

WIRTSCHAFTSBRUNCHES 2023

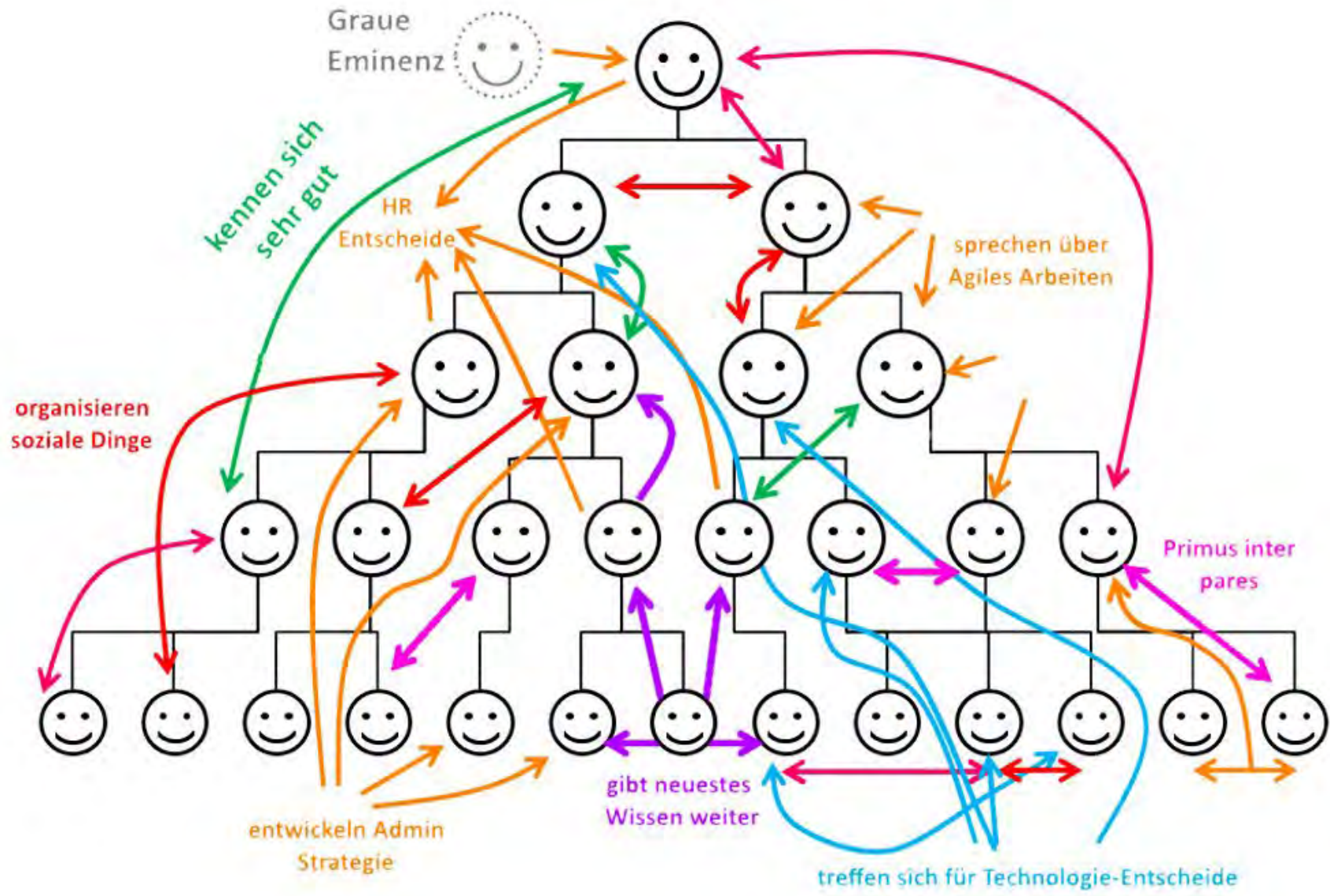
# Der Weg in die Selbst-Organisation

Neue Führungsmodelle als Chance für KMU





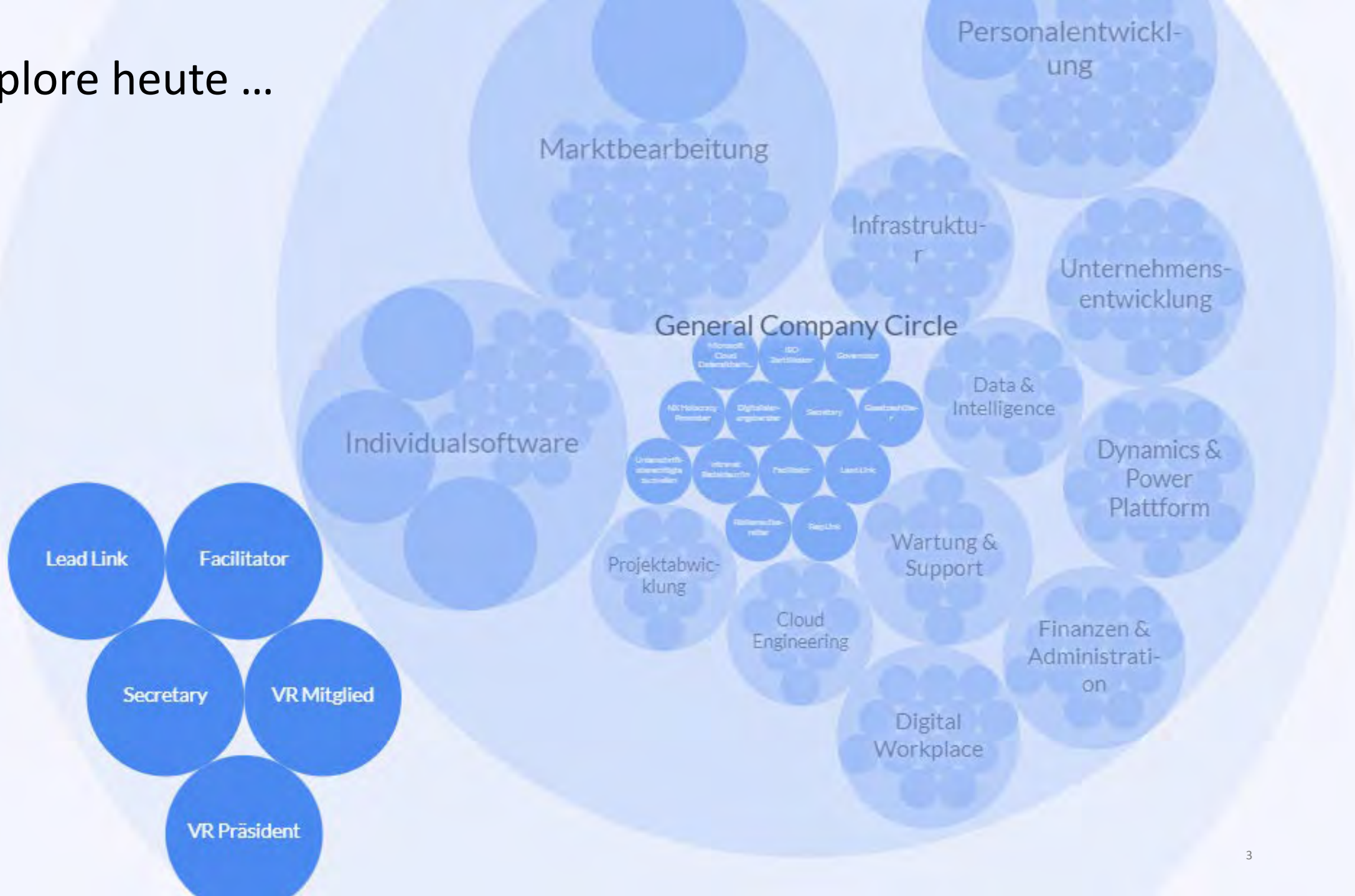
# Wer kennt das?







# Nexlore heute ...



# Wer bin ich?

Daniel Aebersold [aebersold@nexplore.ch](mailto:aebersold@nexplore.ch)

## Funktion:

~~CEO der Firma Nexplore~~

## Rollen:

- Verwaltungsrat
- Unterschriftsberechtigter
- Kern Strategie-Board
- Verkaufsreflektor
- Account Manager
- Relationship Manager
- Personalentscheider
- LeadLink Cloud Engineering
- RepLink General Company Circle
- usw... (Total 27 Rollen)

## • Kreise:

General Company Circle, Personalentwicklung, Marktbearbeitung, Cloud Engineering,



# Agenda

1. Nexplore kurz vorgestellt
2. Warum Selbstorganisation?
3. Der lange Weg, kurz erzählt
4. Chancen

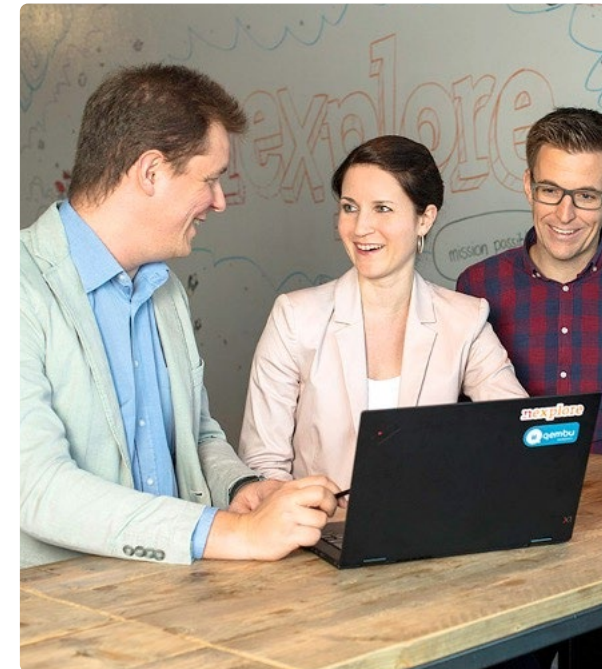




NEXPLORE

## Das sind wir

- Ihre Partnerin für die digitale Transformation
- Wir bieten Beratung und Umsetzung für Organisation, Technik und Kulturwandel
- Wir entwickeln individuelle Software, für Sie massgeschneidert
- Unsere Organisationsform ist Holacracy
- Unsere Kunden sind mittlere und grosse Unternehmen, Organisationen und die öffentliche Verwaltung





NEXPLORE

## Fakten

**~85**

Spezialistinnen  
und Fachmänner

**2**

Standorte

**100 %**

Leidenschaft

**9**

Microsoft  
Gold+Silber  
Kompetenzen

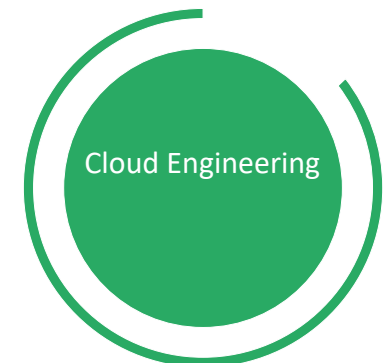
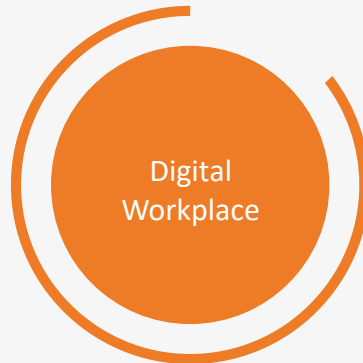
**~12 Mio**

Umsatz



NEXPLORE

## Unsere Dienstleistungen



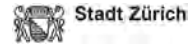
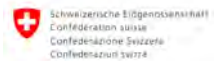
Cloud Strategie, Digitalisierungsberatung, Projektmanagement,  
Analyse, Lösungskonzeption, Architekturdesign, Entwicklung,  
Konfiguration, Integration, Usability, Testing & QS, Deployment,  
Einführung, Ausbildung, Betrieb, Support,  
Weiterentwicklung





# Unser Kunden, unsere Werte

NEXPLORE





# Wie alles begann ...

Warum Selbstorganisation?



# Ausgangslage 2017

## Unternehmen

- Breite, treue Kundenbasis
- Gute Auslastung
- Unternehmen gehört den MA
- **Verdoppelung des Umsatz innert fünf Jahren**

## Mitarbeiter

- Viele langjährige MA, hohe Spezialisierung
- Viel Mitbestimmung der MA
- **Chronische Überlast der Geschäftsleitung**
- Rekrutierung ist aufwändig und schwierig

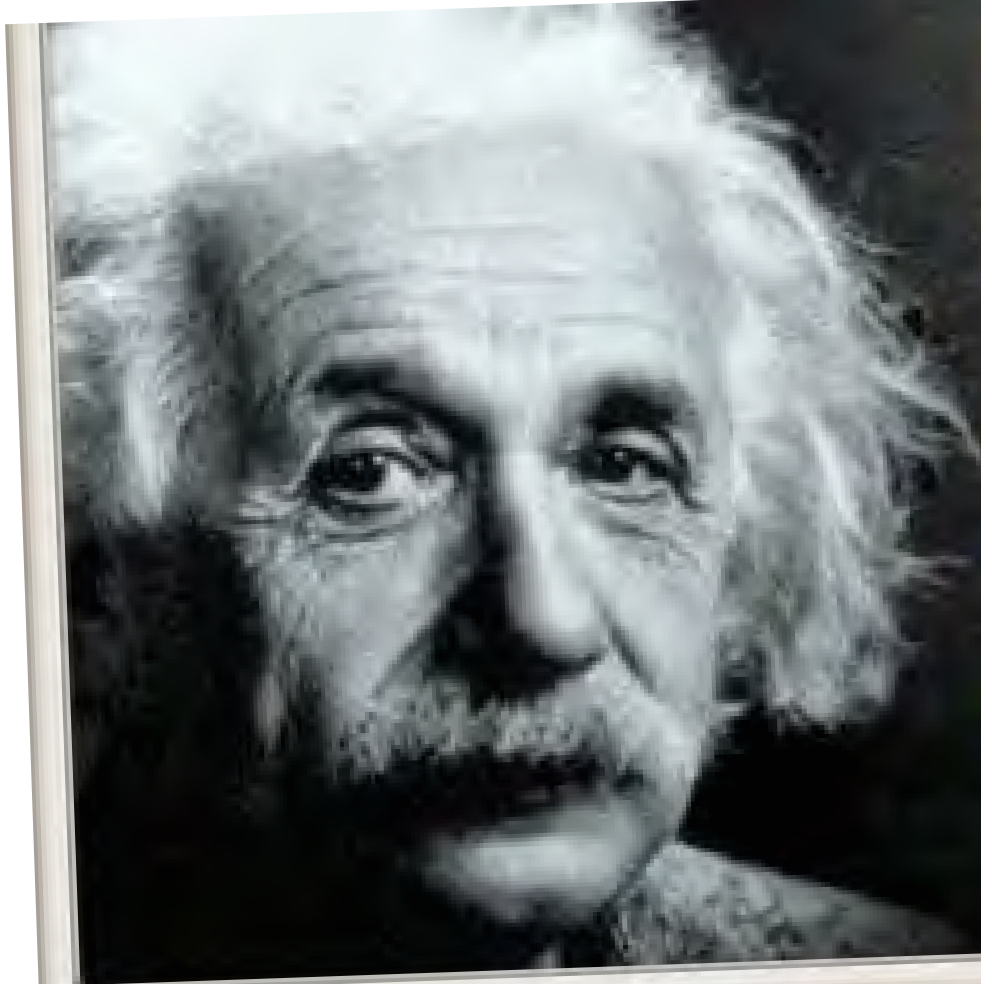
## Markt

- Konkurrenz wird stärker
- Digitalisierung bewegt Markt
- **«Reflexartiges» Handeln ist gefragt**

## Organisation

- **15 Jahr Wachstum bei gleichbleibenden Strukturen**
- Unternehmen läuft am Anschlag
- **Führungsspanne ist zu gross**
- Unternehmen ist nach ISO 9001:2015 zertifiziert





Die reinste Form des  
Wahnsinns ist es,  
alles beim Alten zu  
belassen und gleichzeitig  
zu hoffen, dass sich  
etwas ändert...

*A. Einstein*





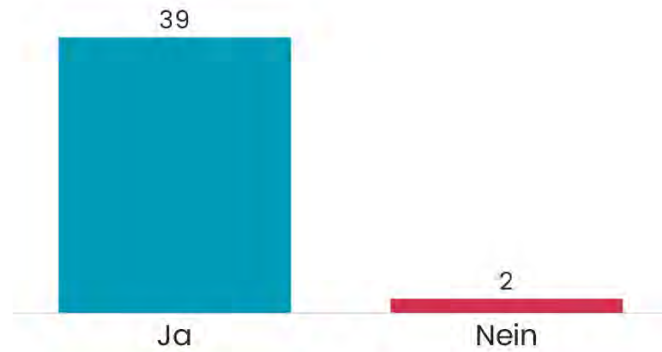
# Selbstorganisation: Der lange Weg ....

... kurz erzählt.



## Handlungsbedarf?

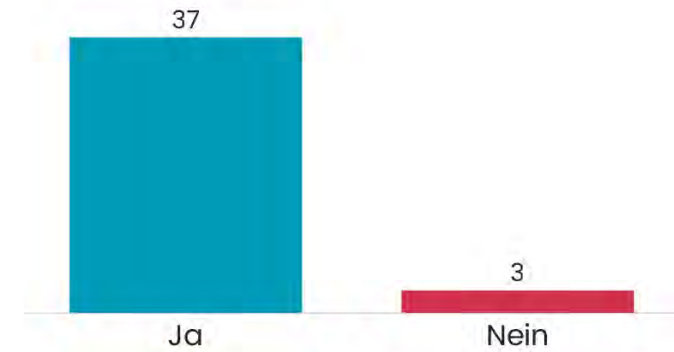
Mentimeter



41

## Mitbestimmung erwünscht?

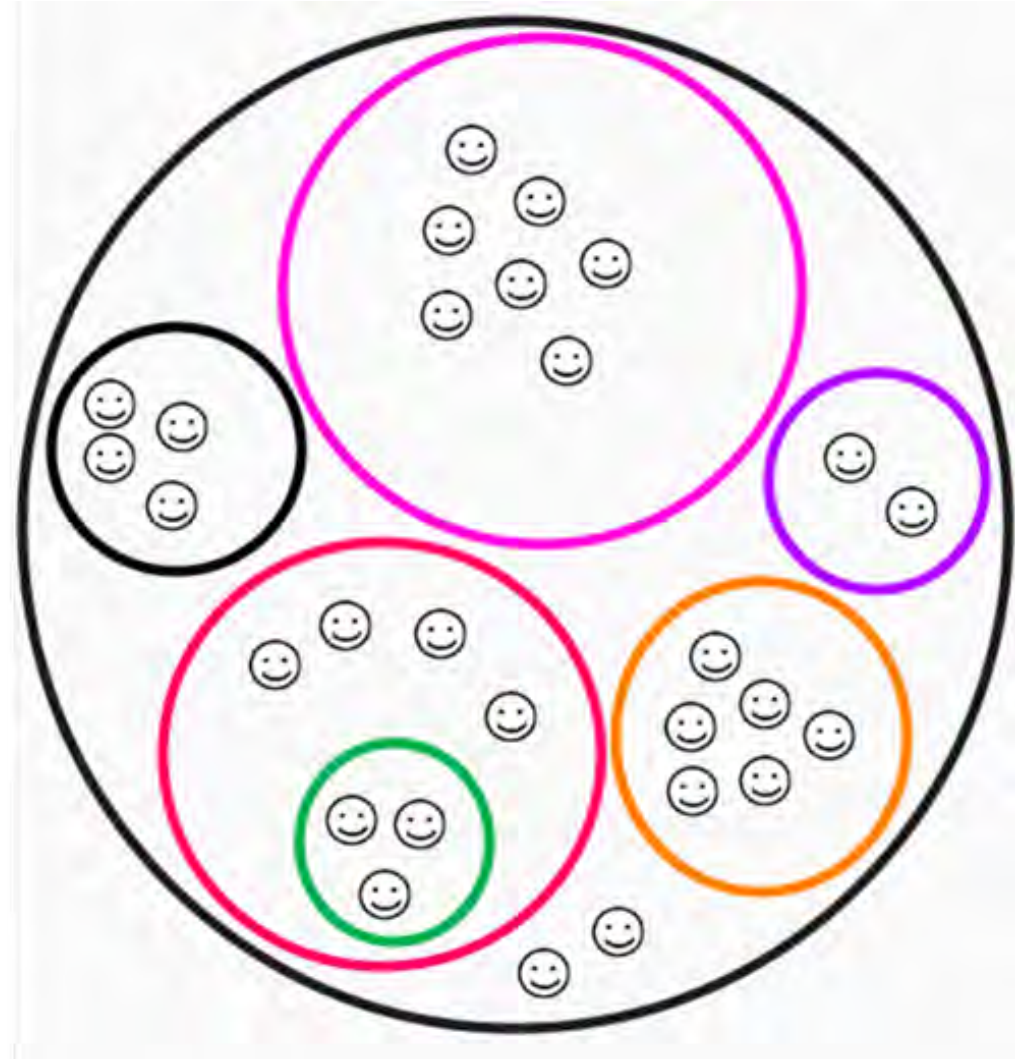
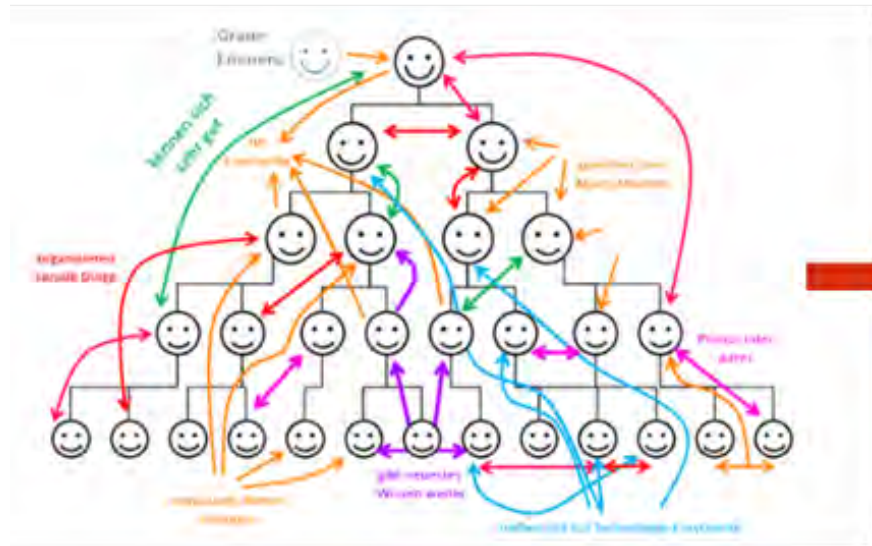
Mentimeter



40



Los geht's...



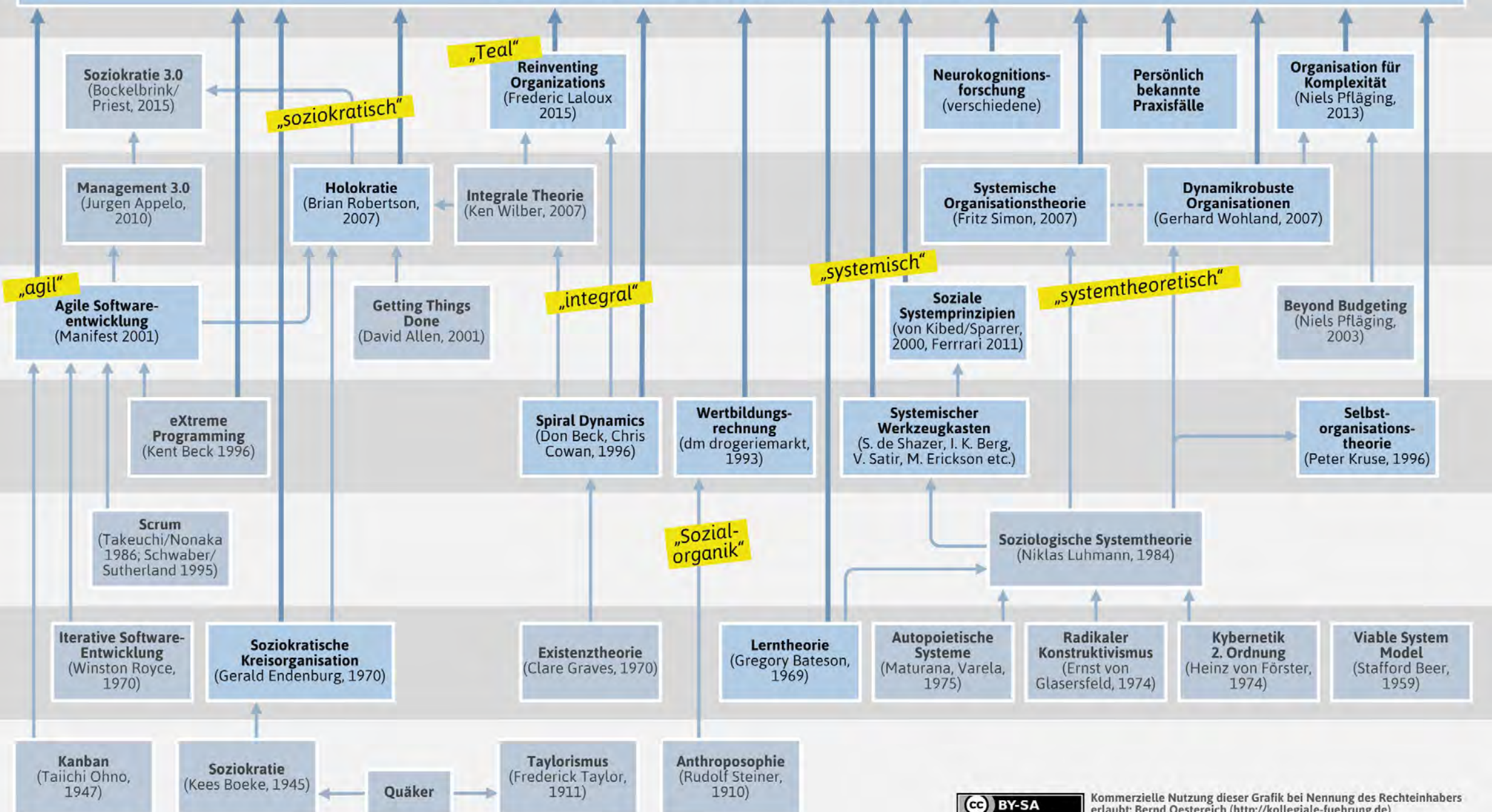


# THEORIE





**Kollegiales Führungs- und Organisationsmodell**  
(die wichtigsten Einflüsse für den Werkzeugkasten „Kollegiale Führung“)

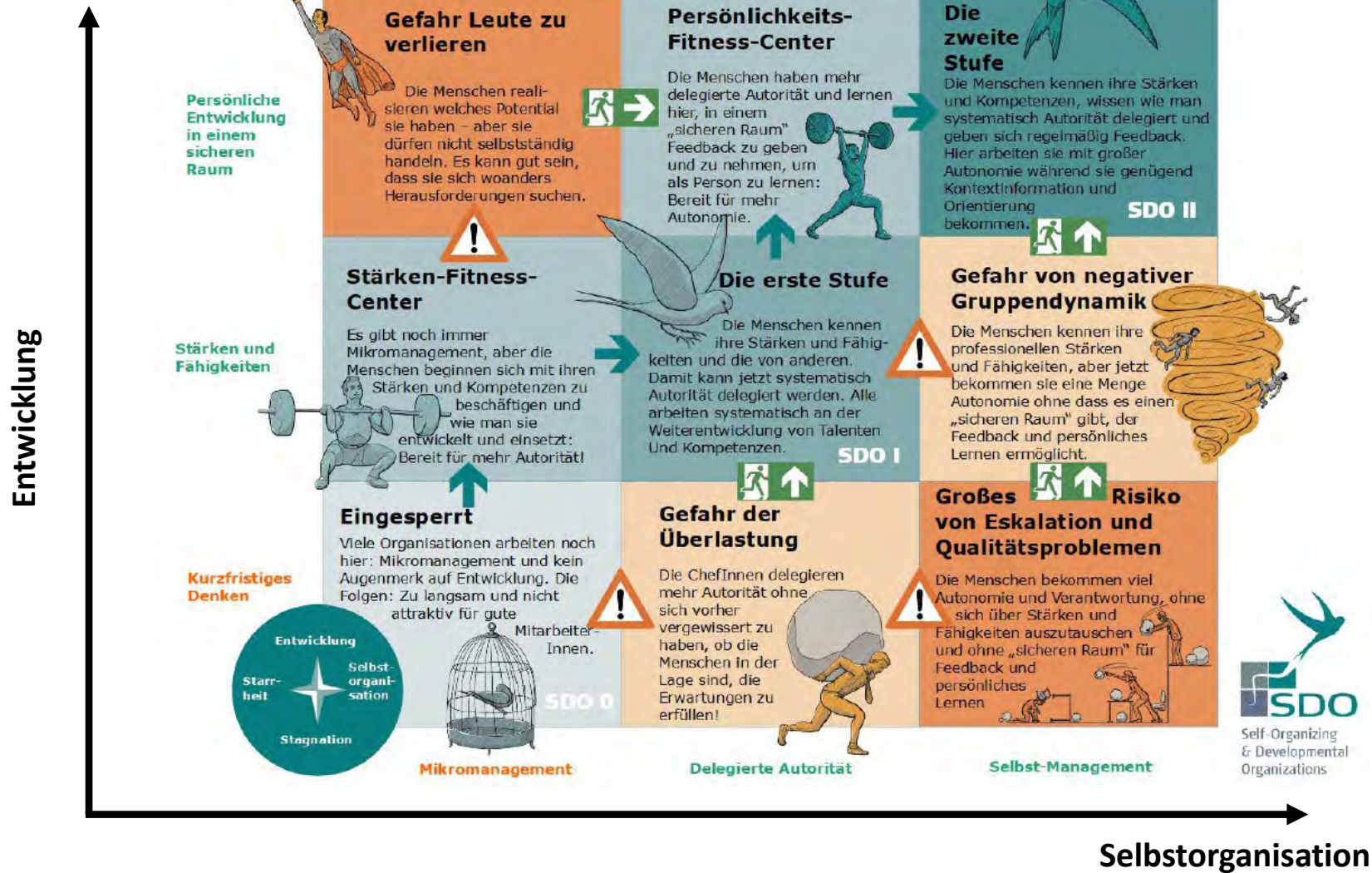






# Theorie der Mindset-Entwicklung

## SDO-Landkarte: Entwicklung als Voraussetzung für mehr



# Theorieansätze Einführung agiler Organisation

(nicht abschliessend)

**Bootstrapped**



**Bottom-Up**



**Modular/Pull**



**Coached**



**Top-Down**



**Laufend/Rollend**



**Big-Bang**





**THEORIE**

**PRAXIS**







# Ablauf Holacracy Transformation in der Nexple

Top-Down



Bottom-Up



Coached



Laufend/Rollend



2017

2018

2019

2020+

Safe enough to try



Aufbruch



Überführung

Weiterentwicklung & Reife

Handlungsbedarf



Power Shift

Future Board



Krise

Reläxer



Krise

NX  
Charta



Power Shift

Konzeption  
Schulung



Power Shift

Rollout

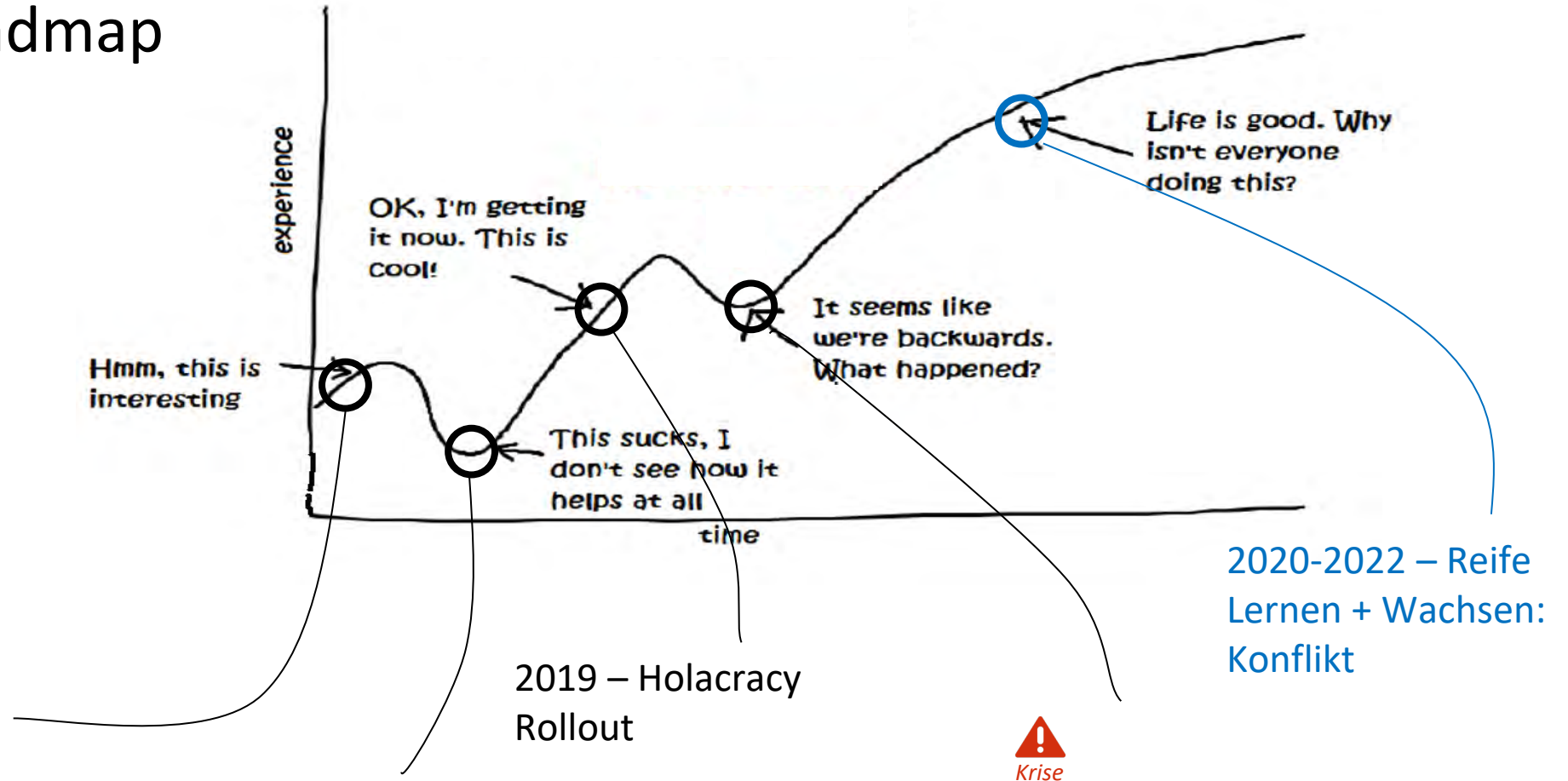
ISO 9001  
Integration

Reifung





# Holacracy Roadmap wie weiter?



2017 – Hilfe!  
Wie soll das mit  
NX weiter gehen?

2019 – Holacracy  
Rollout

2020-2022 – Reife  
Lernen + Wachsen:  
Konflikt

2018 – Aufbruch:

- Experimentieren mit diversen agilen Praktiken
- Krise: Wir brauchen Regeln und ein Framework!



2020 – Pubertät & erste Schritte in  
der persönlichen agilen  
Transformation



# Hier unterscheiden sich Hierarchie und Holacracy

- Hierarchie von Arbeit (Rollen)
- Autorität & Arbeitsinhalt:  
Bestimmt durch Rollen-Purpose
- Grundsätzlich alles erlaubt - solange niemand eine Spannung hat und keine Richtlinie verletzt wird
- Alle gestalten das «Organigramm»
- Safe enough to try (Konsent)

- Hierarchie von Menschen
- Autorität & Arbeitsinhalt:  
Bestimmt durch Stellenbeschreibung & Stellung
- Grundsätzlich alles verboten - Um Erlaubnis fragen (Chef)
- VR/GL gestalten das Organigramm
- Chef entscheidet



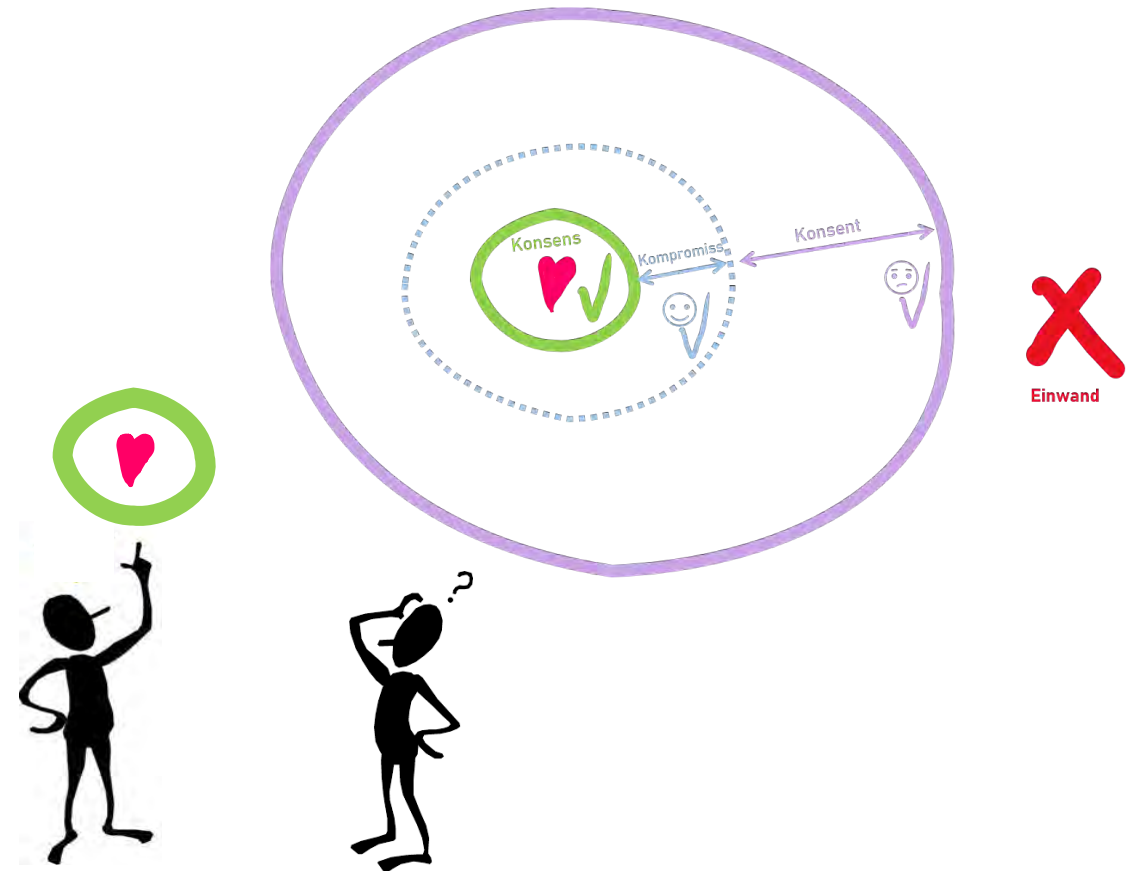
# Entscheiden nach dem «KONSENT» Prinzip

## **NX erprobt eine neue Denkweise: Der KONSENT-Entscheid**

- Wir anerkennen Spannungen als Potenziale, sie werden respektiert und geschützt
- Jeder Mitarbeiter kann mit Spannungen verändern
- Die Kompetenz entscheidet, nicht die Hierarchie
- Holacracy verfolgt einen sehr enge geführten Ablauf bei der Bearbeitung von Spannungen mit dem Konsent-Entscheid

## **Wir unterscheiden**

- Tactical: Arbeiten in der Organisation
- Governance: Arbeiten an der Organisation





# Holacracy-Mindset

- Welches sind meine Spannungen (was hindert mich)?
- Schrittweise Verbesserung der Organisationsstruktur
- Für mich muss es stimmen, Anderes gehört den Anderen (Konsent)
- Ich organisiere & priorisiere meine Arbeit selbst (auch Arbeitslast)
- Entscheidungen: Was ist in meiner Autorität?
- Welche Arbeiten gehören in meine Rolle?
- Stimmt die Definition meiner Rollen noch?
- Ich muss nicht kochen, jedoch essen (bzgl. Teilnahme an Meetings)
- Person von Rolle trennen
- Konflikte muss ich selbst lösen, da kein Chef mehr  
-> Sehr herausfordernd!





# Peer statt Chef

- **Der Vorgesetzte wird abgeschafft**
- Neue Rolle Personalbegleitung
- Mitarbeitergespräch wird durch Fördergespräch ersetzt
- MA soll mehr Verantwortung für sein Handeln übernehmen
  
- **Grosse Herausforderungen**
- Mehr Eigenverantwortung
- Single Point of Contact fehlt
- Keine Beurteilung durch Chef
- Reflektion anstelle von Befehlen
- Bedeutung von Feedback (nehmen, geben) wächst
- Selbstreflektion + Selbstorganisation



## SINN UND ZWECK

Mitarbeitende wachsen über sich hinaus

## DOMÄNE

Keine Domains definiert

## VERANTWORTLICHKEITEN

- Spiegeln von Stärken und Schwächen
- Aufzeigen von Entwicklungsmöglichkeiten des Mitarbeitenden im Einklang mit dem Purpose der Nexpleo
- Aufbauen und Stärken des Zugehörigkeitsgefühls zur Nexpleo, Begleiten Ein- und Austritt
- Unterstützen des Mitarbeiters bei der Umsetzung von Entwicklungsschritten
- Klären der Erwartungen des MA an seine Entwicklung, seine Arbeit und die Firma
- Klären und festhalten von persönlichen Entwicklungszielen im Einklang mit den Zielen und Möglichkeiten der Nexpleo
- Erkennen und fördern des Wohlbefindens der Mitarbeitenden, bei Handlungsbedarf entsprechende Rolle(n) involvieren und bei der Umsetzung von Massnahmen unterstützen



# Pionier Problem

- Mit der Transformation zu Holacracy begibt sich NX auf Glatteis
- Es existieren keine Vorbilder, es fehlen die Erfahrungswerte
- Beratung ist unscharf
- Gleichgesinnte und die Community sind wichtig
- Selbstreflektion wird elementar
- Die Unsicherheit - NX befindet sich im «trial and error» Modus
- Das Interessen der Aussenwelt ist gross





# Chancen

- Nachfolgeregelung erleichtert da rollend
- Ständige Reorganisationen in kleinen, kontinuierlichen Schritten
- Sehr anpassungsfähig gegenüber Veränderungen
- Sehr viele denken mit und bringen sich ein
- Alle Mitarbeitenden denken und handeln wie Unternehmer
- Sehr attraktiv für Bewerber die «etwas bewegen wollen»
- Macht das Unternehmen Interessant gegen aussen

Behauptung:

Selbstorganisation ist **die Zukunft** für aller Unternehmen!





*Danke!*



*Fragen?*

**Zukunft**

[aebersold@nexplore.ch](mailto:aebersold@nexplore.ch) **Daniel Aebersold** 079 411 27 27

Vielen Dank!  
Fragen?



Nexplore AG

C.F.L. Lohnerstrasse 24

3645 Gwatt (Thun)

Telefon +41 33 334 02 00

[info@nexplore.ch](mailto:info@nexplore.ch)