



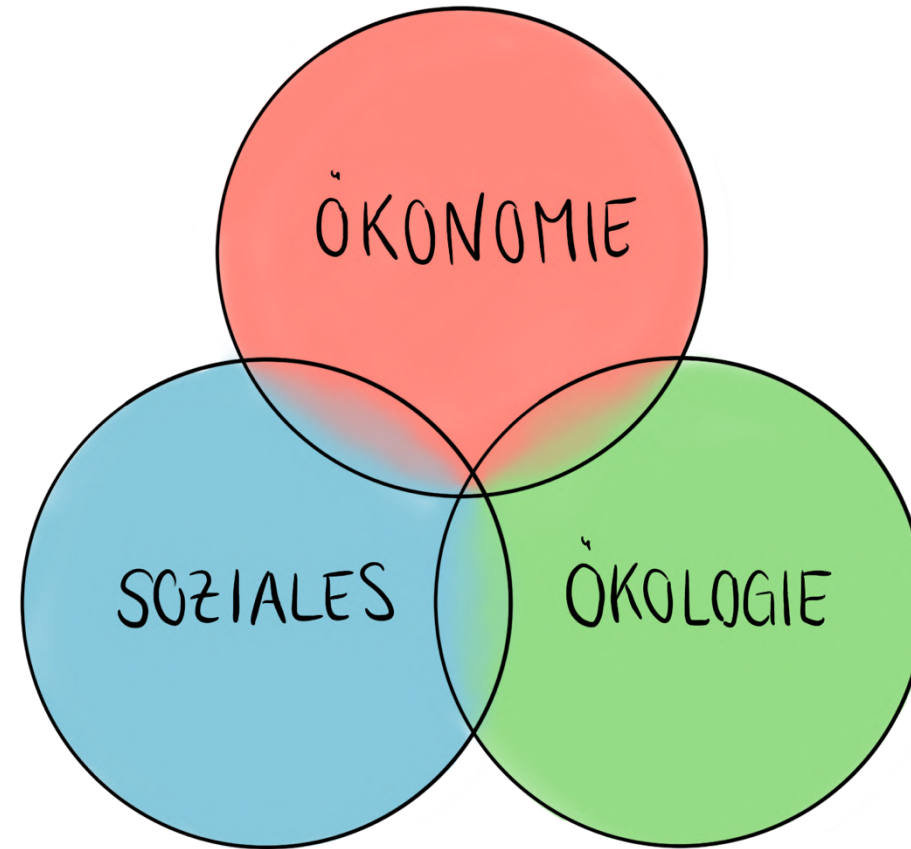
boris**gloger** consulting GmbH

Agilität – Keimzelle für den nachhaltigen
sozialen & ökonomischen Wandel?

Transform to Agile | 11.03.2021

Christoph Schmiedinger

Nachhaltigkeit – what it is about?

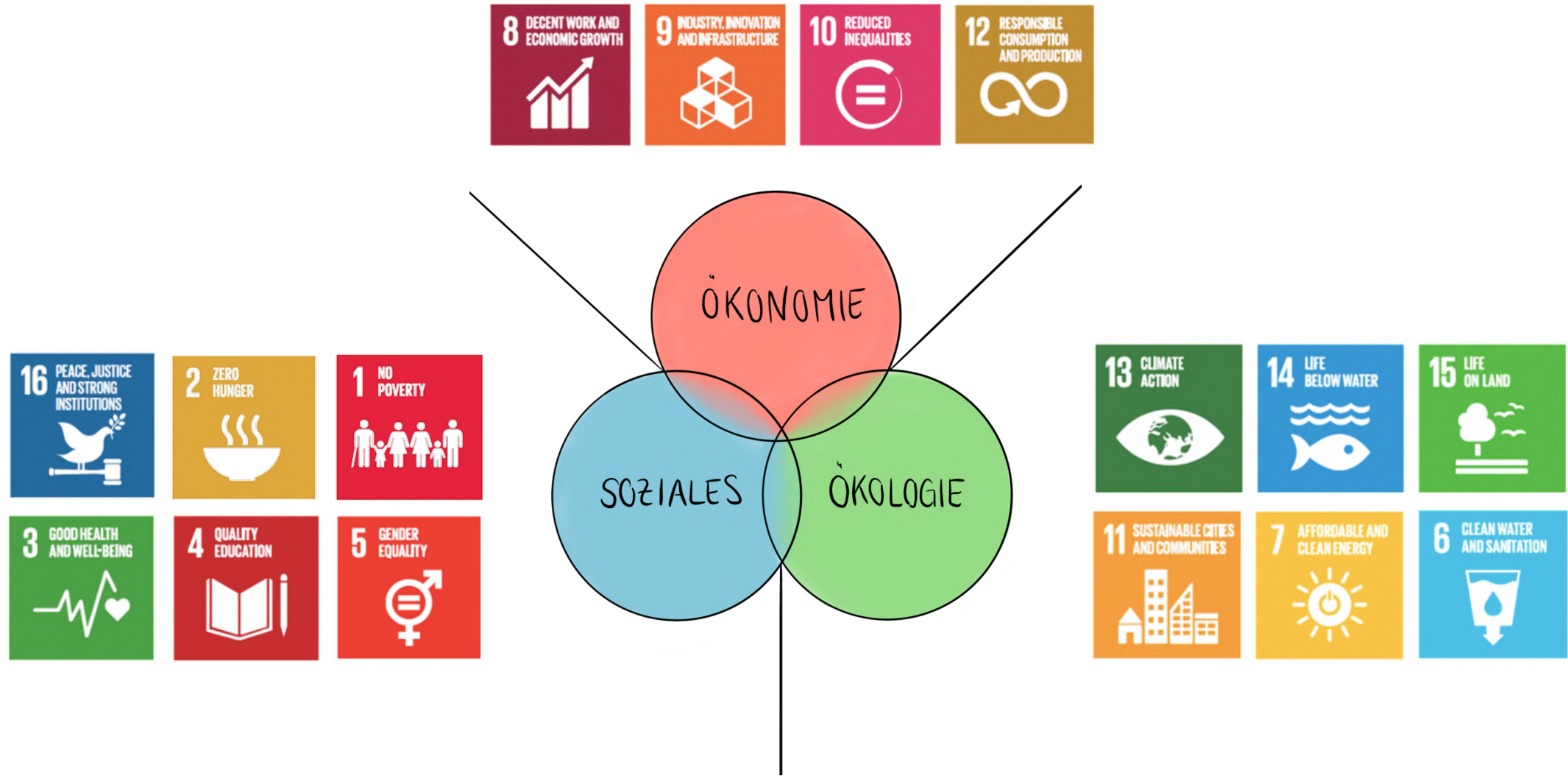


3 Säulen der Nachhaltigkeit

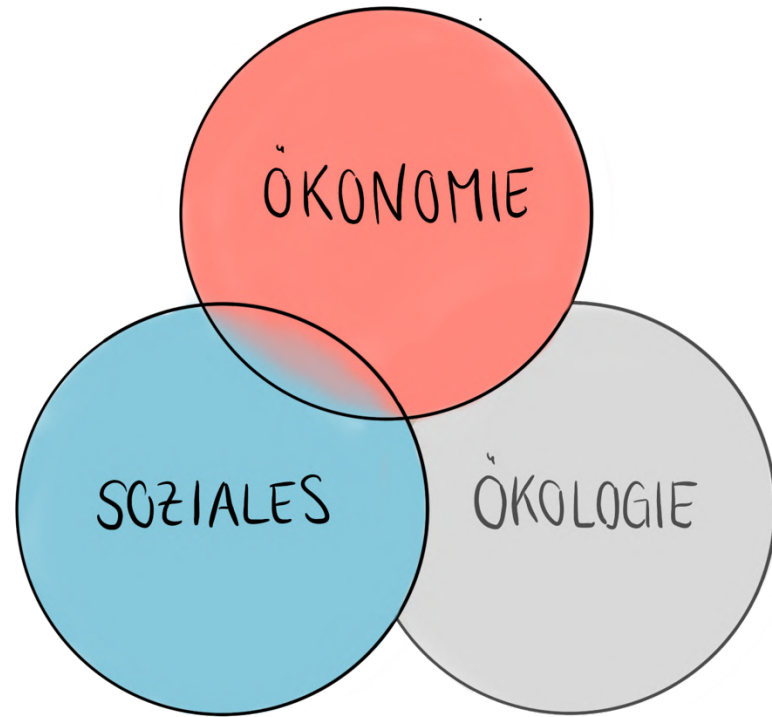
UN Sustainable Development Goals



Beide Konzepte passen zueinander

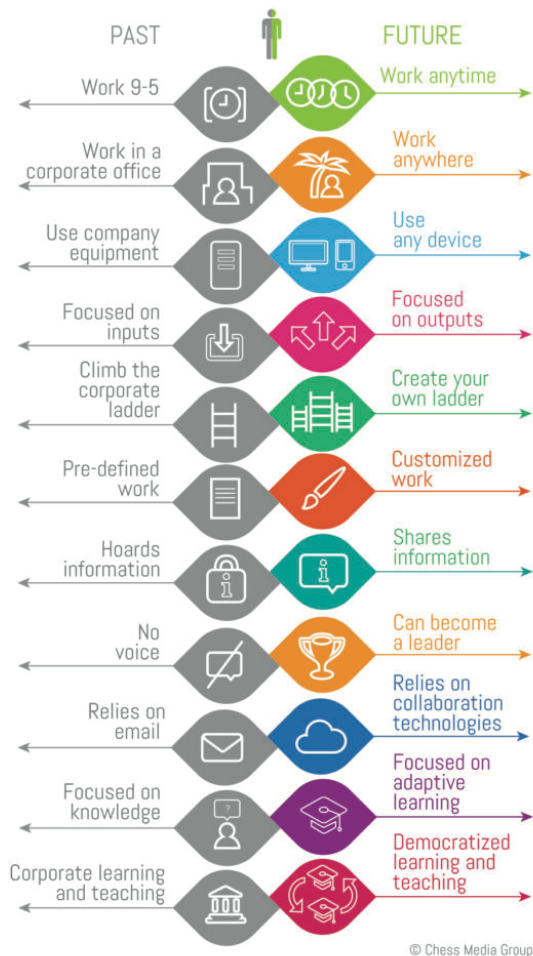


Fokus des heutigen Vortrags

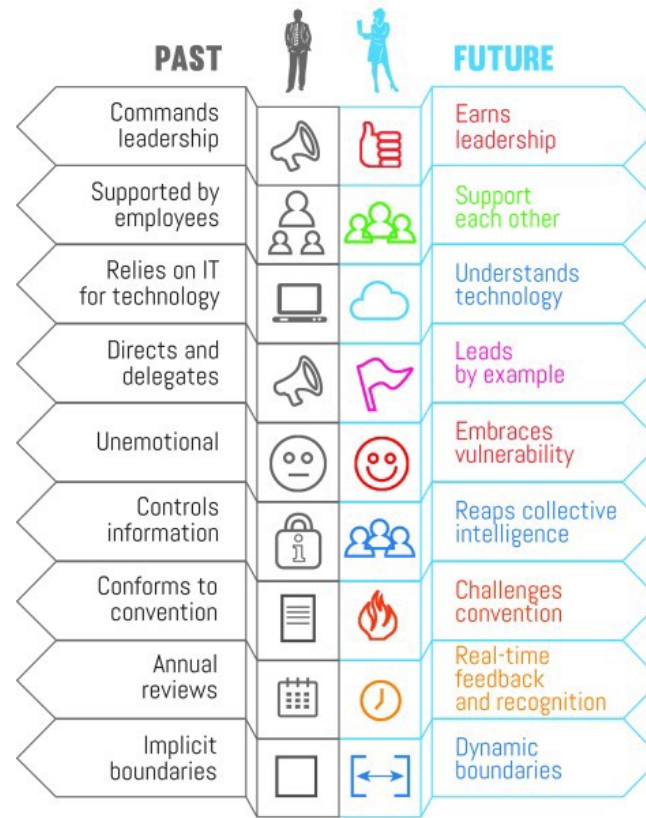


Die Veränderung des Arbeitsplatzes in den letzten Jahren

THE EVOLUTION OF THE EMPLOYEE



EVOLUTION OF THE LEADER



JACOB MORGAN
© thefutureorganization.com

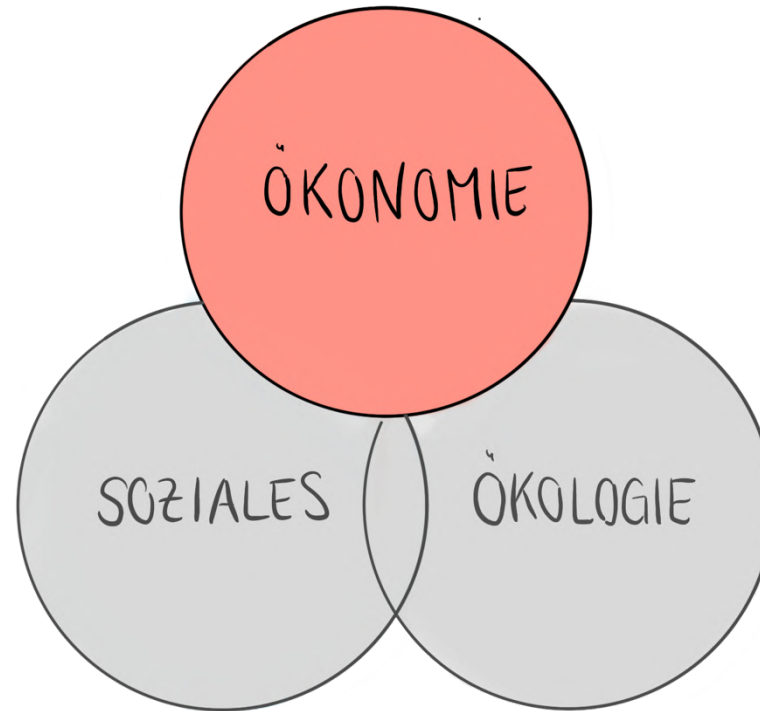
FAKT ist:
2025 sind 75% der
Arbeitsgesellschaft bereits
Vertreter der Generation Y
und jünger (ab Jahrgang `81)

Source: Deloitte Millennial Survey

Nachhaltigkeit ist kein Sprint, sondern ein Marathon



Die ökonomische Perspektive



„Infinite Game Mindset“

“An infinite mindset is the recognition that there is no practical end to our work. The goal is not to win or be the best in an infinite game; it is to strive to be better, to experience constant improvement.”

—Simon Sinek
Author

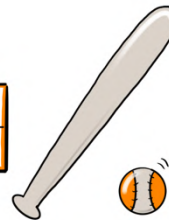
ASO
HMH

A finite GAME

- known players
- fixed rules
- agreed upon objectives

EXAMPLE: Baseball

AWAY	0	0	2	0	2	0	1	0	0	5
HOME	1	0	0	1	3	0	0	1	0	6



- 🎯 Playing to beat those around them
- 🕒 Joy comes from comparison

AN infinite GAME

- known and unknown players
- rules change
- objective is to keep the game in play

EXAMPLE: Business



- 🎯 Playing to be better today than we were yesterday
- 🕒 Joy comes from advancement

Selbstreflexivität & Reagieren auf Veränderung



Unterstützende Methoden

Retrospektiven

Reviews

Objectives & Key
Results

Feedback

Absolute Kundenzentrierung



Nordstrom Innovation Lab (<https://youtu.be/szr0ezLyQH4>)

Unterstützende Methoden

Design Thinking

Customer Journeys

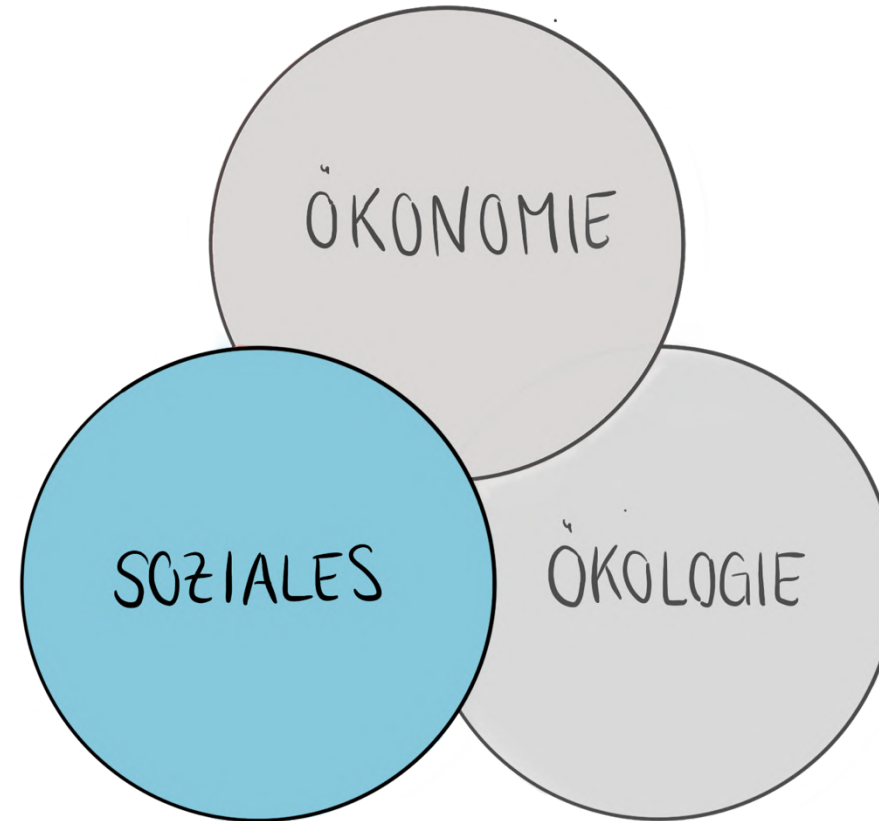
Personas

User Stories

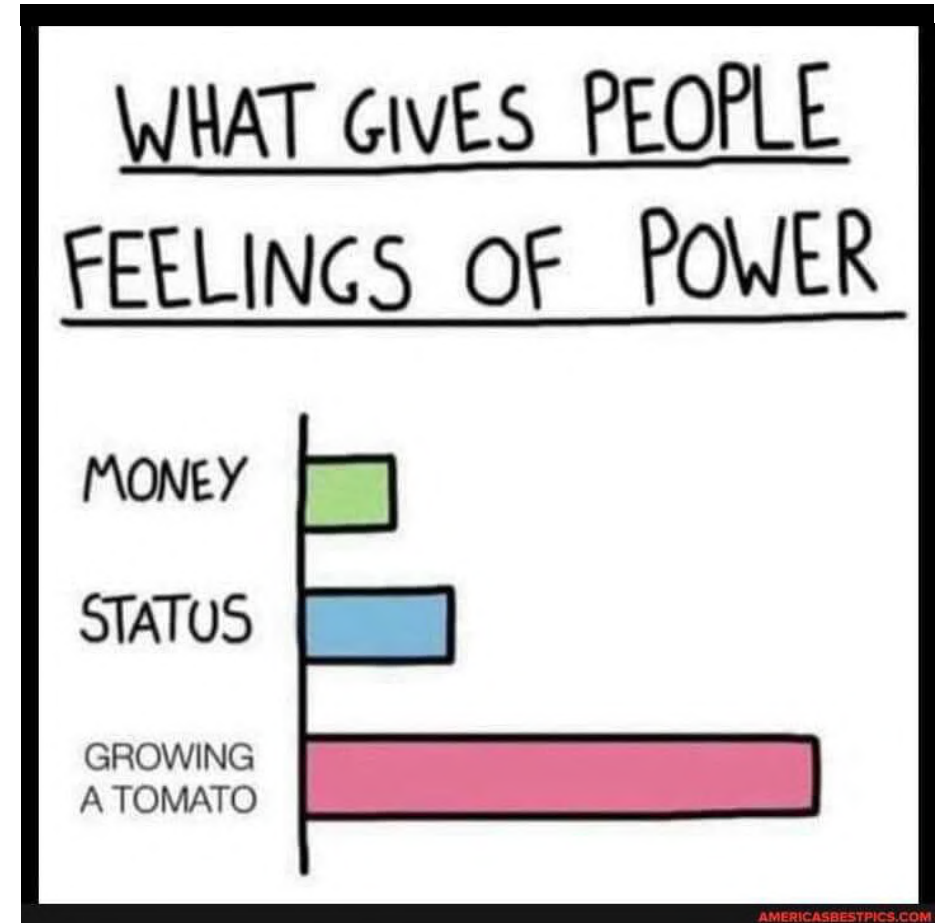
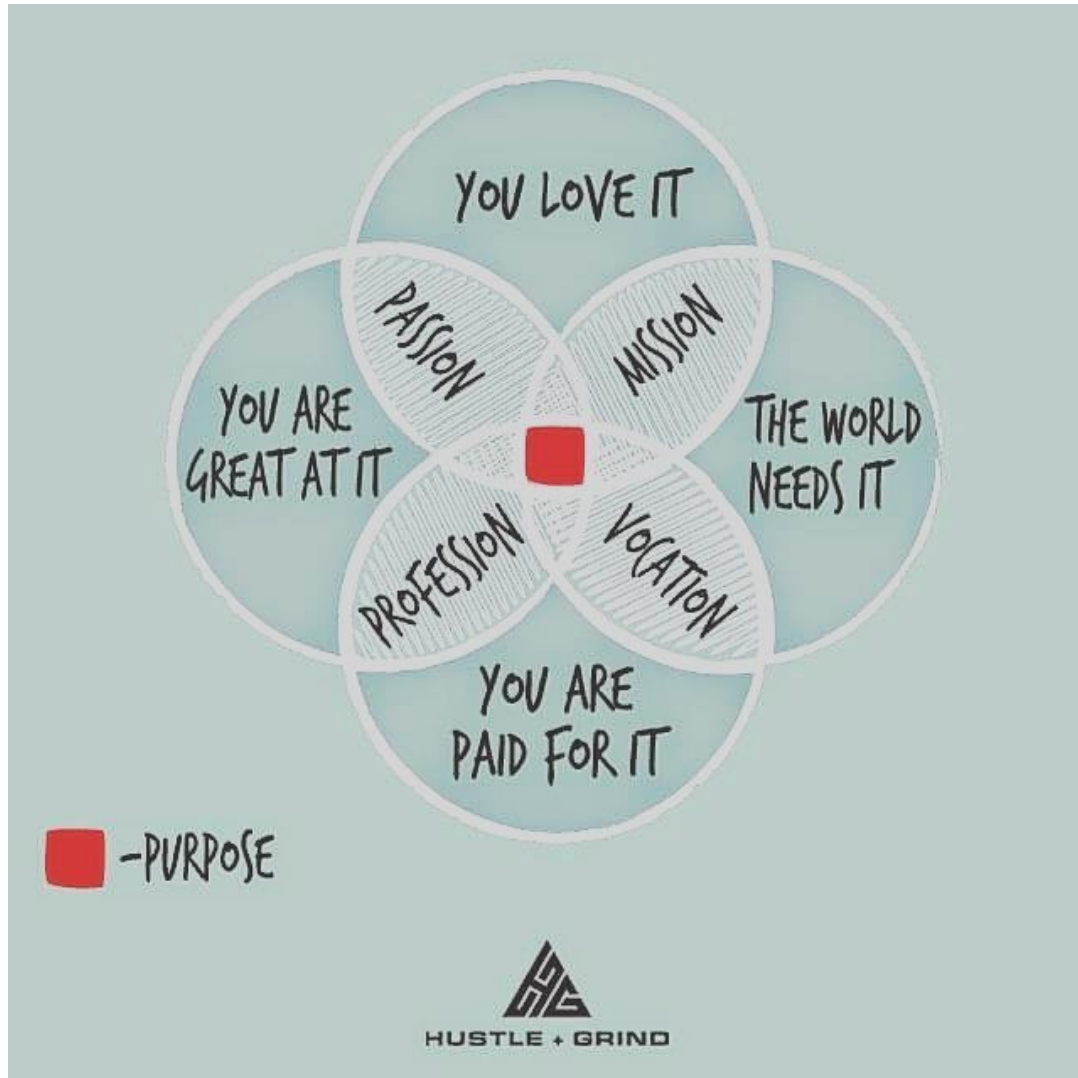
User Tests

A-/B-Tests

Die soziale Perspektive



Purpose and Impact



Mitarbeiterbeteiligung

Transparenz über
sämtliche (finanzielle)
Informationen

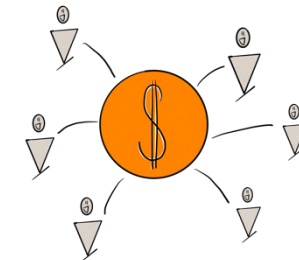
Transparente P&Ls für jede Einheit/jedes
Team als Hilfe für autonomere
unternehmerische Entscheidungen

Aktive Forcierung von
Ideen von Mitarbeitern

Adobe Kickbox-Prinzipien
Venture Capital-driven Funding

Großzügige
Gewinnbeteiligung

Möglichkeit der Vervielfachung des eigenen
Verdienstes im Falle des erfolgreichen
Wirtschaftens (siehe Nuccor & Haier)



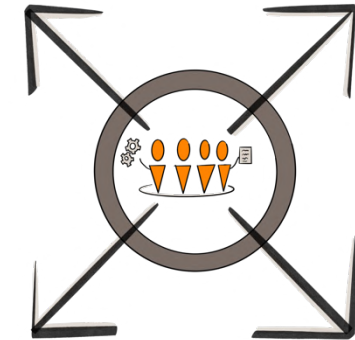
Meritokratie

„Der soziale Status, die Höhe des Selbstwusstsein, die Beziehungen und „politisches Verhalten“ beeinflussen das Vorankommen in einem Unternehmen weniger als die eigene Leistung und der Beitrag zum Unternehmenserfolg.“

Breitere Aufstellung von
Einstellungen,
Performance Reviews &
Beförderungen

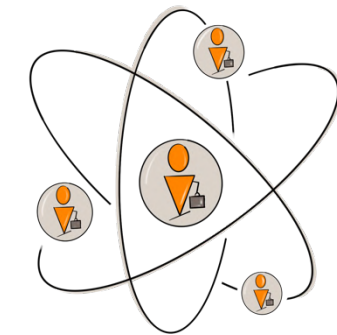
Mehrstufige Bewerbungsverfahren (Google)
Sammlung von hunderten Feedbacks über den
Jahresverlauf (Bridgewater „Dot“ Collector System)
Peer-based Ranking Systems zur Festsetzung des
Gehalts (W.L. Gore)

<https://youtu.be/HXbsVbFAczg>

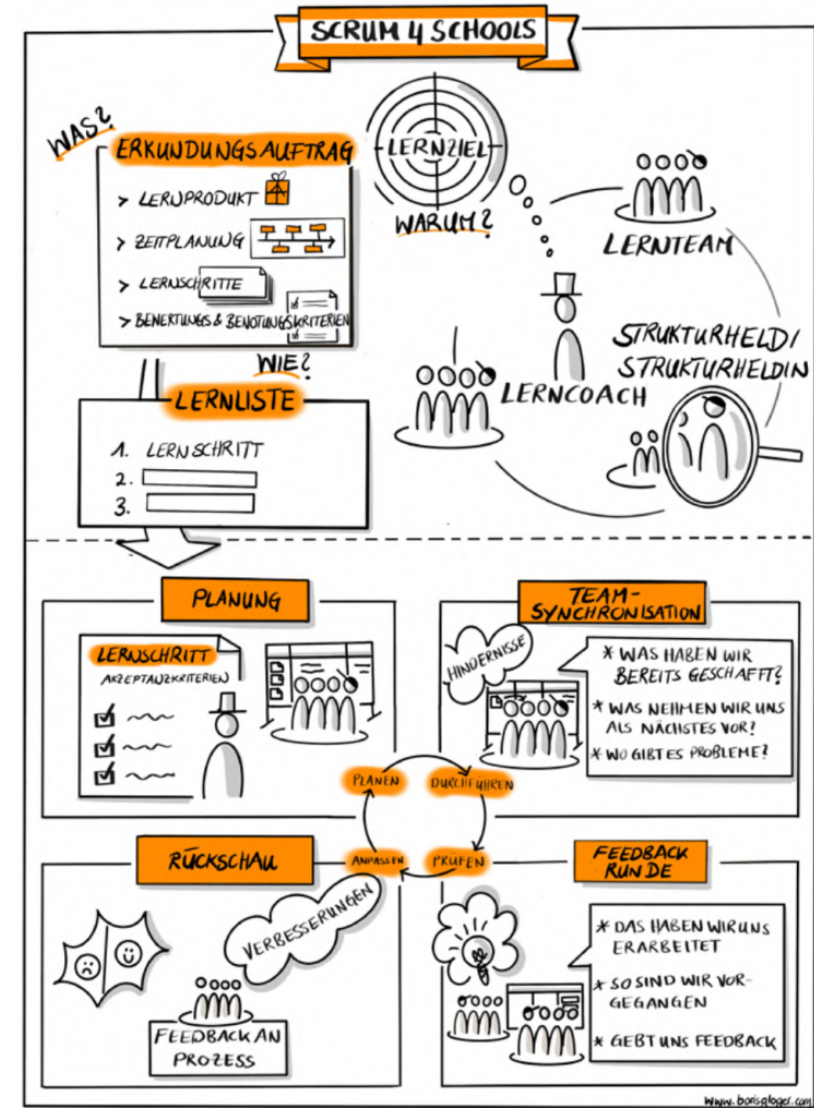


Dynamische Hierarchien

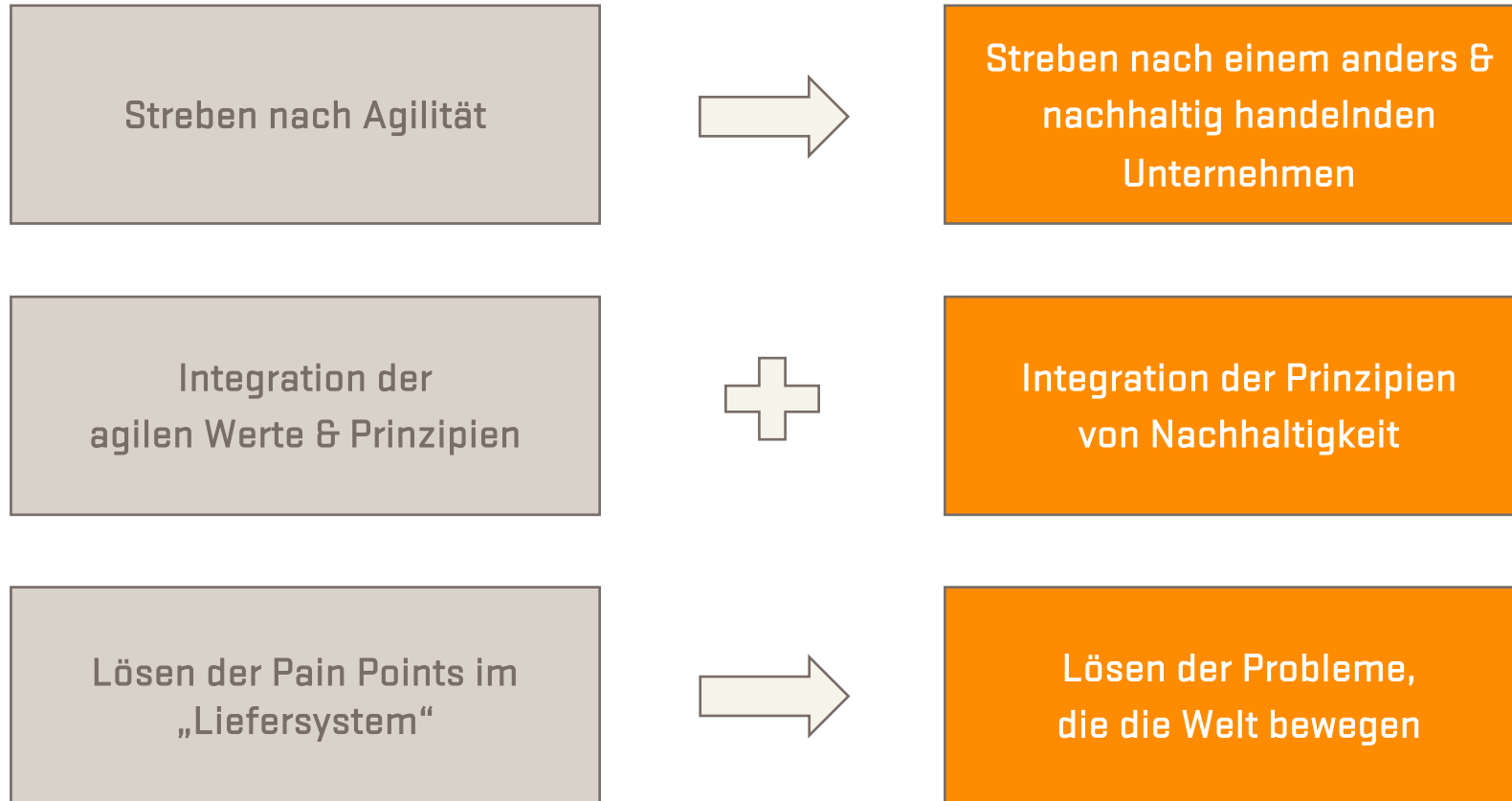
“Reliance-Faktor“ basierend auf dem „Problem at
hand“ (Bridgewater „Dot“ Collector System)
Wahl von Führungskräften durch Peers
(Haier, Morning Star)



Anwendung agiler Prinzipien im Non-Profit/Education Bereich

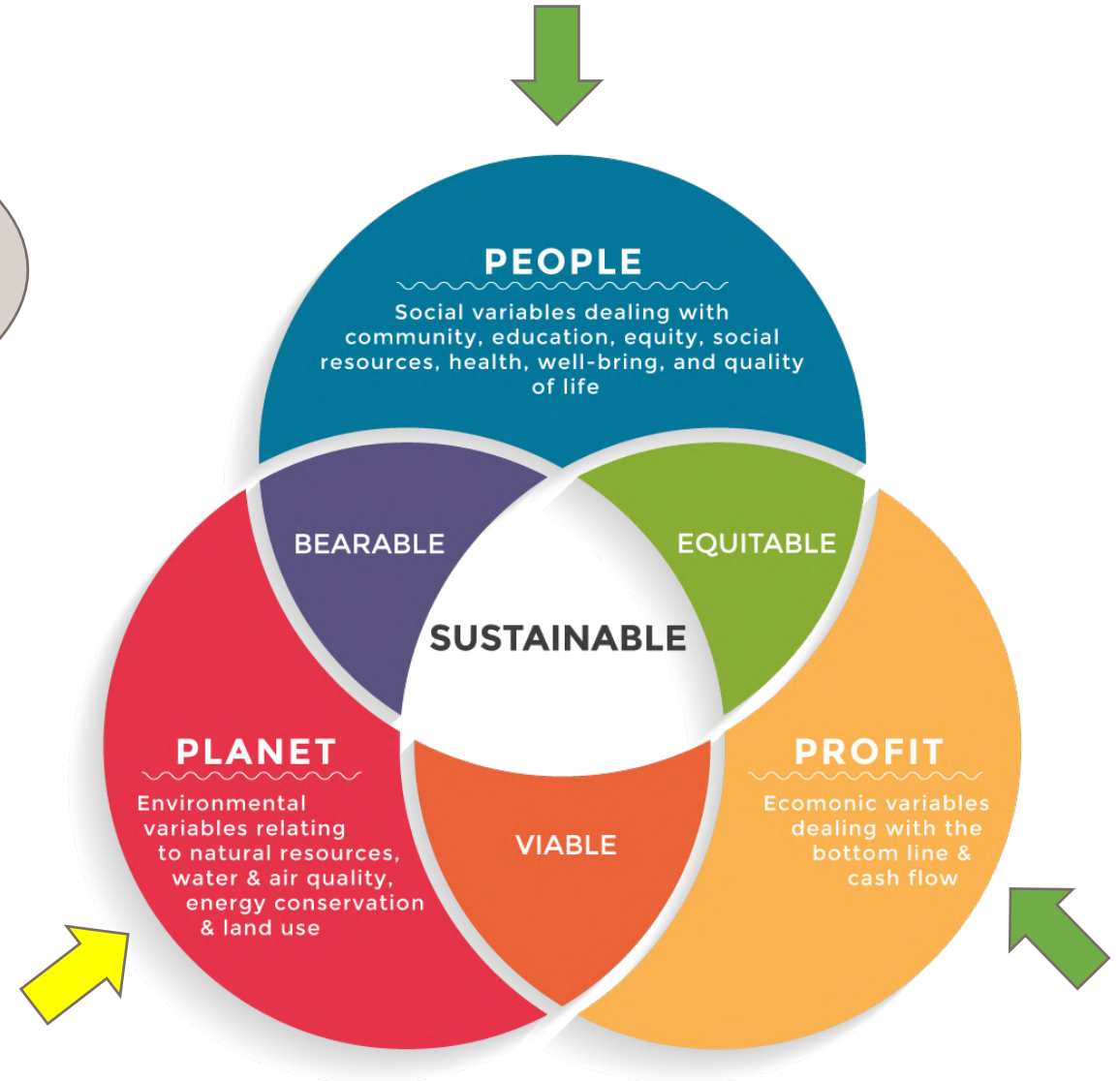
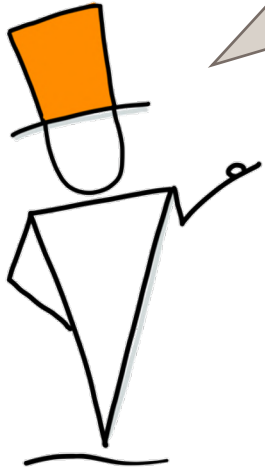


Auswirkungen auf die agile Transformation?

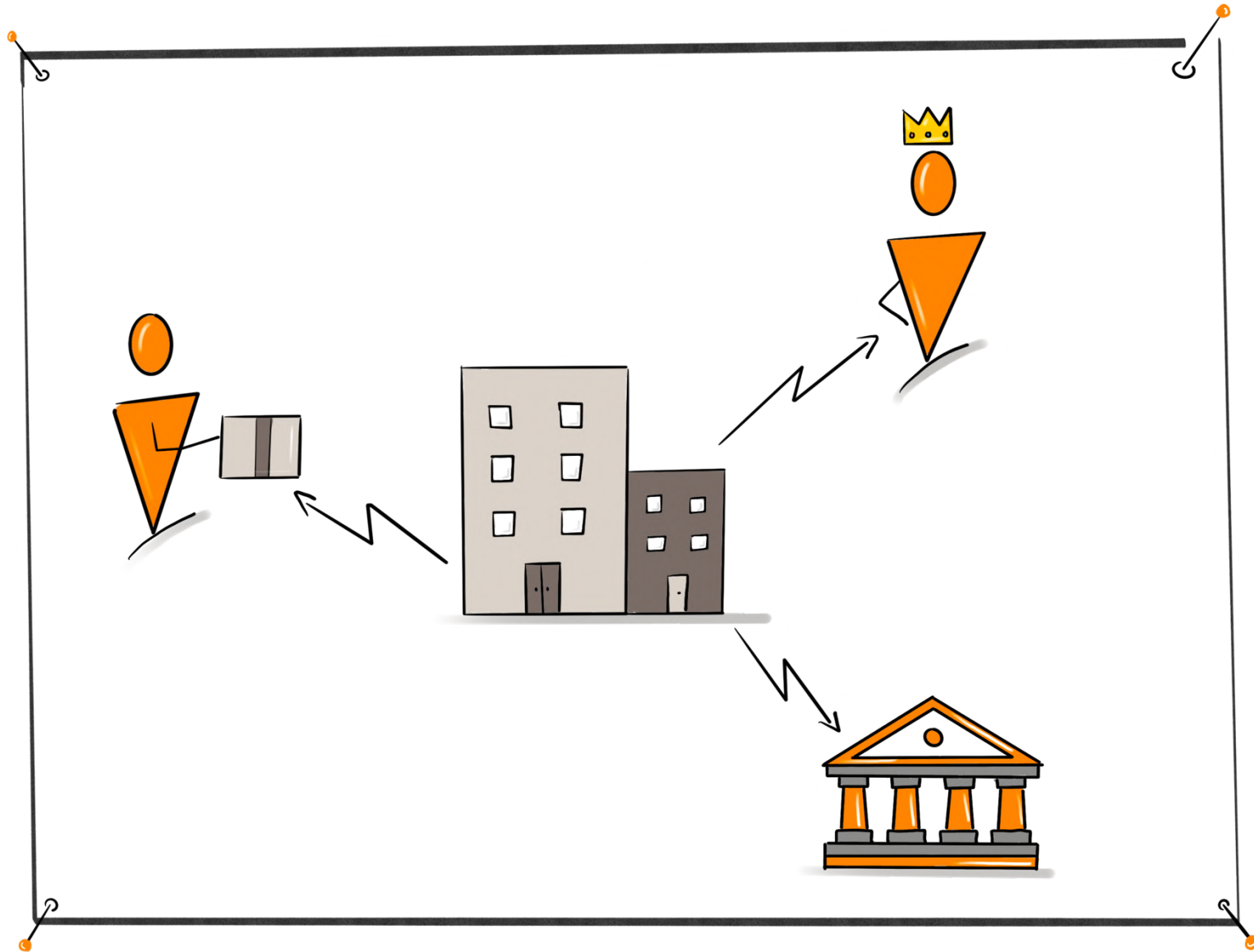


Tripple Bottom Line

„Welchen KPI können wir durch die Agile Transformation verbessern?“



Beeinflussung des eigenen Ökosystems



„Es geht darum, jeden Tag
ein wenig die Erdachse zu
schmieren.“

Kommunikationslotsen



Vorreiter auf diesem Gebiet

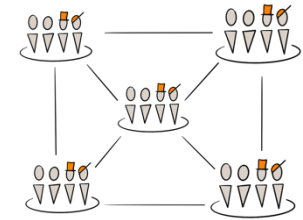


Handelsbanken



Flache Hierarchien

Laterale Führung durch Product Owner & ScrumMaster
Product Owner gründen eigenständig Teams und Teammitglieder schließen sich freiwillig an



Transparente Zahlen

Betriebswirtschaftliche Auswertungen inkl. deren Analyse für alle Mitarbeiter im Unternehmen verfügbar



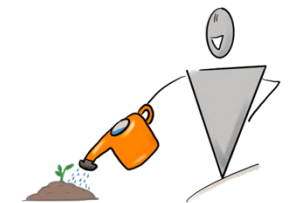
Equal Pay

Mitarbeiter werden durch Gilde bewertet, um so mehr Objektivität in den Gehaltfestsetzungsprozess zu bekommen
Gleiche Leistung = Gleiche Bezahlung



Reduktion des ökologischen Fußabdrucks

Weniger Reisen durch Fokus auf regionale Aktivitäten
Kompensation des restlichen CO2-Ausstoßes





boris**gloger** consulting GmbH

Christoph Schmiedinger

Executive Consultant

 +49 (0) 175 59 29 734

 christoph.schmiedinger@borisgloger.com

