

andere Beziehung zum Unternehmen aufgebaut. Die Mitarbeitenden seien nicht mehr einfach eine Nummer, welche Anweisungen von oben befolgen (Interview 2 & 3). Auch Experte 8 sieht den Ansatz als hochmotivierend für Mitarbeitende. Er bekräftige, dass dieses Modell die Bank agiler und schneller machen würde, wobei sicherlich auch mit Rückschlägen gerechnet werden müsse (Interview 8). In einer ersten Phase erwartet Experte 4 einen Rückgang der Motivation. Dies werde sich aber nach einer Eingewöhnungszeit ins Positive wenden und die Mitarbeitermotivation verbessern (Interview 5).

Wenn man den Effekt auf die Motivation aus Sicht einer ganzen Organisation betrachtet, sind die Experten 5, 6 und 7 eher skeptisch. Die Umstellung auf die Holakratie habe für die richtigen Leute einen extrem motivierenden Charakter. Doch die Realität zeige, dass dies nicht die Mehrheit der aktuellen Mitarbeitenden sei. Somit erwarten sie, dass eine Umstellung bei einem bisherigen Unternehmen nicht den erwarteten berauschenden Effekt haben würde (Interview 5,6 & 7).

6.6 Prüfung der Hypothesen

Basierend auf den Erkenntnissen der Interviews, werden in diesem Kapitel die gebildeten Hypothesen H1 – H5 (vgl. 4) beantwortet.

H1 – Die Anwendung des agilen Organisationsmodells Holakratie führt zu mehr Agilität in Vertriebseinheiten von Banken.

Basierend auf den Erkenntnissen (vgl. 6.3) der qualitativen Befragung kann die Hypothese bejaht werden. Sieben der acht Experten sehen das Modell der Holakratie als agilitätsfördernd, sofern die Umsetzung klappt und die richtigen Leute für das Unternehmen gewonnen werden können. Insbesondere der hohe Grad an Verantwortungsübertragung wird als Agilitätstreiber wahrgenommen.

H2 – Die Führungskräfte der Vertriebseinheiten im Bankenumfeld haben die Notwendigkeit der Anpassung ihrer Organisationen, an evolutionäre Strukturen, noch nicht erkannt.

Auch diese Hypothese kann auf Basis der Erkenntnisse bestätigt werden. Die Thematik Agilität, welche grundsätzlich als Treiber für die Anpassung des Organisationsmodells gesehen werden kann, wird noch ganz unterschiedlich definiert. Die Mehrheit der Experten sieht das Agilitätsbedürfnis in spezifischen Bereichen des Unternehmens, haben aber deshalb noch nicht über eine Anpassung der Organisation nachgedacht. Einzelne Methoden, welche in Richtung des Grundgedankens der Holakratie zielen, wurden bereits umgesetzt. Doch ein revolutionäres neues Organisationsmodell zu adaptieren, daran denkt heute noch niemand.