



Ideen-Hackathon

Lernen im Experimentierraum

Anton Skornyakov, Annette Neumann

Anton Skornyakov
Als Geschäftsführer der Agile.Coach GmbH & Co. KG begleitet Anton Skornyakov Organisationen bei der Transformation hin zu mehr Wirkungsorientierung, Flexibilität und Selbstverantwortung. Der Diplom-Physiker arbeitet im Raum Berlin/Brandenburg mit Unternehmen unterschiedlicher Größe. Sein besonderes Interesse gilt der Anwendung von Scrum in Organisationen der öffentlichen Hand. Hackathons sind eine seiner beliebten Methoden.



Annette Neumann
Als PR-Beraterin und Journalistin mit eigenem Medienbüro in Berlin begleitet Annette Neumann Organisationen und Solo-Selbstständige dabei, durch Fachartikel sichtbar zu werden und sich als Experten zu positionieren. Die Medienwissenschaftlerin und Pädagogin arbeitet überregional für Kunden im Bereich Training, Coaching & Beratung. Der Schwerpunkt ihrer Themen liegt auf Change-Management, gesunder Führungs- und Unternehmenskultur, New Work und agilen Arbeitsformen.

Pitchen vor versammelter Mannschaft, andere begeistern und tüfteln an der gemeinsamen Idee – all das ist typisch für ein Hackathon. Interessant ist das besondere Event für jedes Unternehmen, das seine Mitarbeitenden stärker vernetzen und agiler werden will.

Es ist Mittwochmorgen in einem Konferenzraum in Köln. An der Wand steht ein Flipchart, beklebt mit vielen bunten Post-its. Eine Mitarbeitergruppe sitzt an einem runden Tisch und brütet über deren Idee. In wenigen Stunden müssen sie der Jury, der zuvor ausgewählte Mitarbeiter angehören, ihre Idee präsentieren. Was auf dem ersten Blick aussieht wie ein Teambuilding-Event, ist in Wirklichkeit eine Veranstaltung, bei der Ideen entwickelt, innovative Projekte gestartet, und die abteilungsübergreifende Zusammenarbeit gefördert werden kann: ein Hackathon. Der Begriff ist eine Wortschöpfung aus „hacken“ und „Marathon“ und bezeichnet ein meist 24–48 stündiges Eventformat, an dessen Ende mehrere teilnehmende Teams das Ergebnis ihrer Idee präsentieren.

Die Art dieses Ideen-Marathons stammt ursprünglich aus der Softwarebranche: Programmierer, Software-Entwickler oder Ingenieure entwickelten zum Beispiel Apps oder digital unterstützte Dienstleistungen. Mittlerweile nutzen Unternehmen unterschiedlicher Branchen und Größen das Format auch für Prozessverbesserungen und ermöglichen ihren Mitarbeitern dadurch, Hindernisse aus ihrem Alltag schnell zu beheben. Das Besondere ist, dass es nicht nur wenigen Auserwählten zur Verfügung steht, sondern alle involviert sind und der Impuls für die Ideen von den Mitarbeitenden ausgeht. Nicht nur für Software-Unternehmen, sondern für alle Organisationen im Wandel, die ihre Arbeitsorganisation aufgrund zunehmender Komplexität und Unsicherheit (Vuca-Welt) stetig anpassen müssen, ist dieses Format von Nutzen. Ob Energiekonzern, Verlag oder Seminarveranstalter – von Innovationen, einer verbesserten abteilungsübergreifenden Kommunikation und eines optimierten Workflows können viele profitieren. Denn sie alle brauchen Mitarbeiter, die stärker als bisher selbstorganisiert arbeiten, flexibel sind und mitdenken wollen. Wie kann ein Hackathon geplant werden, das in diese Ziele einzahl?

Das Setting: frei experimentieren und voneinander lernen

Je nach Unternehmensgröße, Zielrichtung und Budget kann ein Hackathon in Meeting- oder Teamräumen einer Firma genauso stattfinden wie in einer coolen externen Location mit großer Bühne. Wenn es der Organisation vor allem um das Erleben einer interdisziplinären, kollaborativen Zusammenarbeit geht, kann es gut in den eigenen Räumen durchgeführt werden. Zu Beginn geht es darum, die Mitarbeitenden auf das Event einzustimmen, ihnen Beispiele von Ideen zu geben, die in der vorgegebenen Zeit möglich sind, und ihnen zu vermitteln: Ihr könnt in einem freien Experimentierraum eure Idee entwickeln, nur mit der Bedingung, dass ihr am Ende des Tages euer Ergebnis präsentieren müsst.

Der nächste Schritt ist die Ideenfindung und der Pitch: Jeder Teilnehmer hat eine halbe Minute Zeit, um seine Idee vorzustellen und sucht im Anschluss hierfür Mitstreiter. Im Idealfall finden sich Gruppen zusammen, die sich funktionsübergreifend ergänzen. Wer keine Idee hat, geht auf die Suche nach einer Gruppe, bei der er mitarbeiten und sie idealerweise durch seine Kompetenz komplettieren kann. Pitches in schneller Abfolge, eine zügige Ideen- und Teamfindung und dann loslegen – das Format soll wie ein Energizer wirken, bei dem die anfängliche Motivation nicht in langwierigen Diskussionen erstickt wird. Damit den Mitarbeitern die Interaktion leicht fällt, braucht die Veranstaltung Struktur mit einem straffem Zeitfenster fürs Pitchen und die Präsentationen sowie gut markierten Räumen.

Der Coach visualisiert den Prozessfortschritt

Für die Veranstalter muss klar sein: Der Anstoß für die Projekte muss von den Mitarbeitern ausgehen. Sie kennen die Stellen, an denen es im Alltag hakt und können unkompliziert auf diejenigen zugehen, die sie zur Behebung eines Problems brauchen. Ein Beispiel: Das Team eines Softwareunternehmens wollte ein Tool implementieren, um die An- und Abwesenheit aller Mitarbeiter, die zum Teil remote arbeiten, auf einem Blick erfassen zu können. Die Programmierer suchten sich zur Ideenerörterung Mitstreiter, unter anderem aus der Führung und HR, und überzeugten das Publikum bei der Präsentation. Die Folge: Das Tool wurde dauerhaft ins Alltagsgeschäft integriert. Ein weiteres Beispiel zeigt, wie Hindernisse funktionsübergreifend gelöst werden können: Die

Wie ein Hackathon gelingt

Ob Hack-Teams gute Ideen entwickeln und sich vernetzen, hängt von dem Rahmen und der Begleitung des Events ab. Entscheidend für den Erfolg sind folgende Voraussetzungen:

Alle Mitarbeiter sollten involviert sein: So können Ideen in funktionsübergreifenden und hierarchiefreien Teams entwickelt werden.

Haltung des Managements: Wichtig ist eine offene Haltung für ungewöhnliche, quergedachte Ideen, das Verständnis für Fehler und auch die Akzeptanz, dass beim Hackathon nicht immer schlüsselfertige Projekte herauskommen. Nicht zu unterschätzen ist: Von der internen, fachübergreifenden Vernetzung kann jedes Unternehmen nachhaltig profitieren, und jeder Einzelne kann zur Organisationsentwicklung beitragen!

Bereitstellen von Technik und Informationen: Die Hardware sowie erforderliche Informationen über Produkte, Kunden und Services sollten bedarfsweise zur Verfügung gestellt werden.

Teamräume vorbereiten: Räume bezeichnen; Stifte und Zettel für die Kurzbeschreibung einer Idee; Visualisierungen helfen, damit sich einzelne Mitarbeiter den Ideengebern anschließen und sich Gruppen während des Hackathons schnell und einfach finden können.

Kurze Time-Slots: Für die Pitches sollten ein Zeitfenster von zum Beispiel 30 Sekunden und für die Präsentationen maximal fünf Minuten festgelegt werden. Unterstützt werden kann das durch eine ambitionierte und gleichzeitig spaßige Einlage, bei der die Teilnehmer hinter den Präsentie-

renden auf der Bühne stehen und den Countdown zählen. Dabei läuft Musik.

Probe-Pitch: In der Regel haben sich die Teams beim Hackathon zum ersten Mal in der jeweiligen Konstellation zusammen gefunden; auch standen viele Mitarbeiter zuvor noch nie auf der Bühne. Vorteilhaft ist daher, dass die Teilnehmer den Pitch vorab auf der Bühne üben und sich mit dem technischen Equipment vertraut machen können.

Moderation und Coaching: Erforderlich ist ein guter Kommunikator, der das Event moderiert und auch den Rahmen mit der straff organisierten Struktur hält. Gerät das Team ins Stocken oder treten Konflikte auf, braucht es Unterstützung durch einen Coach, zum Beispiel durch Motivationshilfen, Kreativitätstechniken oder einem Perspektivwechsel.

Jury und Preise: Es darf, muss aber keine Jury geben, die die Ergebnisse der Präsentationen beurteilt. Wichtig ist der Beifall der Teilnehmer als Anerkennung der Arbeit; es wird die Lösung gefeiert, ohne ein Versprechen zur Implementierung einer Idee. Für gescheiterte Projekte darf keiner negative Konsequenzen befürchten müssen. Optional sind Preise: Das kann ein Preis für ein Gewinnerteam sein, oder ein T-Shirt für alle Teilnehmer oder auch einfach nur ein leckeres, gemeinsames Essen und Trinken am Abend.

Nachbereitung und Retrospektive mit der Führung: Im Nachgang sollte gemeinsam mit dem begleitenden Coach reflektiert werden: Was hat uns das Hackathon gebracht, und wie hat es auf unsere Ziele eingezahlt? Wie könnten wir beim nächsten Event an vorherige Ergebnisse anknüpfen? Welche Personalentwicklungsmaßnahmen können wir einzelnen Mitarbeitern bei Bedarf anbieten?

Programmierer brauchten ein Whiteboard, das an der Wand zum Büro des Chefs angebracht werden sollte, aber es gab Richtlinien, die das nicht erlaubten. Das Team ging auf HR und den Chef zu und erläuterte den Hintergrund für das Vorhaben. Daraufhin wurde das Whiteboard angebracht.

Nicht alles läuft rund beim Hackathon: Irritationen, Erschöpfung oder verworfene Ideen sind nichts Ungewöhnliches. Daher braucht es die Begleitung eines Moderators und Coachs, der Erfahrung im Umgang mit agilen Projektmanagement-Methoden haben sollte. Wenn Teams ins Stocken kommen oder eine Motivationspritze brauchen, kann zum Beispiel der Einsatz eines Kanban Boards helfen, das den Prozess in kleine Arbeitsschritte unterteilt und diese für die Beteiligten visualisiert. Auch der Perspektivwechsel kann Teams auf die Sprünge helfen: Versetzt euch in euren Kunden und überlegt, was er

an dieser Stelle brauchen würde. Dann stellen Teams oft fest, dass sie bereichsübergreifend eine Lösung finden müssen und kommen so aus ihrem Silo-Verhalten heraus. Ein wichtiges Prinzip beim Hackathon ist jedoch auch, dass aus einer Idee nicht immer zwingend ein neues Produkt oder gar ein neues Geschäftsmodell herauskommen muss. Oft neigen Teams dazu, sich zu überfordern. Dann können systemische Fragen helfen, zum Beispiel: Woran erkennt ihr, dass ihr einen Schritt weitergekommen seid, oder was könntet ihr ausprobieren, damit Risiken verringert werden? Als Coach vermittele ich ihnen auch, dass dies ein Ort des Ausprobierens ist. Wenn jemand enttäuscht ist, dass er seine Idee nicht weiter vorangebracht hat, ist das genauso in Ordnung wie das Scheitern einer Teamzusammensetzung. Wichtig ist die Haltung: Das Experiment selbst ist die Lernerfahrung, und die Reflexion dar-

über bringt das Team weiter. Ist zum Beispiel eine Person enttäuscht, dann höre ich zu, aber sie entscheidet selbst, ob sie weiter an der Idee arbeitet oder sich einem anderen Team anschließt.

Referenzerfahrung von Selbstwirksamkeit verändert die Arbeitshaltung

Wer sich auf das ungewöhnliche Format einlässt, kann neue Arbeitsformen ausprobieren: Hierarchie-freies Arbeiten, Co-Creation oder agile Produktentwicklung – all das, was als Leitmotiv für New Work gilt, wird im Hackathon praktisch erprobt. Anders als bei einem Seminar, wo Gelerntes erst im Anschluss in die Arbeit fließt, lebt das Hackathon von der Arbeit an realen Projekten, wobei der Transfer gleichzeitig stattfindet. Wenn Mitarbeiter erfahren, wie sie selbst durch kleine Prozessverbesserungen ihre Arbeit optimieren können, wie sie gemeinsam mit anderen schnell Entscheidungen treffen und so zum großen Ganzen beitragen können, dann erleben sie sich als selbstwirksam – und das ist eine sehr nachhaltige Lernerfahrung. Auch die Führungskraft, die als Teil eines Teams Seite an Seite mit dem Mitarbeiter an der Basis arbeitet, erlebt, wie ihr Mitarbeiter über den Tellerrand denken kann. Das macht Mut, mehr zu vertrauen und weniger zu kontrollieren.

Beim genannten Software-Unternehmen, das regelmäßig Hackathons durchführt, hat sich gezeigt: Durch die hierarchiefreie Zusammenarbeit ist mehr

Leichtigkeit in die Beziehung zwischen Mitarbeitern und Führungskräften gekommen. Wenn ein Junior-Programmierer dem Chef HTML-Kenntnisse beibringt und man ehrlich mit Schwächen umgeht, dann erleichtert das die Kommunikation und kann die Kultur nachhaltig verändern. Ein weiterer Effekt: Identifiziert sich ein Team stark mit seiner Idee, dann übernimmt es hierfür dauerhaft die Ownership.

Unternehmen, die für ein oder zwei Tage diese Art des Zusammenarbeitens erlebt haben, finden damit bestenfalls die Initialzündung für einen New Way of Work, bei dem das Experimentieren, Fehler machen und das kontinuierliche Verbessern Teil der Kultur wird. Den Mitarbeitern dient der Hackathon als Kanal, wo sie Missstände bearbeiten und Verbesserungsvorschläge auf unbürokratische Weise hinein geben können. Nicht nur intern, auch extern kann das Format wirken: zum Beispiel zur Rekrutierung begehrter Softwareentwickler, für die das Arbeiten auf Augenhöhe ein wichtiges Kriterium bei der Wahl ihres Arbeitgebers ist.

Kontakt:

anton.skornyakov@agile.coach

Keywords

Hackathon, New Work, Ideen-Marathon, Pitch

DOI: 10.37307/j.2198-3151.2021.02.08

© Copyright Erich Schmidt Verlag GmbH & Co. KG, Berlin 2021 - (ideenmanagementdigital.de) - 23.06.2021 - 09:05 - (ds)

Zurück aus der Zukunft

REthinking Finance
Digital Finance – Finance Excellence –
People & Culture – Business Organization

Chefredaktion: Prof. Dr. Mike Schulze
und Prof. Dr. Uwe-Wilhelm Bloos

Zeitschrift

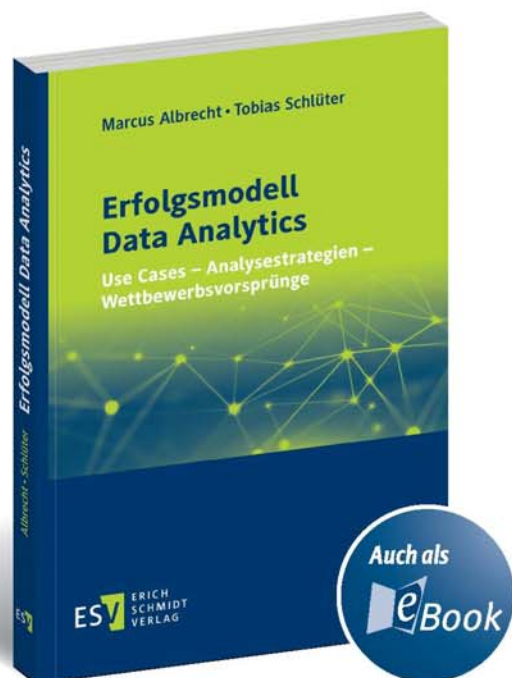
3. Jahrgang 2021, 72 Seiten pro Heft,
6 Ausgaben jährlich, ISSN 2628-4944

Jetzt gratis testen:
 www.ESV.info/REthinkingFinance

Erich Schmidt Verlag GmbH & Co. KG · Genthiner Str. 30 G · 10785 Berlin
Tel. (030) 25 00 85-227 · Fax (030) 25 00 85-275 · ESV@ESVmedien.de · www.ESV.info

ESV ERICH SCHMIDT VERLAG
Auf Wissen vertrauen

Mit Daten Mehrwert schaffen



Erfolgsmodell Data Analytics

Use Cases – Analysestrategien –
Wettbewerbsvorsprünge

Von Prof. Dr. Marcus Albrecht
und Dr. Tobias Schlüter

2020, 279 Seiten, € (D) 49,95
ISBN 978-3-503-18897-0

eBook: € (D) 45,90. ISBN 978-3-503-18898-7

Online informieren und bestellen:

 www.ESV.info/18897

Data Analytics und Digitalisierung gelten als wichtiger Schlüssel zur Bewältigung aktueller unternehmerischer Herausforderungen, generell als Schlüssel zur Zukunft. Thematisch sind sie längst im Unternehmensalltag angekommen – doch von einer systematischen Ausschöpfung ihrer Möglichkeiten sind die meisten Unternehmen noch weit entfernt.

Analytics-Projekte erfolgreich durchführen

Marcus Albrecht und Tobias Schlüter bieten einen praxisorientierten **Einstieg in die Welt von (Big) Data Analytics, Künstlicher Intelligenz & Co.**

- ▶ **Potenziale und Einsatzfelder**, Anwendungsgrundlagen und Umsetzung in Geschäftsprozessen
- ▶ **Analytics-Use-Cases** erkennen und den passenden, Mehrwert schaffenden Algorithmus entwickeln
- ▶ **Typische Risiken** und Fallstricke und wie man sie im Workflow umgeht
- ▶ **Analytics-Change-Management**: Akzeptanz für Data Analytics schaffen, Mitarbeiter mitnehmen und die Arbeitsteilung Mensch/Maschine richtig gestalten

Zu neuen Einsichten mit Data Analytics

Aus Daten neue Erkenntnisse gewinnen und diese in **bessere Entscheidungen und Wettbewerbsvorsprünge** umsetzen: Hier erfahren Sie, wie Sie dieses Versprechen von Data Analytics & Co. einlösen können.

ESV ERICH
SCHMIDT
VERLAG

Auf Wissen vertrauen

Bestellungen bitte an den Buchhandel oder: Erich Schmidt Verlag GmbH & Co. KG · Genthiner Str. 30 G · 10785 Berlin
Tel. (030) 25 00 85-265 · Fax (030) 25 00 85-275 · ESV@ESVmedien.de · www.ESV.info