



Agile Arbeit ist ihr Credo. Das junge Grazer Start-up Skilltree will die Arbeitswelt mit ihrer Software revolutionieren. Der KURIER hat mit den Gründern gesprochen, wie es um Agilität und die Revolution steht.

## Das Team im Team

**KURIER:** Herr Löwy, Herr Skergeth, Sie haben 2018 das Start-up Skilltree gegründet. Sie entwickeln eine KI-Software und beraten Unternehmen, wie agiles Arbeiten geht. Worauf kommt es bei der viel besprochenen Agilität an?

**Simon Löwy:** In agilen Teams sind die Manager und Managerinnen Coaches, Mentoren. Es gibt keine Hierarchie, der Chef ist Teil des Teams. Es braucht persönliche Kommunikation. Und der Teamleader muss die Spielregeln vorleben. Die Mitarbeiter kennen und auf ihren Karrierewegen

unterstützen und so das Beste aus Ihnen herausholen. Und es ist sehr wichtig, dass die Teammitglieder autonom arbeiten können.

**Aber ist das in großen Unternehmen mit großen Teams überhaupt umsetzbar?**

**Markus Skergeth:** Eigentlich ist es von der Unternehmensgröße unabhängig, sehr wohl aber von der Struktur und Kultur. Große Teams müssen in kleine geteilt werden, sie müssen agil kommunizieren und autonom arbeiten können.

**Löwy:** Genau. Diese Teams müssen nach den individuellen Fähigkeiten zusammengestellt werden, nicht nach ihren Positionsbeschreibungen. Wer sein Team kennt, kann es effizienter zusammensetzen.

## Köpfe hinter Skilltree

Die Skilltree-Gründer Simon Löwy, 23 Jahre alt, Markus Skergeth 25 Jahre, Sebastian Wanke 25 Jahre und Viktor Ielnykov, 30 Jahre alt lernen sich

im Studium kennen und haben eine gemeinsame Idee. Sie wollen die agile Arbeit mittels Software revo-

lutionieren. Sie entwickeln gemeinsam mit dem Joanneum und der Forschungsförderungsgesellschaft eine Software. Durch künstliche Intelligenz wollen sie das perfekte Team für die jeweiligen Aufgaben eines Unternehmens zusammenstellen. Dafür trägt jeder Mitarbeiter seine Soft- und Hard-Skills in die betriebsinterne Software ein, Skilltree errechnet dann per Knopfdruck, welche Mitarbeiter sich für eine entsprechendes Projekt perfekt ergänzen würden. An der Software wird noch geforscht, sie soll in den kommenden Monaten auf den Markt kommen.



**Markus Skergeth ist Co-Founder**

**Gibt es Branchen oder Sparten in denen agiles Arbeiten keinen Sinn macht?**

**Löwy:** Ja, tatsächlich würde das im Einkauf wenig Sinn machen. Wenn jeder einfach eigenständig Sachen einkauft, macht das sogar mehr Arbeit.

**Skergeth:** Das heißt aber nicht, dass das niemanden kann. Wer weiß, wie man den Einkauf agiler gestaltet, kann sich gerne bei uns melden (*lacht*.)

**Wenn persönlicher Austausch so wichtig ist, wie geht agile Teamführung in Corona-Zeiten?**

**Skergeth:** Das ist das größte Problem, der zwischen menschliche Kontakt, der schnelle Austausch während der Arbeit und für die Arbeit fehlt. Wir waren ja selber lange im Homeoffice und haben unseren morgendlichen Plausch an der Kaffeemaschine ins Digitale verlegt, jeder der wollte, konnte sich morgens zum persönlichen Austausch dazu schalten. Da ging's überhaupt nicht um Arbeit.

**Löwy:** Naja, bei uns geht's schon immer um Arbeit (*lacht*). Aber der soziale Aspekt schweiß't das Team zusammen. Kommunikation ist extrem



**Simon Löwy, 23 Jahre alt, Co-Founder, zuständig für Kundenberatung und Workshops**

wichtig. Als Manager und Managerin muss man besonders jetzt wissen, welche Ressourcen und Möglichkeiten, Kompetenzen und Skills seine Mitarbeiter haben. Man muss sie kennen.

**Haben Sie konkrete Tipps, wie agile Arbeit in Corona-Zeiten geht?**

**Skergeth:** Beispielsweise mit digitalen Coffeetable-Treffen im Team. Man sollte dem Team auch genau das Warum erklären, den Sinn wieso man auch jetzt auf agile Arbeit setzt aber man darf das auch nicht erzwingen. Es ist ein Prozess, agile Arbeit kann man nicht von heute auf morgen umsetzen. Jedes Meeting sollte für alle offen sein – aber auch nicht verpflichtend. Jeder entscheidet selbst, ob er oder sie dabei sein will. Besonders wichtig ist eine echte Fehlerkultur. Agile Teams suchen nicht nach dem Verantwortlichen, sondern lernen gemeinsam aus den gemachten Fehlern. Und Kommunikation, Kommunikation, Kommunikation: In einem gemeinsamen Chat-Portal können alle Teammitglieder alles teilen, zum Beispiel, wenn eine Aufgabe erledigt ist.

**Entsteht dabei nicht eher Konkurrenzgefühl?**

**Skergeth:** Nein, es geht dabei um Anerkennung und gegenseitige Motivation, nicht um zu zeigen, wer schneller ist. Jeder hat seine Skills und Vorteile – die muss man einsetzen.