

Projektbeispiel Agiler Kulturwandel

Wirksam einen Kulturwandel aus der Organisation heraus gestalten, der auf Partizipation setzt

Unser Kunde

- Führende deutsche Spezialbank mit internationalem Geschäft

Die Ausgangssituation

- Im Zuge einer Digitalisierungs- und Wachstumsstrategie sollen über flachere Hierarchien und den systematischen Kulturwandel Effizienz und Agilität gefördert werden, um besser auf Kundenbedürfnisse eingehen und schneller innovative Produktlösungen entwickeln zu können

Unser Ansatz

- Ein Kulturwandel hin zu mehr Agilität muss selbst agil gestaltet sein, um glaubwürdig zu sein! Er muss die Selbstorganisationsfähigkeit stärken und Eigenverantwortung fördern

Unser Vorgehen

- Serie von **Vorstandsworkshops** für ein gemeinsames inhaltliches Verständnis von Agilität für die Organisation, Möglichkeiten und Grenzen sowie über wichtige zu schaffende Voraussetzungen
- Beauftragung **Agile Design Board** durch Vorstand, in dem Executives Verantwortung und eine Vorbildrolle für die tiefere und praktische Gestaltung der zukünftigen Kultur übernehmen
- Einführung **Agile Journey Team** aus 30 Führungskräften und Mitarbeitern, das hierarchieübergreifend als Großgruppe an der Entwicklung des Kulturwandels arbeitet und systematisch als Kulturexperten befähigt werden
- Bildung von fünf- bis achtköpfigen agilen **Task Forces** aus Führungskräften und Mitarbeitern, die für Schwerpunktthemen in kurzen Intervallen passende Maßnahmen erarbeiten, zum Beispiel Prozesse und Schnittstellen unter Aspekten der Zusammenarbeit neu definieren
- **Diskurs mit Führungskräften** über die Implikationen des Kulturwandels für ihre Rolle und Verhalten

Das Ergebnis

- Ein kulturelles Zielbild wurde in wenigen Wochen unter Partizipation von Topmanagement bis zum Mitarbeiter erarbeitet
- Konkrete Engpässe aus dem Tagesgeschäft wurden unter Anwendung des Zielbildes gelöst
- Konkrete Artefakte und Symbole für den Kulturwandel, zum Beispiel Einrichtung eines Design Lab und der Aufbau eines Agile Coach Pools, wurden durch Führungskräfte und Mitarbeiter in kürzester Zeit mit agilen Arbeitsweisen realisiert und wichtige Erfahrungen für die Aktivierung der gesamten Organisation gesammelt