

Daniel Aebersold

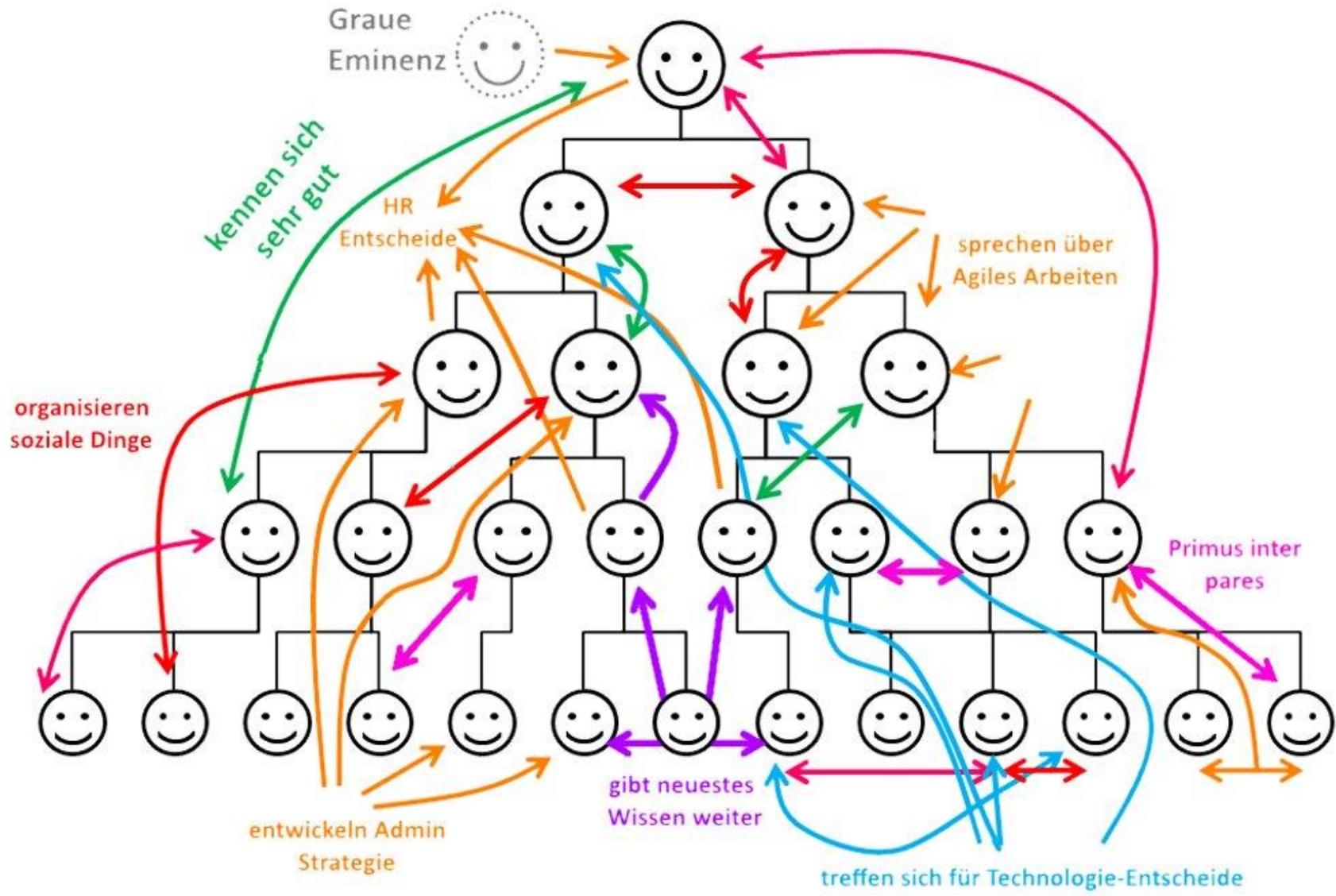
# Die Zukunft gestalten

Der Weg in die Selbstorganisation





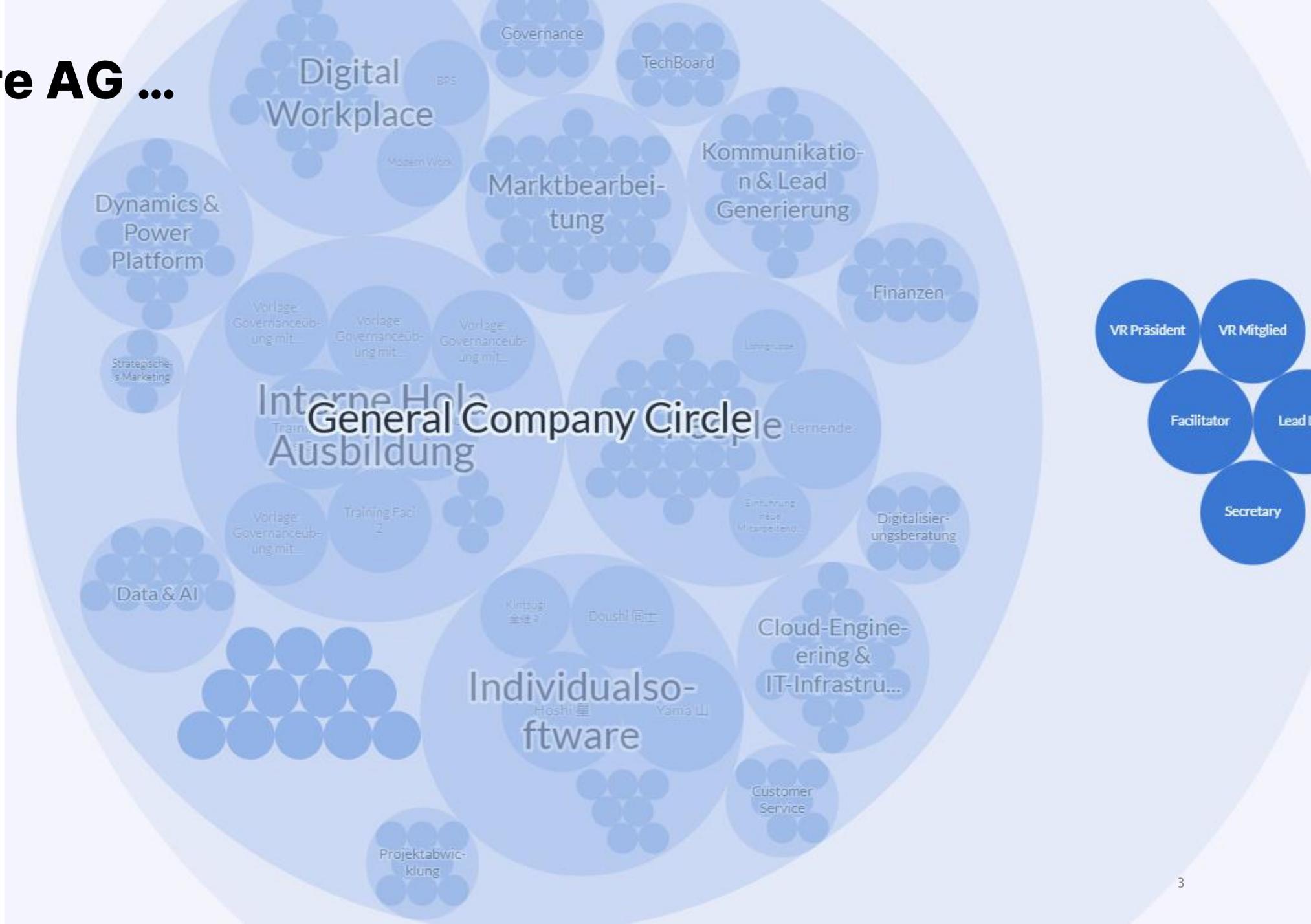
# Wer kennt das?





# Nexlore AG ...

**Stand:  
09.12.2024  
13:31**





# Wer bin ich?

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

## Funktion:

CEO der Firma Nexlore

## Rollen (Stand: 19.12.2024 13:31):

- Verwaltungsrat
- Unterschriftsberechtigter
- Kern Strategie-Board
- Verkaufsreflektor
- Account Manager
- Relationship Manager
- Personalentscheider
- RepLink General Company Circle
- usw... (Total 21 Rollen)

## • Kreise:

General Company Circle, People, Marktbearbeitung, Cloud Engineering, usw.

# Agenda

1. Nexplore kurz vorgestellt
2. Warum Selbstorganisation?
3. Erfahrungsbericht:  
Der lange Weg, kurz erzählt
4. Fragen & Diskussion

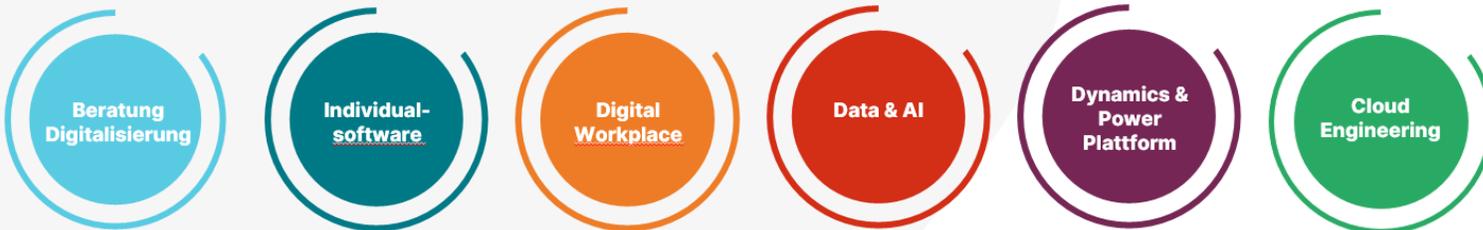
# Kontext Praxisbeispiel: Nexlore AG

## Dienstleister für die digitale Transformation

- Beratung und Umsetzung für Organisation-, Technik- und Kulturwandel
- Entwicklung von individueller, massgeschneiderter Software
- Selbstorganisation nach Holacratie
- Unsere Kunden sind mittlere und grosse Unternehmen, Organisationen, öffentliche Verwaltung meist in der Deutschschweiz

NEXPLORE

## Unsere Dienstleistungen



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

NEXPLORE

## Fakten

**~135**  
Spezialistinnen  
und Fachmänner

**4**  
Standorte

**100 %**  
Leidenschaft

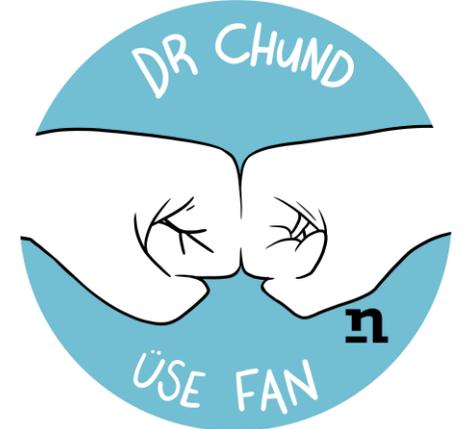
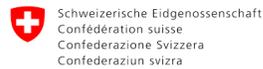
**~15 Mio**  
Umsatz

**20**  
Jahre Microsoft  
Partnerschaft



# Unsere Kunden, unsere Werte

NEXPLORE





# Wie alles begann ...

Warum Selbstorganisation?



# Ausgangslage 2017

## Unternehmen

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

## Mitarbeiter

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

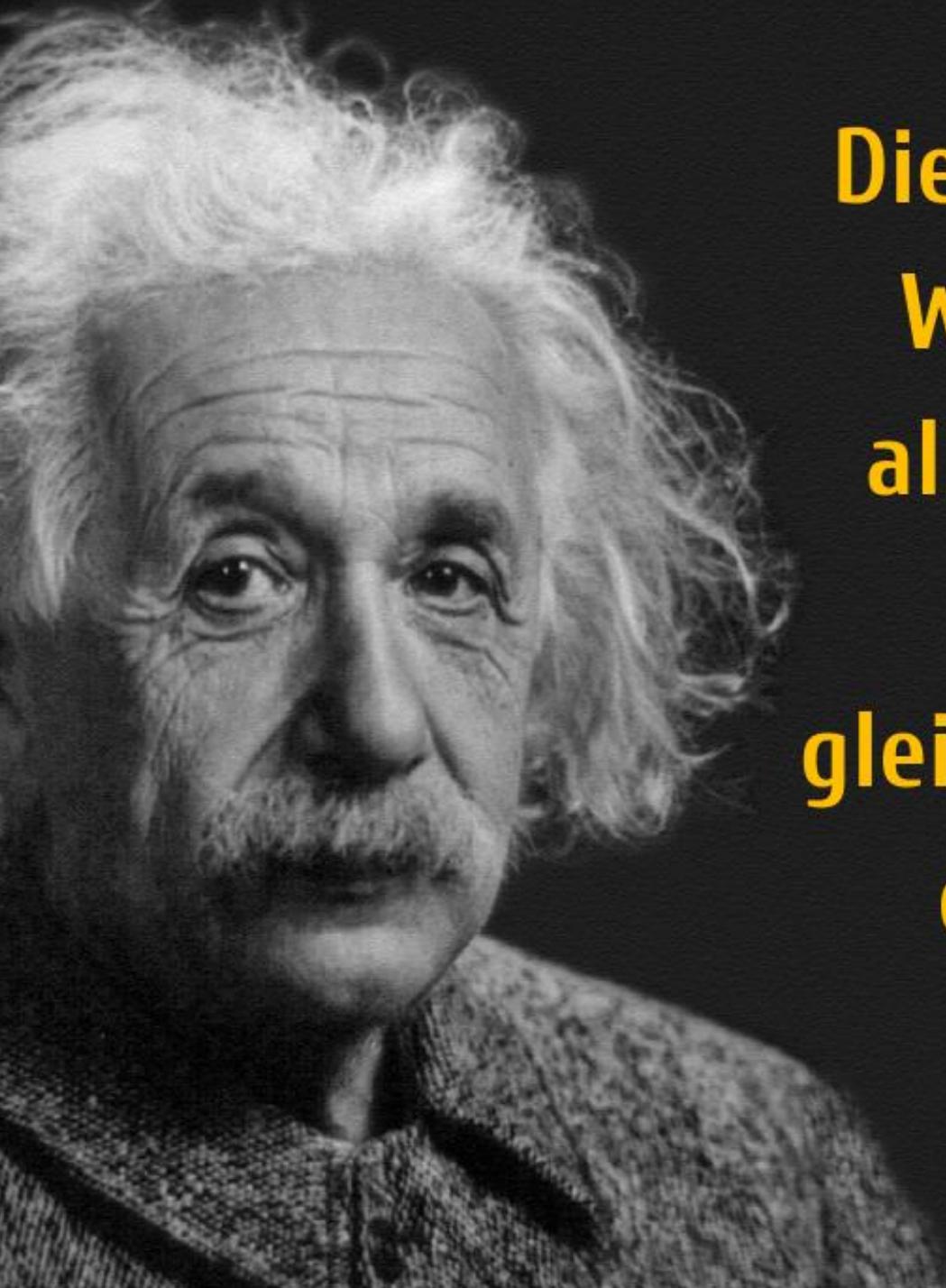
## Markt

- 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

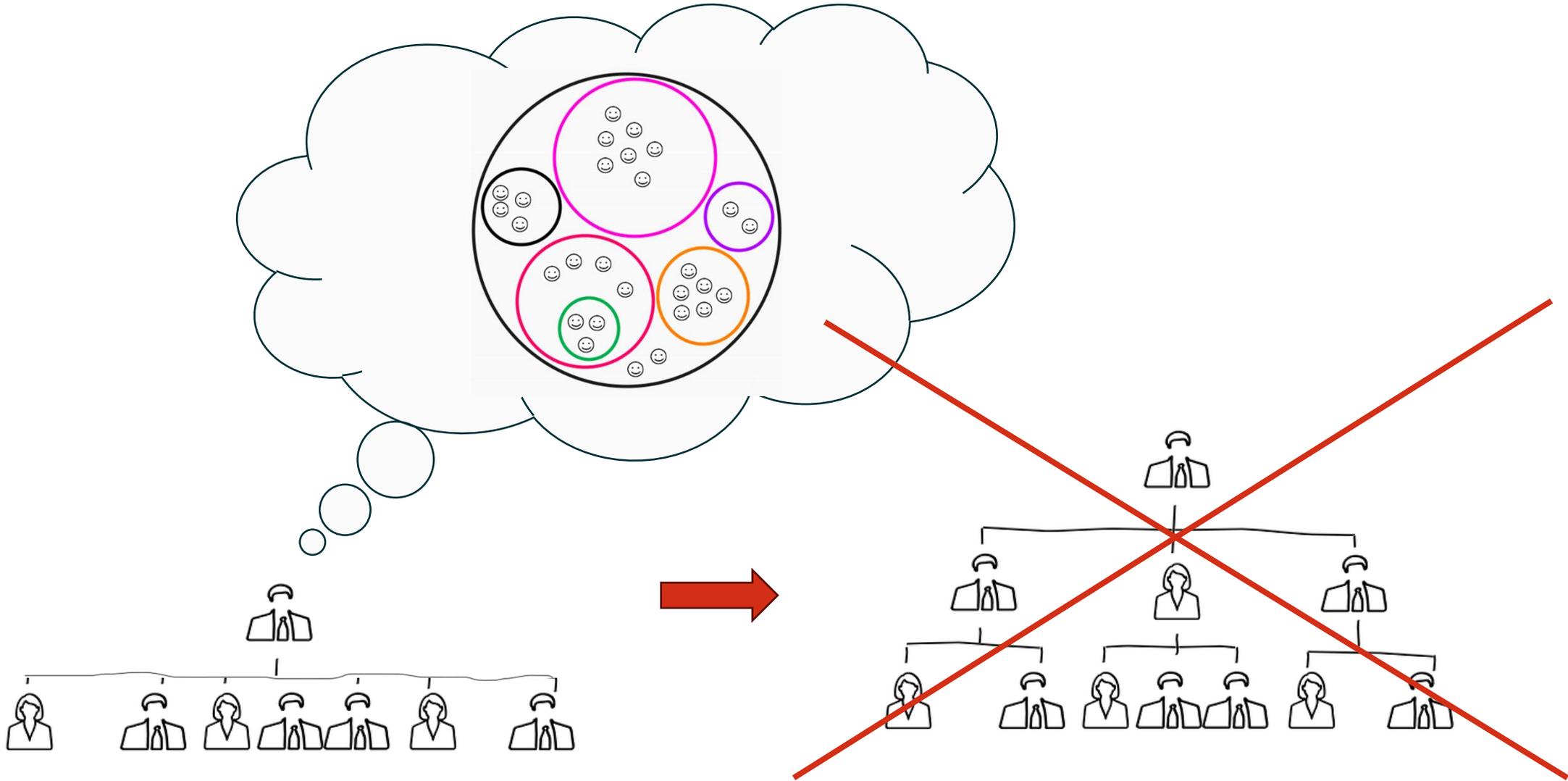




**Die reinste Form des  
Wahnsinns ist es,  
alles beim Alten zu  
lassen und  
gleichzeitig zu hoffen,  
dass sich etwas  
ändert!**

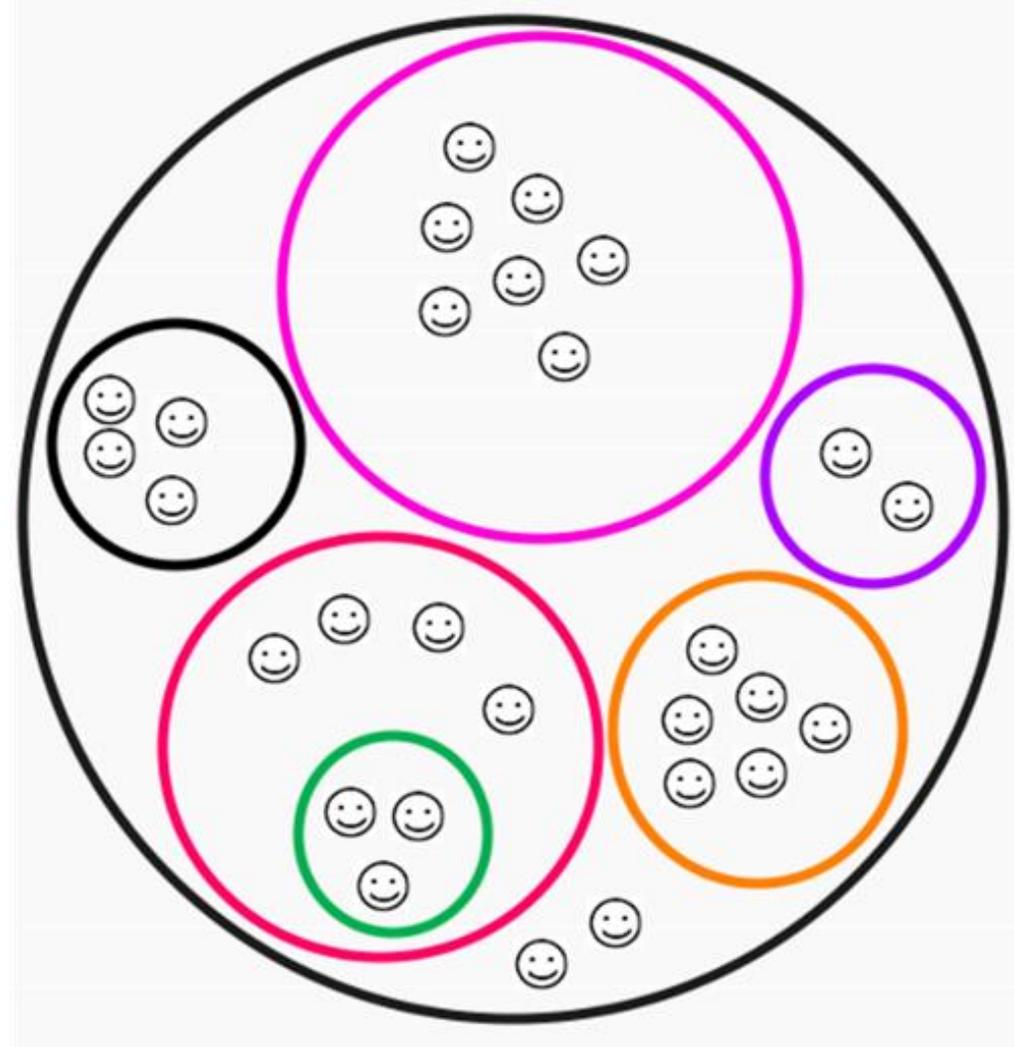
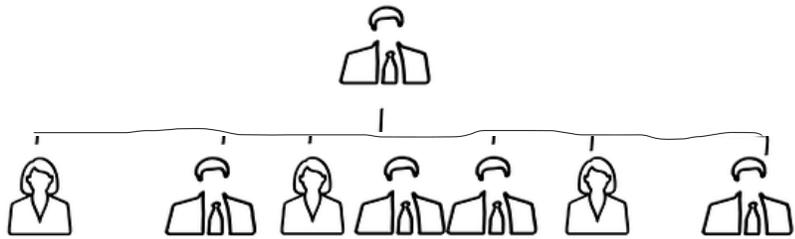
Albert Einstein

# Die Lösung ...





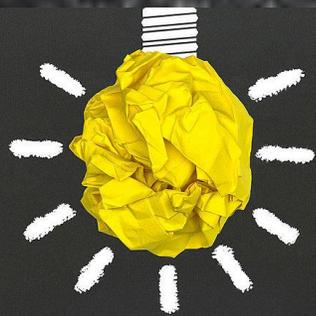
# Neue Wege wagen: los geht's...





# **Selbstorganisation: Der lange Weg ....**

... kurz erzählt.



# THEORIE





A top-down view of a person standing on a grey asphalt road. A white vertical line runs down the center of the road. On the left side of the line, a large white arrow points to the left, containing the word 'THEORIE' in bold black capital letters. On the right side of the line, a large white arrow points to the right, containing the word 'PRAXIS' in bold black capital letters. The person's feet, wearing black shoes and blue trousers, are visible at the bottom of the frame, straddling the white line.

**THEORIE**

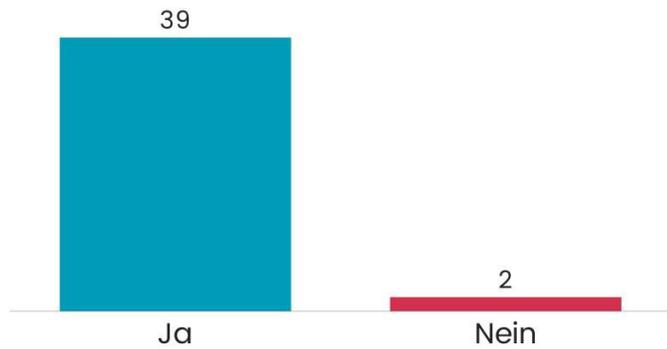
**PRAXIS**





### Handlungsbedarf?

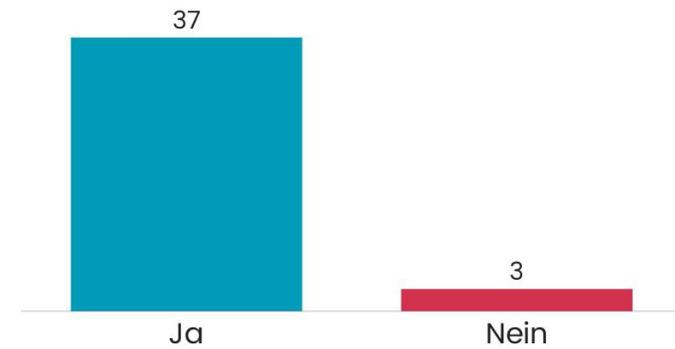
Mentimeter



41

### Mitbestimmung erwünscht?

Mentimeter



40



# Ablauf Transformation Selbstorganisation

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

Entscheid  
Holacracy

Konzeption  
Schulung



Power Shift

Rollout

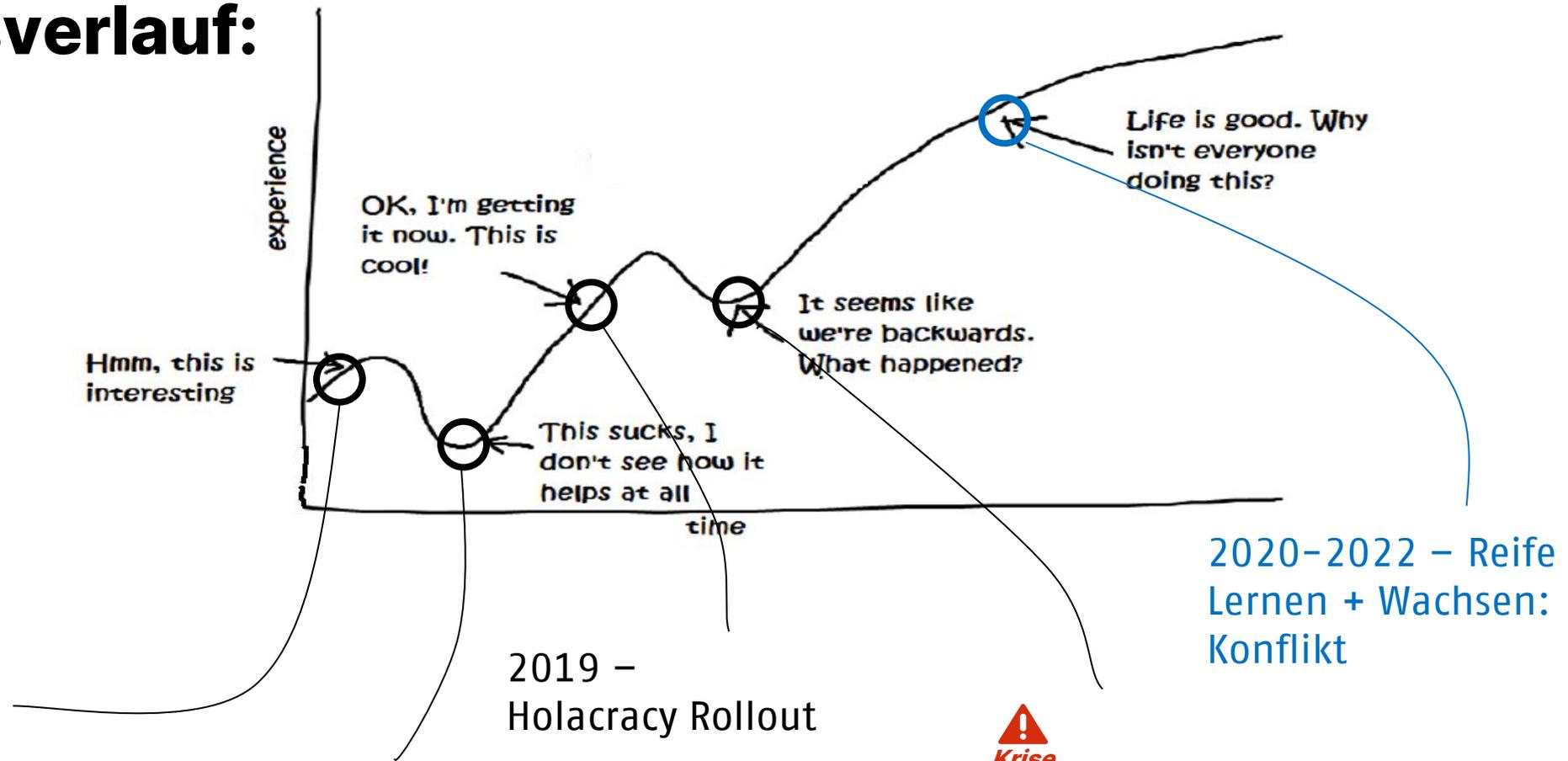
Reifung

ISO 9001  
Integration





# Stimmungsverlauf:



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

2018 – Aufbruch:

- Experimentieren mit diversen agilen Praktiken



**Krise**

- Krise: Wir brauchen Regeln und ein Framework!

2019 –  
Holacracy Rollout



**Krise**

2020 – Pubertät & erste Schritte  
in der persönlichen agilen  
Transformation

2020-2022 – Reife  
Lernen + Wachsen:  
Konflikt



# Hier unterscheiden sich Hierarchie und Holacracy

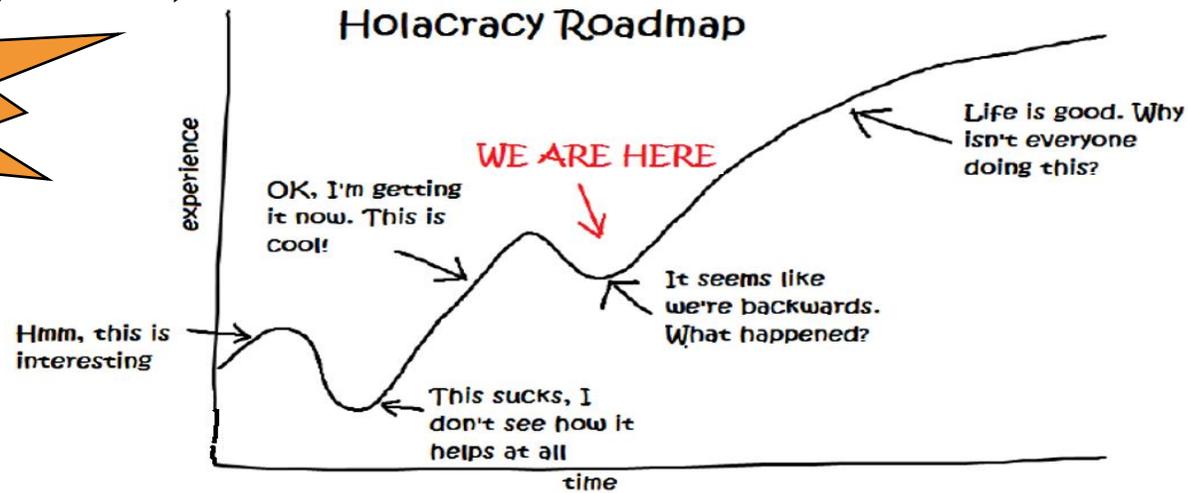
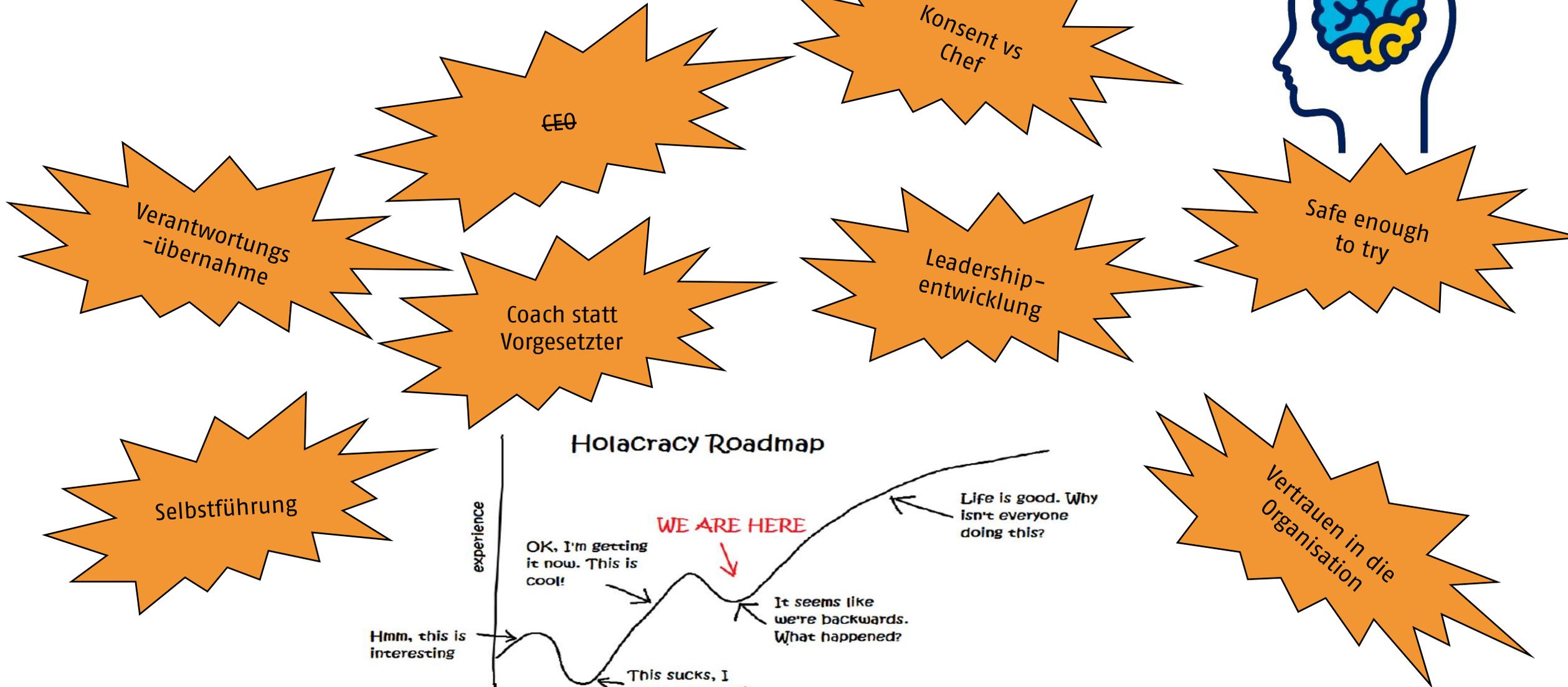
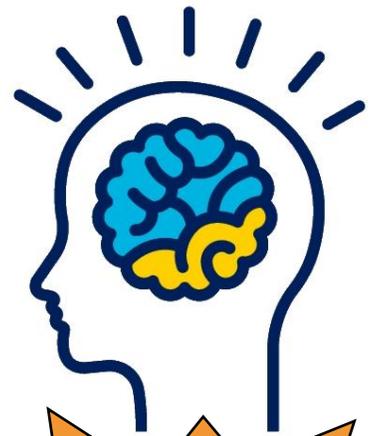


- Hierarchie von Arbeit (Rollen)
- Autorität & Arbeitsinhalt:  
Bestimmt durch Rollen-Purpose
- Grundsätzlich alles erlaubt – solange niemand eine Spannung hat und keine Richtlinie verletzt wird
- Alle gestalten das «Organigramm»
- Safe enough to try (Konsent)

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



# Holacratie-Mindset



# Der Weg ist anstrengend

- Was ist die richtige Geschwindigkeit?
- Status und Egoismus haben keinen Platz!
- Veränderung ist anstrengend!
- Der Mensch mit seinen Bedürfnissen darf nicht vergessen werden!
- Lernen mit Unsicherheit zu leben!
  
- Erfolge feiern und Fortschritt bewusst zelebrieren
- Psychologische Sicherheit am Arbeitsplatz
- Feedbackkultur etablieren
- Konfliktkultur etablieren



# Der Weg lohnt sich

- Nachfolgeregelung & -planung rollend
- Ständige Reorganisationen in kleinen, kontinuierlichen Schritten
- Sehr viele denken mit und bringen sich ein
- Fördert die Innovationsfähigkeit
- Fördert die Robustheit
- Attraktiv für Bewerber die «etwas bewegen wollen»
- Macht das Unternehmen Interessant gegen aussen

Behauptung:

Selbstorganisation ist **die Zukunft!**



Die Frage ist nicht «ob» sondern «wann» ...  
... die Selbstorganisation zur Selbstverständlichkeit wird



Danke!

Fragen?

Daniel Aebersold  
+41 (0)79 411 27 27

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

<https://einfach-einfach.digital/>

<https://www.nexplore.ch/>

