

Case Study

Schaffung einer neuen Team Kultur, um ein flexibler und attraktiver Arbeitgeber zu werden.

Der Kunde, der tief in hierarchischen Strukturen und traditionellen Denkweisen verwurzelt war, sah die Notwendigkeit, sein Arbeitsmodell zu modernisieren, um flexibler, effizienter und als Arbeitgeber zu wirken. Insbesondere für jüngere Talente.

Das Führungsteam hatte nur oberflächliche Kenntnisse über agile Methoden und konnte daher den Wandel nicht glaubwürdig vorantreiben.

Gleichzeitig fühlten sich die regulären Mitarbeiter nicht befähigt und waren daran gewöhnt, dass die Manager ihnen sagten was sie zu tun hatten.

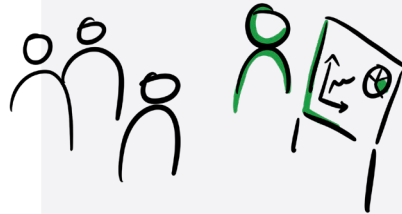


Hintergrund

Herausforderung

Wir begannen mit einer Reihe von Workshops zum grundlegenden Kapazitätsaufbau. Bei der Zusammensetzung der Gruppen wurde auf eine ausgewogene Mischung geachtet, um einen gezielten Kompetenztransfer zu gewährleisten, ohne die bestehende Trennung zwischen Führungskräften und regulären Mitarbeitern zu verstärken.

Es folgte eine 100-tägige Phase mit bi-weekly Coaching-Sitzungen für Führungskräfte und ausgewählte Change Agents, die sich auf systemisch-agile Führung und eine Reflexion ihrer traditionellen Rollen konzentrierten.



Parallel dazu wurden zwei agile Pilotteams gestartet, deren Mitglieder und die Führungskräfte die neu erworbenen Fähigkeiten in der Praxis umsetzen.

Lösung



Am Ende der 100 Tage war jeder in der Organisation mit agilen Arbeitsmodellen vertraut und die meisten hatten sie auf die eine oder andere Weise aktiv praktiziert.

Dies wurde mit relativ geringen externen Kosten erreicht, da sich das Coaching sehr stark auf die wichtigsten Probleme der Kunden konzentrierte, während die Workshops für die Vermittlung allgemeinerer Fähigkeiten genutzt wurden.

Modernisierung

90%

90% der gecoachten Manager betrachten die agile Methode eine wertvolle Ergänzung ihrer Fähigkeiten.

Mitarbeiterzufriedenheit

80%

80% mehr Mitarbeiterzufriedenheit.

active-agile.com
infi@active-agile.com

active
agile ↗