

# VON DER TRADITIONELLEN HIN ZUR KOLLEGIALEN FÜHRUNG MIT MEHR SELBSTORGANISATION

SwissICT Arbeitswelten Konferenz 2020

Caspar v. Stülpnagel



BASEL | BERN | BRUGG | BUKAREST | DÜSSELDORF | FRANKFURT A.M. | FREIBURG I.BR. | GENÈVE  
HAMBURG | KOPENHAGEN | LAUSANNE | MANNHEIM | MÜNCHEN | STUTTGART | WIEN | ZÜRICH

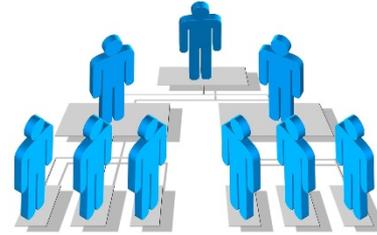
**trivadis**

# Caspar v. Stülpnagel

Seit 2011 bei der Trivadis AG  
Head of Region Dreiländereck  
Dipl. Hdl. / Wirtsch.Inf (Univ.)



**VON DER TRADITIONELLEN**



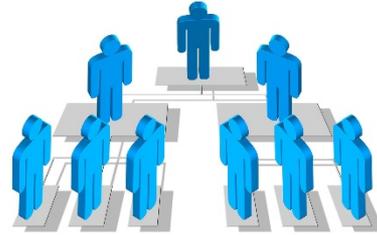
**HIN ZUR KOLLEGIALEN FÜHRUNG**



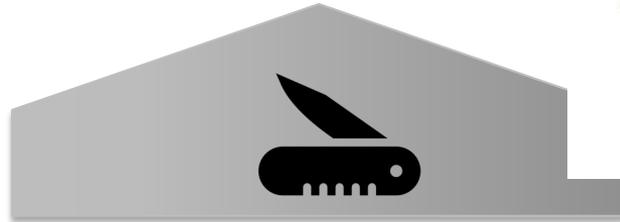
**MIT MEHR SELBSTORGANISATION**



VON DER TRADITIONELLEN



HIN ZUR **KOLLEGIALEN FÜHRUNG**



MIT MEHR **SELBSTORGANISATION**



# Disclaimer

VON DER TRADITIONELLEN

HIN ZUR KOLLEGIALEN FÜHRUNG

MIT MEHR SELBSTORGANISATION

Mein Erfahrungsbericht



# Ausgangslage

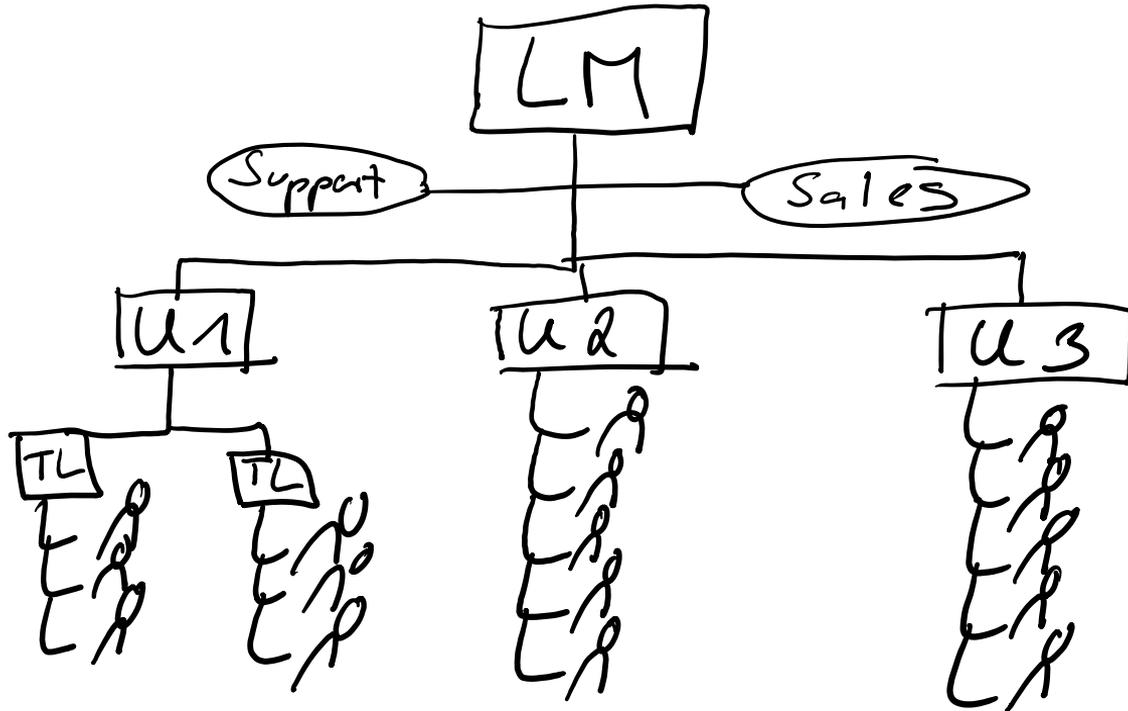
## >> Allgemein

- Trivadis AG
  - IT-Consulting Dienstleister aus dem D-A-CH Raum
  - Gegründet 1994 in Basel, jetzt Hauptsitz in Zürich Glattbrugg
  - Ca. 730 MA, davon ca. 75 am Standort Basel (insgesamt 15 Standorte)
  - Bis Ende 2016 klassische traditionelle Führung im hierarchischen Model
  - Handlungsdruck Ende 2016
    - Zuständige Niederlassungs-Manager in Basel hat Ende 2016 die Firma verlassen
    - Performance rückläufig (Auftragseingang, Umsatz, MA-Fluktuation)
    - Markt und Kunden ändern sich (u.a. digitale Transformation)

# Ausgangslage

>> Organisation anno 2016/2017

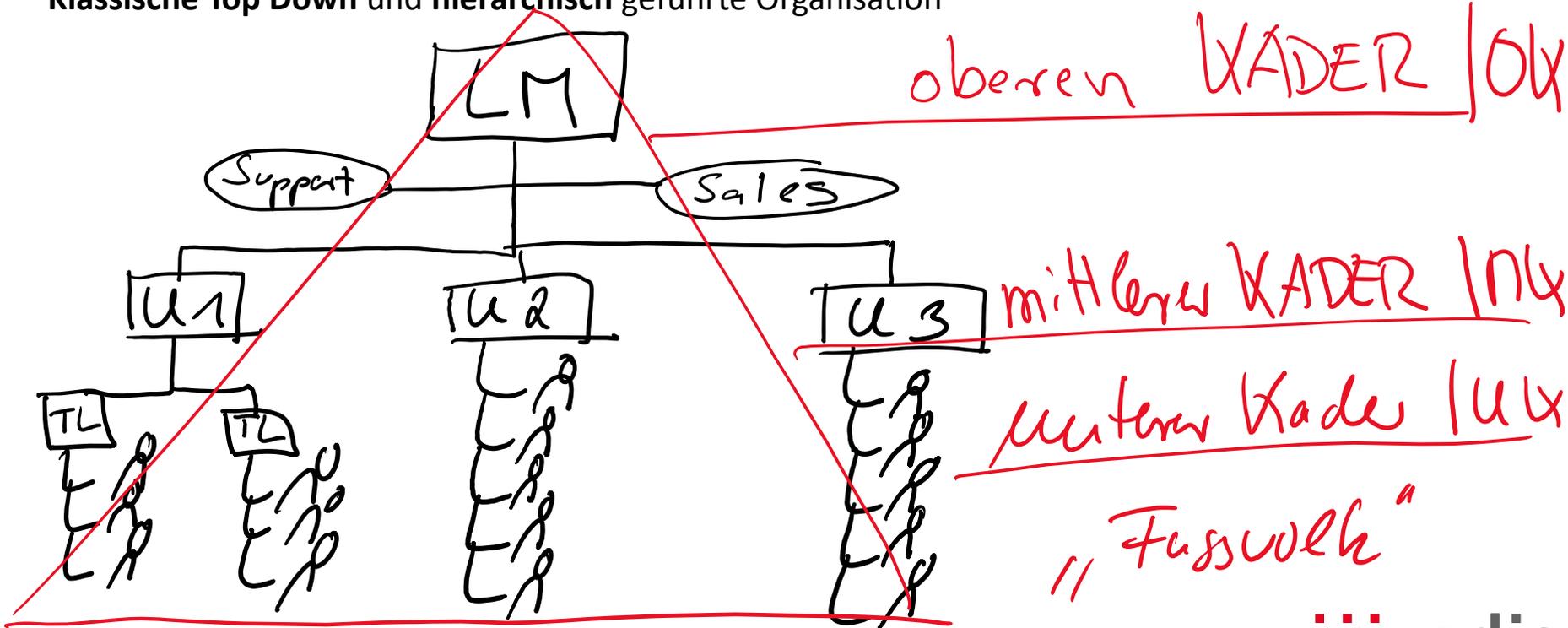
Klassische Top Down und hierarchisch geführte Organisation mit klaren Funktionen



# Ausgangslage

>> Organisation anno 2016/2017 - Kaderstruktur

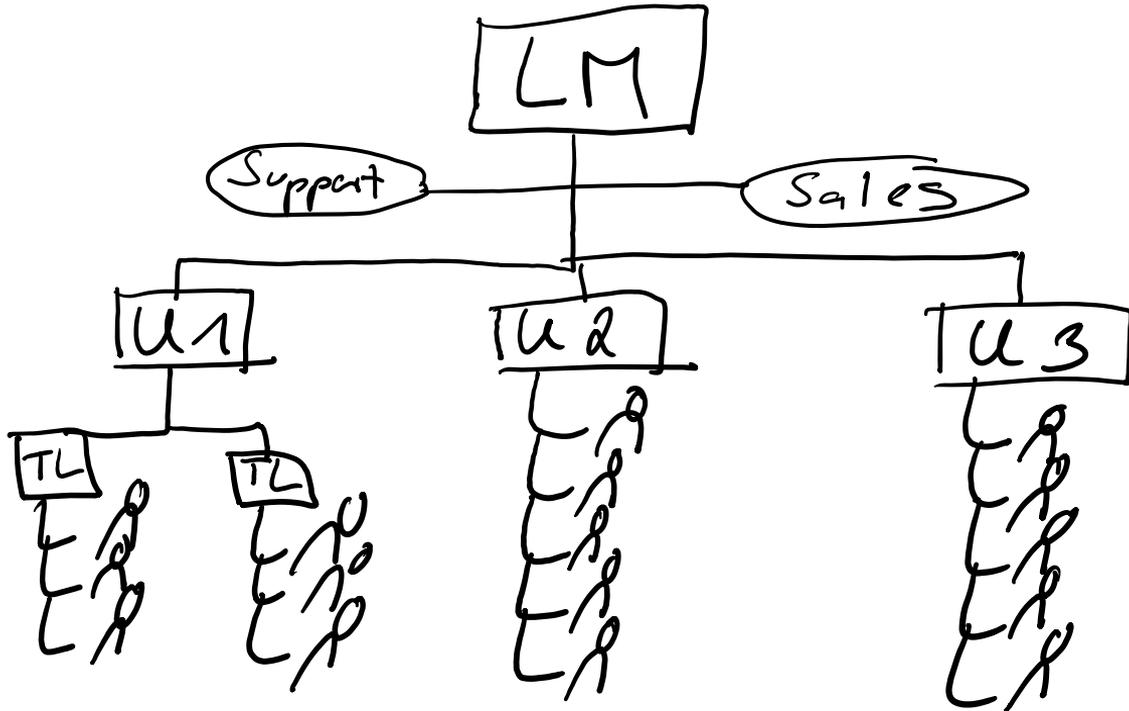
Klassische Top Down und hierarchisch geführte Organisation



# Ausgangslage

>> Organisation anno 2016/2017 – **Wo ist der Kunde?**

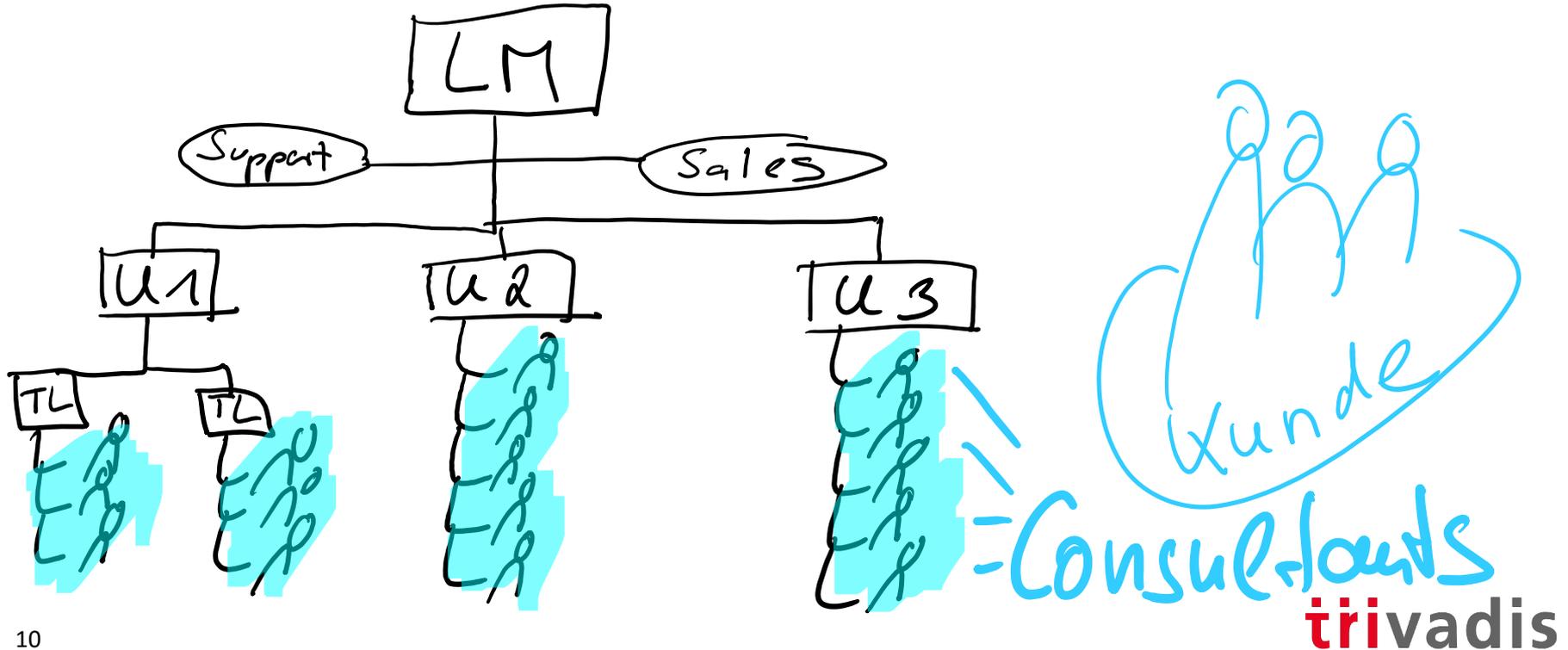
Klassische Top Down und hierarchisch geführte Organisation



# Ausgangslage

>> Organisation anno 2016/2017 – Wer hat den meisten Kundenkontakt?

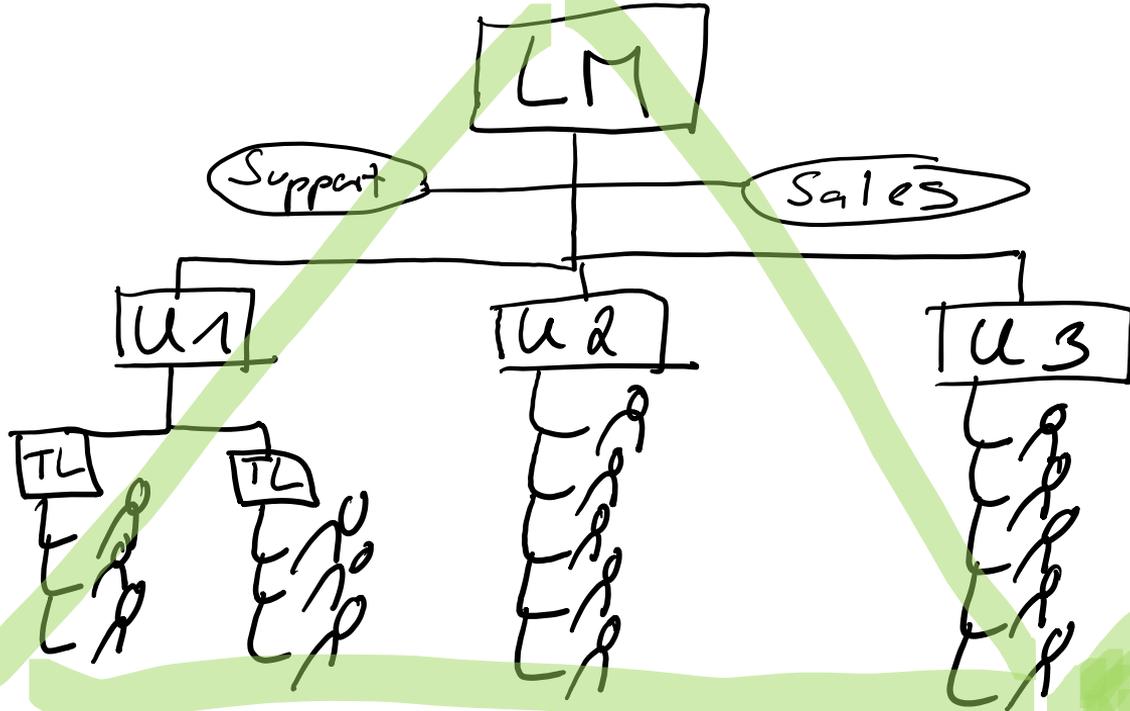
Klassische Top Down und hierarchisch geführte Organisation



# Ausgangslage

>> Organisation anno 2016/2017 – Information und Entscheidungs-Dilemma

Klassische Top Down und hierarchisch geführte Organisation

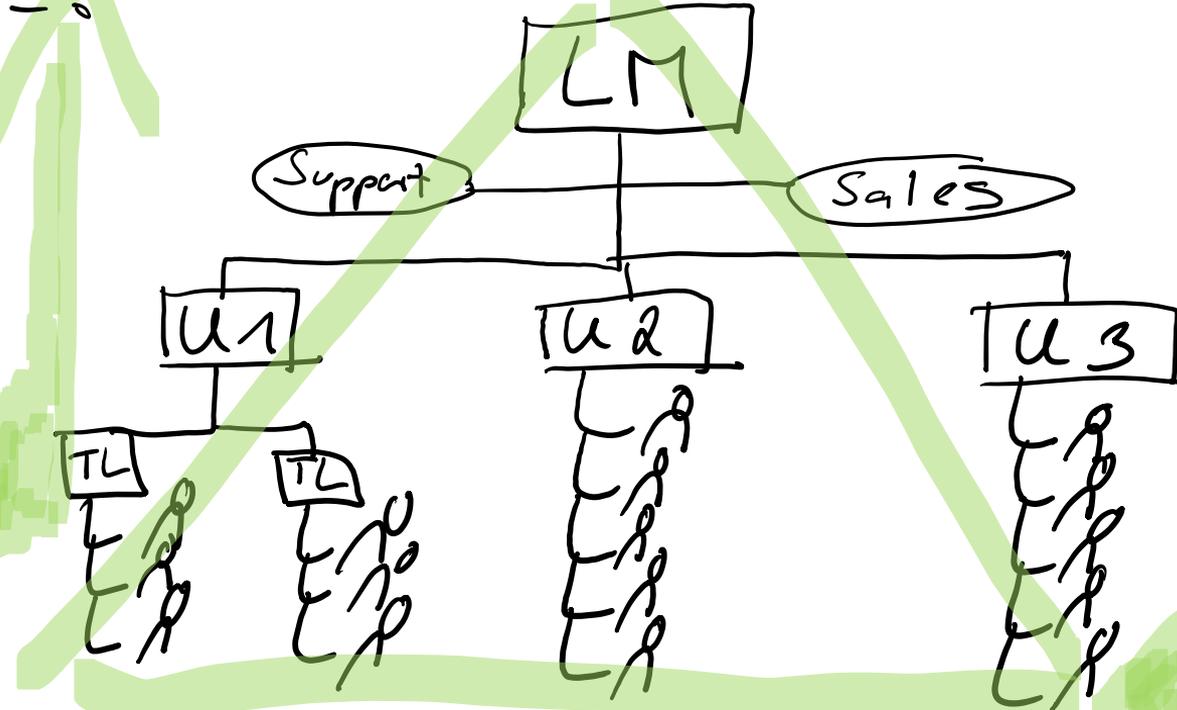


Kunde

# Ausgangslage

>> Organisation anno 2016/2017 – Information und Entscheidungs-Dilemma

Klassische Top Down und hierarchisch geführte Organisation

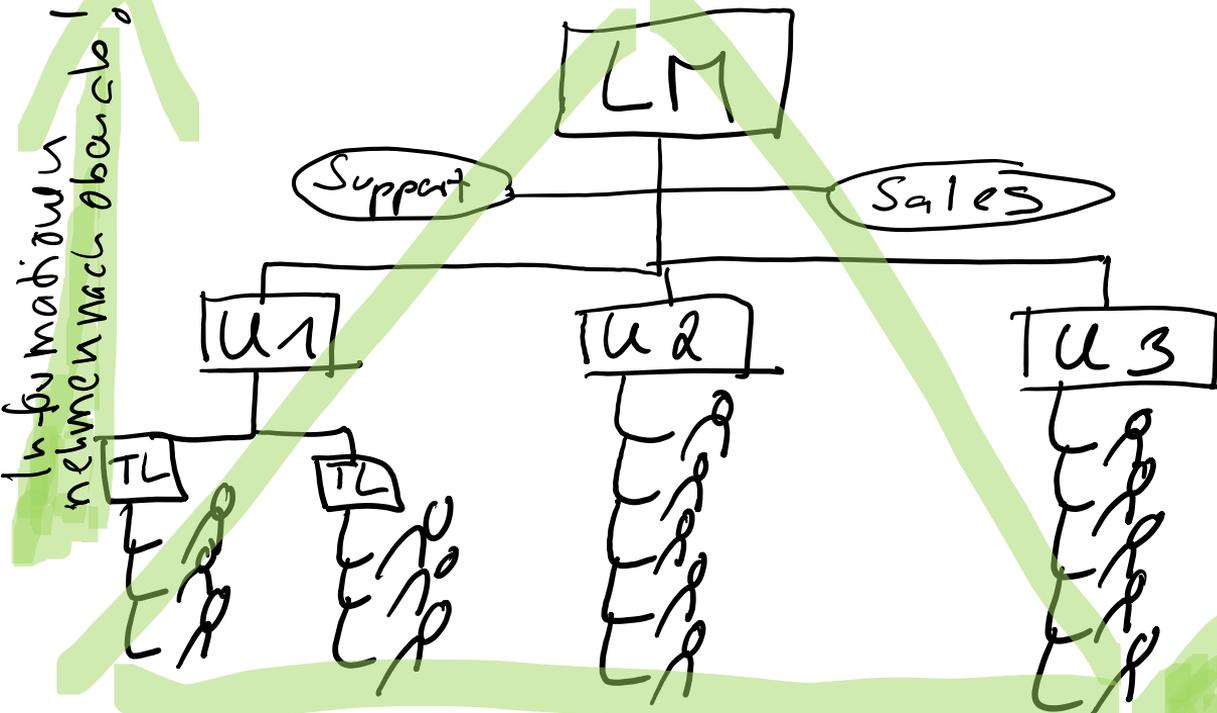


Kunde

# Ausgangslage

>> Organisation anno 2016/2017 – Information und Entscheidungs-Dilemma

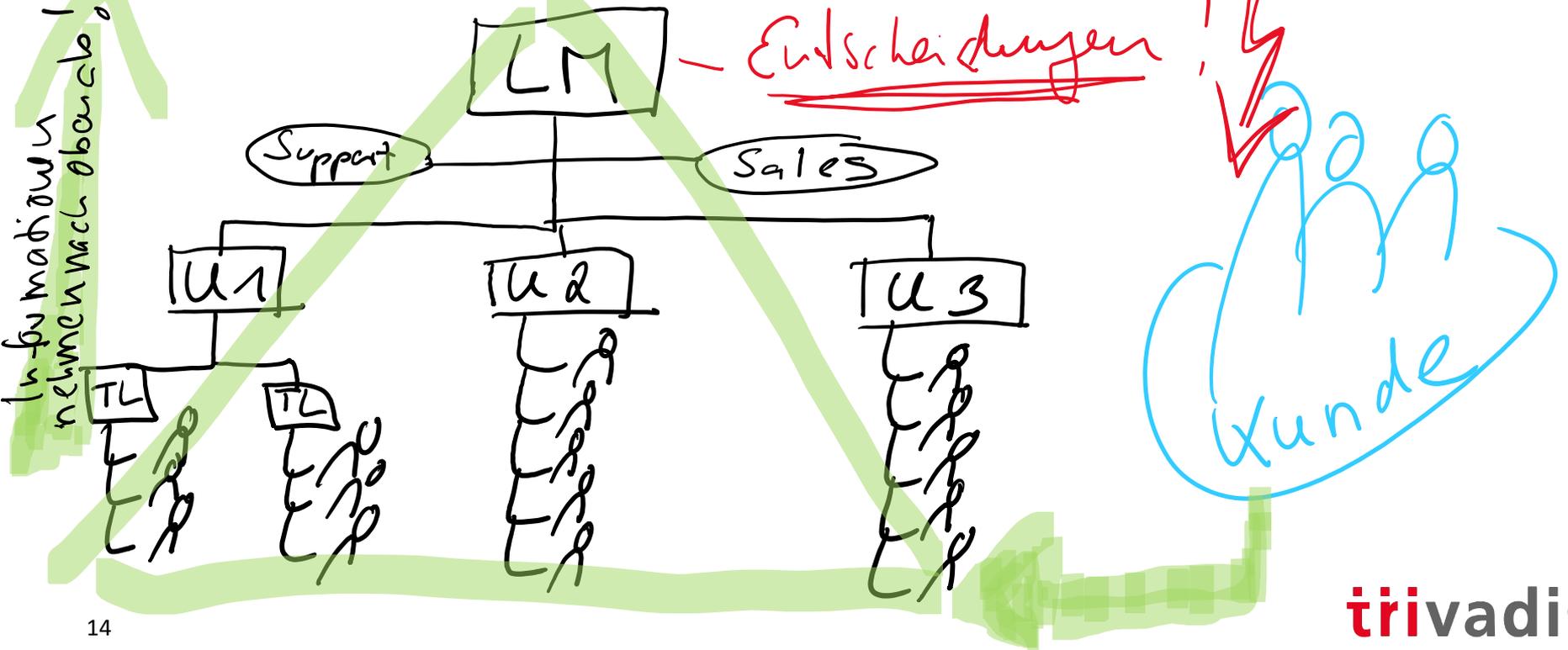
Klassische Top Down und hierarchisch geführte Organisation



# Ausgangslage

>> Organisation anno 2016/2017 – Information und Entscheidungs-Dilemma

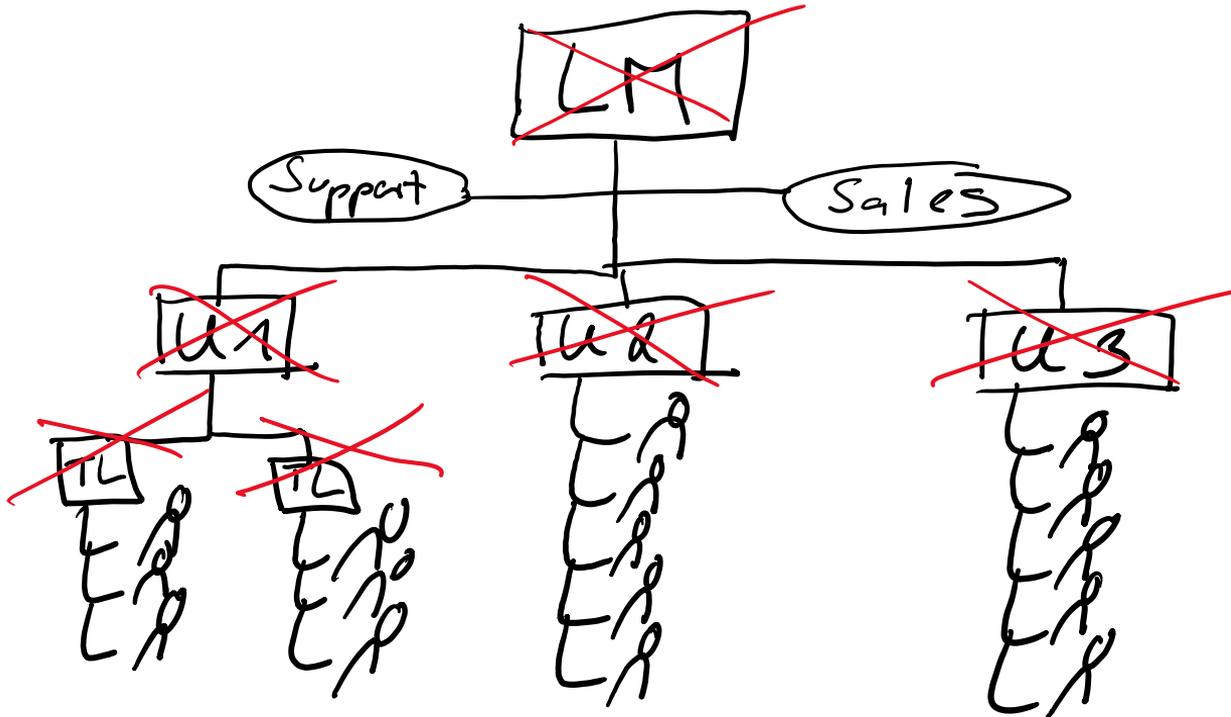
Klassische Top Down und hierarchisch geführte Organisation



# Ausgangslage

>> Organisation anno 2016/2017 – Auflösen der Kader

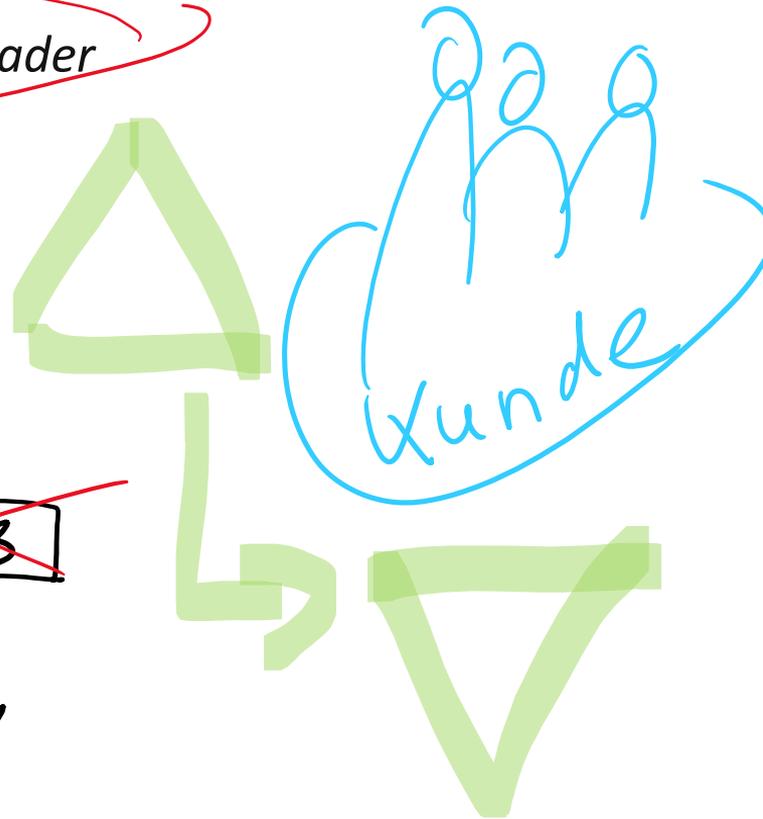
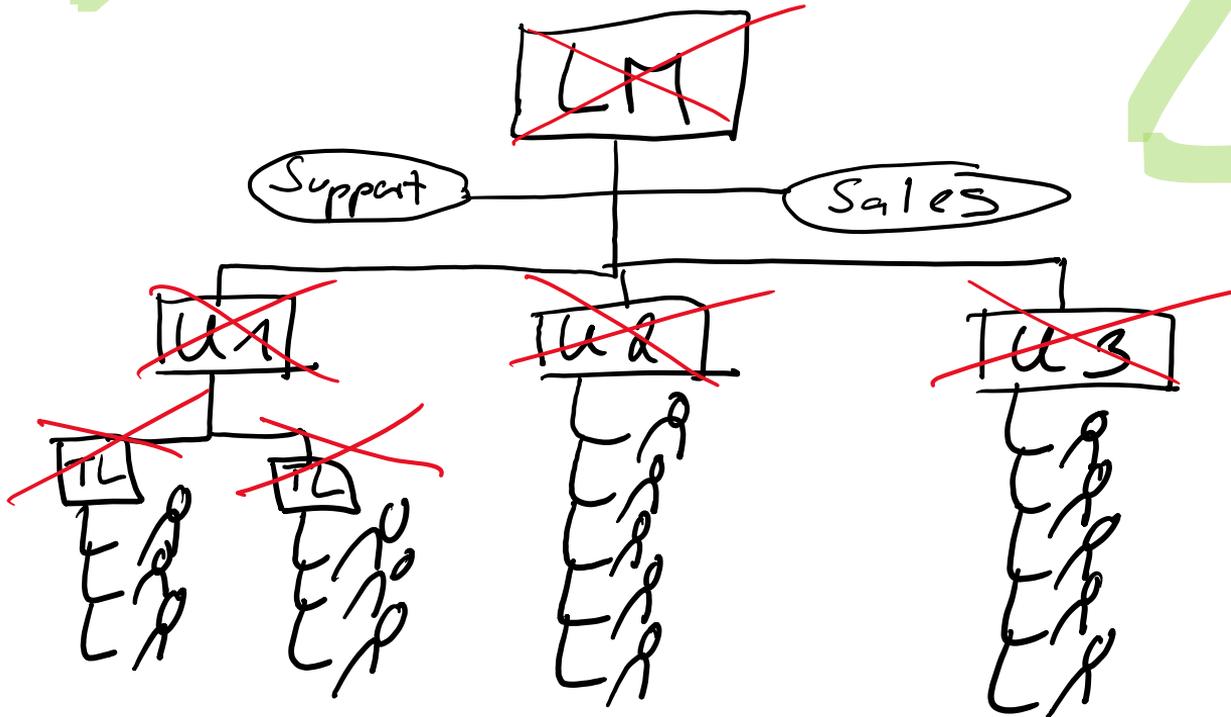
Klassische Top Down und hierarchisch geführte Organisation



# Ausgangslage

>> Organisation anno 2016/2017 – Auflösen der Kader

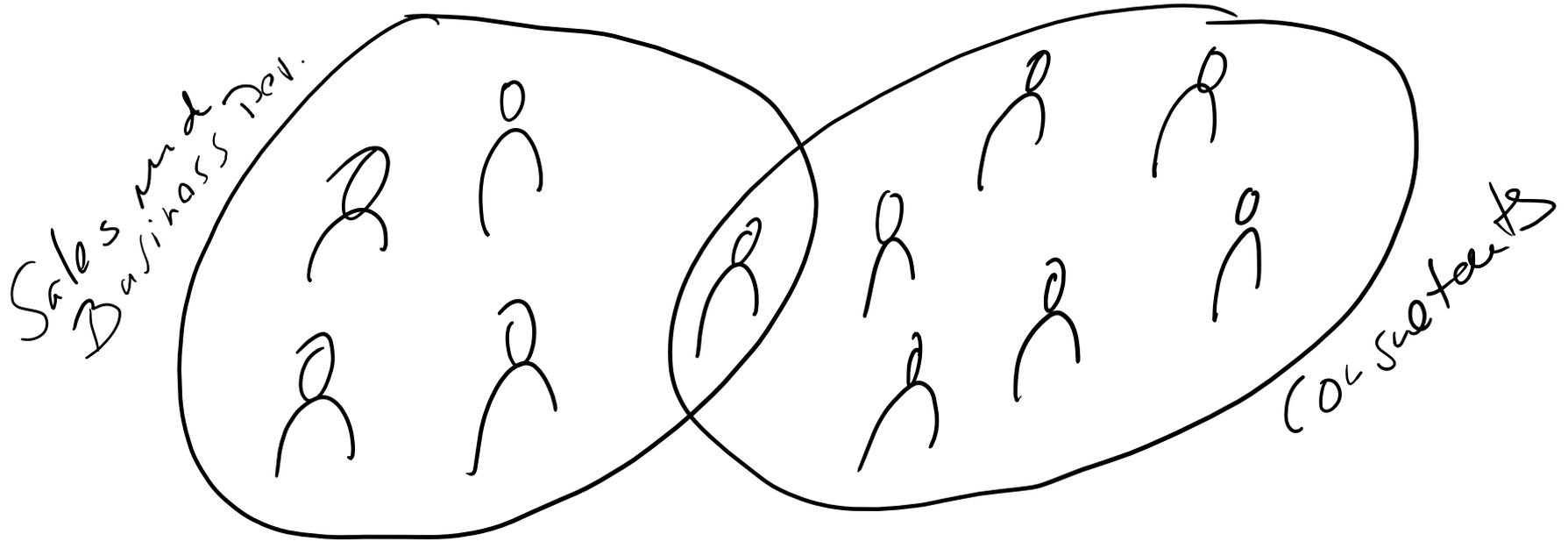
Und umkehren des Informations-Dilemmas



# Zielsetzung- Selbstorganisierende Organisation

>> Wie schaffen wir mehr Selbstorganisation?.... Durch

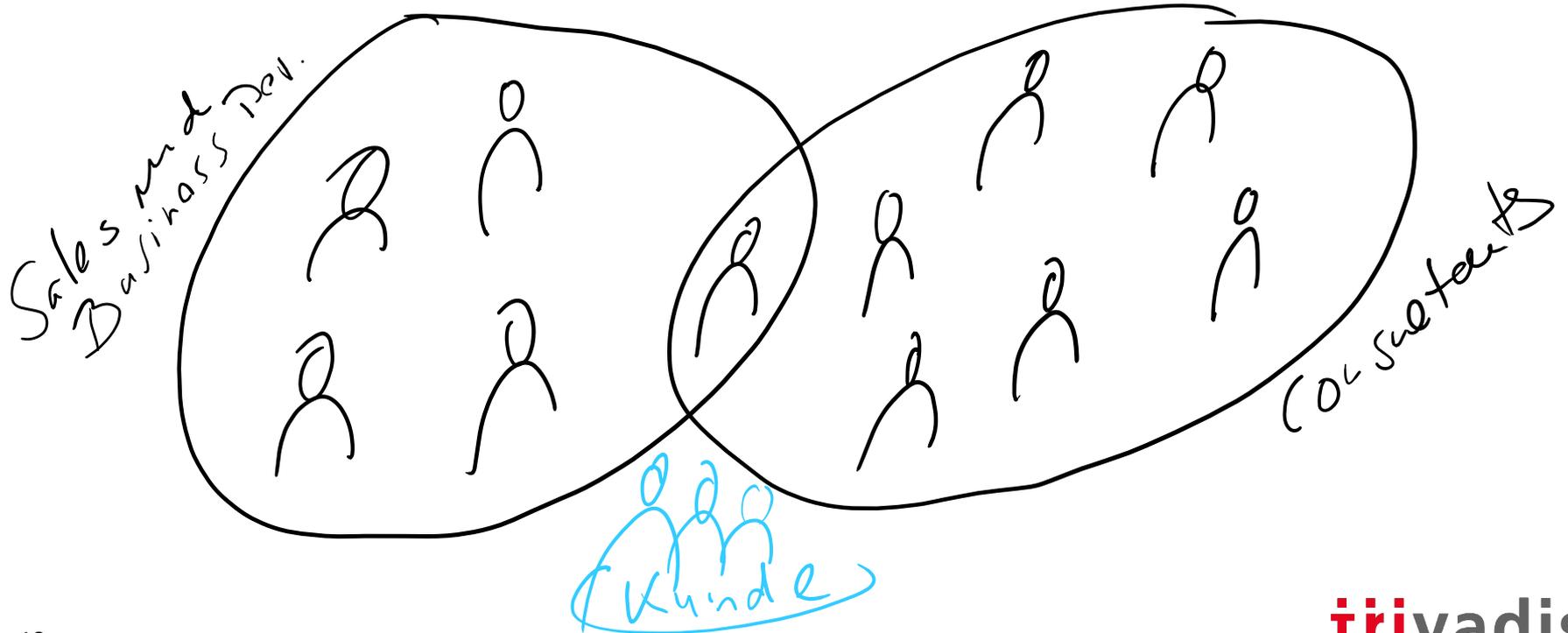
**Selbstorganisierende Kreise**



# Zielsetzung- Selbstorganisierende Organisation

>> Wie schaffen wir mehr Selbstorganisation?.... Durch

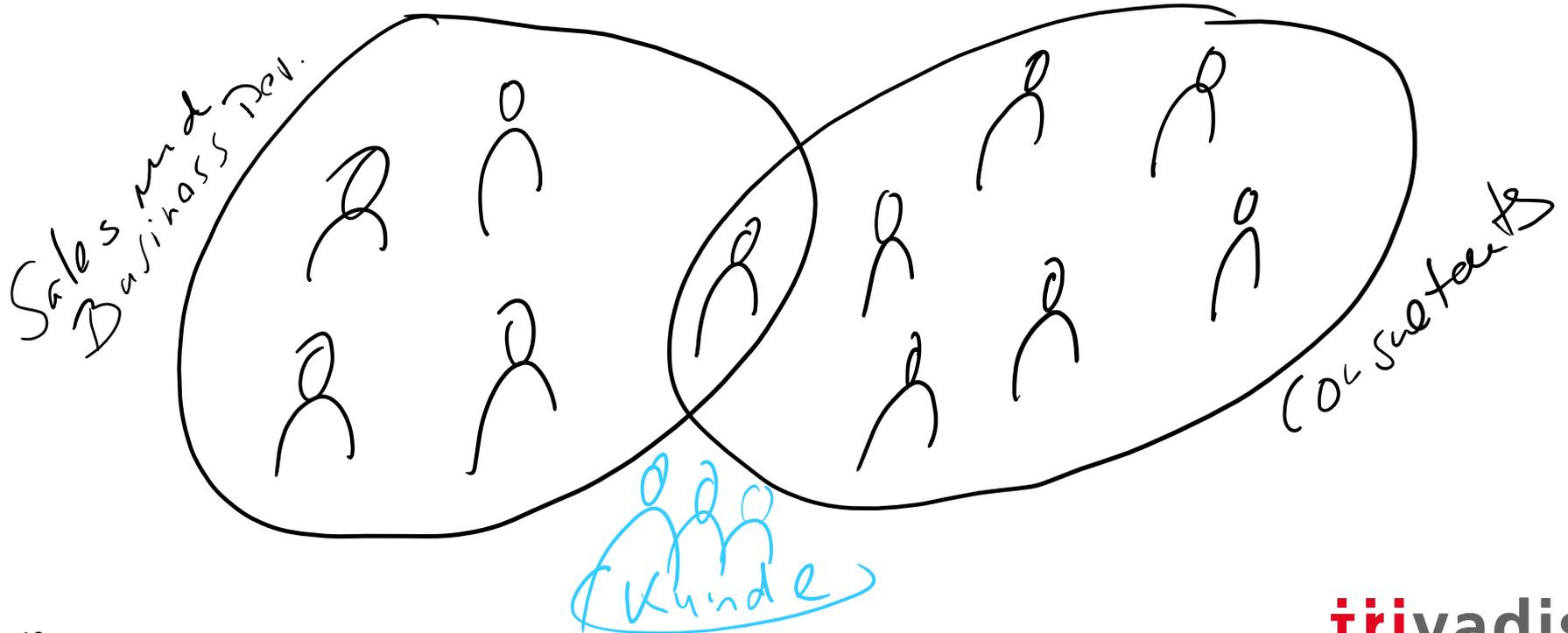
**Selbstorganisierende Kreise**



# Zielsetzung- Selbstorganisierende Organisation

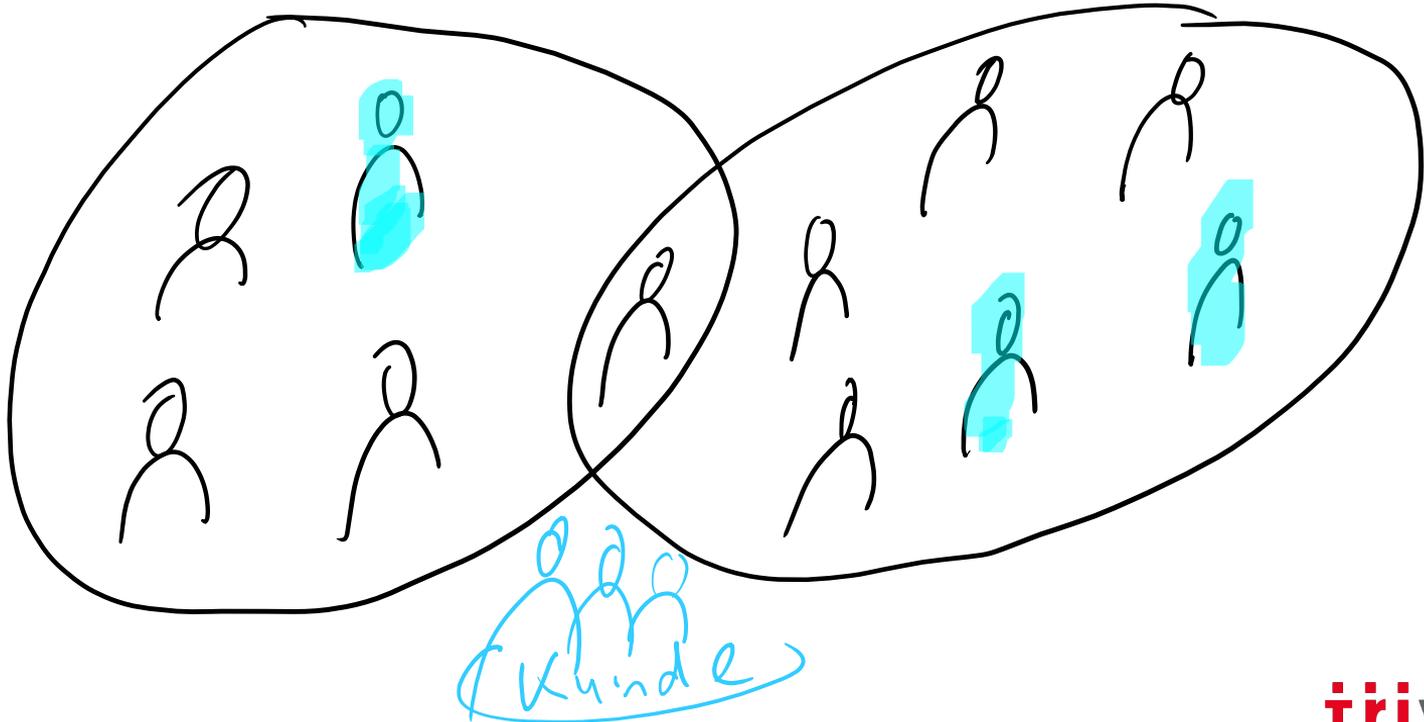
>> Wie schaffen wir mehr Selbstorganisation?.... Durch

**Selbstorganisierende Kreise und Rollen**



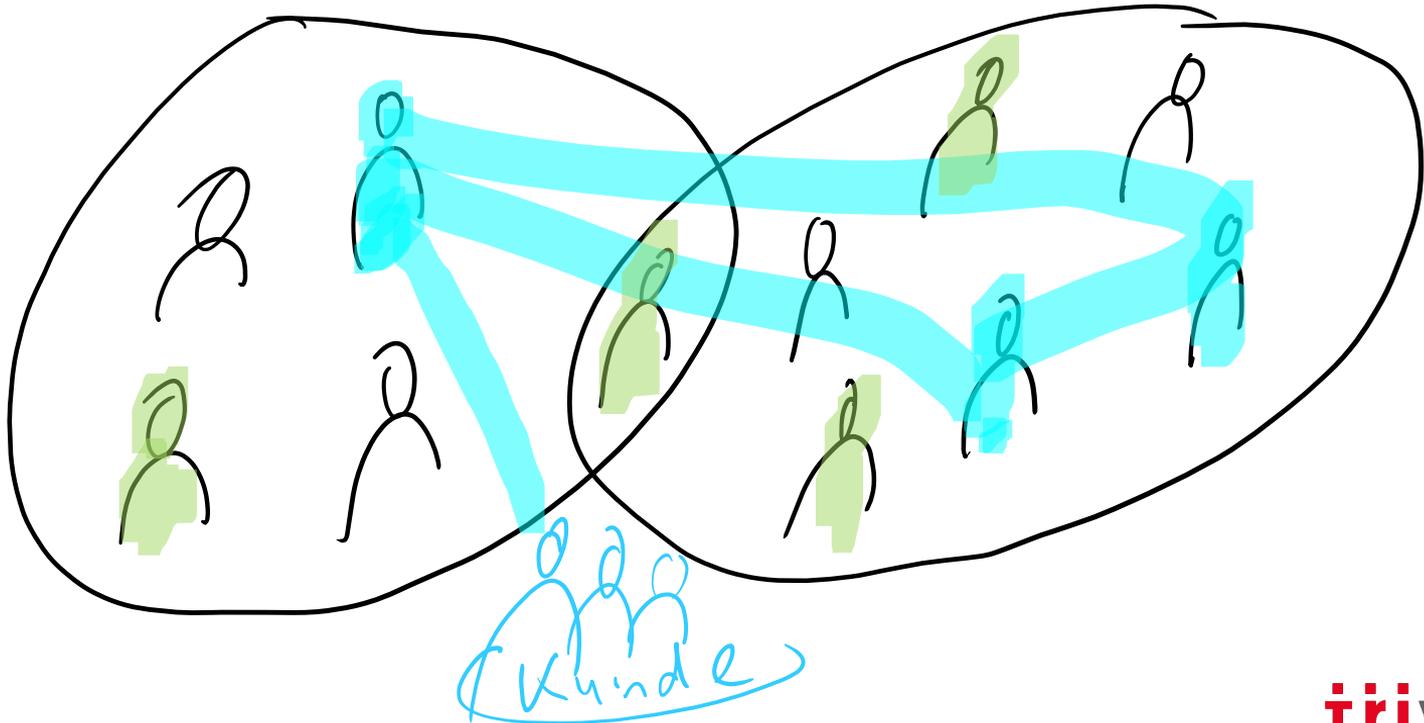
# Zielsetzung- Selbstorganisierende Organisation

>> *Wie schaffen wir mehr Selbstorganisation?.... Durch*  
**Selbstorganisierende Kreise und Rollen**



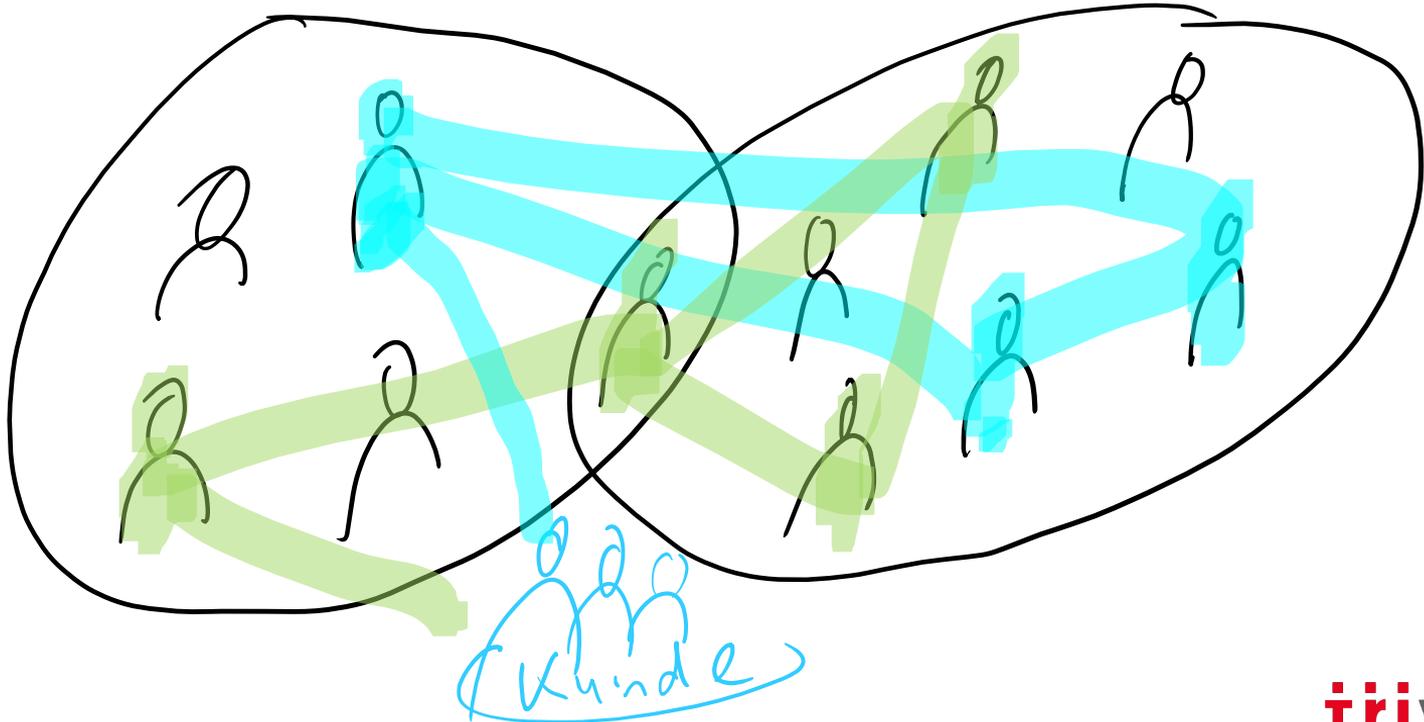
# Zielsetzung- Selbstorganisierende Organisation

>> Wie schaffen wir mehr Selbstorganisation?.... Durch  
Selbstorganisierende **Kreise und Rollen**



# Zielsetzung- Selbstorganisierende Organisation

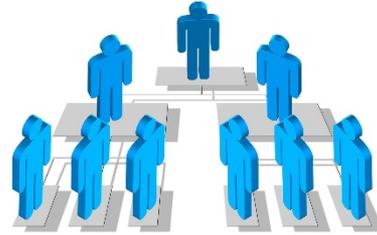
>> *Wie schaffen wir mehr Selbstorganisation?.... Durch  
Selbstorganisierende Kreise und Rollen*



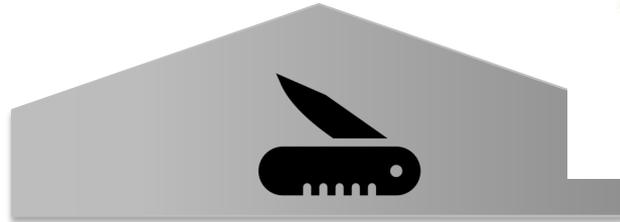
# Unser Vergleich vorher/nacher



VON DER TRADITIONELLEN



HIN ZUR **KOLLEGIALEN FÜHRUNG**



MIT MEHR **SELBSTORGANISATION**



# Unser Vergleich vorher/nacher

Traditionellen

zur



Kollegialen Führung

Entscheidungshoheit beim Management

Entscheidungshoheit beim Mitarbeiter

Macht durch Informationen

Zusammengehörigkeitsgefühl durch  
Transparenz

Kontrolle durch Misstrauen

Vertrauen braucht keine Kontrolle

Steuerung

Coaching und Koordination

Selbstorganisation

# Was haben wir gelernt? (unsere Irrtümer)

- Wechsel von einer starren Funktion zu einer dynamischen Rolle überfordert viele.
- Mitarbeiter, Menschen brauchen für einen Mindset Change Zeit...viel Zeit...
- Sie können so einen grossen Transformation Change nicht mit allen MA machen, lieber Leute entlassen und neue einstellen
- Nicht mit allen auf einmal starten sondern gruppenweise, angefangen mit den «Klassensprechern» als \*stille\* Enabler

# Was habe ich persönlich gelernt?

- Am Ende ist die Form des Organisationsmodells «egal»
- Es steht und fällt alles mit Ihrem authentischen Auftreten als FK
- Entscheidende Frage sollte sein für alle, die Ihre Organisation verändern wollen, müssen, dürfen....
- Bin ich selber bereit meine Art von Leadership anzupassen weg von **Macht und Misstrauen, Steuerung/Kontrolle** hin zu **Coaching, Transparenz, Mut, Vertrauen und Befähigung der Mitarbeiter.**
- Mein Tipp: Vertrauen Sie Ihren Mitarbeitern, sie werden nicht enttäuscht werden

# Letzte Frage zum Schluss....

*Würde ich es wieder machen?*



# Better TOGETHER



**Eine Welt ermöglichen, in der intelligente IT  
Leben und Arbeiten völlig selbstverständlich erleichtert.**

trivadis



# Eindrücke nach den ersten 6 Monaten....

- <https://www.youtube.com/watch?v=sR8I5UjuZL8>

