



# **Virtueller Marktstand: Mindset & Führung**

Open Books Session  
Stand 23.06.2020 / 25.06.2020

PUBLIC

# Autoren



André Al-Dawaf,  
Siemens AG

[andre.al-dawaf@siemens.com](mailto:andre.al-dawaf@siemens.com)



Mareike Domin,  
Deloitte

[mDomin@deloitte.de](mailto:mDomin@deloitte.de)



Christina Hepp,  
Commerzbank

[christina.hepp@commerzbank.com](mailto:christina.hepp@commerzbank.com)



Tobias Lieb,  
UniCredit

[tobias.lieb@unicredit.de](mailto:tobias.lieb@unicredit.de)



Christian Schulz,  
Siemens AG

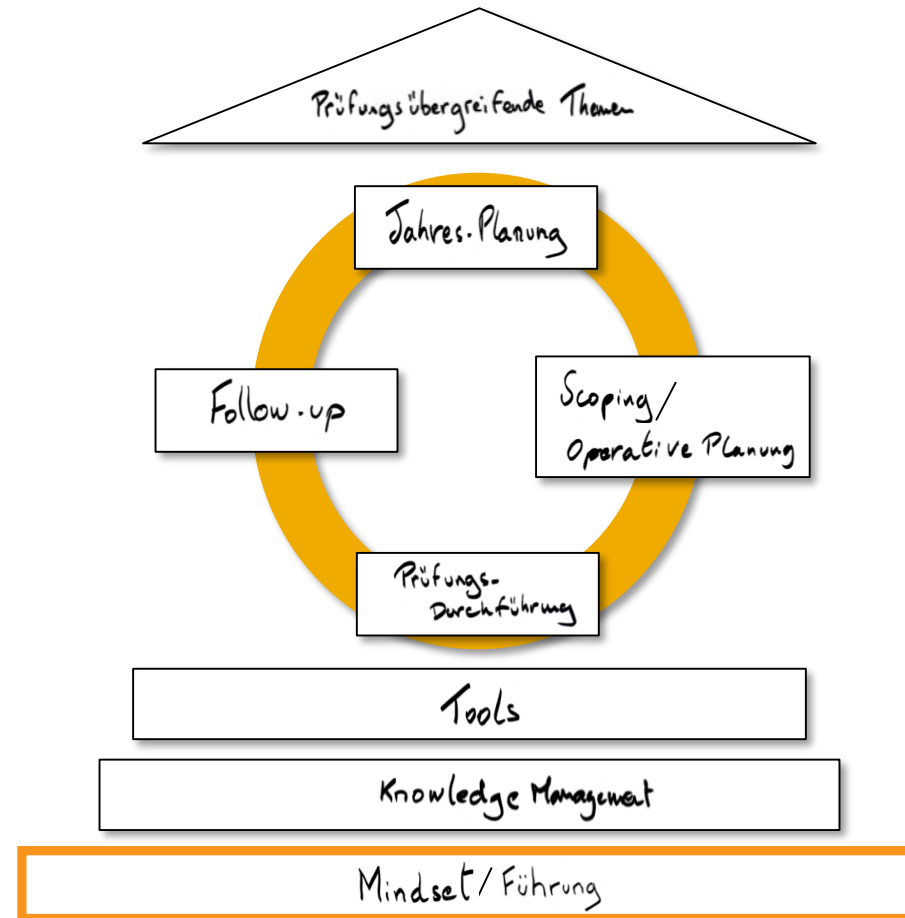
[c.schulz@siemens.com](mailto:c.schulz@siemens.com)



Helene Valadon,  
borisgloger consulting

[helene.valadon@borisgloger.com](mailto:helene.valadon@borisgloger.com)

# Mindset & Führung im GAAN-Haus



# Die Rahmenbedingungen sind bei allen anders



Daher ist unser **Angebot**:

- nicht als Standard oder Out-of-the-Box Angebot zu verstehen.
- Good-Practices, die helfen sollen, den eigenen Weg zu finden.
- hat keinen Anspruch auf Vollständigkeit.

# Das aktuelle Angebot zu Mindset & Führung

Why Agile?

**Why Agile? Erhoffte Vorteile im Überblick**

- Laufende Qualifizierung von Personen (Förderung von Erfahrungen in neuen / anderen Bereichen)
- Schnelles Onboarding für neue Mitarbeiter und Minimierung des Know-How-Verlustes wenn Mitarbeiter das Team verlassen
- Befähigte, engagierte und glückliche Mitarbeiter durch Umsetzung der agilen Werte und Prinzipien
- Schaffung von flacheren Teamstrukturen / Steigerung der Eigenverantwortlichkeit durch geteilte Verantwortung

Effizienzsteigerungen in der Prüfungsdurchführung (Koordination von Arbeitspaketen, WP, Transparenz, Kommunikation im Team)

Flexiblere, dynamischere und transparentere Verwaltung der Prüfungsprioritäten / Risikoreduzierung (kurzerer Planungshorizont & schnellere Reaktion auf ad hoc Themen/Änderungen im Prüfungsscope & Ausrichtung auf strategische und operative Ziele des Unternehmens)

**Mitarbeiter Zufriedenheit**

**Qualität & Ergebnisse**

**Kommunikation/ Zusammenarbeit**

**Effizienz & Flexibilität**

**Agile Auditing Vorteile und Motive**

- Frühere Abtermung von Prüfungsrisiken (größere Unternehmensrelevanz, schnellerer Risikobehandlung)
- Mehr Value Add für Stakeholder durch höhere Qualität und Relevanz
- Höhere Komplexität in Audits erwidert durch Kommunikation und Zusammenarbeit
- Bessere Koordination und Kommunikation innerhalb und zwischen den Audit Teams
- Bessere Zusammenarbeit mit bereits agil arbeitenden Abteilungen (Auditee)
- Verbesserung der Kommunikation zur Erhöhung der Transparenz für Auditee und Stakeholder und verbessertes Geschäftsverständnis
- Generierung nachhaltiger Lerneffekte innerhalb und zwischen den Audit Teams
- Engere Zusammenarbeit zwischen Audit Team und Auditee

**Agile Auditing Vorteile und Motive**



**Mindset & Führung auf gaan-team.de**

Wie wird Agilität gelebt? Unsere Arbeitsmodell

**GAAN**

**Agile Journey Commerzbank Group Audit**

**Unternehmensspezifische Use Cases**

**Unternehmensspezifische Use Cases**

# Why Agile?

- ❖ Im digitalen Zeitalter führen zunehmende Dynamik und Komplexität des Marktumfelds zu neuen Anforderungen an Strukturen und Arbeitsweisen eines Unternehmens.



- ❖ Wir möchten diesem Wandel offen begegnen, und unsere bestehenden Prozesse hinsichtlich Kundenorientierung, Transparenz, Effektivität und Effizienz schärfen.



- ❖ Durch die Implementierung agiler Methoden haben wir die Möglichkeit diese Veränderungen proaktiv zu steuern und möglichst effizient Lerneffekte zu generieren.

**Treiber**

Die Treiber der agilen Audit Implementierung sind beim GAAN sehr unterschiedlich und verteilen sich auf alle Hierarchieebenen. Sie reichen vom Top Management bis zu Operativen Teams on the ground.

# Why Agile?

- ❖ Laufende Qualifizierung von Personen (Förderung von Erfahrungen in neuen / anderen Bereichen)
- ❖ Schnelleres Onboarding für neue Mitarbeiter und Minimierung des Know-How-Verlustes wenn Mitarbeiter das Team verlassen
- ❖ Befähigte, engagierte und glückliche Mitarbeiter durch Umsetzung der agile Werte und Prinzipien
- ❖ Schaffung von flacheren Teamstrukturen / Steigerung der Eigenverantwortlichkeit durch geteilte Verantwortung

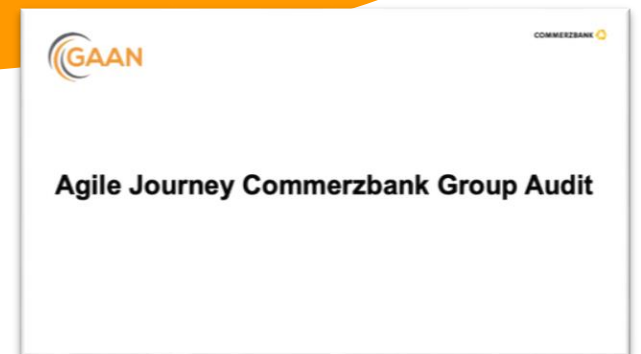
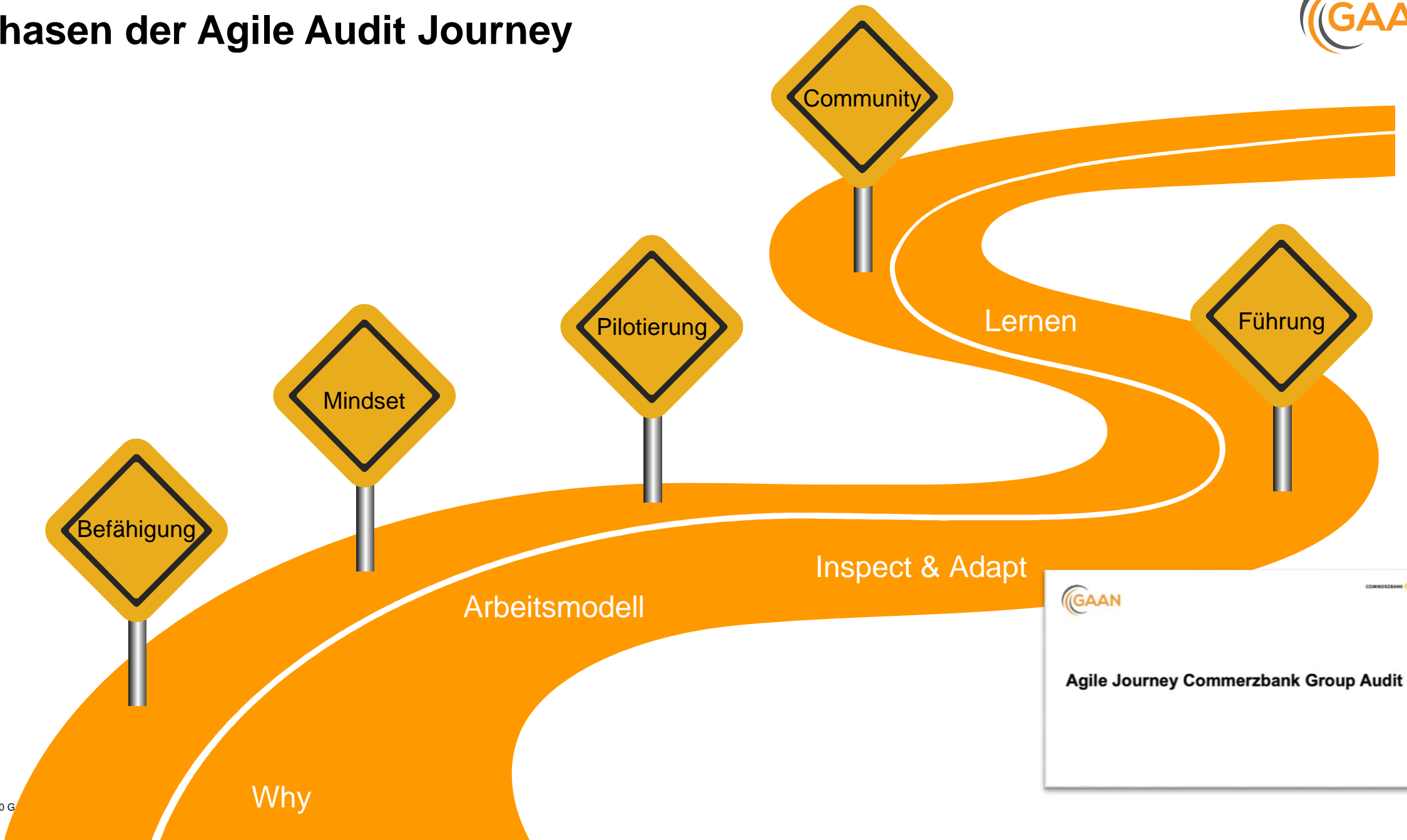
- ❖ Effizienzsteigerungen in der Prüfungsdurchführung (Koordination von Arbeitspaketen, WIP Transparenz, Kommunikation im Team)
- ❖ Flexiblere, dynamischere und transparentere Verwaltung der Prüfungsprioritäten/ Risikoorientierung (kürzerer Planungshorizont & schnellere Reaktion auf ad hoc Themen/Änderungen im Prüfungsscope & Ausrichtung auf strategische und operative Ziele des Unternehmens)



- ❖ Erhöhte Qualität durch iterativen Ansatz (schnelle Fehlerkorrekturen)
- ❖ Frühere Abstimmung von Audit-Ergebnissen mit größerer Unternehmensrelevanz (schnellere Risikobehhebung)
- ❖ Mehr Value Add für Stakeholder durch höhere Qualität und Relevanz
- ❖ Höhere Komplexität in Audits meistern durch Kommunikation und Zusammenarbeit

- ❖ Bessere Koordination und Kommunikation innerhalb und zwischen den Audit Teams
- ❖ Bessere Zusammenarbeit mit bereits agil arbeitenden Abteilungen (Auditee)
- ❖ Verbesserung der Kommunikation zur Erhöhung der Transparenz für Auditee und Stakeholder und verbessertes Geschäftsverständnis
- ❖ Generierung nachhaltiger Lerneffekte innerhalb und zwischen den Audit Teams
- ❖ Engere Zusammenarbeit zwischen Audit Team und Auditee

# Phasen der Agile Audit Journey





Ein **Mindset** ist die gewohnheitsmäßige Denkweise, geistige Haltung und Mentalität.

## Definition Agiles Mindset

Ein agiles Mindset ist die innere Einstellung einer Person, die sich aus zwei Ebenen zusammensetzt:

- **Reflexionsfähigkeit:** Personen mit einem agilen Mindset können Situationen reflektieren und analysieren. Sie haben ein Gespür dafür, welche Prozesse, Handlungen von Teammitgliedern und Managern sowie Praktiken einem agilen Miteinander entsprechen und welche nicht.
- **Handlungsfähigkeit:** Solche Personen sind in der Lage, Widersprüche konstruktiv anzusprechen und gemeinsam mit ihrem Umfeld geeignete Lösungen zu finden.

# Führung im agilen Umfeld

---

## **Es startet bei mir!**

Ich lebe selbst die agilen Werte und Prinzipien vor  
Ich arbeite an mir und entwickle mich fortlaufend weiter  
Ich fördere Leadership auf allen Ebenen

## **So gehe ich mit meinen Mitarbeitern/Kollegen um**

Ich fördere Kollaboration und interdisziplinäre Zusammenarbeit  
Ich gebe Raum für Eigenverantwortung und Commitment  
Ich fördere die Entwicklung meiner Kollegen

## **So unterstütze ich meine Organisation**

Ich gebe Orientierung bspw. in Form einer Vision  
Ich schaffe einen klaren Rahmen, wo Selbstorganisation entstehen kann und halte mich selbst an den Rahmen  
Ich optimiere das gesamte System  
Ich fördere eine lernende Organisation



**Vielen Dank für  
Eure Aufmerksamkeit.**