



HAUFE.

SOCIAL TRANSFORMATION

HUMAN CENTERED.DIGITAL.AGILE

STEPHAN GRABMEIER – CHIEF INNOVATION EVANGELIST

HAUFE GROUP

1951
founded in Freiburg

1550
employees

600.000
customers

5.000.000
Users of licences

95.000
Academy participants

GERMANY
Freiburg, München, Berlin, Leipzig

SWITZERLAND
St. Gallen

USA
San Francisco, Huntsville

SPAIN
Barcelona

CHINA
Beijing

**SOME OF OUR
1000+ CUSTOMERS**

SIX Group
Good Year
Zeiss
Bauhaus
Ricola
Jungheinrich
Manor
Migros
Swisscom
Daimler
Infinion
Lindt
Carglass
Olympus
Bayer
.....

Digitale Vordenker, willkommen im Rampenlicht!

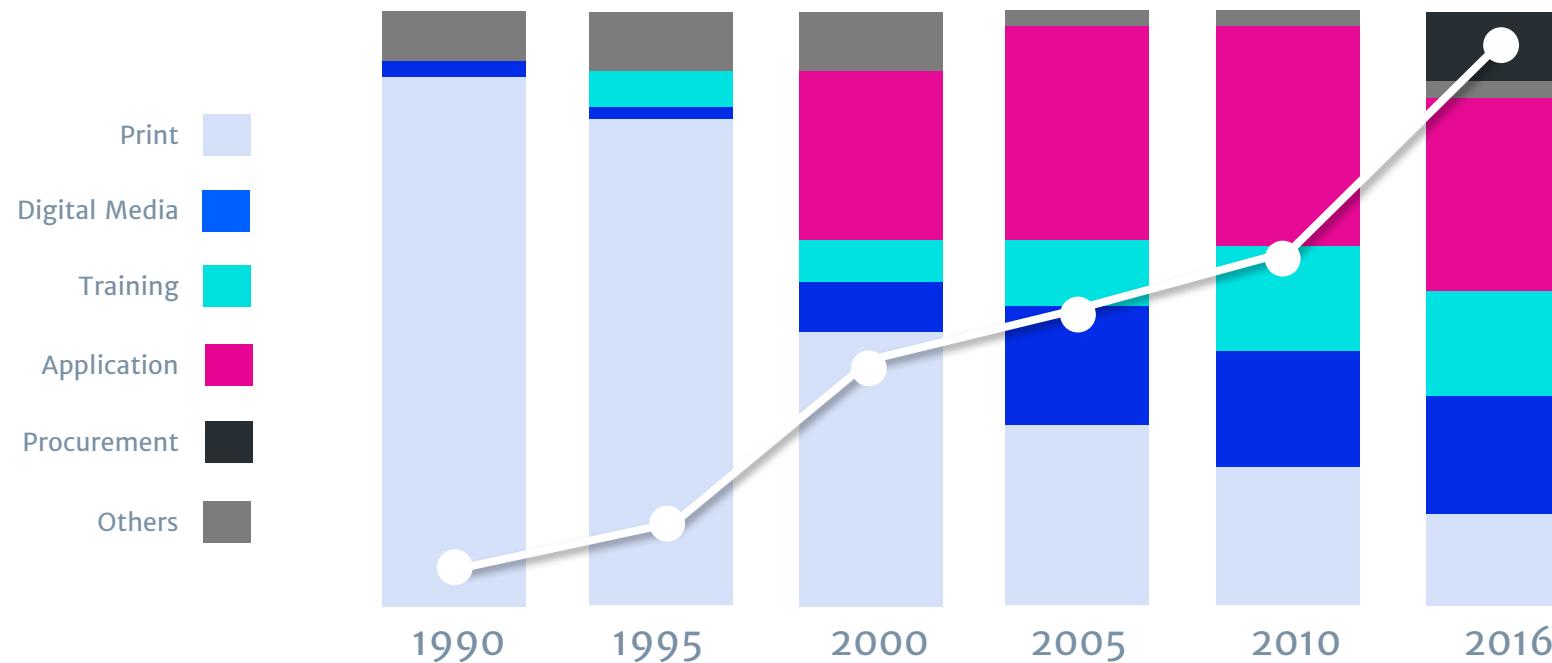


Digital Champion

2017

DEVELOPMENT OF SALES OF THE HAUFE GROUP

SIX TIMES MORE TURNOVER – 60% CHANGE OF BUSINESS MODELS



Red Ocean

“Bloody competition
to take a larger share
in the market”

Blue Ocean

“Why compete
when you don’t
have to ?”



OUR WAY OF INNOVATION 3 HORIZONS

Potential for Growth
Leaders are Inventors

3

Explorations

Revenue Growth
Leaders are Builders

2

Emerging Opportunities

Margin
Leaders are Operators

1

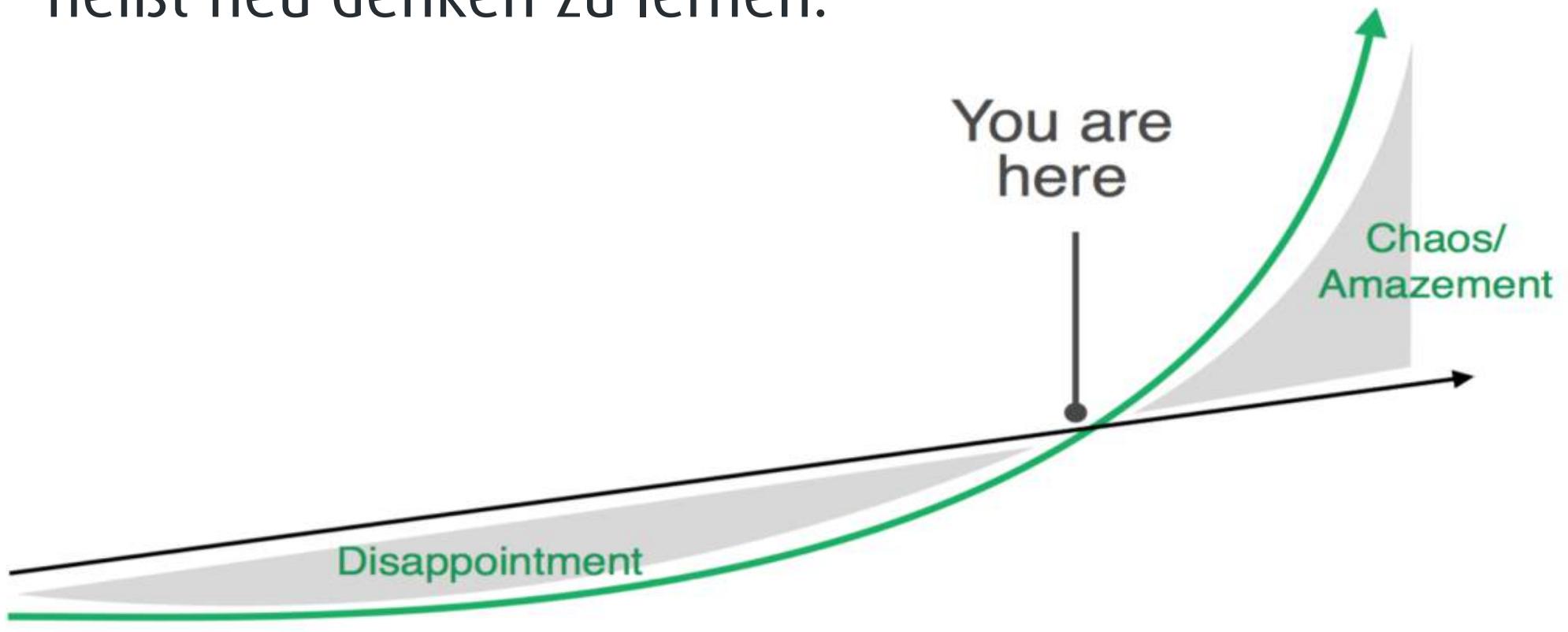
Core Business



TRANSFORMATION IST
DIE FÄHIGKEIT UNSER
VERHALTEN ZU ÄNDERN

STEPHAN GRABMEIER

Digitale Transformation zu verstehen
heißt neu denken zu lernen.



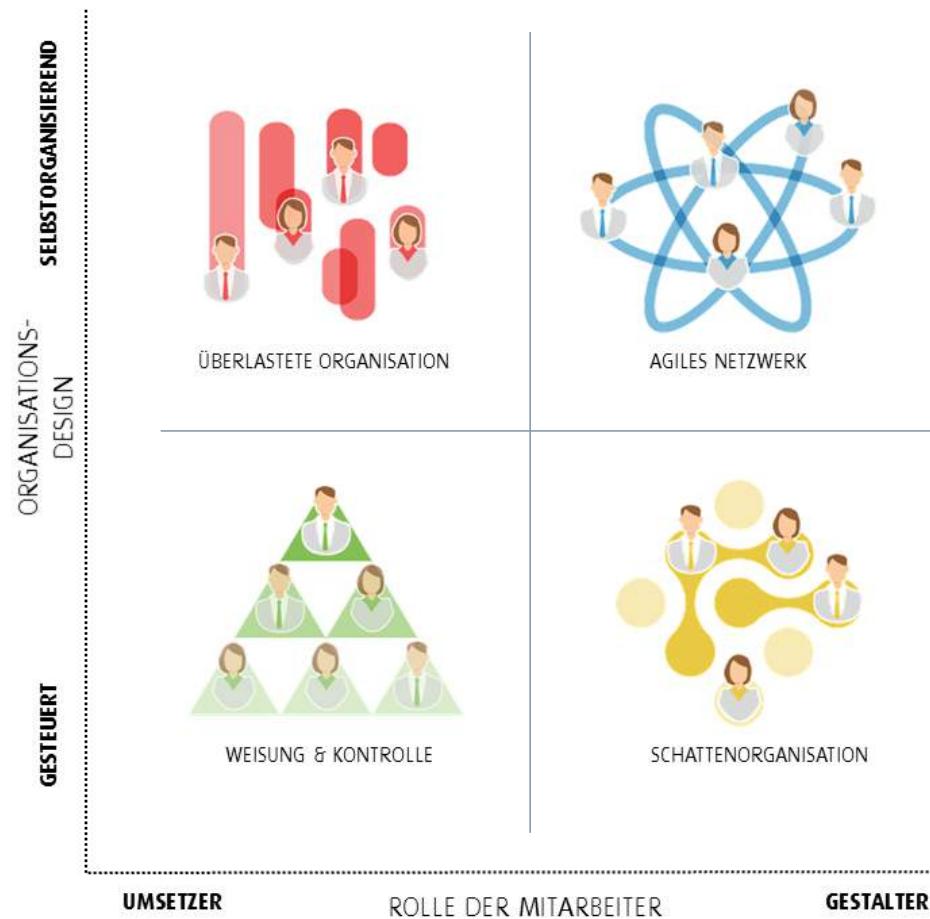
Von 196 DAX Vorständen sind
66% **völlig abstinent** in sozialen
Medien

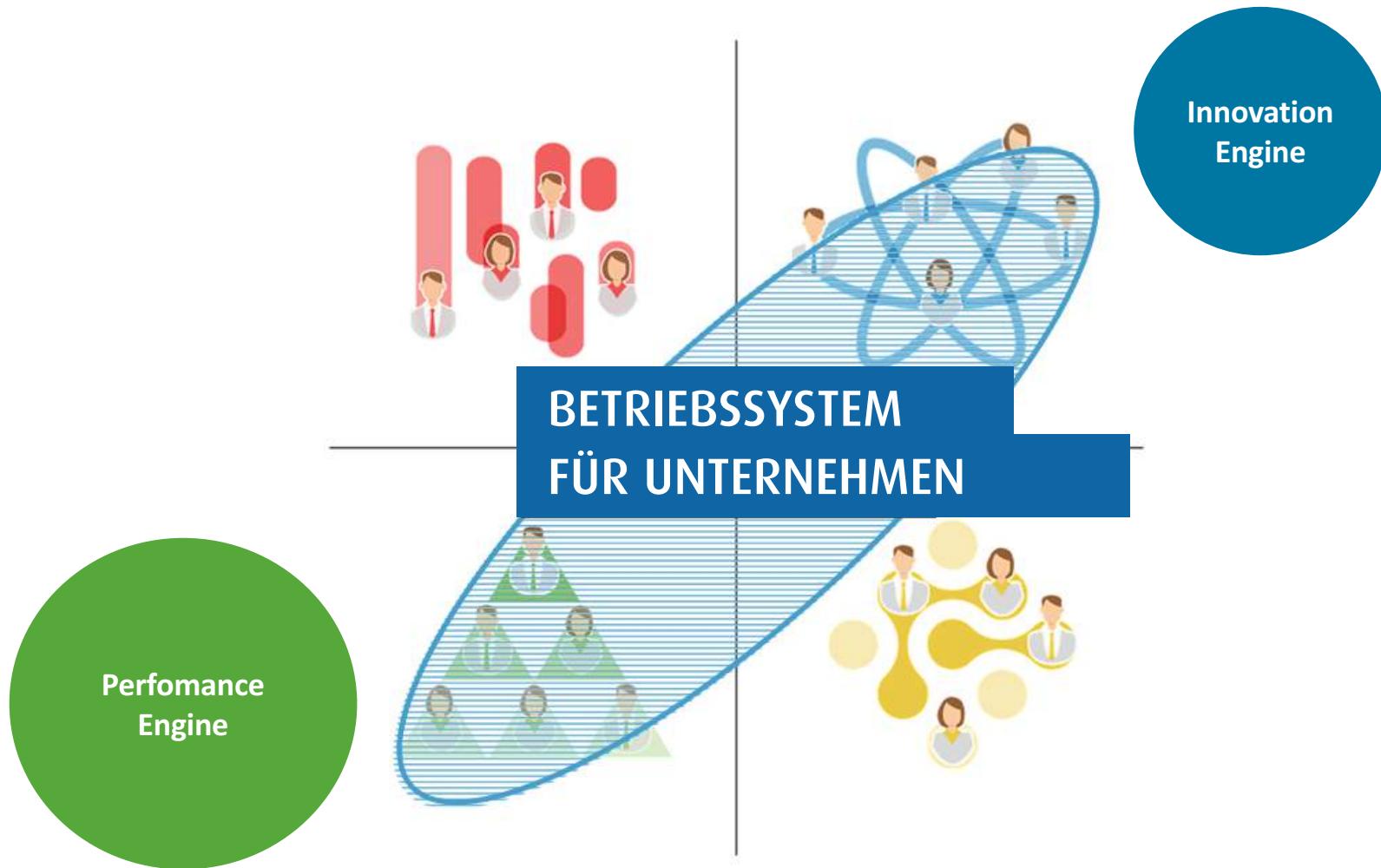
92% der Vorstände haben **keine Erfahrung mit Digitalisierung**, die sich im Lebenslauf niederschlägt.

Sie sind im Schnitt 52,6 Jahre alt.

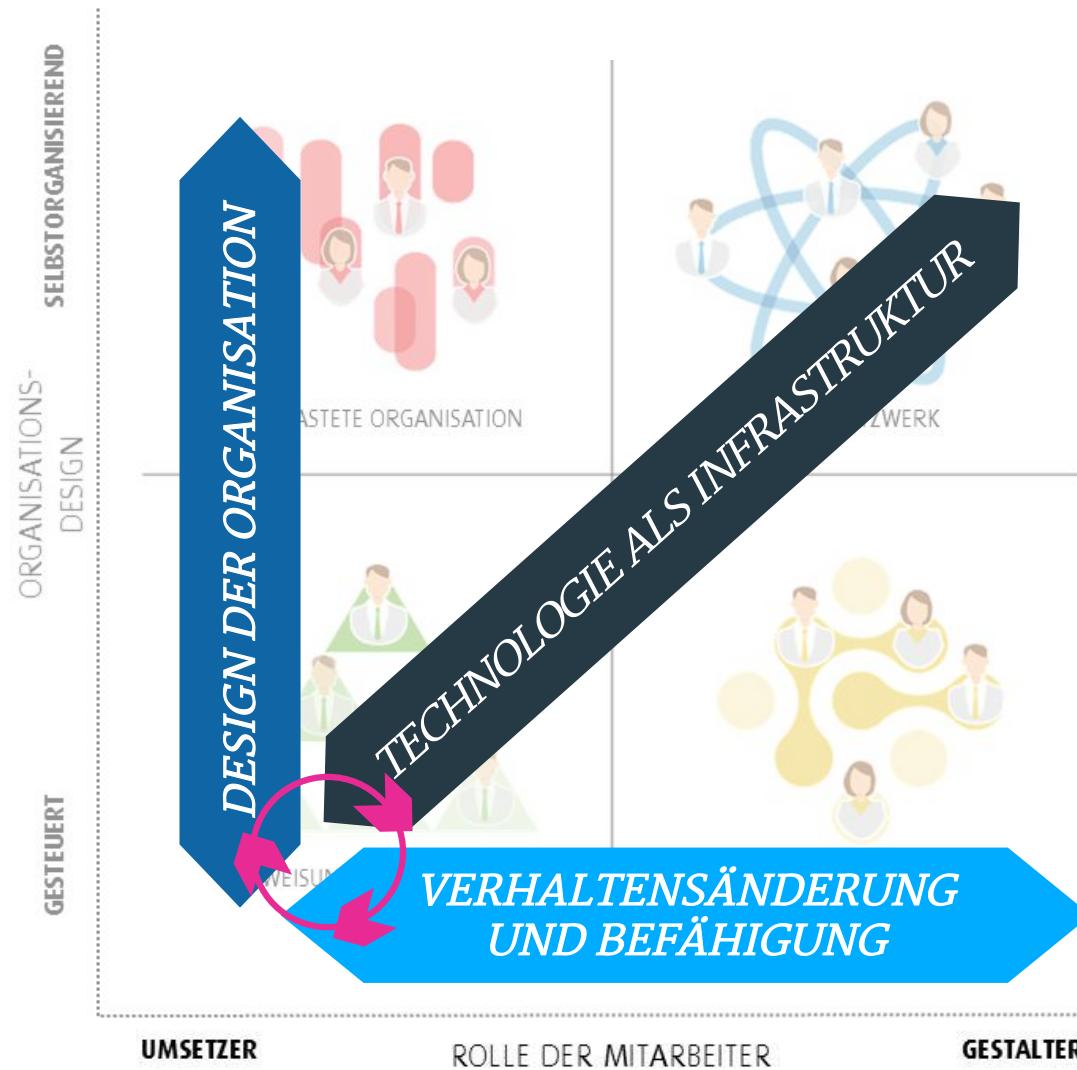
Quelle: Zeit Oktober 2017
n=411 Vorstände, 80 börsenorientierte Unternehmen

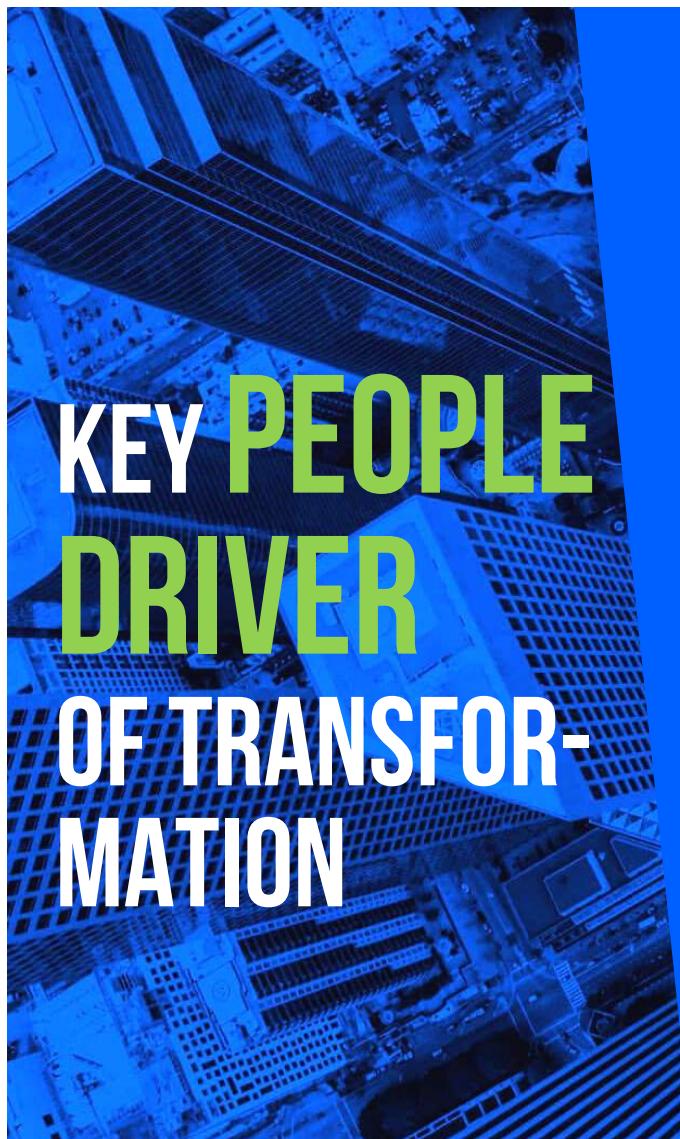
UNSER DENKMODELL: DER HAUFE QUADRANT





ERFOLGREICHE VERÄNDERUNG ERFOLGT 3-DIMENSIONAL





	FROM	TO
	LIVING STRATEGY & GOALS	TOP-DOWN ALIGNMENT & BUDGET, LONG CHANGE PROJECTS
	PERFORMANCE & FEEDBACK CULTURE	APPRAISAL FOR BONUS & PROMOTIONS, CULTURE OF FEAR
	INNOVATION CULTURE	INNOVATION DEPARTMENTS. BERLIN LABS.
	NEW LEADERSHIP	COMMAND & CONTROL, DECIDE WHERE POWER SITS, HIERARCHY
	AGILE ORGANIZATIONS & AGILE CAREERS	LEAD & FOLLOW, TRUST. DECIDE WHERE KNOWHOW SITS, AGILE NETWORK
		WATERFALL, SILOS TALENT POOLS
		ITERATION. SPEED, FAILURE, MARKET PLACES

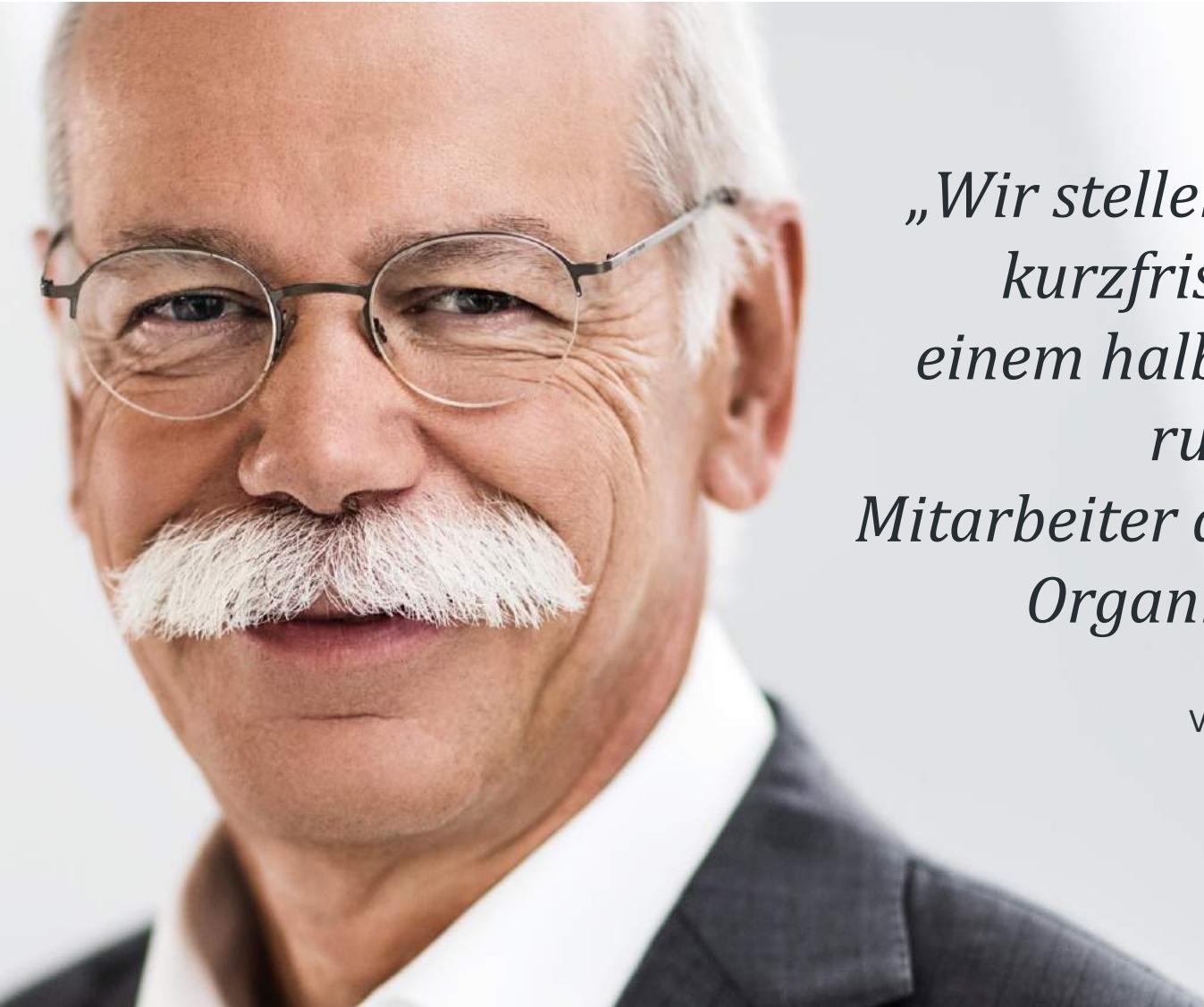


AGILITY

*«Unsere Agilität kommt aus den
Netzwerken, welche wir kreieren.
Sowohl intern, als auch in unserem Eco-
System aus Kunden und Partnern»*

Dr. Volkmar Denner





„Wir stellen uns vor, dass wir kurzfristig, innerhalb von einem halben Jahr oder Jahr, rund 20 Prozent der Mitarbeiter auf eine Schwarm-Organisation umstellen.“

Dieter Zetsche
Vorstandsvorsitzender der Daimler AG

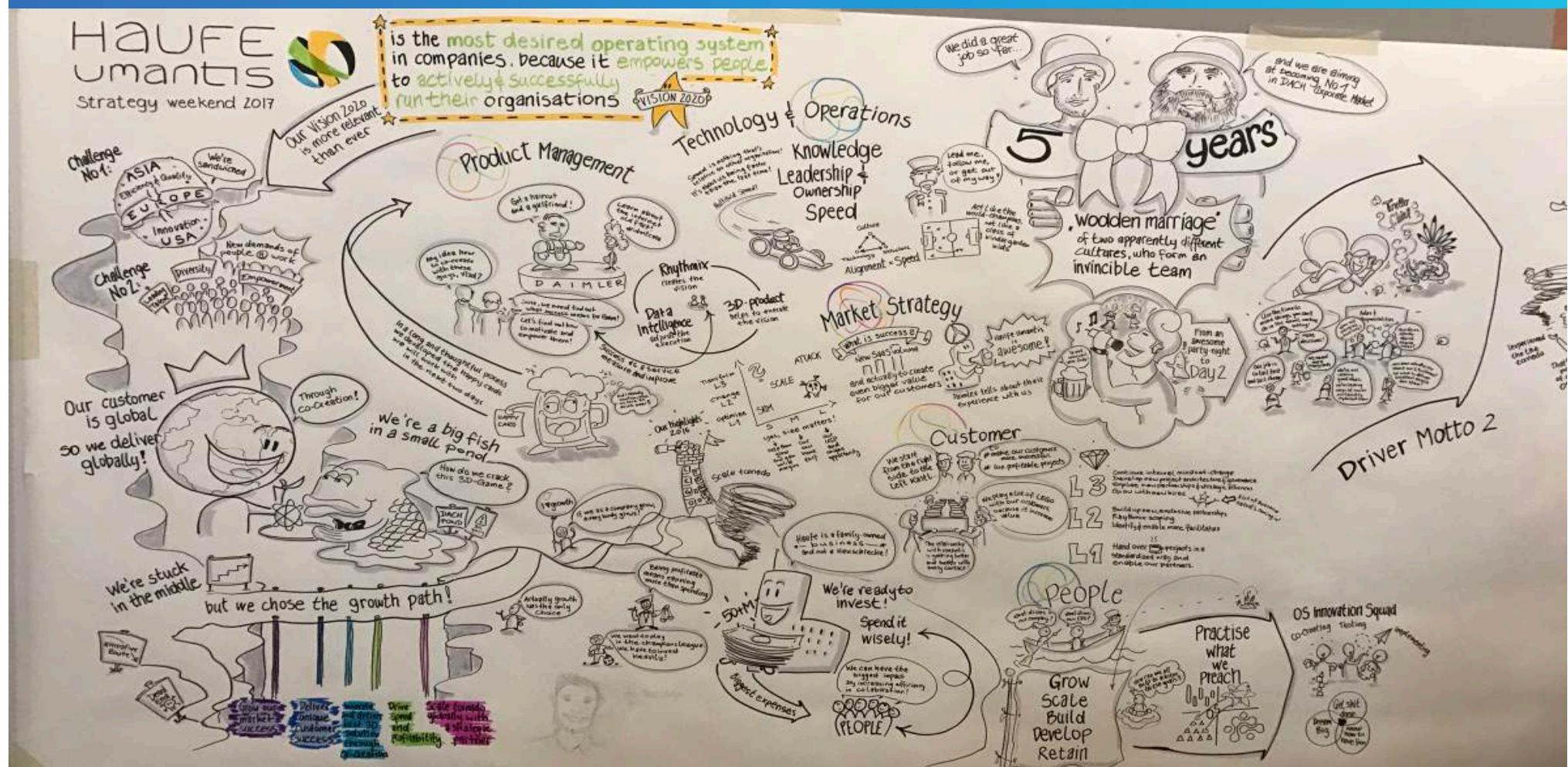
Quelle: www.faz.net, 07.09.2016

DARAN GLAUBEN WIR:
MITARBEITER FÜHREN UNTERNEHMEN

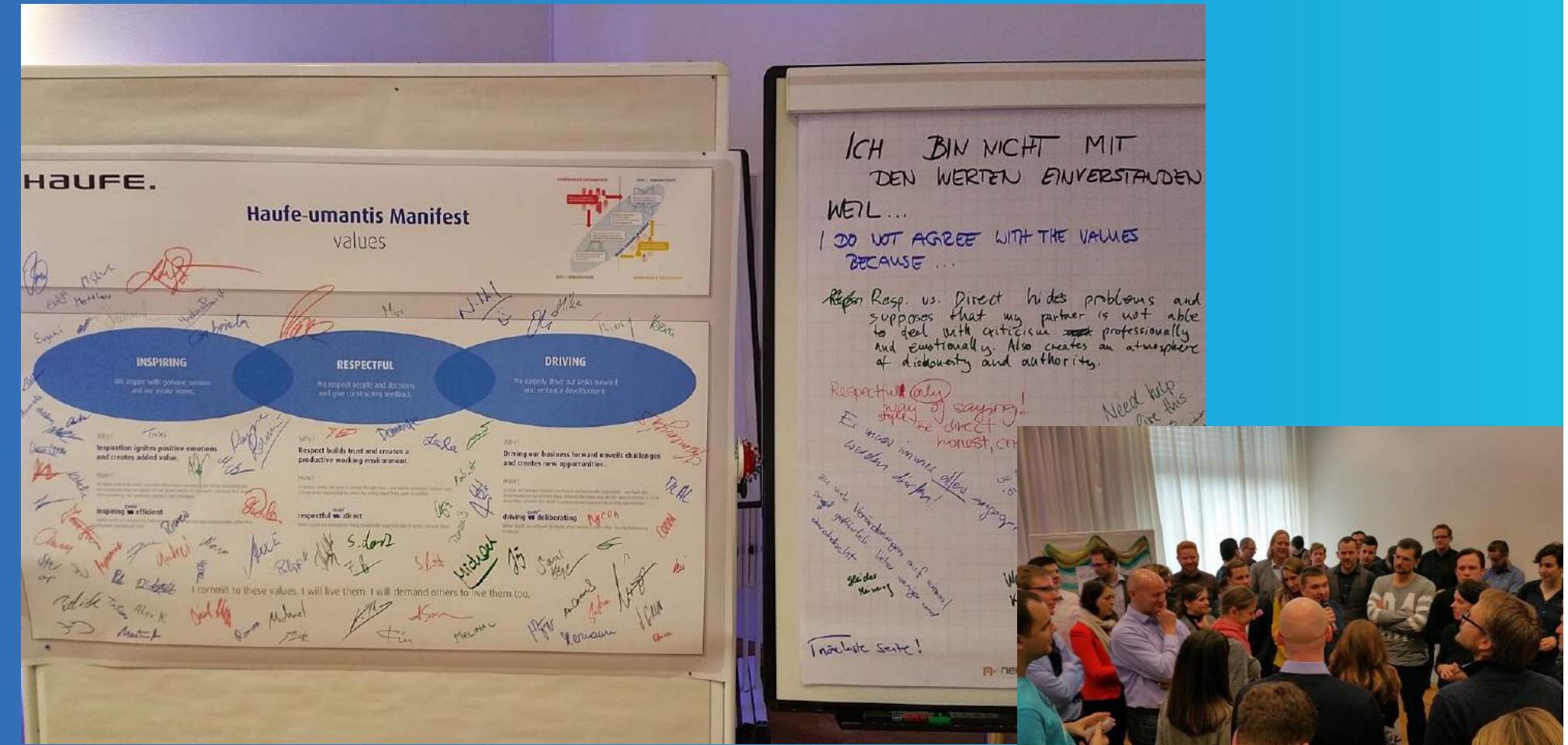


DER GRÖSSTE HEBEL FÜR NACHHALTIGEN ERFOLG SIND
MENSCHEN, DIE DAS RICHTIGE TUN.

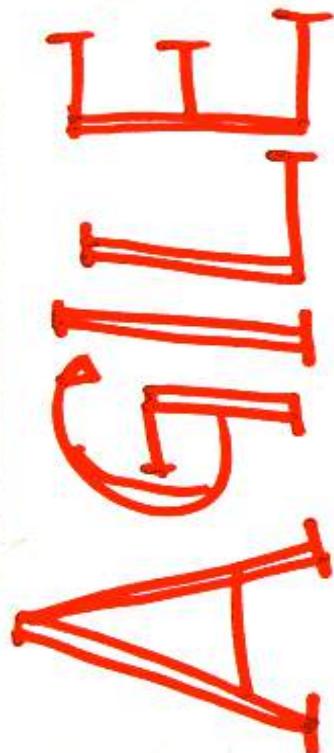
MITARBEITER SIND DIE STRATEGIE



MITARBEITER DEFINIEREN WERTE UND REGELN

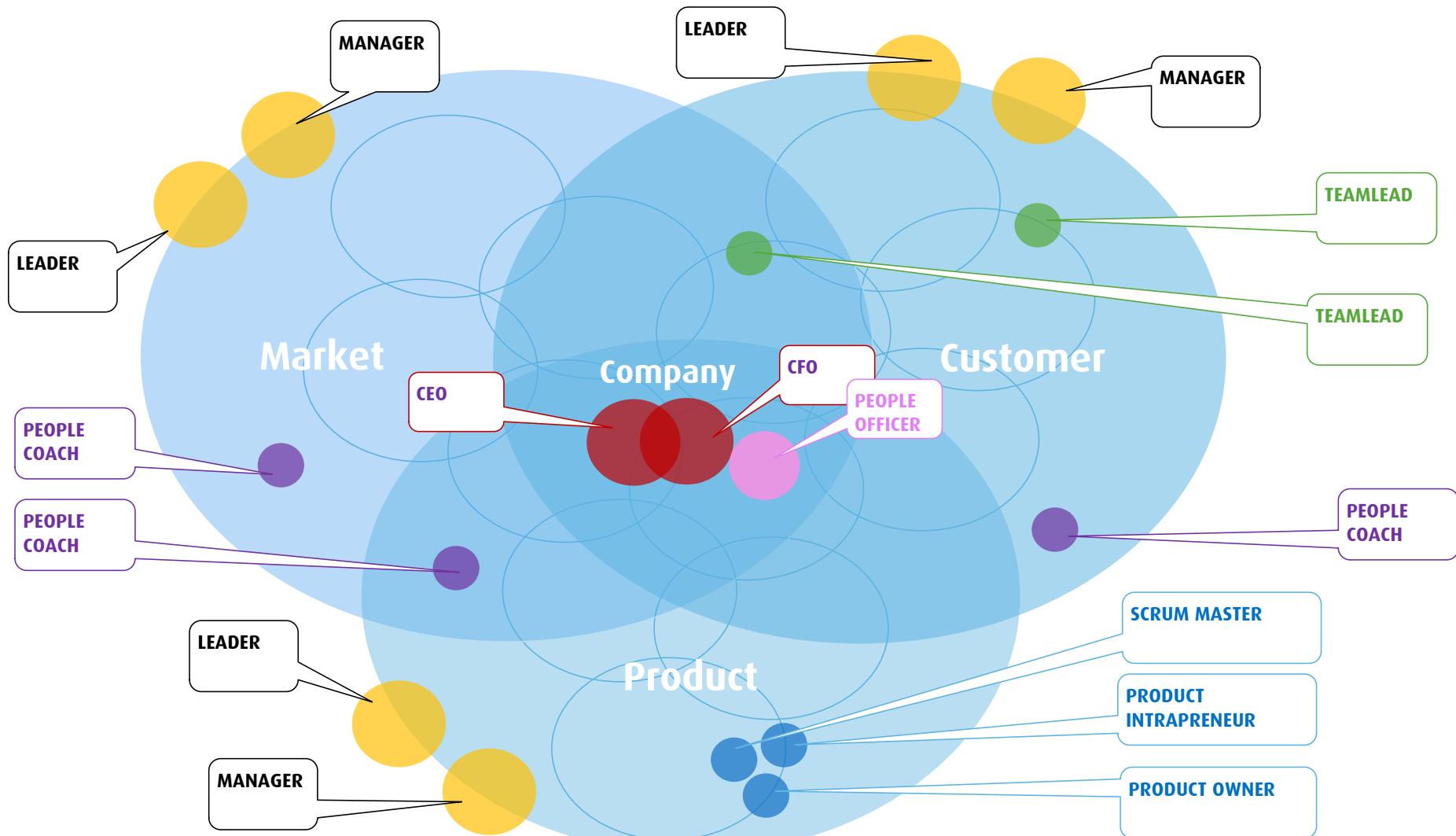


Manifesto for Agile Software Dev.



- INDIVIDUALS AND INTERACTIONS OVER PROCESSES AND TOOLS
- WORKING SOFTWARE OVER COMPREHENSIVE DOCUMENTATION
- CUSTOMER COLLABORATION OVER CONTRACT NEGOTIATION
- RESPONDING TO CHANGE OVER FOLLOWING A PLAN





**VOM „VERRÜCKT“
ZUM „WARUM“
ZUM „WIE GENAU?“**

HAUFE-UMANTIS AG BETRIEBSSYSTEM UNSERE ERFAHRUNGEN-EXPERIMENTE-LEARNINGS



Es ist wichtig zu verstehen, dass es sich bei diesen Entwicklungen nicht nur um die Auswirkungen moderner Technologien handelt. Die neuen Technologien ermöglichen jedoch gänzlich andere Organisationsformen, die vielfach erst noch erfunden werden müssen. Einige Beispiele zur Veranschaulichung: Erst die Erfindung des Lenkrades machte Automobile für Normalbürger überhaupt steuerbar. In den Anfangstagen des Internets stellte die Tourismusbranche ihre Prospekte zunächst zum elektronischen Herunterladen bereit. Erst nach und nach entwickelte sich das Internet zu einer Buchungsplattform, noch später zu einer Börse für freie Privatzimmer. Möglichweise teilen wir künftig Kleinflugzeuge und benötigen keine organisierenden Fluggesellschaften mehr.

Es wird künftig nicht nur eine Organisationsform geben, die für alle Unternehmen für jede Situation und für alle Mitarbeiter und Teams die angemessene ist. Verschiedene Organisationsformen werden in einem Unternehmen parallel nebeneinander existieren, sich ergänzen und sich im Verlauf der Weiterentwicklung des Unternehmens verändern. Dies ist abhängig von den Aufgaben, die zu erledigen sind – und auch von der Umwelt der Organisation, die unterschiedliche Herausforderungen stellt. Die bisher bewährten Organisationsformen haben keinesfalls ausgedient – sie müssen lediglich modernisiert und um selbstorganisierende Elemente ergänzt werden (siehe *Erklärungen*, S. 57ff).

Die zu Beginn des Buches angekündigte Landkarte zur Visualisierung der Herausforderungen und möglichen Lösungen entsteht, wenn man die beiden Achsen Rolle der Mitarbeiter und Prinzip der Organisation zu einem Koordinatensystem anspannt. Dadurch ergibt sich vier Quadranten. Zwei davon sind Reinformen, die Reinformen sind in sich stimmtig und funktionieren in der Regel besser. Mischformen haben häufig unerwünschte negative Konsequenzen, die sich beispielsweise zu Lehmschichten auftürmen oder in die Agilitätsstalle führen. Betrachten wir nun im Folgenden die vier Ausprägungen im Einzelnen.



Die attraktive Erosionierung des Chef-
und die damit einhergehende Entlastung der Mitarbeiter

OPEN SOURCE PLATTFORM
[WWW.OS.HAUFЕ.COM](http://www.os.haufe.com)



VIELEN DANK.

Stephan Grabmeier

stephan.grabmeier@haufe.com

+49 171 9305126