



boris**gloger** consulting GmbH

Das Beratungsunternehmen der Zukunft – ein Selbstversuch

bg Agile Experience Camp | 15.09.2021
Kathrin Tuchen & Christoph Schmiedinger

Wer sind wir und was sind unsere Rollen bei borisgloger consulting?



Kathrin Tuchen

CSM

- Produktivität der Teams
- Organisations- und Mitarbeiterentwicklung



Christoph Schmiedinger

CPO

- Umsatz und Return on Invest
- Gesamtproduktportfolio

Warm-up



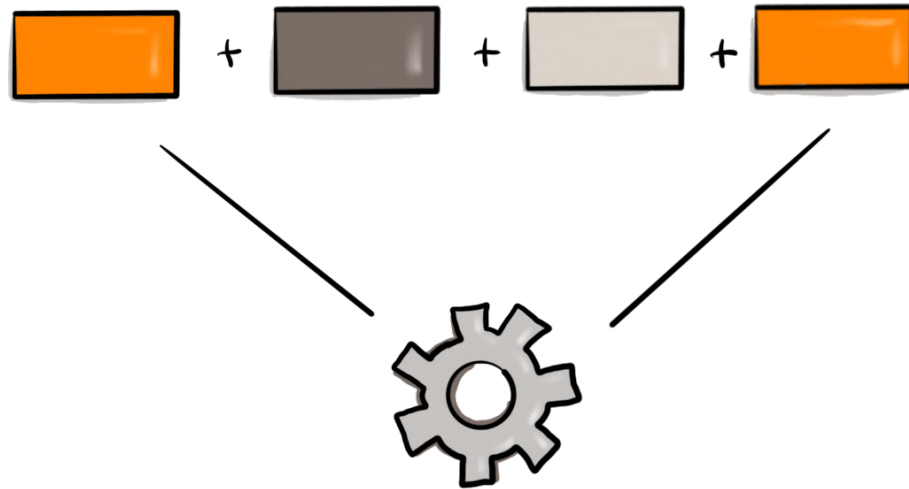
Link: <https://www.menti.com/161zzc2tg9>

Code: 1828 8248



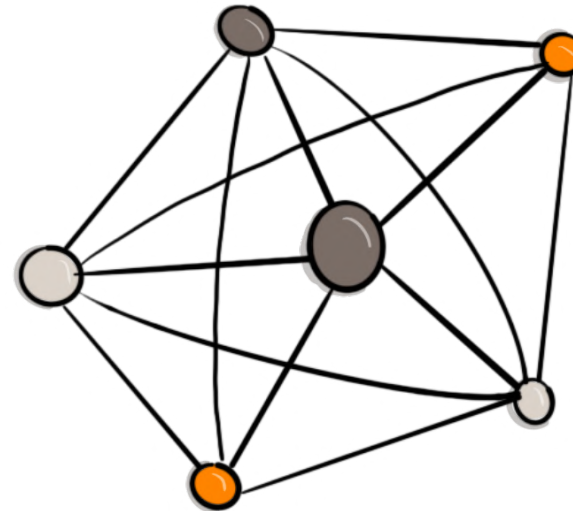
Wo kommen wir her...?

Die Anfänge, doch eher klassisch...



Cooperation

... hin zu ganz viel Selbstorganisation

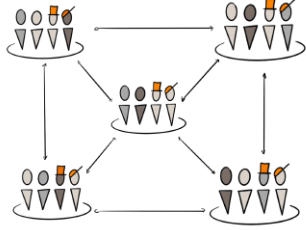


Collaboration

versus



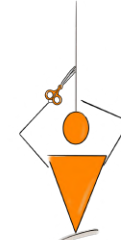
Es ist viel passiert...



Team- und
Führungsstruktur



Soziokratie



Transparenz &
Autonomie

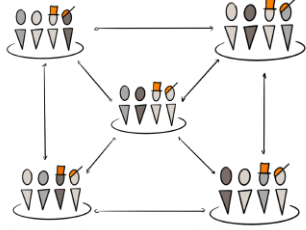


Performance- und
Gehaltsevaluation



Fokus auf Sustainability

Es ist viel passiert...



Team- und
Führungsstruktur



Soziokratie



Transparenz &
Autonomie

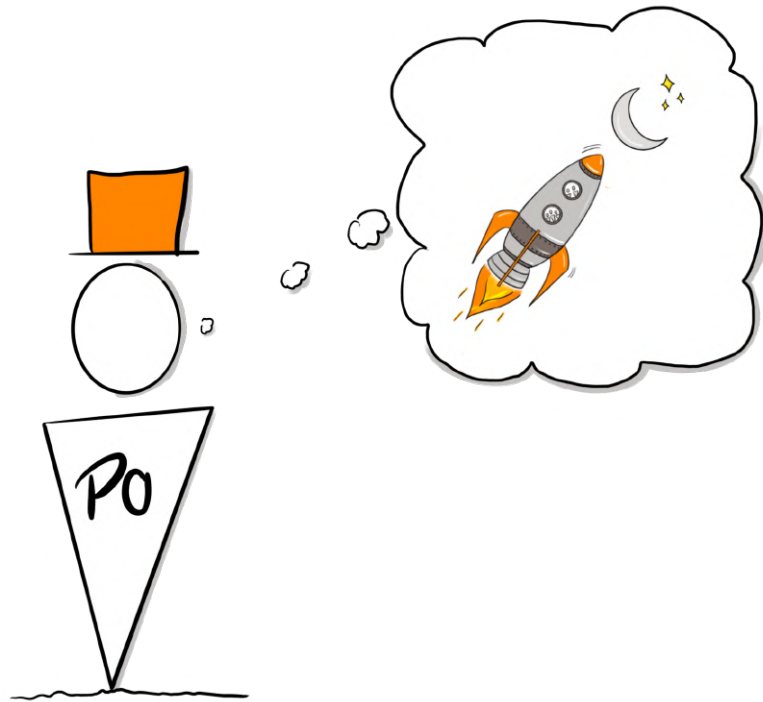


Performance- und
Gehaltsevaluation



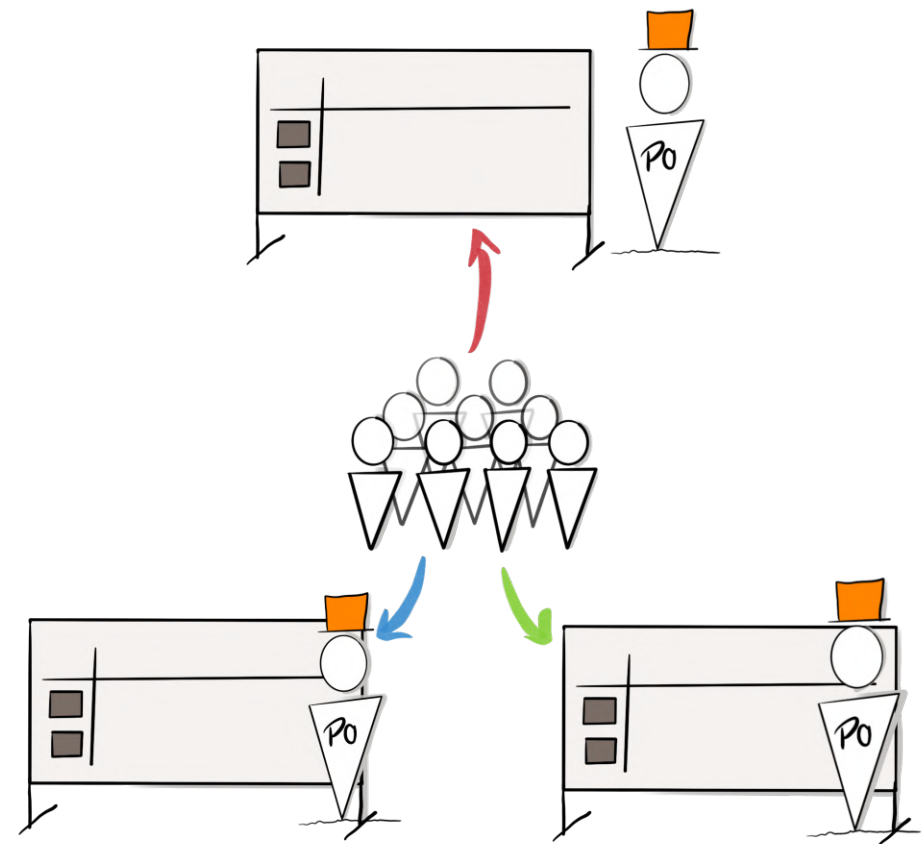
Fokus auf Sustainability

2016: Stell dir vor, du gründest einfach dein eigenes Team...



Jeder, der eine Business Vision hat,
darf vor den Mitarbeitern pitchen

Die Mitarbeiter suchen sich das Team aus,
dem sie sich anschließen wollen

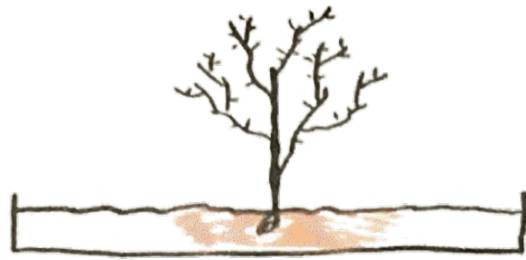


we start up giants going digital!

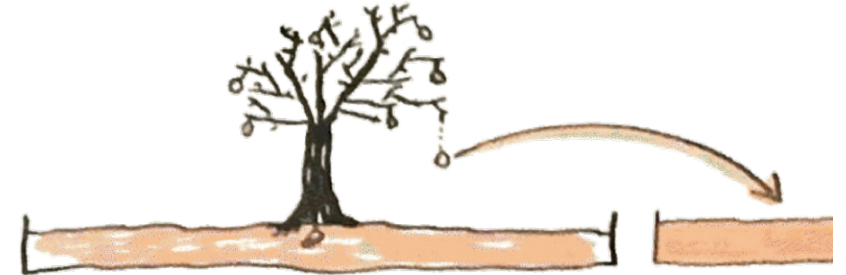
> incubating the spirit to be top of the peer group <



1) Input for Incubators



2) growing prototypes inside the incubator



3) transfer prototypes to business & operations

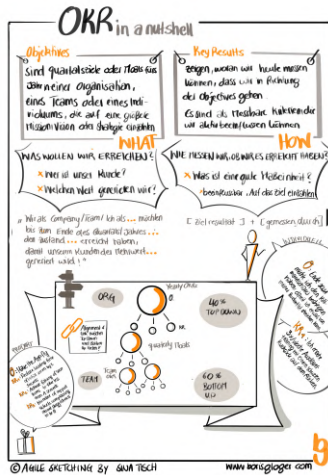
Meine Learnings als laterale Führungskraft...

Es ist verdammt viel Arbeit...



Wir kennen agil in und auswendig, und doch haben wir eine Rolle unterschätzt...

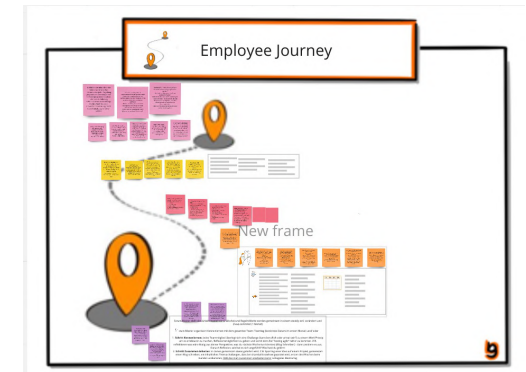
Anfangs lag der Fokus ausschließlich auf der PO Rolle...



Eigene SM OKRs



Design Thinking
Lernenden Organisation



Neue
Onboarding Journey

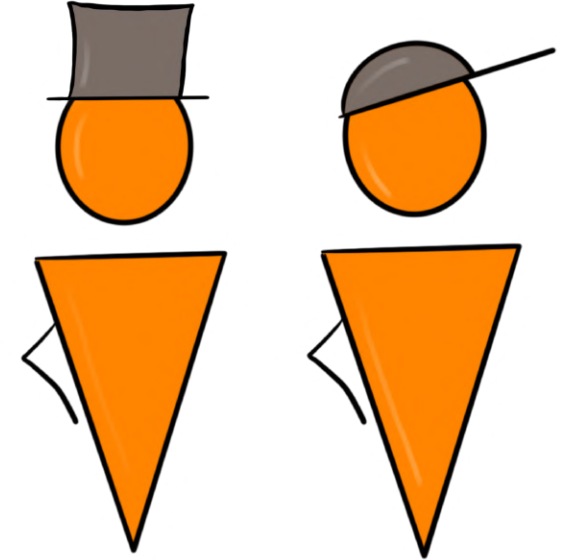


„mittlerweile haben wir verstanden und verinnerlicht:
der ScrumMaster ist die Führungskraft des Teams, also auch des POs!

Wir werden größer, was tun...?

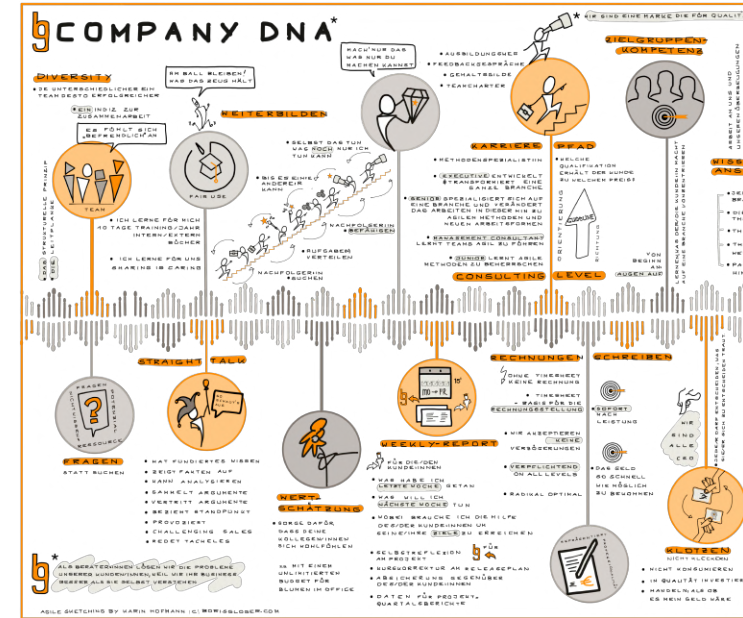
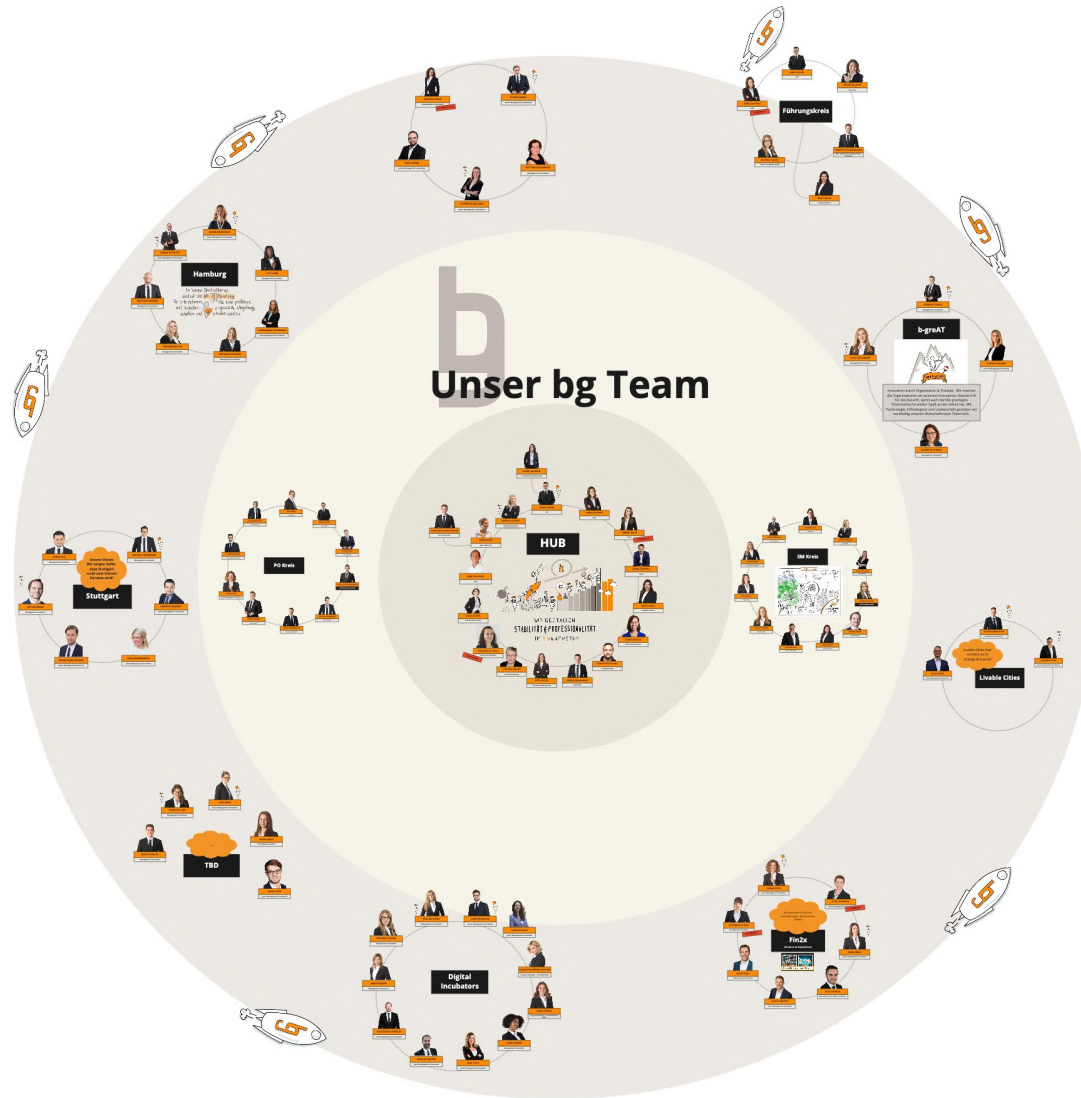
Einführung dedizierter skalierter Rollen

- Chief ScrumMaster (CSM)
- Chief Product Owner (CPO)

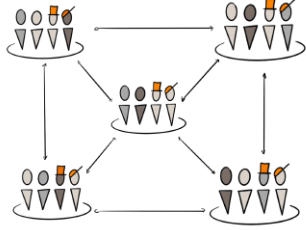


Etablierung echter Führungsteams
unter der Geschäftsführungs-Ebene

... und wie sieht unsere Organisation heute aus?



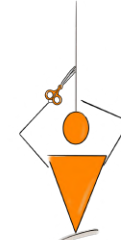
Es ist viel passiert...



Team- und
Führungsstruktur



Soziokratie



Transparenz &
Autonomie



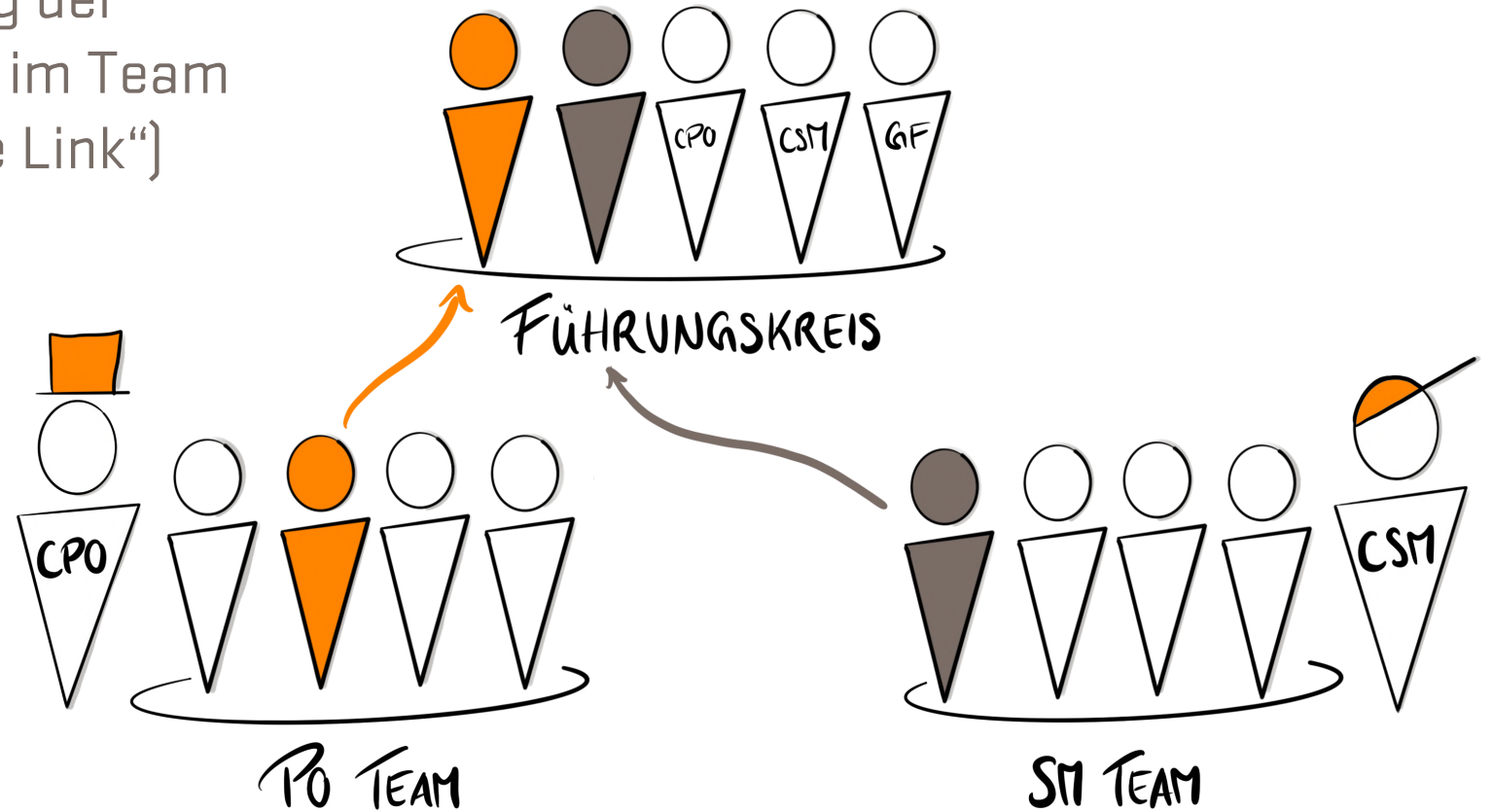
Performance- und
Gehaltsevaluation



Fokus auf Sustainability

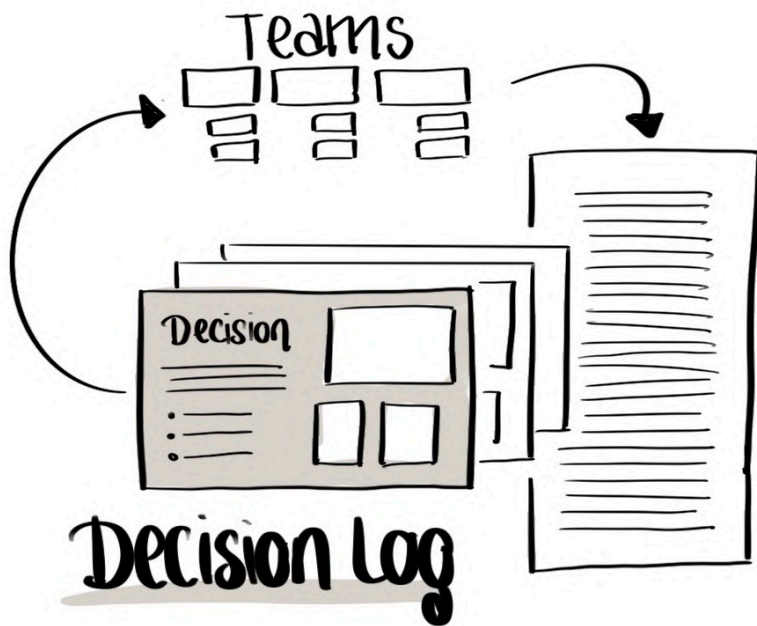
Soziokratie und der Double Link in den Führungskreis

Sicherstellung der Vertretung der Teammitglieder durch einen im Team gewählten Vertreter („Double Link“)

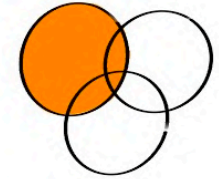


Soziokratie und der ständige Kampf mit der Disziplin

Das Decision Log: Manche Dinge brauchen Zeit oder....



Logbuch

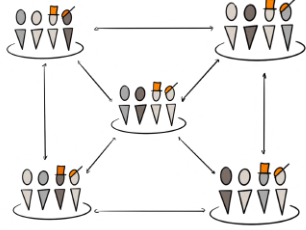


Teams channel
Unternehmens-
entscheidungen

Was? Wann? von wem?

....müssen wieder eingestellt werden und irgendwann nochmal probiert werden.

Es ist viel passiert...



Team- und
Führungsstruktur



Soziokratie



Transparenz &
Autonomie



Performance- und
Gehaltsevaluation



Fokus auf Sustainability

Transparenz über (fast) Alles

- Sämtliche betriebswirtschaftliche Auswertungen
 - Bilanz & Gewinn- und Verlustrechnung
 - Team- und Projektauswertungen
- Trainings- und Weiterbildungskosten

Ziel: Jeder Mitarbeiter denkt wie ein verantwortungsvoller Unternehmer

-> keine Reisekostenrichtlinie

-> kein Obergrenze für Weiterbildungsbudget

ABER: Transparenz über "jede" Ausgabe

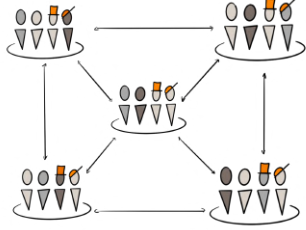


Im Zentrum steht der

Konsultative Einzelentscheid

Jeder Mitarbeiter kann jene Entscheidungen treffen, die er sich selbst zutraut. Bei größeren Entscheidungen ist der konsultative Einzelentscheid zu wählen. Hier wird die anstehende Entscheidung mit mindestens einem Kollegen aus dem Unternehmen (idealerweise jemand der Erfahrung in solchen Entscheidungen hat) geteilt und sein/ihr Rat eingeholt. Anschließend kann der Mitarbeiter jedoch unabhängig von dem Rat die Entscheidung selbst für sich fällen.

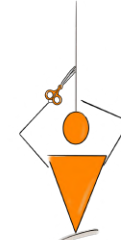
Es ist viel passiert...



Team- und
Führungsstruktur



Soziokratie



Transparenz &
Autonomie

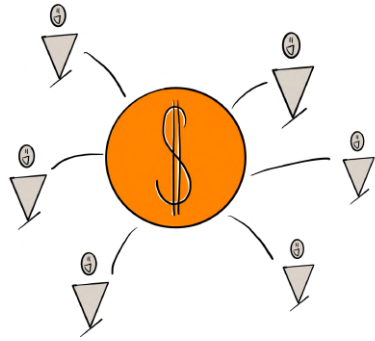


Performance- und
Gehaltsevaluation



Fokus auf Sustainability

Ein partizipativer Gehaltsfindungsprozess



- Iterative Entwicklung der Gilde seit 2018
- Zunehmen mehr Einbeziehung der Mitarbeitenden
- Weiterentwicklung von Entwicklungsradar-gesprächen und Feedback

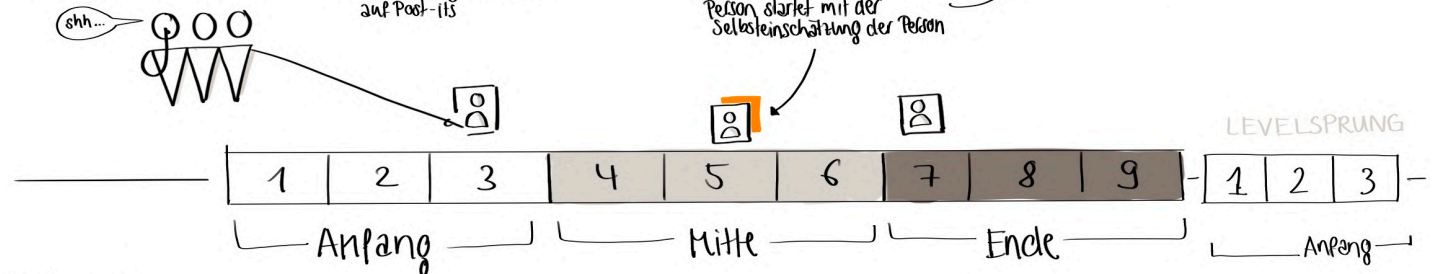
Gehaltsgilde 2021 @b Grid: How to

Schritt 1: Einordnung aller Kolleg:innen auf der Magic Estimation durch die Gilde
10min

Schritt 2: Die Gilde sammelt schriftliches Feedback zur ersten Person (links) auf der Magic Estimation auf Post-its
2min

Schritt 3: Die Gilde arbeitet mündlich das Feedback zu der Person heraus und validiert anhand des Profils die Einschätzung auf der Magic Estimation. Die Vertretende Person startet mit der Selbsteinschätzung der Person
5-8 min

Schritt 4: Einloggen der Person auf dem Grid und Auswahl der nächsten Person durch die Moderation
2min



Berechnung
HOW-TO

Zielgehalt-Berechnung für mehr Gleichstellung als Basis

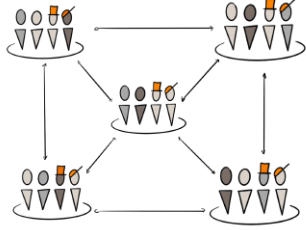
Case 1
Ist-Gehalt liegt UNTER Performance
= NEUES ZIELGEHALT

Case 2
Gehalt liegt ÜBER Performance
= X % Erhöhung innerhalb eines Bandes

Case 3
Gehalt liegt ÜBER Performance
Levelsprung
= X+ % Erhöhung

Prämisse: Alle erhalten mind. X % Erhöhung

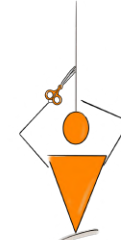
Es ist viel passiert...



Team- und
Führungsstruktur



Soziokratie



Transparenz &
Autonomie



Performance- und
Gehaltsevaluation



Fokus auf Sustainability

Fokus auf Nachhaltigkeit



ClimatePartner

CO₂ Kompensation



Remote First &
lokale Standorte



Investition in
moderne Schulbildung



BORIS GLOGER[®]



SlideShare