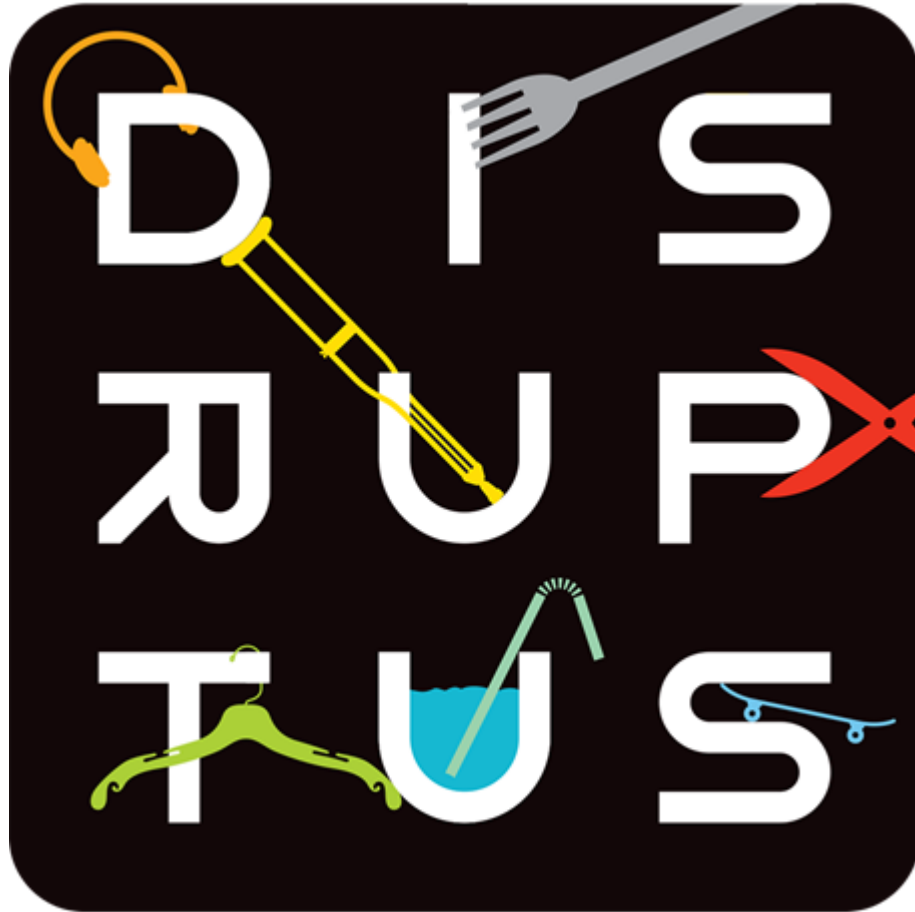


# Von der Führungskraft zum agilen Teammitglied - Umgang mit dem Kulturwandel

Ronni Wildfang & Matthias Blaß @ WorkingProducts 2019



## Wie alles begann: Disrupt-Us Workshop Dez. 2016

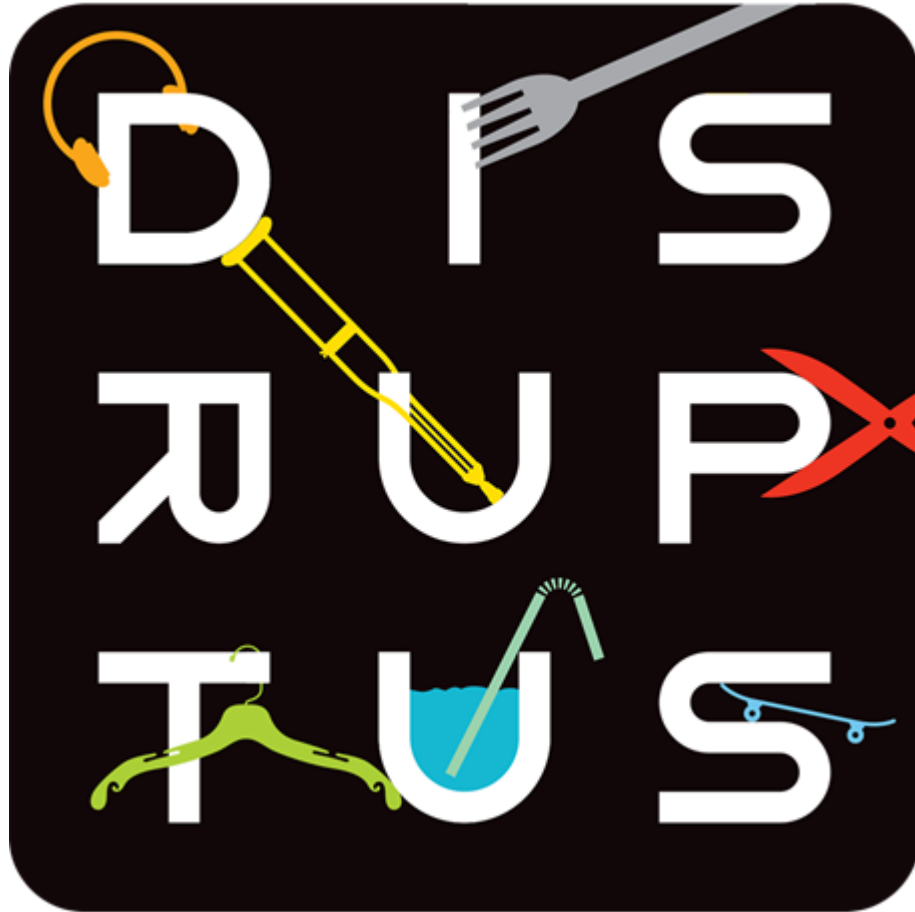
2-Tages-Workshop mit Mitgliedern aus dem Management und Mitarbeitern, die bereits als “Influencer” agierten.

Ziel:

1. höhere Innovationsfähigkeit
2. optimiertes Organisationsmodell
3. flexible technische Plattform

Outcome:

1. Solution Lab
2. **Zukunftswerkstatt**
3. Open Banking Plattform

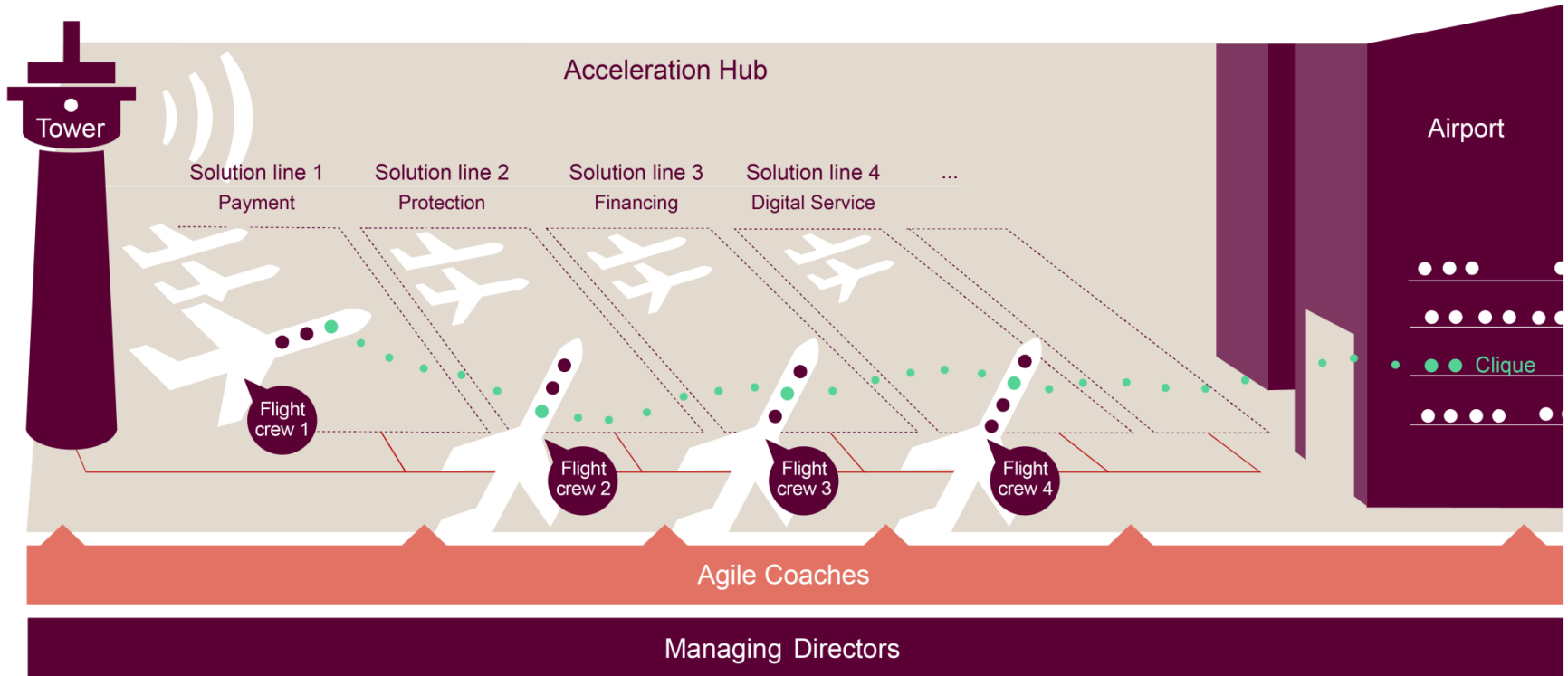


## Zukunftswerkstatt: Die Organisation anpassen

Offensichtliche Herausforderungen:

- Fehlende Kohärenz zwischen Business- und IT-Strategie
- Kundenorientierung nicht stark genug
- Fehlende Selbstverantwortung
- Silo-Mentalität statt Time-to-Market
- Zu viele Projekte parallel
- Lange Entscheidungsprozesse

# Neue Organisationsstruktur – Der Acceleration Hub





# Starker Fokus auf cross-funktionale Teams



Aufbau von x-funktionalen Teams mit Mitgliedern u.a. aus Marketing und IT

Keine Hierarchie in den Teams



Selbstständiges und eigenverantwortliches Arbeiten

Recruiting Prozess basiert auf Freiwilligkeit



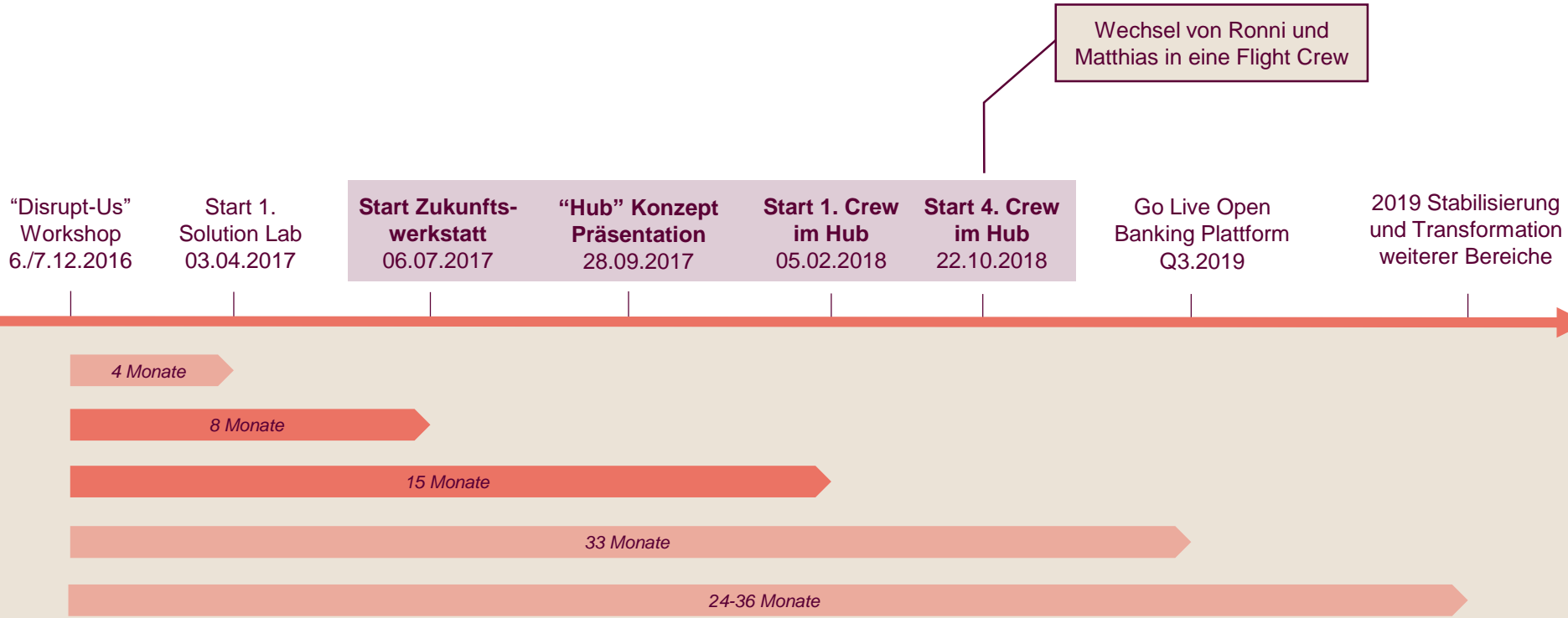
Recruiting auf der Grundlage von Rollen anstelle von Stellenbeschreibungen

Einladung zur Bewerbung an alle Mitarbeiter




**Die Menschen müssen den Willen zur Veränderung haben! Freiwilliges Engagement ist ein wichtiger Erfolgsfaktor**

# Transformationsprozess der Hanseatic Bank



Gestern noch Führungskraft,  
heute gleichberechtigtes Teammitglied.

A man with short brown hair and a light beard, wearing a blue denim shirt over a dark t-shirt, is shown in profile from the chest up. He is looking out a large window on the right side of the frame. The background is a blurred office or kitchen area with a counter, white mugs, and various items. The lighting is bright and natural, coming from the window.

Ein Erfahrungsbericht nach 9 Monaten agiler Arbeit im Acceleration Hub.



## Solution Developer Digital Service Line



# Kamin Karriere

Abteilungsleiter



Gruppenleitung

Teamleitung



Fachliche Leitung



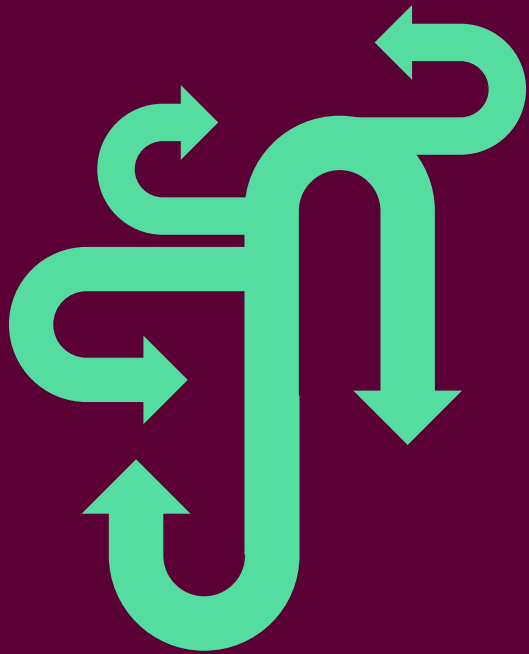
Sachbearbeiter im Service Center

Ausbildung



## Why?





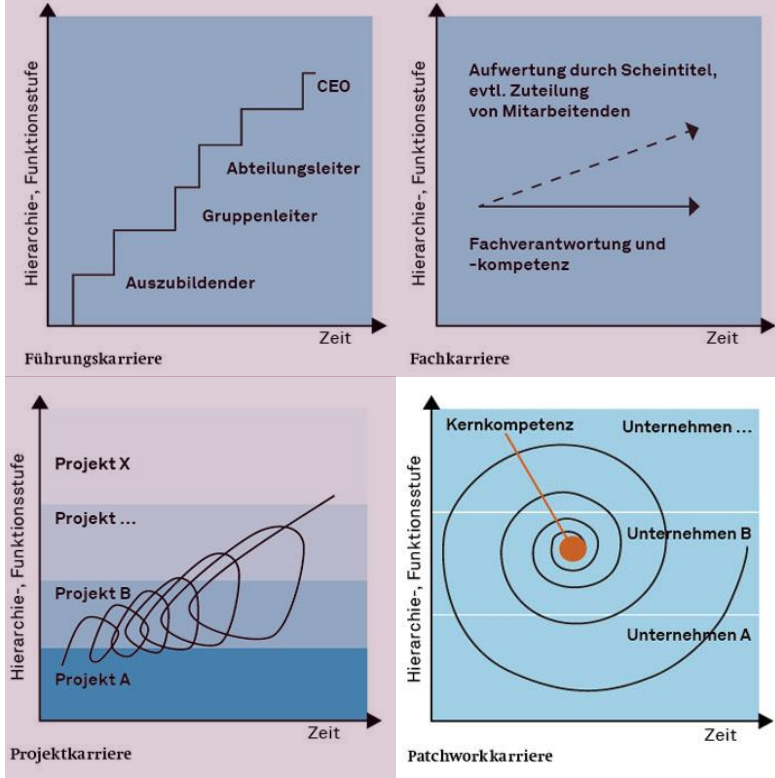
**Now!**





## Solution Developer Digital Service Line

Grafische Darstellung der vier Karrieremuster von Lukas Scherer (2009)



## Meine bisherige Karriere



Quelle: [http://www.panorama.ch/dyn/1122.aspx?id\\_article=329](http://www.panorama.ch/dyn/1122.aspx?id_article=329)

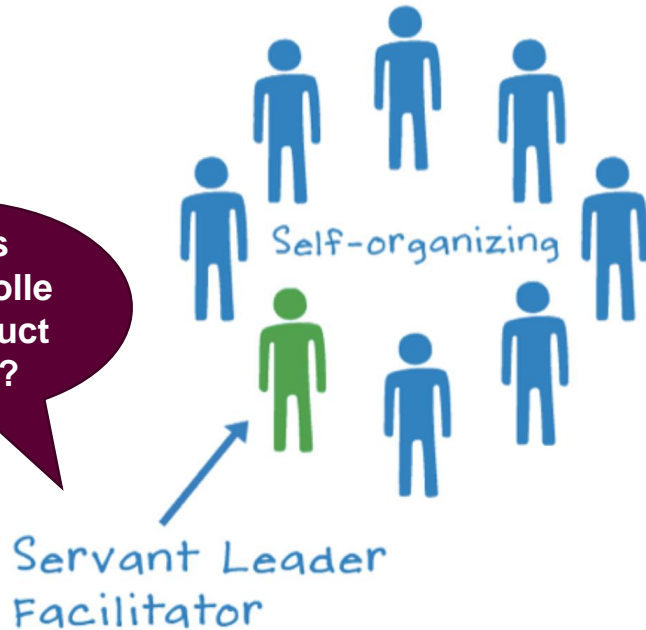


## Meine ersten 9 Jahre in der Hanseatic Bank

- Vom Mitarbeiter über den Teamleiter zum Abteilungsleiter
- Hohe Verantwortung für Menschen, Produkte/Projekte und Budgets
- Maximale Freiheiten im Rahmen des Möglichen
- In viele strategische und innovative Projekte eingebunden
- Formale Macht, Titel und Status
- Sicherer Job in einem gesunden Unternehmen

Warum sich dann *freiwillig* verändern?

# Agile Teams



## Geht das alles auch agil?

- ~~Vom Mitarbeiter über den Teamleiter zum Abteilungsleiter~~
- Hohe **(Mit)**Verantwortung für **Menschen**, **Projekte ein gemeinsames Produkt** und ein Budget
- Maximale Freiheiten im Rahmen des Möglichen
- In viele strategische und innovative **Projekte (Team)**Entscheidungen eingebunden
- ~~Formale Macht, Titel und Status~~
- Mehr **Spaß und Fokus**

Passen mein Mindset  
und meine  
Erfahrungen in die  
agile Welt?

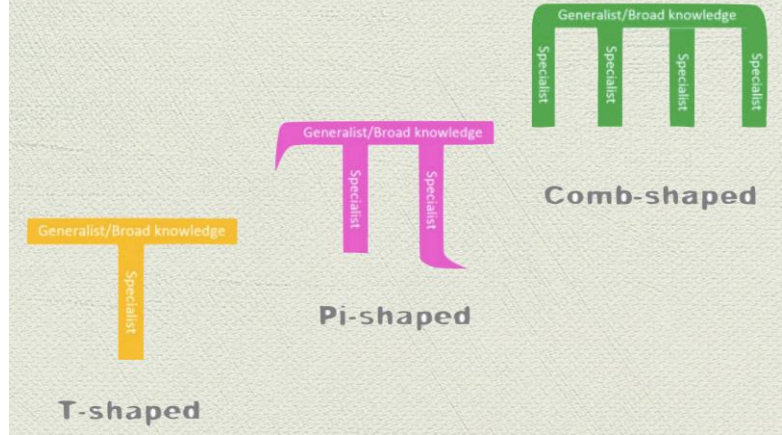


## You're an ENTP

You are an **inspired innovator**, motivated to find new solutions to intellectually challenging problems. You are curious and clever, and seek to comprehend the people, systems, and principles that surround you. Open-minded and unconventional, you want to analyze, understand, and influence other people.

Quelle: <https://www.truity.com/view/types>

## Why stop at T?



Quelle: <https://www.slideshare.net/Managewell/agile-leadership-64696966>





## Soll ich, soll ich nicht?

- Von Anfang an Teil des Change-Teams
- Die Hub-Idee im Change-Team mitentwickelt
- Das Produktthema (unserer Crew) mit „gepitched“
- Eigenen Job quasi „weg-gechanged“
- Selbst entscheiden, was und wie ich arbeite!
- Wille zur Weiterentwicklung
- Einfach machen!

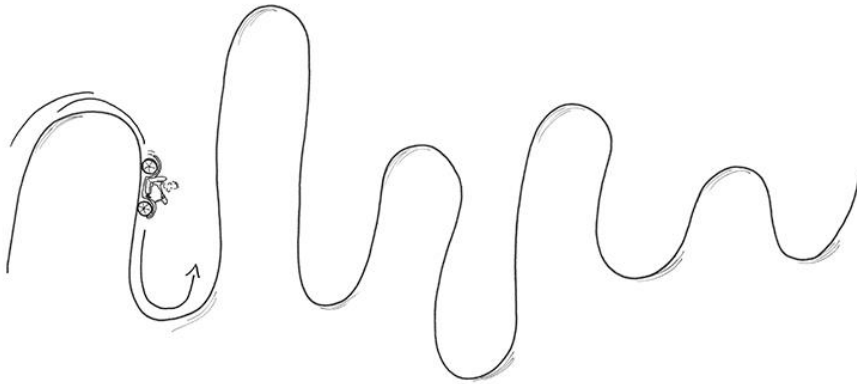


# Erwartung und Realität

| Meine Perspektive                                     | Andere Perspektiven  |
|---|--|
| Mein Vorschlag  | Deine Vorgaben   |
| Lass einfach so machen                                | Lass erst mal drüber reden                                 |
| Ich kann das auch tun                                 | Das ist nicht Deine Aufgabe                                |
| Das geht mir zu langsam                               | Agil bedeutet nicht schneller                              |
| Ich habe das Event für mich gebucht!                  | Soll/kann/darf ich das Event einfach so für mich buchen?   |
| Mein Titel* ist mir egal<br><i>*Rollenbezeichnung</i> | Der Titel* geht so aber nicht<br><i>*Rollenbezeichnung</i> |
| Wir als Team haben ...                                | Dein Team hat ...  |
| Wir tragen volle Verantwortung                        | Ihr habt ja alle Freiheiten                                |

Beispiele und eigene Erfahrungen. Übertreibung macht anschaulich!

Halte durch, komme was wolle.



© Annika Baacke

## Mein (Zwischen)Fazit

- Change braucht Zeit – sowohl für die gesamte Organisation als auch für jeden Mitarbeiter
- Change tut manchmal auch weh
- In der agilen Welt ist ganz schön viel „Kuschelkurs“
- Stumpfes festhalten an Methoden kann anstrengend sein
- „Agil“ ist nicht die Lösung für alles – aber für vieles



Für mich gilt:  
Agil ist, wenn man's trotzdem macht ;-)

50 Jahre. Immer besser.



## Great place to work



# Lasst uns reden!

[https://www.xing.com/profile/Ronni\\_Wildfang](https://www.xing.com/profile/Ronni_Wildfang)

[https://www.xing.com/profile/Matthias\\_Blass](https://www.xing.com/profile/Matthias_Blass)

# Anhang

**Hanseatic  
Bank**

**Das sind wir.**

Hanseatic Bank GmbH & Co KG

Unsere Vision

**Gemeinsam. Begeistern.  
Für deine Zukunft.**





- Eigenes Service Center für eine schnelle und kompetente Finanzierungsabwicklung
- Rund 500 regelmäßig geschulte Mitarbeiter
- Service- und kundenorientiert durch persönliche Beratung in 9 Filialen
- 400.000 Onlinekonten und alle 5 Minuten ein neuer Kunde



 SOCIETE  
GENERALE 75%

*otto group* 25%

## Hanseatic Bank

- Zwei starke Partner im Rücken
- 50 Jahre Erfahrung

**KARSTADT**  
SEIT 1881

 **HYPOPORT**  
THE FINANCE INTEGRATOR

 **hagebaumarkt**

 **interhyp**  
BAUFINANZIERUNG

- Nah am Handel durch starke Partner
- Expertise durch langjährige Zusammenarbeit mit Banken und Finanzdienstleistern

# Kreditgeschäft

Privatkredite (B2B/B2C)

**Eigentümer**Darlehen

**Direkt**Kredit

Kreditkarten (B2B/B2C)

**Genial**Card

**Gold**Card

White-Label



## Versicherungen

Restschuld- und  
Direktversicherung (B2B/B2C)

**Sicher**Kredit

**Sicher**Portemonnaie

**Sicher**Reise

**Sicher**KreditKarte

**Sicher**Tasche

## Geldanlagen

Festzinsprodukte und variabel  
verzinsten Produkte (B2C)

**Tages**Geld

**Spar**Brief

**Spar**BriefDynamik

## Factoring

Ankauf von kurz- und mittelfristigen  
Forderungen aus Ratenkäufen

**OTTO**

*Schwab*

## Die Hanseatic Bank in Zahlen

rund **500** Mitarbeiter

**400.000**  
Onlinekonten

**331** Millionen Euro  
Eigenkapital\*

**42,8** Millionen Euro Bilanzgewinn\*

**9** Filialen  
bundesweit

**2** Milliarden Euro Kundeneinlagen\*

**50** Jahre  
Erfahrung  
am  
Markt