„Lessons Learned: Agile Arbeitsorganisation durch interne Crowd“

Benedikt Simmert

Karen Eilers

Christoph Peters

Jan Marco Leimeister

Universität Kassel

Fachgebiet Wirtschaftsinformatik

{simmert; eilers; christoph.peters; leimeister}@uni-kassel.de

www.wi-kassel.de

GEFÖRDERT VOM Bundesministerium für Bildung und Forschung
ESF Europäischer Sozialfonds für Deutschland
EUROPÄISCHE UNION
Zusammen. Zukunft. Gestalten.
KÜNSTLICHE INTELLIGENZ
PTKA Projektträger Karlsruhe Karlsruher Institut für Technologie

Freigegebene Version

© Prof. Dr. Jan Marco Leimeister

In der Praxis zeigen sich diverse Ausprägungs- und Umsetzungsformen interner Crowd Work

Automobil-hersteller (a)	Informations-dienstleister	Automobil-hersteller (b)	Finanz-dienstleister	Telekommunik.-anbieter	Automobil-zulieferer
Lösung von **regelmäßig auftretenden Problemen/ Aufgaben** und zur **Verbesserung** der internen **Zusammenarbeit** Fokus auf Prozess- bzw. Schnittstellen-optimierung **Interviews**	**Verbesserungen** und **Qualitätssicherung** in der **Software-entwicklung** Mitarbeitende stellen diverse Arbeitspakete ein Fokus auf Programmier-; Testing-; Designaufgaben **Interviews**	Mitarbeitende arbeiten in **agilen/ cross-funktionalen Projekten** in komplexen Umfeldern **Aufgaben außerhalb des Liniengeschäftes** **Interviews**	Kontinuierliches (internes) **Crowdtesting-Projekt** (n ~ 250) Entwicklung neuer **Software,** mit der alle Mitarbeitenden im Arbeitsalltag arbeiten werden **Quantitative Befragung** der internen Crowd Worker – mehr als **100 Teilnehmende**	Mitarbeitende setzen ihr Wissen zur Lösung von Aufgaben im Bereich **Ideation**, **Forecasting**, **Voting** und **Design Thinking** Ziel: Risikominimierung in der Produkt-entwicklung **Quantitative Befragung** der internen Crowd Worker – mehr als **400 Teilnehmende**	Labor zur **Einführung von interner Crowd Work** Mitarbeitende bearbeiten **Projekte, Aufgaben und Ideen** über eine Plattform **Wissenschaftliche Begleitung** mit **Ein-** und **Mehrzeitpunkt-Erhebung** (Mixed-Method)

© Prof. Dr. Jan Marco Leimeister

In der Praxis zeigen sich diverse Ausprägungs- und Umsetzungsformen interner Crowd Work

Automobil-hersteller (a)	Informations-dienstleister	Automobil-hersteller (b)	Finanz-dienstleister	Telekommunik.-anbieter	Automobil-zulieferer
Lösung von **regelmäßig auftretenden Problemen/ Aufgaben** und zur **Verbesserung** der internen **Zusammenarbeit** Fokus auf Prozess- bzw. Schnittstellen-optimierung **Interviews**	**Verbesserungen** und **Qualitäts-sicherung** in der **Software-entwic** Mitarbeit diverse Arb e Foku Programmi ; Designa **Interviews**	Mitarbeitende arbeiten in **agilen/ cross-funktionalen** **Interviews**	Kontinuierliches (internes) **Crowdtesting-** internen Crowd Worker – mehr als **100 Teilnehmende**	Mitarbeitende setzen ihr Wissen zur Lösung von Aufgaben im Bereich **Ideation**, **Forecasting**, **Voting** und **Design Thinking** Ziel: Risiko-minimierung in der Produkt-entwicklung **Quantitative Befragung** der internen Crowd Worker – mehr als **400 Teilnehmende**	Labor zur **Einführung von interner Crowd Work** Mitarbeitende bearbeiten **Projekte, Aufgaben und Ideen** über eine Plattform **Wissenschaftliche Begleitung** mit **Ein-** und **Mehrzeitpunkt-Erhebung** (Mixed-Method)

Spannende Insights und Lessons Learned

© Prof. Dr. Jan Marco Leimeister

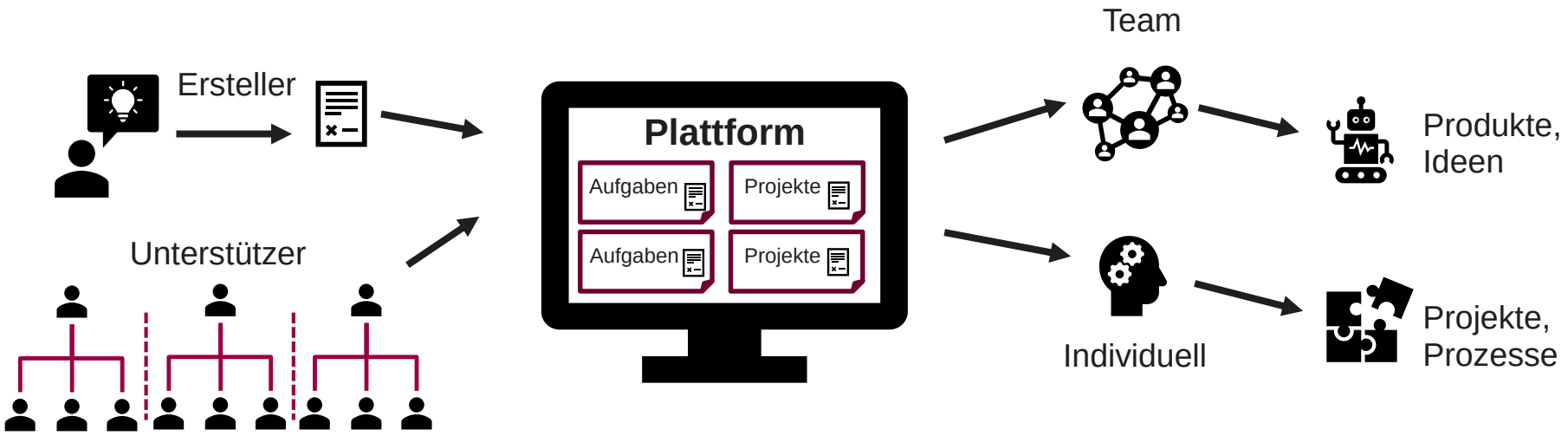
Die Umsetzung bestimmt auch das Empowerment

Agile Staffing

- Mitarbeitende bearbeiten Projekte, Aufgaben und Ideen über eine IT-Plattform
- Verwaltungs- und Managementfokussierte Aufgaben und Projekte

Agile Funding

- Inventors stellen eigene Projekte und Ideen auf die Plattform und erbitten Funding durch die Mitarbeitenden
- Starker Technikfokus in den Projekten vorherrschend



Ziel: Analyse der **Arbeitsorganisation** und des **Empowerments** von Mitarbeitenden und Führungskräften

© Prof. Dr. Jan Marco Leimeister

Interne Crowd Work an der Schnittstelle des Empowerments von Organisation und Mitarbeitenden

Agile Staffing

Agile Funding

Organisationale Potenziale

- Aufbrechen von Silostrukturen
- Motivierte Teammitglieder
- Transparenz und Vernetzung werden gefördert
- Unterstützung des Kulturwandels im Unternehmen

Nutzen für Mitarbeitende

- **Kollaboratives** und **selbstbestimmtes Arbeiten**
- Persönliche Weiterentwicklung
- **Spaß** und **Motivation** bei der Arbeit
- Chancen sich zu beweisen

- **Eigenverantwortliche Umsetzung** von Ideen und Interessen bei erfolgreichem Funding
- Enormer **Motivationsgewinn** bei erfolgreicher Umsetzung
- Horizont wird erweitert und persönliche Weiterentwicklung ermöglicht

© Prof. Dr. Jan Marco Leimeister

Lessons Learned

Agile Staffing **Agile Funding**

Learnings

- **Kapazität** für die Tätigkeit in der internen Crowd gilt es bereitzustellen
- **Commitment** der Führungskräfte ist essentiell
  - Vermeidung einer Blockadehaltung der Führungskräfte
  - Vermeidung von Kapazitätskonflikten unter Führungskräften

Implikationen

- Innovationsprojekte und technische Themenbereiche als Potenzial
- **Kritische Masse** an Teilnehmenden (Aufgaben & Projekte) gilt es zu erreichen
- Einbettung der Einführung in den laufenden Kulturwandel
- Neue Formen der **Führung** werden benötigt (Coaching, Mentoring, etc.)
- Interne Crowd Work als ein **Baustein einer agilen Organisation**

© Prof. Dr. Jan Marco Leimeister

Next Steps

- **Zusammenführung der Ergebnisse in Multiple-Case-Study**
  - Inkl. Good-Practices & Handlungsempfehlungen

- **Skalierte Langzeitbegleitung**
  - bei einer **standort-/ funktions-/ abteilungsübergreifender** Nutzung
  - Einbezug von **innovationsbezogenen und technischen Ideen/ Aufgaben/ Projekten**
  - sowie bei einer **Kombination** von bspw. Agile Staffing & Agile Funding
    - Inkl. **Konzept zur systematischen Einführung** auf Basis der bisherigen Erfahrungen

© Prof. Dr. Jan Marco Leimeister