



DURCH AGILE STRUKTUREN UND LEADERSHIP ZU MEHR RESILIENZ

BGM-Tagung 18.9.2024

ABOUT ME

CMO, Führung und Coaching von Unternehmen im Change

Organisationen

Transa, Sociocracy S3

Liip, Holocracy

Finnova, SAFe

ZKB, Pyramide

Dozieren:

HSLU – Marketingteams im Change

HWZ – Digital Leadership / Digital
Plattformen / Green HRM /

Unternehmerische Nachhaltigkeit

Kalaidos – New Work

Leadership

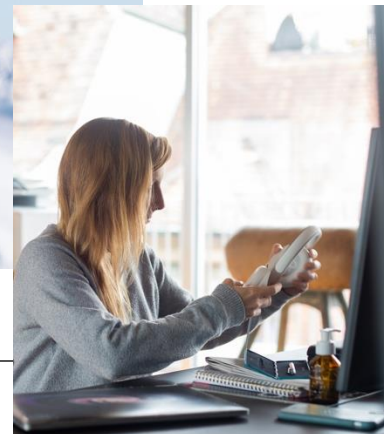
Seit 7 Jahren in selbstorganisierten Unternehmen

Seit 13 Jahren in Leadership-Funktionen

Seit 20 Jahren im Marketing nun als CMO

Hobbies:

Yoga, Snowboarden,
Wandern, Reisen



ROLLENBASIERTES ARBEITEN

So sieht Selbstorganisation aus



ZWECK

Was bringt uns die Kreisorganisation?

-  Die **Interessen** aller werden einbezogen
-  Das **Wissen des Kollektivs** wird angezapft
-  Menschen werden anhand ihrer **Stärken** eingesetzt
-  Zuständigkeiten werden **dezentralisiert** und dahin verlegt, wo am **meisten Wissen** verfügbar ist
-  Die konsequente Ausrichtung auf den **Treiber** verleiht der Arbeit Sinn
-  Vereinbarungen werden laufend **weiterentwickelt**
-  Die Organisation reagiert **agiler** auf Unvorhergesehenes
-  Laufende Projekte und Entscheidungen sind für alle **transparent** nachvollziehbar
-  Mitarbeitende handeln **verantwortungsvoll** und im Sinne des Unternehmens
-  **Willkür** und **Abhängigkeit** von Einzelpersonen (sowie deren **Überlastung**) wird reduziert

ROLLEN UND KREISE

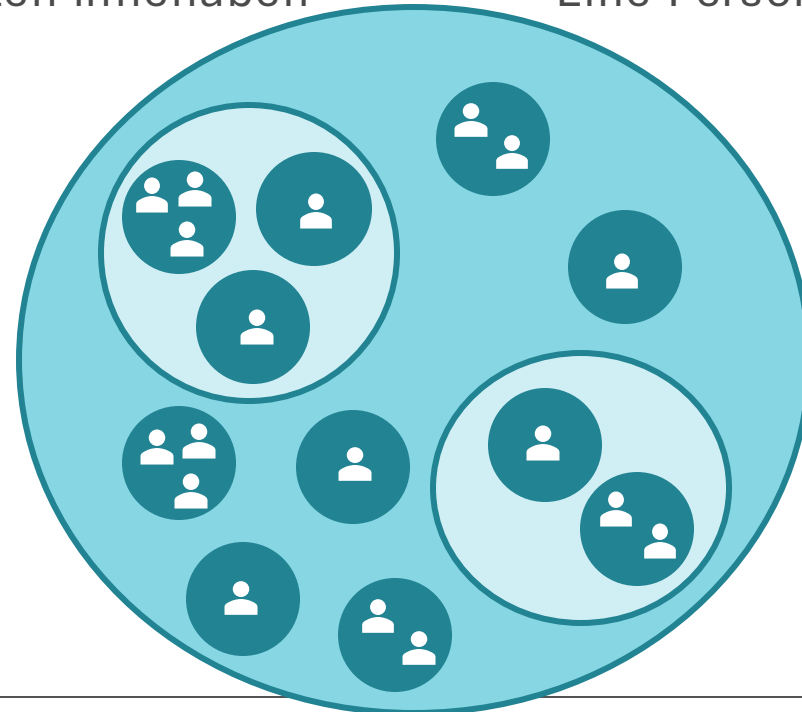
Begriffserklärung

Rollen

- Kleinster beschriebener Verantwortungsbereich
- Jede Rolle kann durch eine oder mehrere Personen besetzt werden
- Jede Person kann mehrere Rollen innehaben





Kreis

- Zusammenfassung mehrerer Rollen mit gemeinsamer Ausrichtung
- Ggf. unterteilt in **Sub-Kreise**
- Eine Person kann Mitglied mehrerer Kreise sein



ROLLEN KÖNNEN ÜBERALL EINGEFÜHRT WERDEN

Die Kernelement vom rollenbasierten Arbeiten

- Repetitive Aufgaben werden aufgeschrieben 
- Statt einem Jobbeschreibung werden Aufgaben als Verantwortlichkeiten beschrieben (bsp. erstellt Mediamonitorings) 
- Rollen können kleine Einheiten sein (bsp. Pflanzen giessen) oder grosse (bsp. Redakteurin Kundenmagazin) 
- Clustern von Aufgaben die auf den ersten Blick vielleicht nicht zusammengehören (bsp. Community Management von verschiedenen Kanälen)
- Rollen können sich verändern 
 Ja Nein
- Menschen die Rollen ausführen können neue/andere Rollen annehmen oder Rollen verlassen

SELF-LEADERSHIP

Zuerst sich selbst führen, dann andere



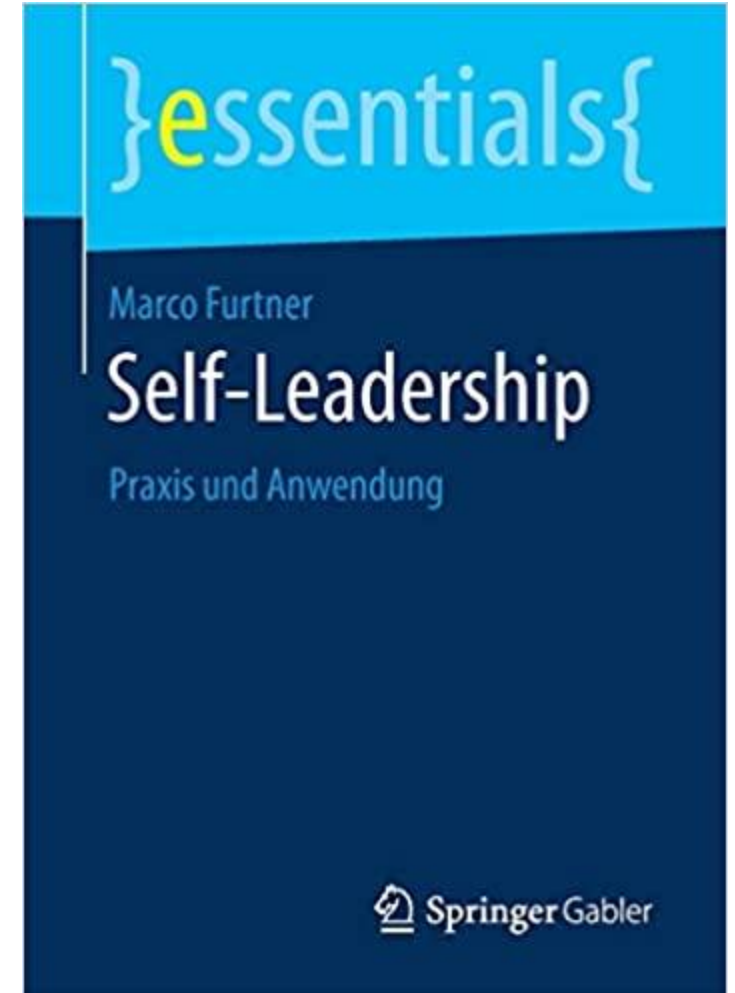
SELF-LEADERSHIP

Mehr als die Agenda

Das Konzept der Selbst-Führung umfasst Strategien, die sich mit der Frage befassen,

- **WAS** zu tun ist (z. B. Standards und Ziele);
- **WARUM** es zu tun ist (z. B. strategische Analyse)
- und **WIE** es zu tun ist (z.B. Methoden, Prozesse)

*«Selbstführung ist ein Prozess, durch den der Einzelne **selbst Einfluss auf seine Gedanken, Gefühle und sein Verhalten bei der Arbeit ausübt**»*
(Harari et al., 2021)



SELBSTFÜHRUNG

Die 7 Pfeiler von Self Leadership



- **Self-awareness**
 - Stärken, Schwächen, Werte und Emotionen
- **Selbstregulation**
 - Meditation
 - Kognitive Verhaltenstechniken
 - Selbstbelohnung / Selbstbeobachtung
 - Gesunde Gewohnheiten
- **Ziele setzen**
 - Visionboards
 - Journaling
 - Freunde
 - OKR's
 - Apps



SELBSTFÜHRUNG

Die 7 Pfeiler von Self Leadership

- **Motivation**

- Mantras vor dem Spiegel
- Freunde – erhöhtes Commitment

- **Kontinuierliches Lernen**

- Kurse, Bücher
- Youtube, TikTok

- **Resilienz**

- Achtsamkeit durch Meditation
- Dankbarkeitstagebuch
- Sport, körperliche Aktivität
- Soziale Unterstützung
- Selbstfürsorge

- **Selbstreflexion**

- Coach
- Freunde
- Journaling



TRANSA

TRAVEL & OUTDOOR

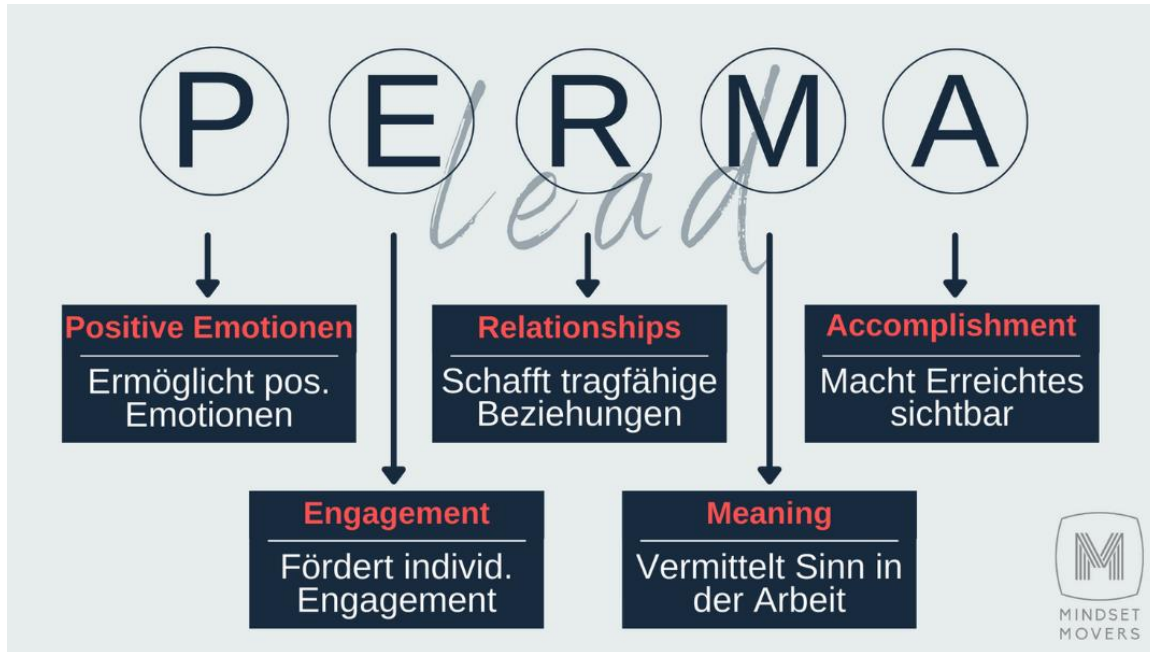
EGOBEFREITE FÜHRUNG

Von Empowerment zur positiven Führung



POSITIVES LEADERSHIP

Welche Modelle gibt es



Zusammenhänge und Einflussfaktoren:

- Führungsstil und Anzahl Kolleg:innen
- Organisationskultur
- Arbeitsumfang
- Branche und Region
- Teamzusammenstellung

Potenzielle Erfolgszahlen:

- Krankheitstage werden weniger
- Ausgaben an Kund:innen
- Kundenbewertungen werden besser

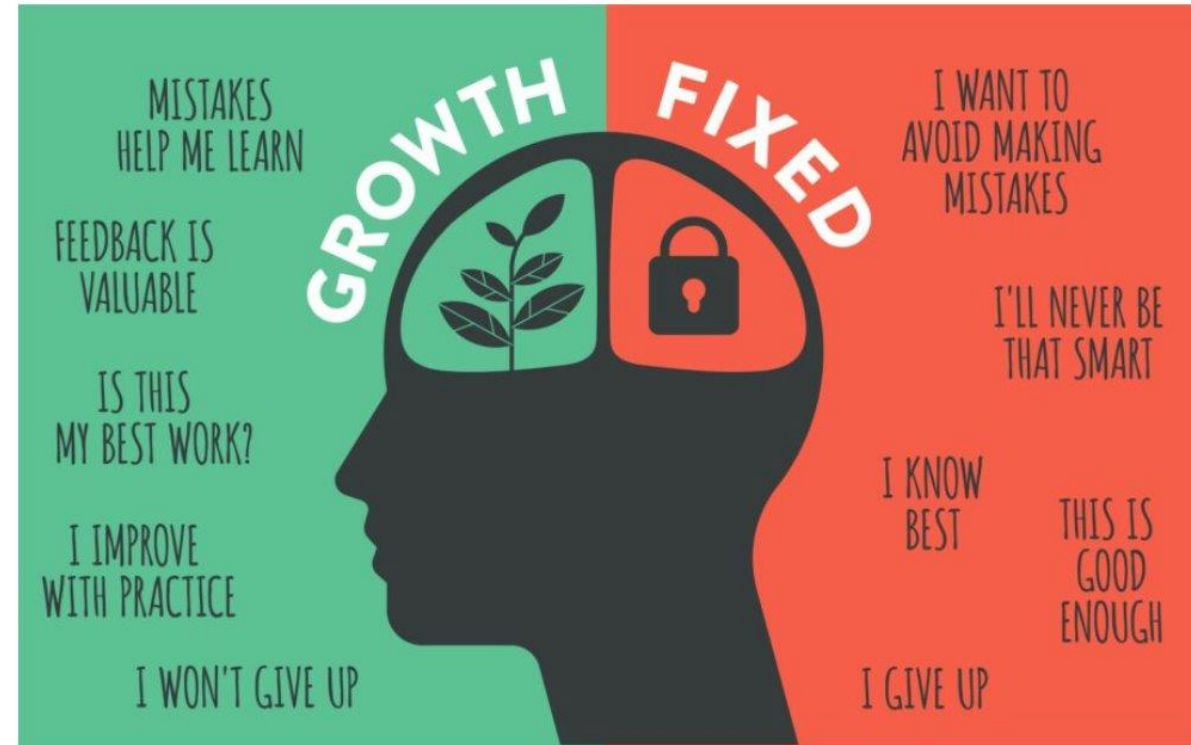
DAS RICHTIGE MINDSET IST ENTSCHEIDEND

Von allen aber auch im Führungskontext

- Neues Mindset oder sogar Menschenbild
- Macht abgeben
- Vertrauen
- Transparenz
- Leadership und Self-Leadership
- Feedback- und Fehlerkultur
- Geduld

«It will get harder, before it gets easier»

(unknown)



Das vertriebliche Mindset ist erfreulicherweise nicht statisch. Unser Gehirn ist fähig, ein Leben lang hinzuzulernen. Neue Denkmuster und Verhaltensweisen sind die Folgen von Erfahrungen, Reflektion, Trainings und daher auch des Mutes und der Neugier.

© Whale Design/stock.adobe.com

AGILES MINDSET IN DER FÜHRUNG

Vorbildsfunktion wahrnehmen

Achtet darauf, dass ihr...



- ... Menschen einstellt, die besser sind als ihr
 - ... Menschen Lösungen finden last und sie dabei empowered Verantwortung zu übernehmen – diese Verantwortung must du abgeben
 - ... "humble" seid und das Team empowered und ihm dient
 - ... das ihr euch selbst führt
 - ... zu euren Schwächen steht und euer Ego ablegt
 - ... das ihr transparent seid auf allen Ebenen
 - ... vertraut
 - ... eine Fehlerkultur fördert und Dinge ausprobiert
- Good enough for now, safe enough to try

PSYCHOLOGISCHE SICHERHEIT

Wie funktioniert in Unternehmen



1. Sicherheit, dazu zu gehören
(inclusion safety)
2. Sicherheit, lernen zu dürfen
(learner safety)
3. Sicherheit, einen Beitrag leisten zu dürfen
(contributor safety)
4. Sicherheit, den Status Quo herausfordern zu dürfen
(challenger safety)



DER FRAGEBOGEN

Regelmässige und anonyme Messungen



Nr.	Item	Polung
1	In diesem Team kann man auch Probleme und schwierige Themen offen ansprechen.	+
2	Niemand in diesem Team würde absichtlich etwas tun, das meiner Arbeit schadet.	+
3	Wenn man in diesem Team einen Fehler macht, dann wird einem das oft vorgehalten.	-
4	In diesem Team kann man sich trauen, ein persönliches Risiko einzugehen.	+
5	Die Mitglieder dieses Teams sind manchmal TeamkollegInnen gegenüber abweisend, die anders sind.	-
6	In diesem Team ist es schwierig, andere Teammitglieder um Hilfe zu bitten.	-
7	Bei der Zusammenarbeit in diesem Team werden meine besonderen Fähigkeiten und Begabungen wertgeschätzt und genutzt.	+

WIE MACHST DU DEIN TEAM PSYCHOLOGISCH SICHER?

Es gibt nicht EINEN Weg aber DEINEN Weg

- Check-in
- Check-out
- Fehler bewerten / erforschen
- Zu Fehlern stehen und aus ihnen lernen (failure of the month oder so)
- Fragen, Fragen, Fragen,
- Aufmerksam und aktiv zuhören
- Teamevents und auch mal Apéros, um Milestones und sich selbst zu feiern
- In Runden sprechen
- Um Hilfe bitten
- Selbstverantwortung leben
- Der heiße Stuhl oder die Ressourcendusche
-



TRAVISA

TRAVEL & OUTDOOR