

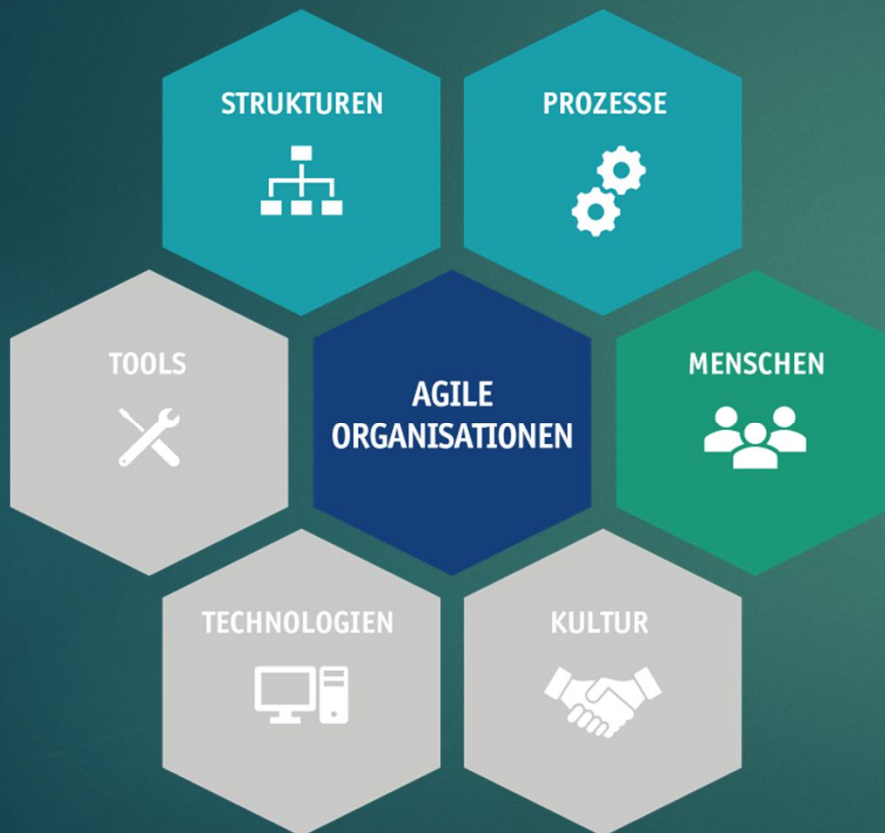


Das Orgchart steht Kopf – agile Strukturen in der Kommunikation

DR. LISA DÜHRING

UNIVERSITÄT LEIPZIG | AKADEMISCHE GESELLSCHAFT

Agilität – was ist das eigentlich?



Strukturen

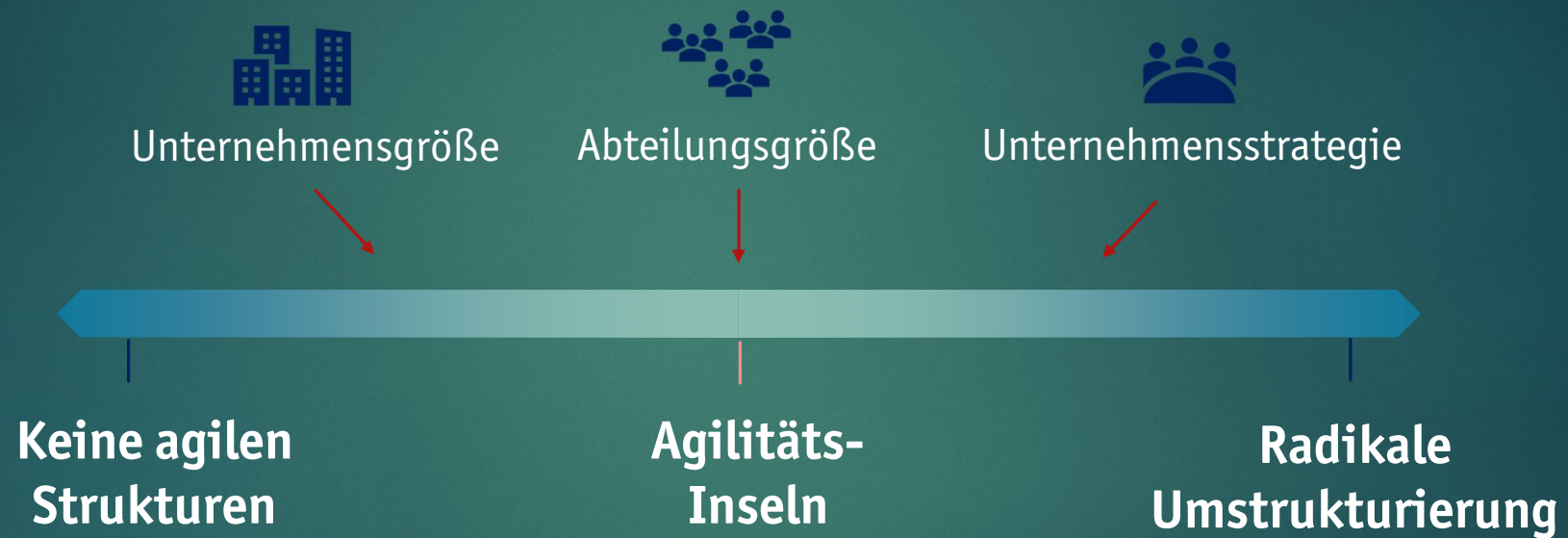
- Horizontale Arbeitsstrukturen
- Projektorganisation
- Flache Hierarchien

Prozesse

- Bereichsübergreifend
- Kurze Projektzyklen
- Iterative Abläufe, Retros

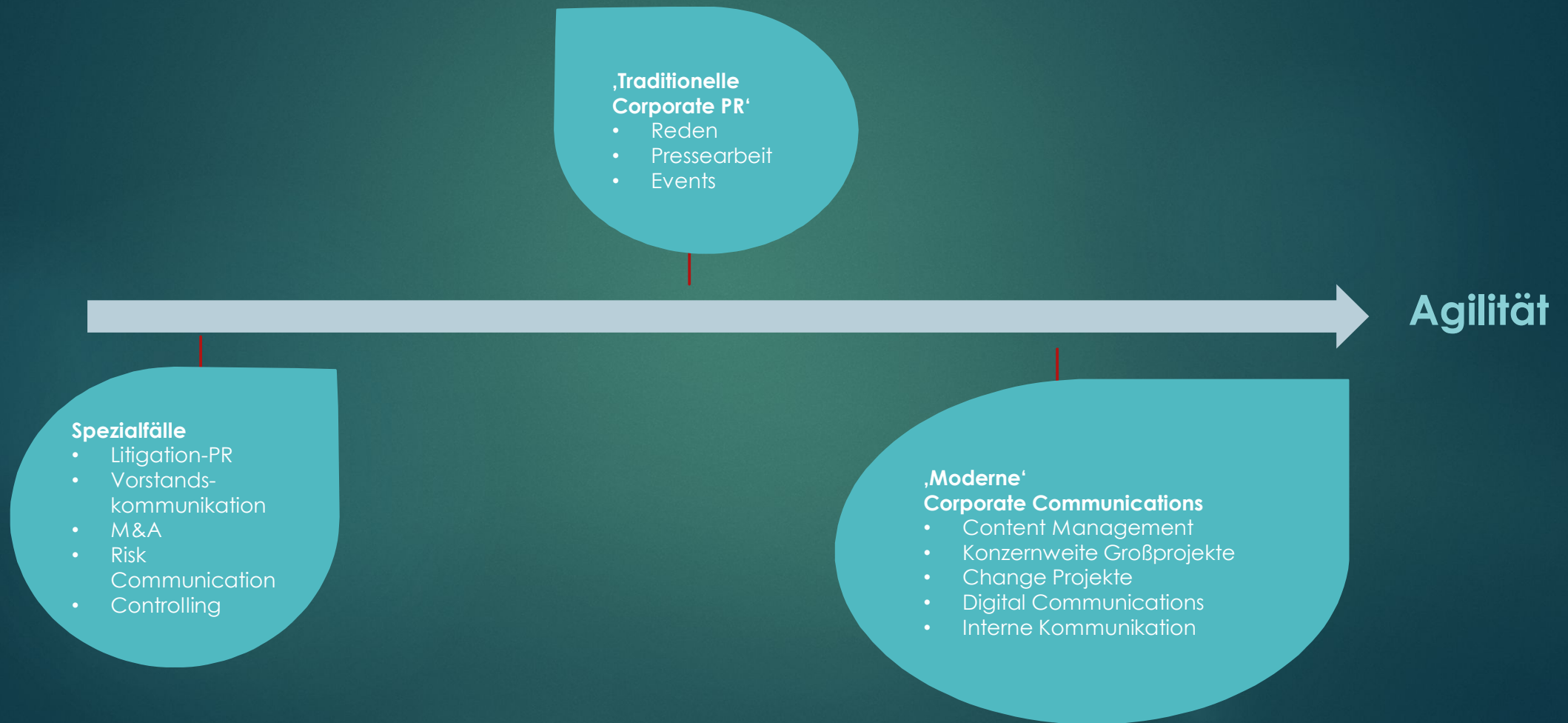
Mitarbeiter

- Mindset
- Karriere
- Incentives
- Führung

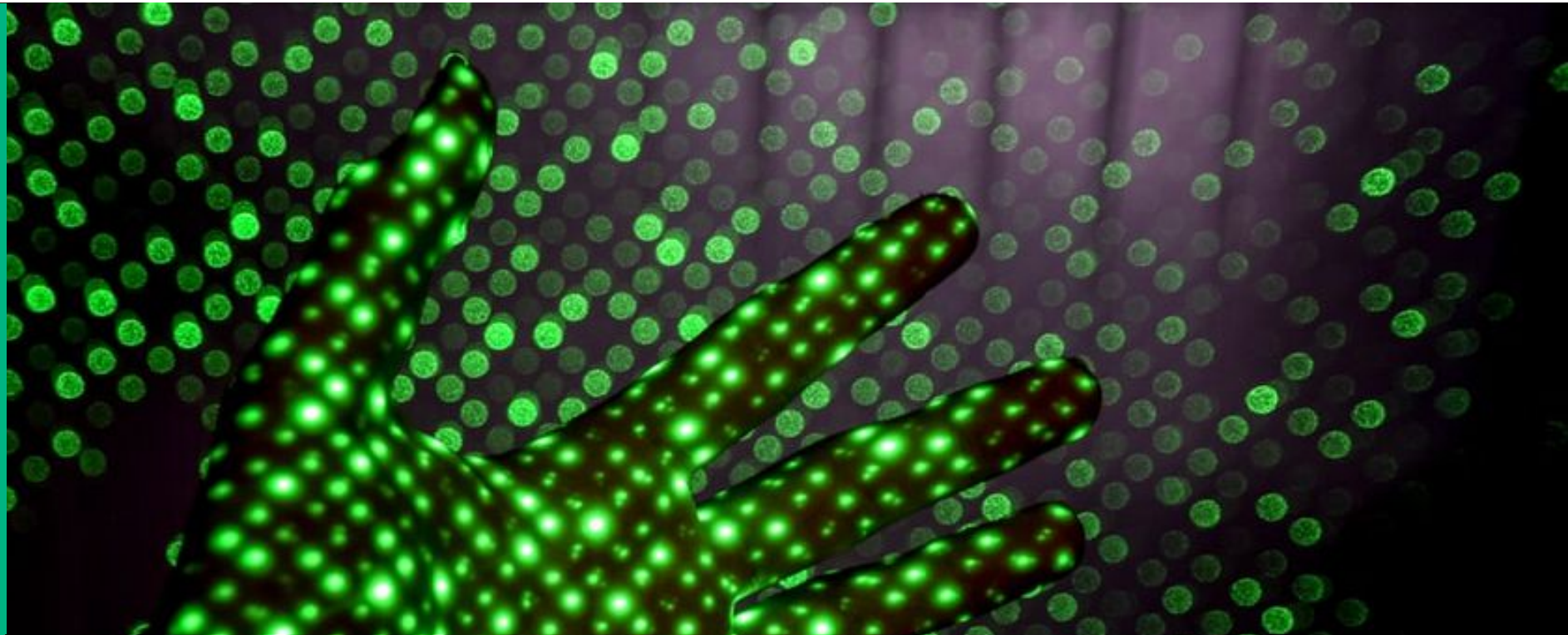


Wo machen agile Strukturen und Prozesse Sinn?

4







TASKS & TEAMS – DER WEG VON CORP. COMMUNICATIONS

KOMMUNIKATIONSKONGRESS 2019

Dr. Bernadette Tillmanns-Estorf
Senior Vice President Corporate Communications & Corporate Human Resources
12.09.2019

/ta:skʰ/ /ənd/ /ti:ms/

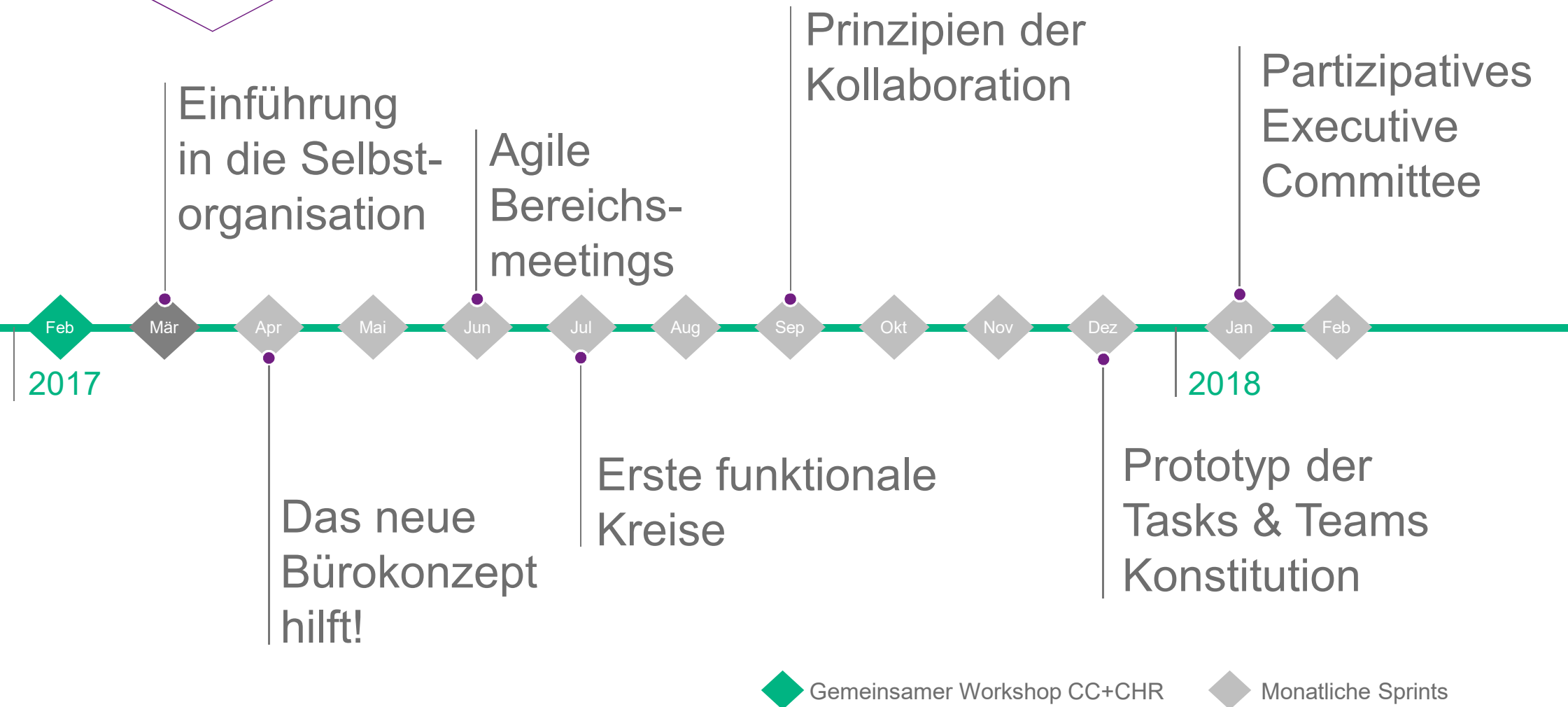
DIE
DEFINITION

Tasks & Teams beschreibt eine **selbstorganisierte, agile** Art der **Kollaboration**, die von **Eigenverantwortung, Transparenz** und **Vertrauen** geprägt ist.

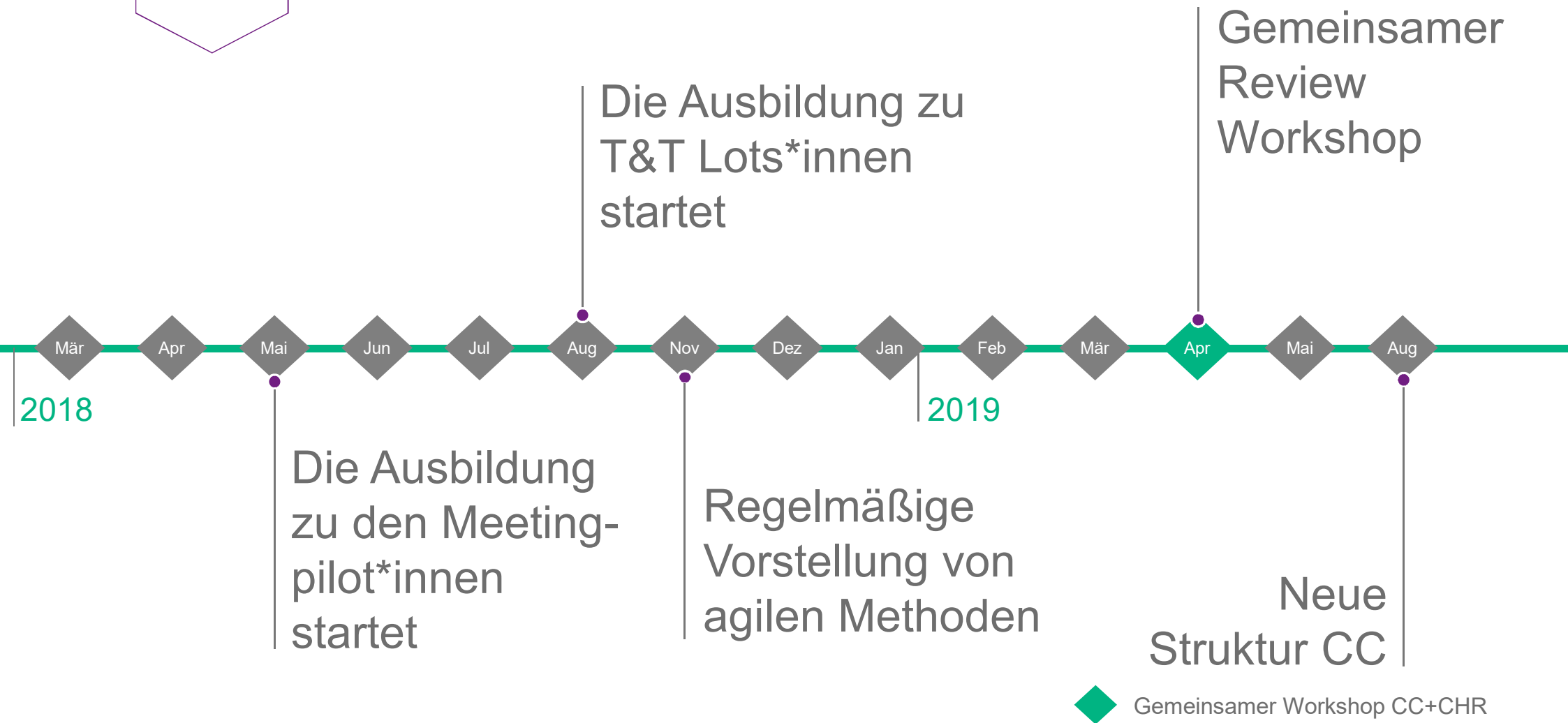
Kollaboration wird **nicht mehr länger durch Hierarchien bestimmt**, sondern von Rollen und Verantwortlichkeiten in Kreisen. Das Ziel ist, stets **das beste Team für eine bestimmte Aufgabe** über funktionale Silos hinweg zu finden.

Tasks & Teams ist **eine Antwort** auf eine immer **komplexer** werdende Arbeitswelt.

UNSER
WEG



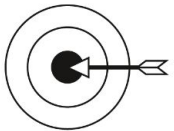
UNSER WEG



SPÜRBARE
VERÄNDERUNG

VORHER

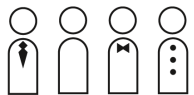
NACHHER



FOKUSSIEREN
UND LIEFERN

- Priorisierung fällt schwer

- Fokus durch Purpose+Ziele



DAS BESTE
TEAM FÜR
EINE AUFGABE

- Top-down-Delegation

- Kompetenz und Motivation



NEUES
FÜHRUNGS-
VERSTÄNDNIS

- Führung bestimmt Aufgabenpakete

- Führungskräfte weisen den Weg

TASKS & TEAMS AUF EINEN BLICK

SPÜRBARE
VERÄNDERUNG

VORHER

NACHHER



BESSERE
ENTSCHEIDUNGS-
ROUTINEN

- Unklare Entscheidungsprozesse

- Klare Rollen und Prozesse



SCHNELLE
ERGEBNISSE

- Lange Planungszyklen

- Iterative Entwicklung



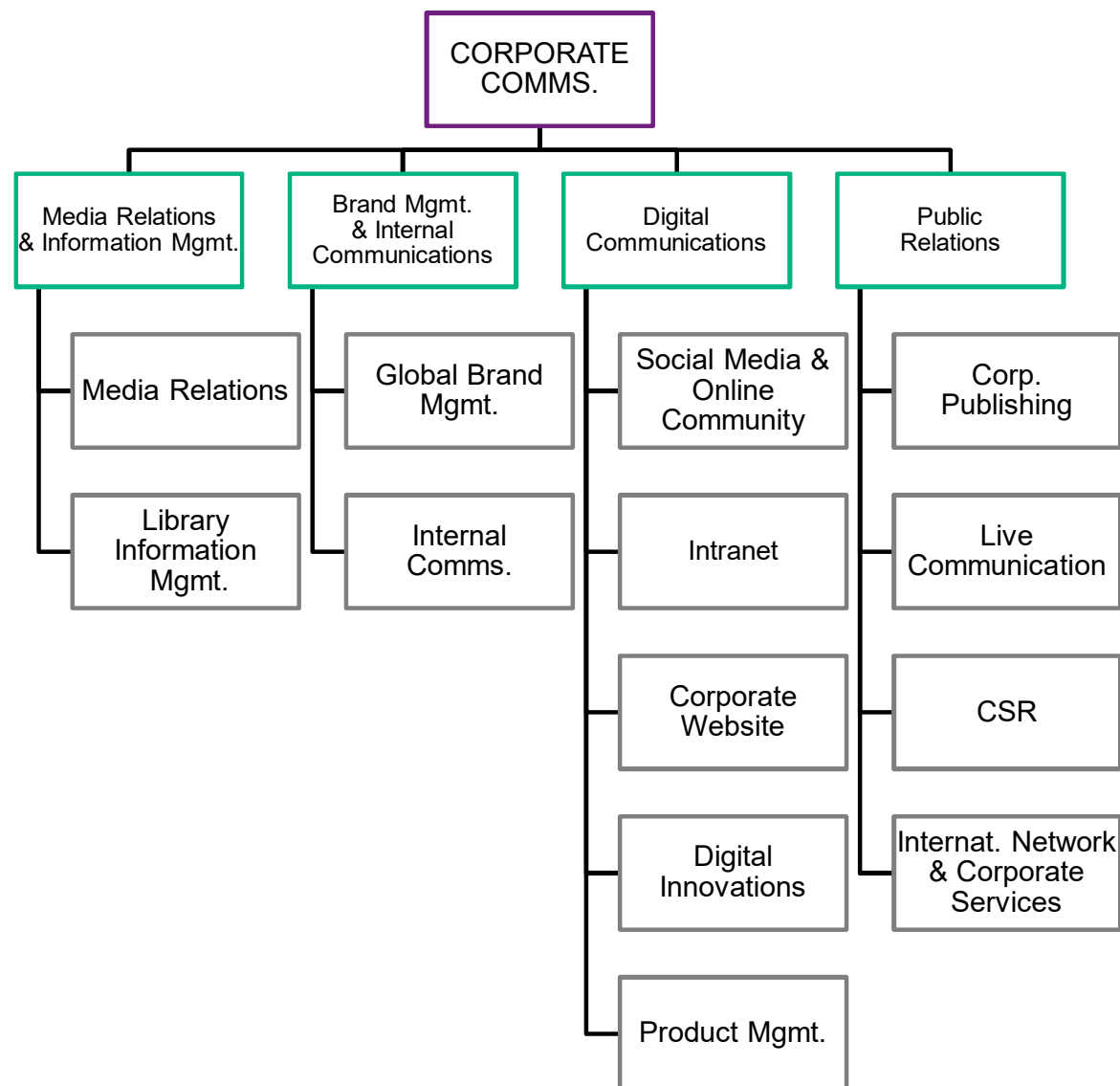
WENIGER
ZEIT IN
MEETINGS

- Unstrukturierte Meetings

- Moderation & Agenda

TASKS & TEAMS AUF EINEN BLICK

WIE ES
WEITER
GEHT



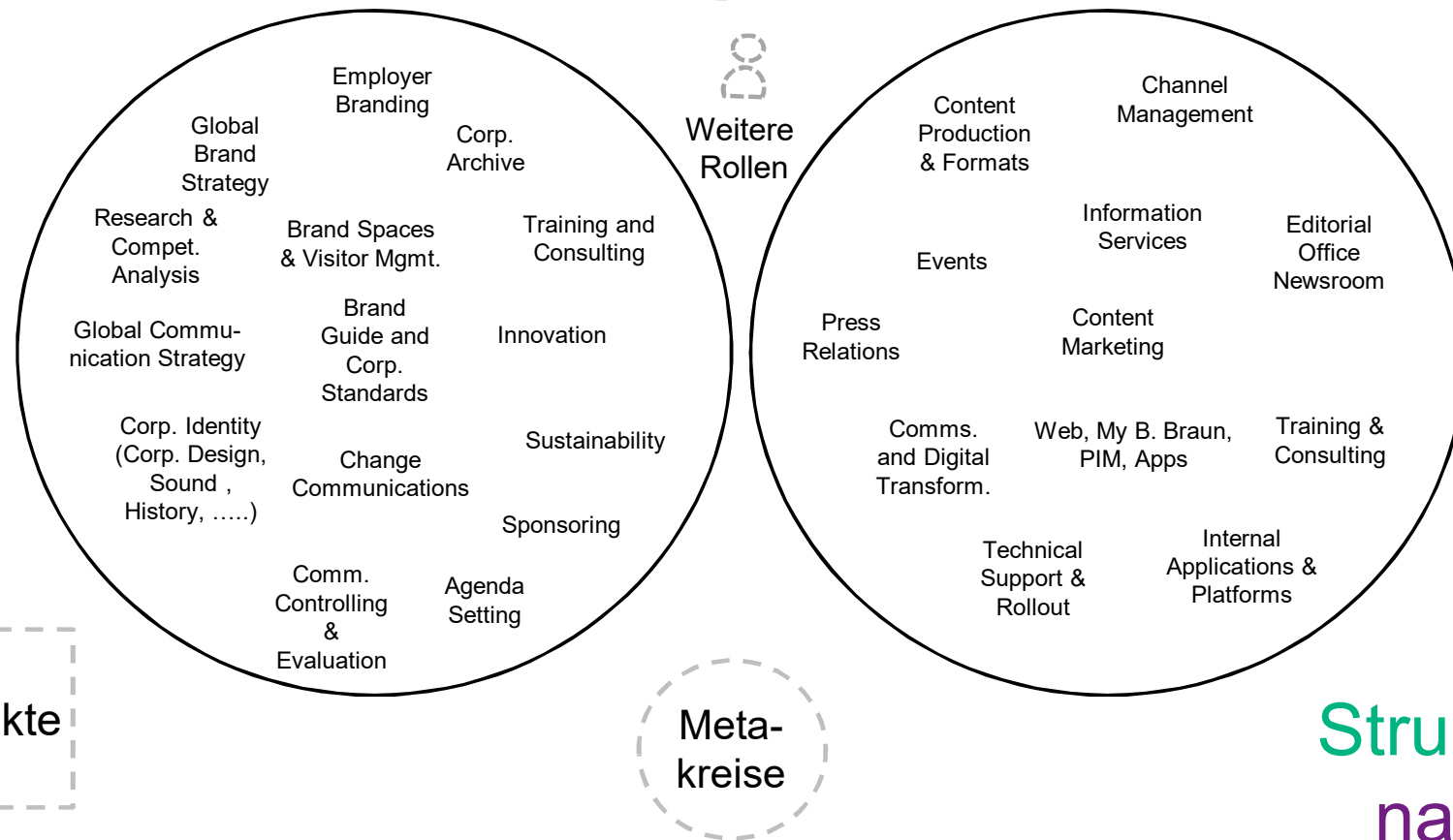
Struktur CC
vorher

WIE ES
WEITER
GEHT

BRAND MANAGEMENT & STRATEGY

EC-CC

CONTENT MANAGEMENT & DISTRIBUTION



Struktur CC
nachher

COM HAS PROVEN:
A FLAT HIERARCHY SHOULD BE THE NEW NORMAL!
FLAT IS BEAUTIFUL – AND IT WORKS.

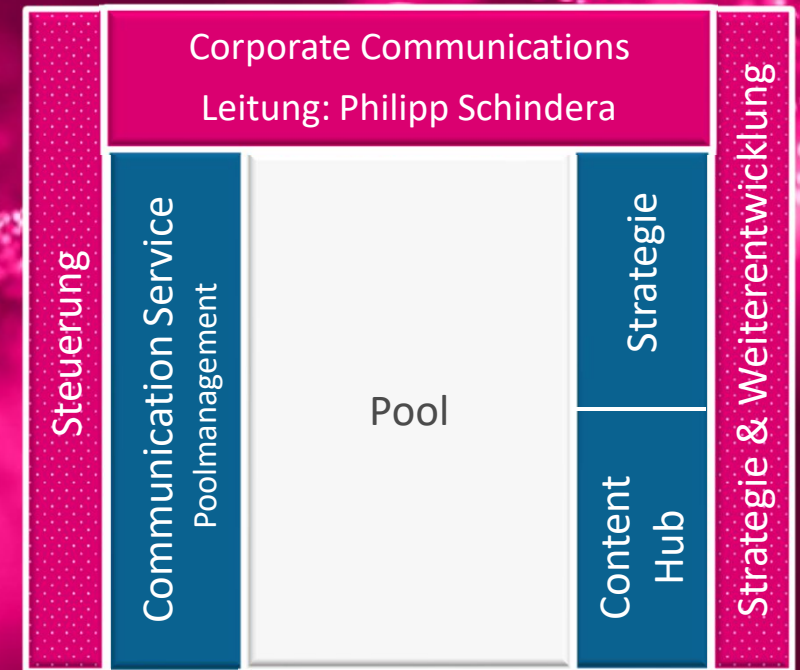
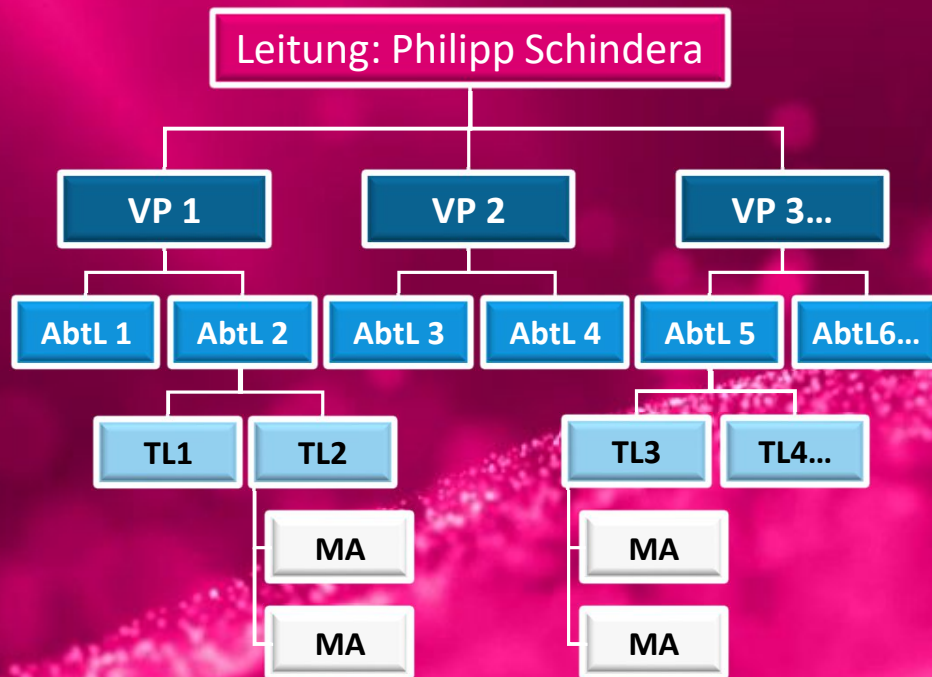
Corporate Communications

Elfriede Schmitt-Jones
Vice President, Communications Service
Deutsche Telekom AG



LIFE IS FOR SHARING.

UNSER WEG IN EINE PROJEKTBASIERTE ORGANISATION.



LIFE'S FOR SHARING

GRÜNDE FÜR DIE VERÄNDERUNG.



Wir erleben bereits vor sechs Jahren einen tiefgreifenden Wandel innerhalb und außerhalb des Konzerns:

- Im Sektor Kommunikation: Wachsende Bedeutung von Social Media - Rückgang der klassischen Medien .
- In diversen Arbeitsumgebungen: Wachsende Bedeutung selbstorganisierender Teams - Rückgang der Befehls- und Kontrollkultur.
- In der Deutschen Telekom: Wachsende Bedeutung von Effizienz und Innovation – wir wurden mit der Kürzung von Budget und Mitarbeiterzahlen konfrontiert.

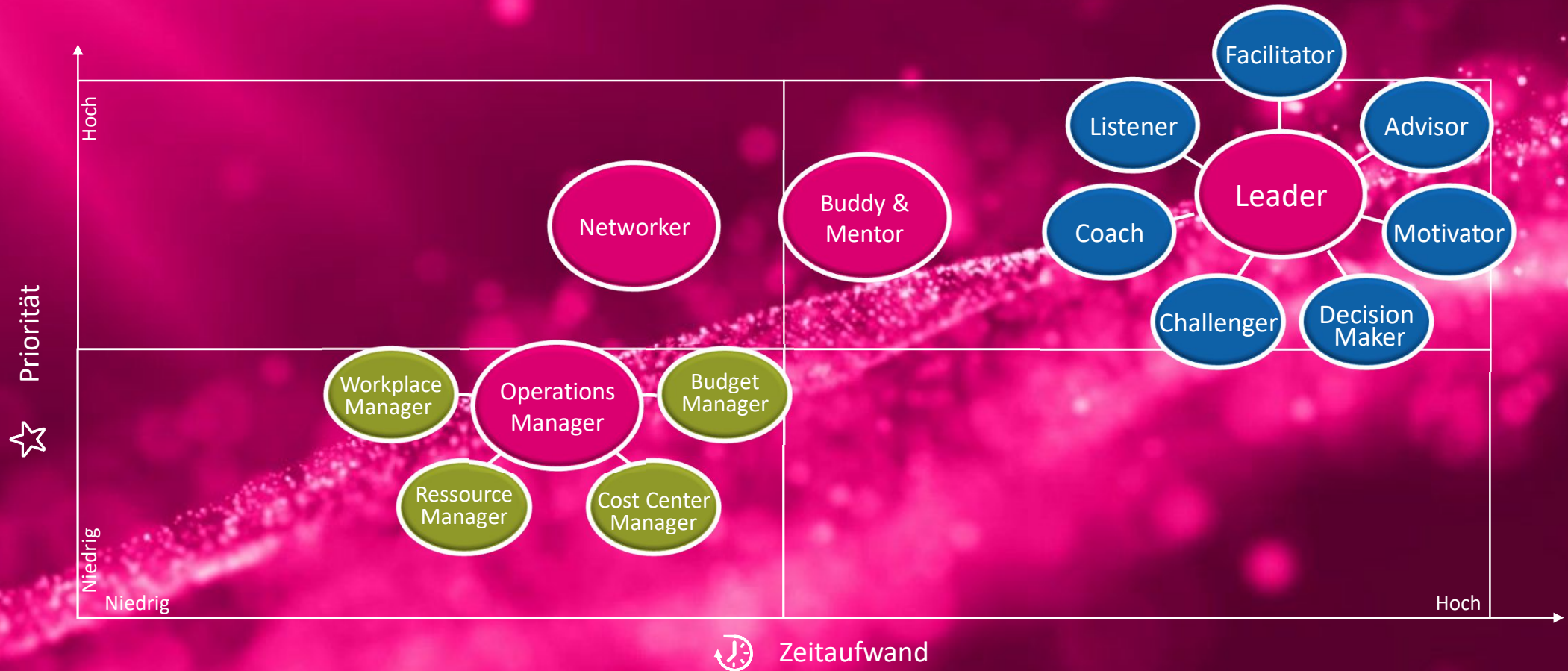
Fazit

Die Unternehmenskommunikation brauchte eine neue Organisationsform, um eine neue Denkweise zu fördern und Effizienzziele zu erreichen.



LIFE'S FOR SHARING

MEINE ROLLEN.



LIFE'S FOR SHARING

DIE WICHTIGSTEN VERÄNDERUNGEN.

- Wechselnde Ansprechpartner und Führungsbeziehungen
- Die individuelle Performancebeurteilung erfolgt durch mehrere Personen
- Chance auf fachliche Führung
- Chance in mehreren Projekten zu arbeiten und unterschiedliche Rollen auszuüben
- Hohe Transparenz > gleichzeitig Zunahme der Komplexität
- Mehr Eigenverantwortung

Disziplinarische Führung
analog HR-Prozess



Fachliche Führung
Tagesgeschäft

Performance-
management

Skilldatenbank

Fort- &
Weiterbildung

Instant
Feedback App

Ressourcen- &
Budgetsteuerung



LIFE'S FOR SHARING