

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