

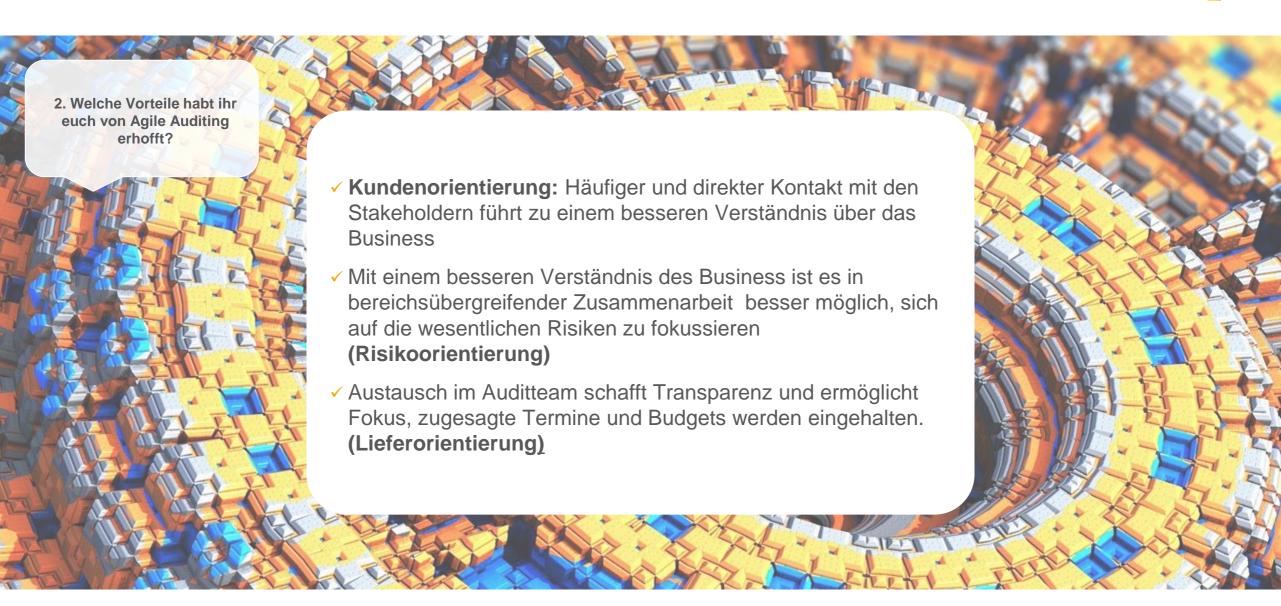


Agile Journey Commerzbank Group Audit

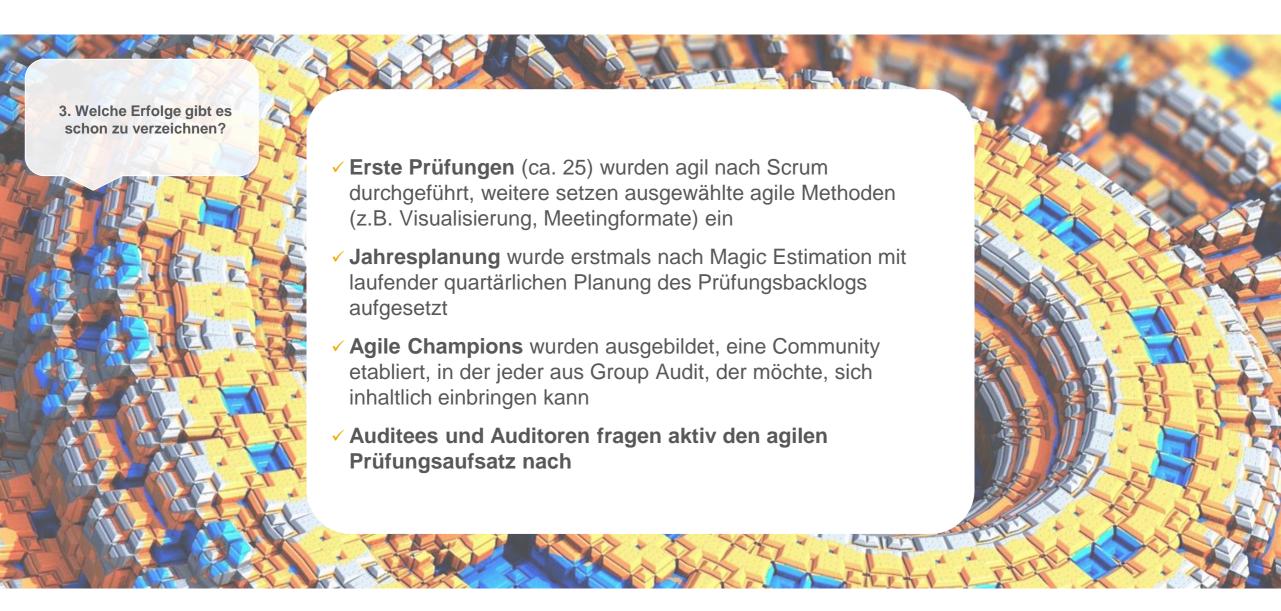




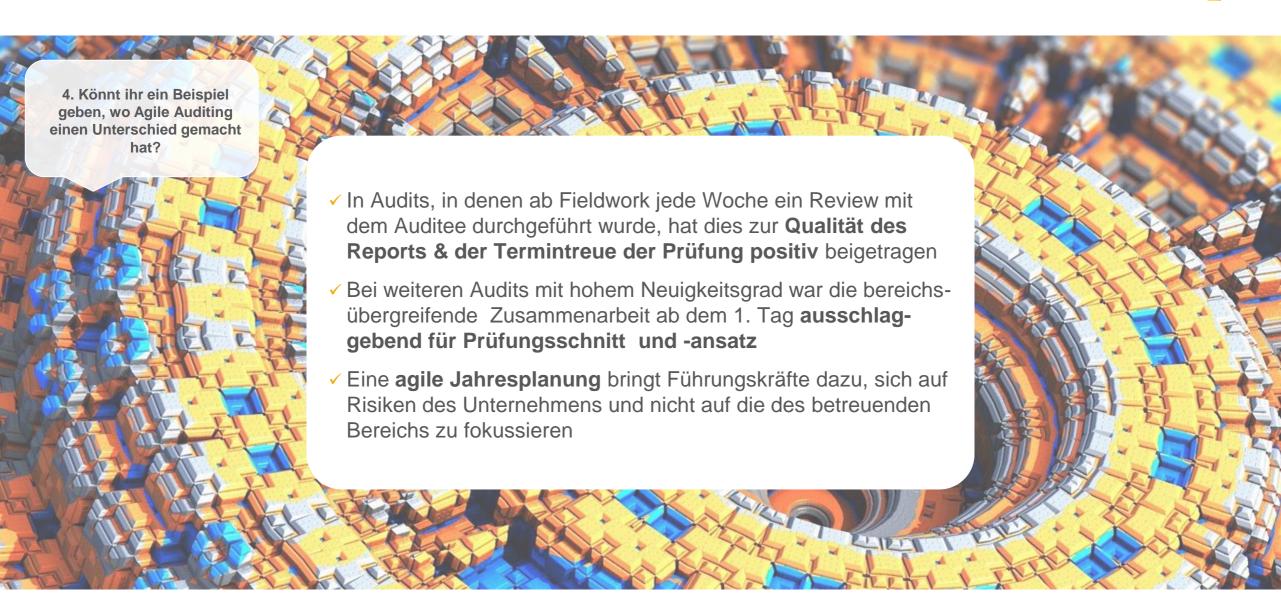












Cultural Change – Vision/Mission von Audit Group





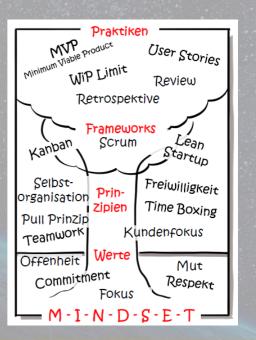
Cultural Change – agile Manifest und agile Werte



Unsere Vision Unser agiles Manifest Modern Digilog Onite O Audit Manifest

We are outcome-value
otriven
We follow a collaborative
approach with our
clients
We take a joint responsibility
We strive for
Continous improvement

Audit Agile Tree





Aktiv den Risiken stellen

Eng vernetzt

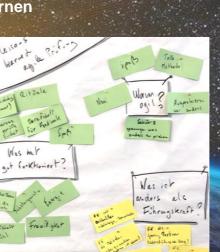
Cultural Change - Fokus







Voneinander Iernen



Reflektieren



Neudenken

Cultural Change – neue Wege



Kommunikation

Einladung aller Mitarbeiter, sich über Agilität (Theorie & erste Adaption auf Audit) zu informieren

Experimentieren

Ausprobieren mit den Prinzipien der Freiwilligkeit und der Option der "Rückkehr"

Weiterentwicklung

Freiraum für eigeninitiative Weiterentwicklung von Agilität geben

Anfangen

Zunächst Start mit Prüfungsdurchführung, da ein Großteil der Organisation betroffen ist

Community

Plattformen zum Austausch (z.B. Brown Bag Sessions, Offsites, Townhalls) für Erfolge & Learnings

Befähigung

Grundausbildung (Agile Einführung Training); Lernen über laufendes Feedback (z.B. in Reviews, Retros, Weeklys) & Einzel- & Team-Coaching

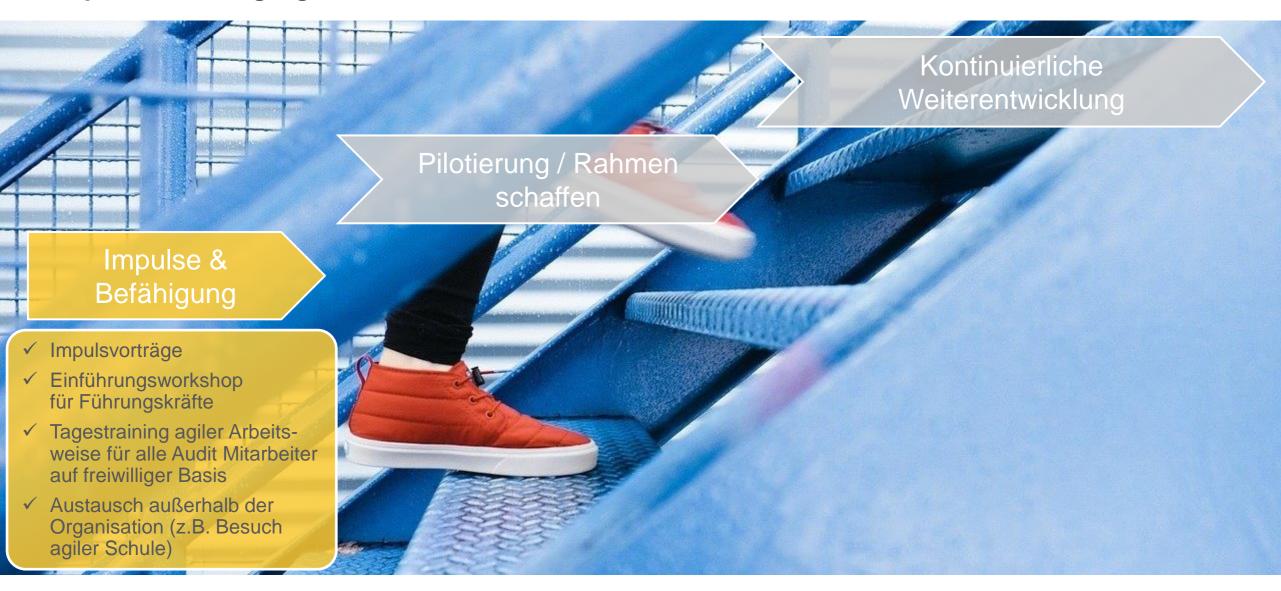
Partizipation

Einbeziehung aller Interessierten bei der Ausgestaltung eines Audit-spezifischen Arbeitsmodells





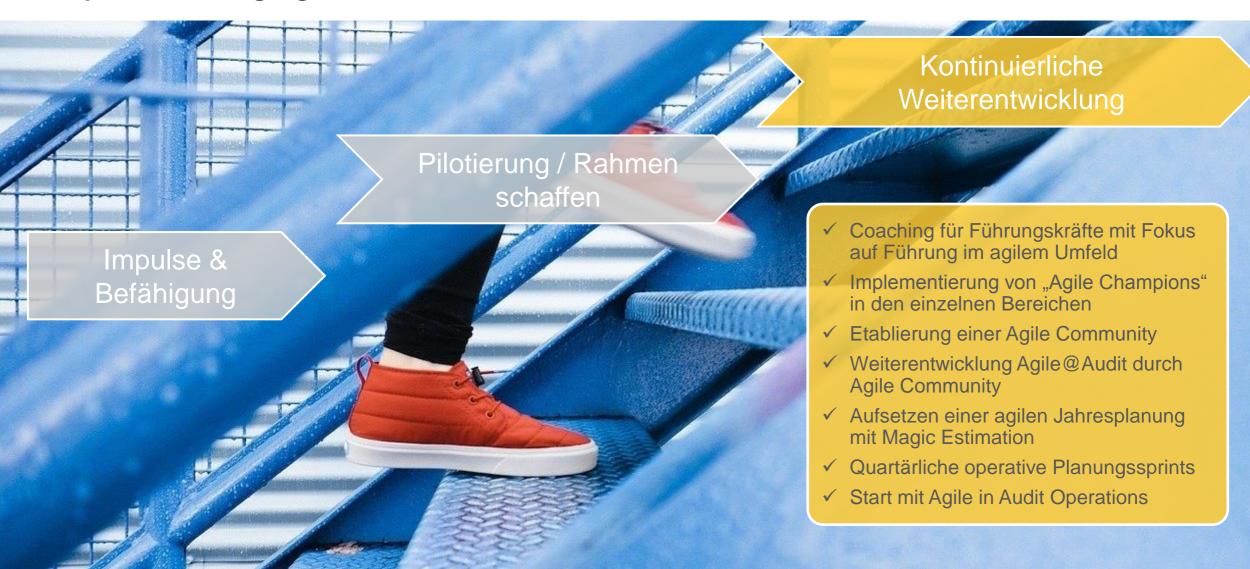






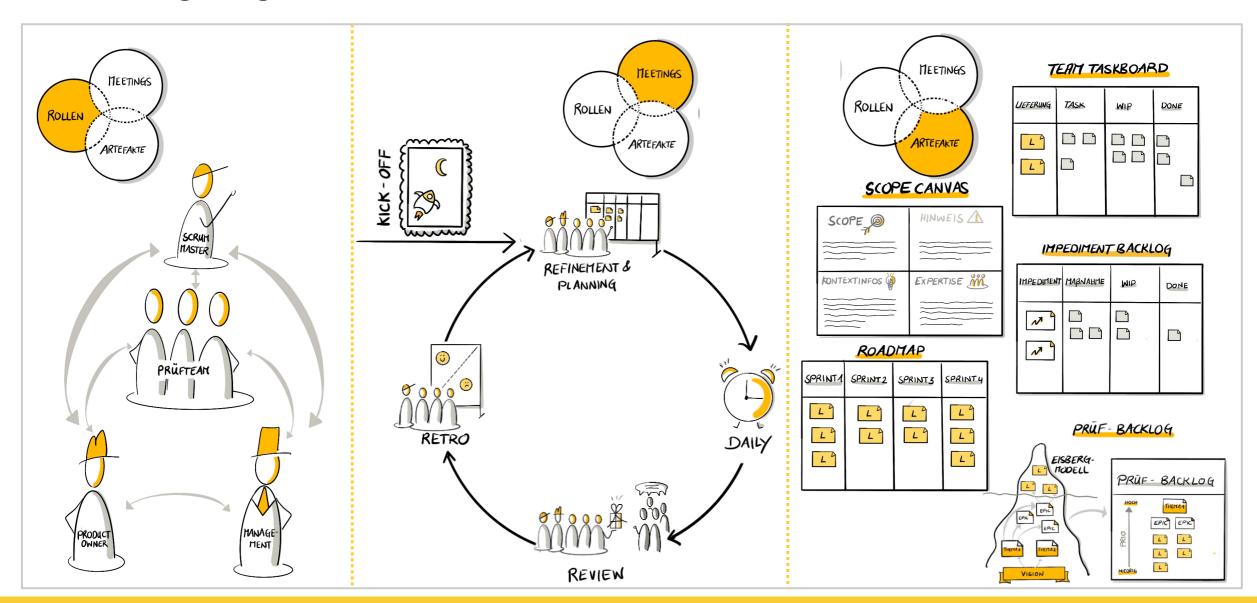






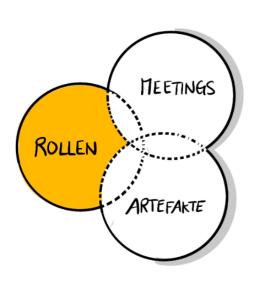
Wie wird Agilität gelebt? Unsere Arbeitsmodell

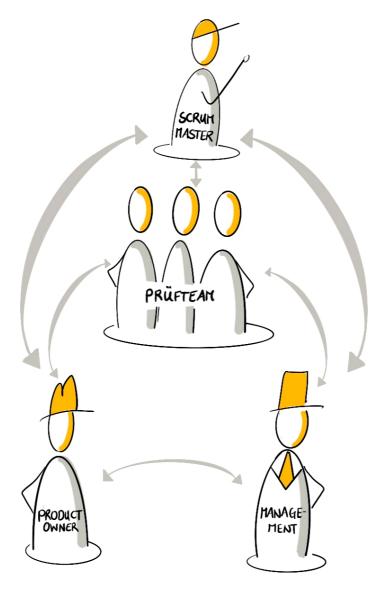




Wie wird Agilität gelebt? – Unsere Rollen

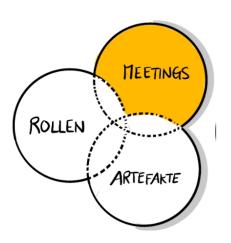


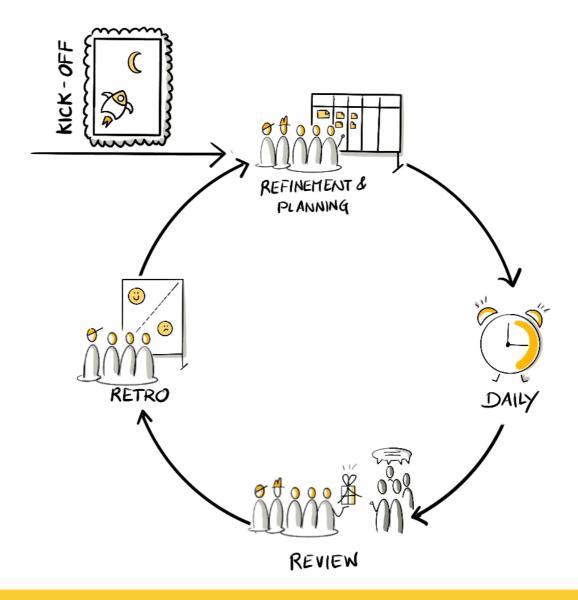




Wie wird Agilität gelebt? – Unsere Meetings

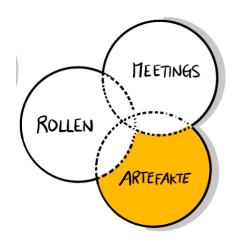






Wie wird Agilität gelebt? - Unsere Artefakte

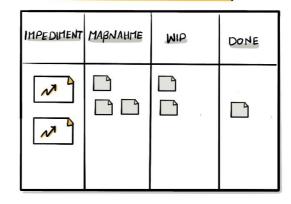




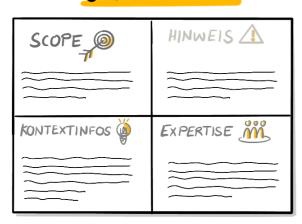


LIEFERUNG	TASK	MIP	DONE
L			

IMPEDIMENT BACKLOG



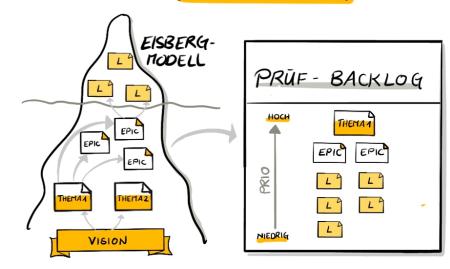
SCOPE CANVAS



ROADMAP

SPRINTA	SPRINT2	SPRINT3	SPRINTY
	L	L	

PRUF-BACKLOG



Testimonials von Führungskräften und Mitarbeitern



"

Das Commitment des Top
Managements alleine reicht
nicht. Es bedarf des aktiven
Mitmachens des mittleren
Managements und ein
kontinuierliches Vorleben der
Werte. Das mittlere
Management muss zu seinem
eigenen Commitment stehen
und unterstützen.

60

7

Um Agilität weiter
voranzubringen, wurden Agile
Champions in jedem AuditBereich durch das
Management benannt, die die
Vision und Mission
unterstützen und vorantreiben.
Die Agile Champions sind von
großer Bedeutung, um das
Mindset in Group Audit zu
manifestieren.

"

"

Ich als Prüfer habe mich damit auseinandergesetzt, wie ich mich in den durch das Management gesteckten Rahmen bewegen kann.

Durch die agile Arbeitsweise und die damit verbundene Selbstorganisation im Team hat speziell in den Anfangsphasen der Prüfungen einiges an Kraft gekostet, um sich damit zu arrangieren.

Tipps und Take aways



Was würden wir wieder so machen?

- ✓ Einbeziehung von allen Mitarbeitern in Group Audit – jeder in Group Audit hat die Möglichkeit gehabt, an den Einführungsworkshops teilzunehmen und in der Folge Agilität zu erlernen
- ✓ Freiwilligkeit als Grundprinzip Agilität ist eine Einladung, keine Vorgabe
- Einführung unter Begleitung eines externen Agile Coaches
- Etablierung von Agile Champions, um die agile Vision und Mission nachhaltig und bereichsweit zu unterstützen

Was würden wir heute anders machen?

- ✓ Intensivere Begleitung durch externen Coach, einschließlich Einbeziehung der Führungskräfte
- ✓ Führungskräften früher und deutlicher aufzeigen, was Agilität in der Konsequenz für eigene Führungsrolle bedeutet
- ✓ Größere Aufmerksamkeit auf Prime Directive, Fehlerkultur und Feedback ("inspect and adapt") legen