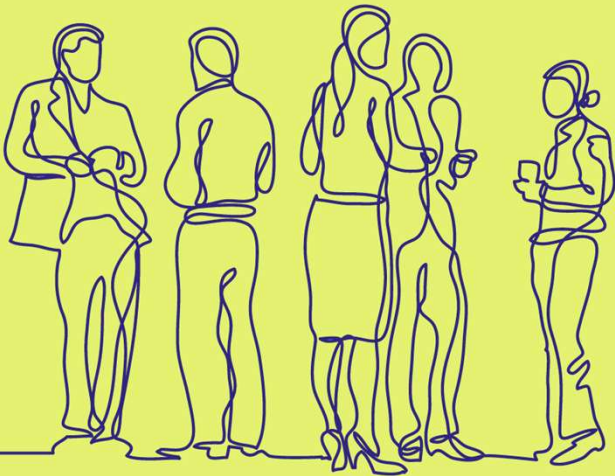


Disziplin in der Strategieumsetzung

Tools für mehr Klarheit und Fokus



mio

Organisationen für die Menschen besser machen

Ausgangspunkt: GF am GRIPS Theater

GF am GRIPS Theater: Wie schaffe ich es, dass strategische Initiativen nicht stecken bleiben?

Impulse aus Weiterbildungen:

Erfolgsfaktoren People

1. Disciplined people
2. Disciplined thought
3. Disciplined execution

(Scale-Up-Academy)

High Performance Organisation

High Performance Organisationen zeichnen sich dadurch aus, effizient komplexe Probleme angehen zu können.

(Hello Agile)

mio

Organisationen für die Menschen besser machen

Stopplersteine für Umsetzung - Wortwolke

schlechte kommunikation
menschlichkeit
nur ziele definiert intransparenz
partizipation eigene interessen why fehlt
unklarheit falsche strategie vertettelung
persönliche ziele ungeklärte widersprüche
widerstand

mio

Organisationen für die Menschen besser machen

Story-Telling-Frameworks

And – But – Therefore

1. And: gewohnte Situation, Kontext, Ausgangslage
2. But: unerwartete Wendung, Hindernis, Konflikt, Herausforderung
3. Therefore: Entscheidung, Wirkung, Ende mit stabilem Zustand

Before – After - Bridge

1. Before: aktuelle Situation, Problembeschreibung
2. After: Zustand ohne Problem, Soll-Beschreibung, Erfolg
3. Bridge: Wie war der Weg möglich?

Teilnehmendenbeispiel 1: Scrum-Einführung in der IT

- Scrum als strukturierter Rahmen für Anforderungsmanagement eingeführt
- Retro-Review-Prozess wurde vom restlichen Unternehmen wirklich als „Marktplatz für Ideen“ begriffen und ausgeweitet
- Erfolgsfaktoren:
 - Pain Points gesehen – Viele haben gesehen, dass man was verändern muss, aber wir haben den Raum geschaffen, in dem es ausgesprochen werden konnte.
 - Trauerarbeit aktiv einplanen: Würdigen, was bisher funktioniert hat, und Abschied nehmen, bevor das Neue eingeführt wird
 - Aufrichtigkeit : Entscheidungen ehrlich mit ihren Konsequenzen verknüpfen (Was geht dann auch nicht mehr)

Teilnehmendenbeispiel 2: Konzernkonsolidierungssystem

- Klare Rollenstruktur von Beginn an – zeitliche Investition, um jedem seine Rolle zu erklären, machte sich bezahlt
- Regeltermine als heilige Disziplin: Tägliches 15-Minuten-Team-Meeting (eingeführt in Corona) – niedrigschwellig, unstrukturiert aber Projektleitung verlässlich erreichbar
- feste Zeitfenster schaffen Verlässlichkeit und ersetzen Einzelabstimmungen - Prinzip: „Disziplin schafft Freiheit“ – feste Strukturen reduzieren Koordinationsaufwand im Alltag

Teilnehmendenbeispiel 3 :

Rollenorganisation als Fehldiagnose

- Organisation wollte schlechte Mitarbeiterbefragungswerte mit struktureller Umstellung zu rollenbasierter Organisation lösen
- Lösung wurde top-down gesetzt, ohne das eigentliche Problem zu verstehen – führte zu Widerstand statt Veränderung
- Umbenennung von Strukturen verändert kein Mindset – das Kernproblem blieb ungelöst
- Fluktuation als erzwungenes Warnsignal: erst danach wurde das Problem ernst genommen
- Lehre: Vor der Lösung kommt die Diagnose – Mitarbeitende von Anfang an in die Problemdefinition einbeziehen

Erfolgsfaktoren Team & Prozess

Denkimpuls

mio

Organisationen für die Menschen besser machen

Lieber ein gutes Team mit schlechtem Produkt...

- Kohärentes Handeln
- Klare Rollen und Befugnisse
- Kenntnis der Stärken und Schwächen
- Offene Diskussionskultur
- Kontinuierliches Streben nach Verbesserung
- Verbindliche Verantwortung aus Haltung des Mitunternehmers
- Strukturierte Meetings



Diskussion

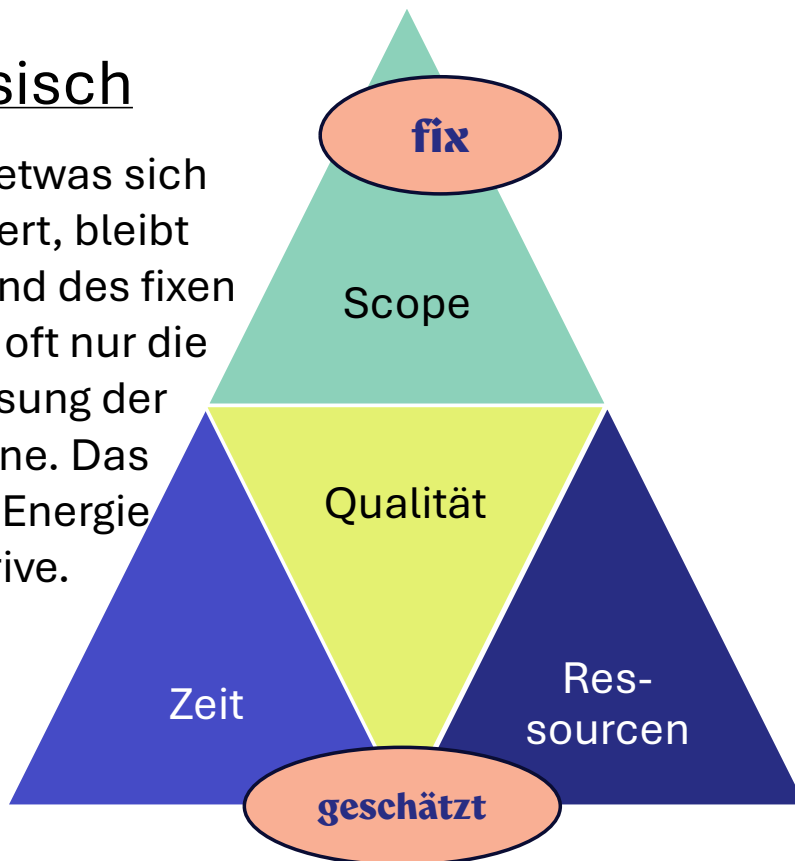
Kontrapunkt: Mit einem schlechten Produkt ist man sofort weg vom Markt, das können sich Unternehmen nicht leisten.

Diskussionsimpuls: Zuspitzung aus dem Scale-Up-Kontext, wo gewisser market-fit des Produktes bereits gegeben ist. Dennoch, wenn Teams nicht lernfähig sind, entwickeln sie das Produkt nicht weiter und verschlafen neue Trends (Bsp. Nokia).

Magische Dreieck

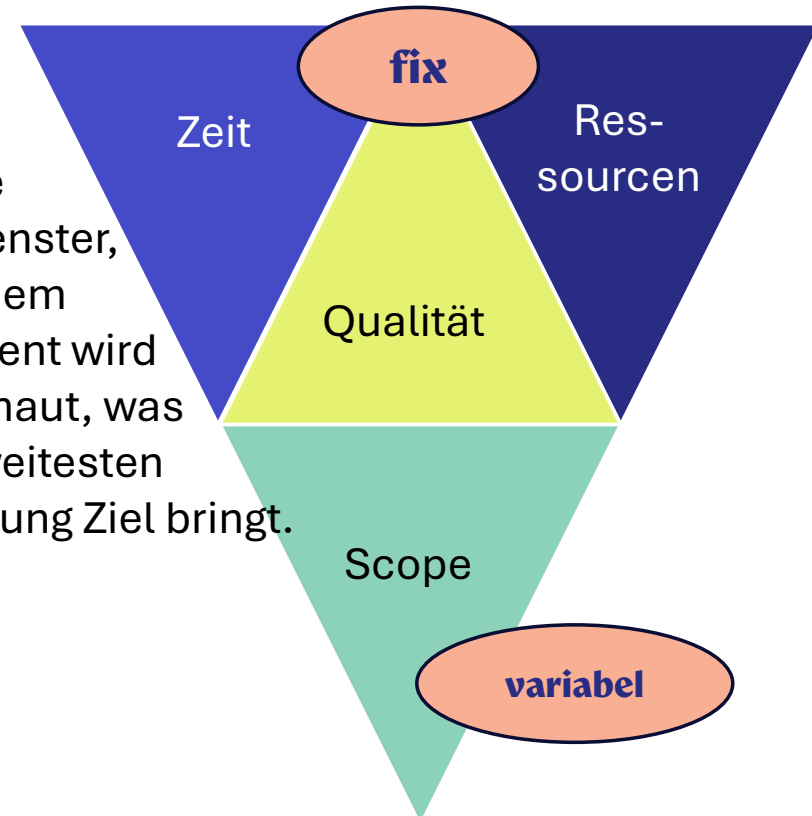
klassisch

Wenn etwas sich verzögert, bleibt aufgrund des fixen Scope oft nur die Anpassung der Deadline. Das kostet Energie und Drive.

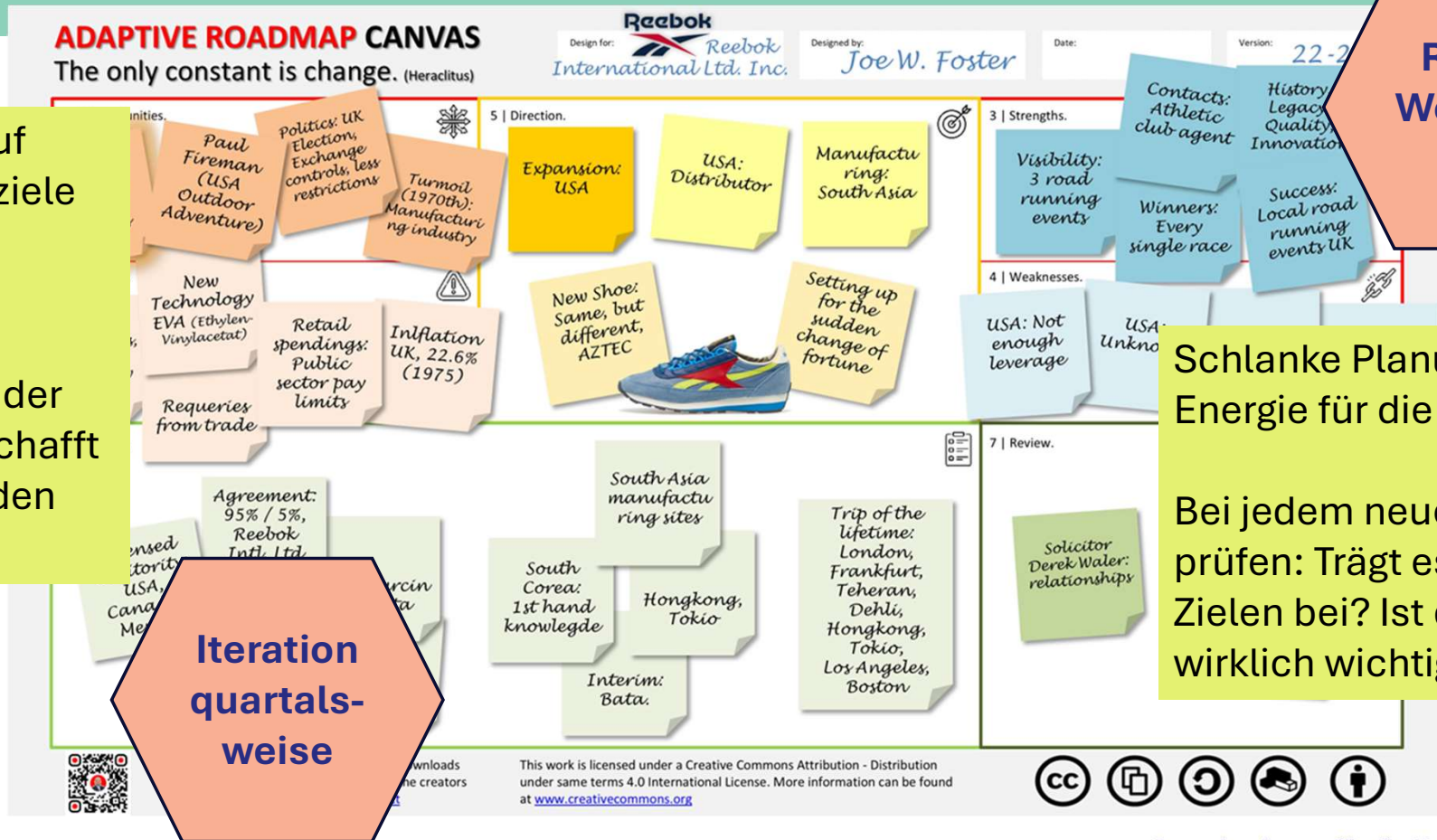


agil

Feste Zeitfenster, in jedem Moment wird geschaut, was am weitesten Richtung Ziel bringt.



Adaptive Roadmap Canvas



Reduktion auf wenige Kernziele (nur 1-3 pro Quartal)

Transparenz der Herleitung schafft Klarheit bei den Prioritäten

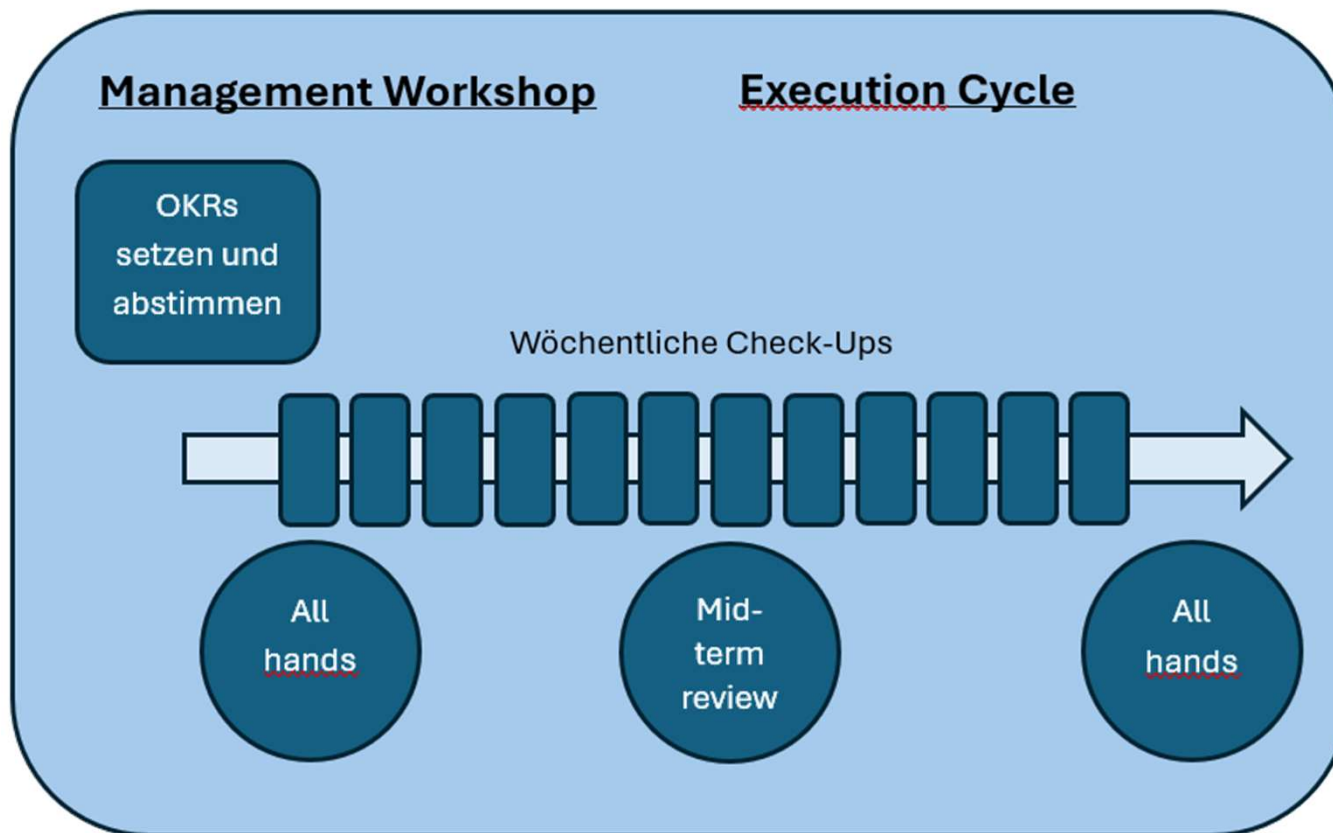
Schlanke Planung = mehr Energie für die Umsetzung

Bei jedem neuen To-Do prüfen: Trägt es zu gesetzten Zielen bei? Ist das neue Ziel wirklich wichtiger?

mio

Organisationen für die Menschen besser machen

OKR Execution Cadence

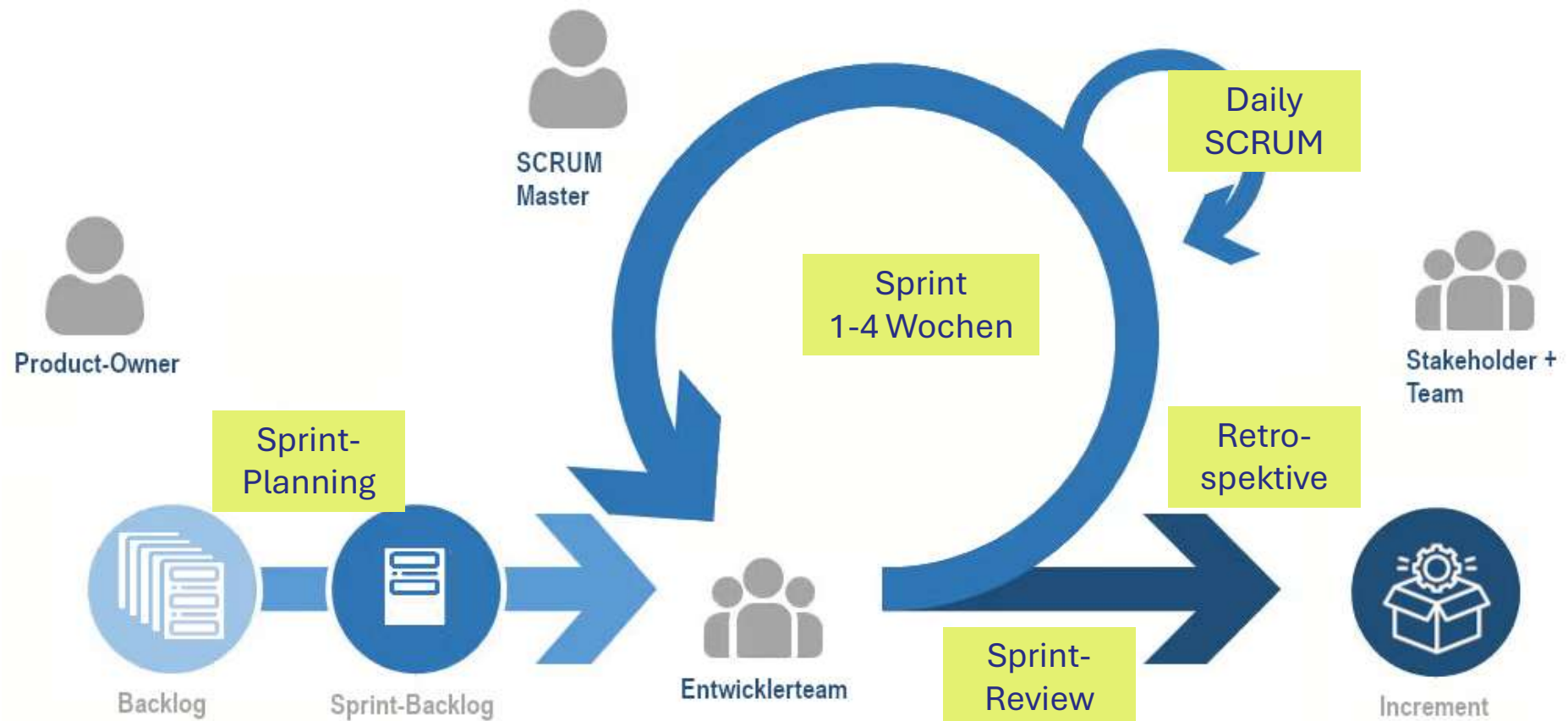


Weekly Check-Up:

- 
- Was steht als nächstes an?
- Wo brauche ich Unterstützung?

Verantwortung bedeutet auch Rechenschaft ablegen. Die Transparenz schafft aber Verbindlichkeit.

SCRUM Struktur



Anmerkungen für Solo-Selbständige

- Adaptive Roadmap Canvas :
Solo-Selbständige können sich diese Rhythmik selbst auferlegen und entsprechend reflektieren
- OKR Execution Cadence:
Sparringspartner als externer Coach oder im kollegialen Austausch, demgegenüber Rechenschaft abgelegt wird
- SCRUM:
Neben Taktung durch Sprints auch Zeitfenster definieren, in denen man mit verschiedenen Rollen auf seine Arbeit schaut



mio

Organisationen für die Menschen besser machen

Diskussion

Frage: Sollte man SCRUM in kleinen Start-Ups einführen?

Diskussionsimpuls: Jein. Keine sklavische Umsetzung als Dogma, aber zentrale Prinzipien sind absolut wertvoll: insb. Rhythmisierung & Reviews/ Retrospektives.

„Ich brauche ein Board für Transparenz, ob dafür LEAN, SCRUM Board, KANBAN gewählt wird, ist sekundär. Alle Boards schaffen eine Struktur, in der sich alle Teammitglieder einfach committen können.“

Mein Angebot für Sie

Wenn Sie nicht zur strategischen Steuerung kommen, weil zuviel operative Problemlösung bei Ihnen liegt, ...

Wenn Ihr Team nicht die Qualität der Zusammenarbeit hat, um komplexe Probleme effizient zu bewältigen, ...

Wenn strategische Initiativen in der Umsetzung hängen bleiben, ...

Machen Sie einen Termin zum Kennenlernen unter Kontakt auf:
www.mioberatung.de



Organisationen für die Menschen besser machen



Führung

**Führung
reflektieren,
Verhalten
abstimmen,
Klarheit schaffen**

Zufriedenheit

**Initiative von
Unten – für mehr
Zufriedenheit am
Arbeitsplatz.**

mio steht für Menschen in
Organisationen.

Als Prozessbegleiter, Moderator und
Coach unterstütze ich Sie, Führung
und Mitgestaltung zu verbinden,
Beteiligung effizient und wirkungsvoll
einzusetzen. Denn ich bin überzeugt,
die besten Lösungen entstehen, wenn
sich alle einbringen. Das Ergebnis:
Arbeitsplätze, die Menschen mögen,
und unternehmerischer Erfolg Hand
in Hand.

Kultur

**Werte im Dialog
klären –
so entsteht Kultur,
die trägt.**

Strategie

**Erfolg
braucht alle –
agiler dem Wandel
begegnen.**



Menschen in Organisationen

Prozessbegleitung, Moderation
und Coaching für
Unternehmenskultur und
innerbetriebliche Mitgestaltung

Andreas Joppich

0176 – 83043355
info@mioberatung.de
www.mioberatung.de

Andreas Joppich

info@mioberatung.de

www.mioberatung.de

LinkedIn: a-joppich



mio

Organisationen für die Menschen besser machen