



**DATEVlernt**

 **DATEV  
DigiCamp**



**27.10.2021 | Olaf Faber | Vortrag**



# **Loop Approach**

Zusammenarbeit anders denken.  
Und ausprobieren :-)

---



Gemeinsame Ziele

Leiter IT Service Transition  
Systemischer Coach  
SCRUM Master  
DB Veränderungsbegleiter  
DB Working-Out-Loud Mentor

Olaf Faber



In Kontakt sein und bleiben:  
olaf.faber@deutschebahn.com

<https://www.linkedin.com/in/olaffischer/>

<https://www.newworkentdecken.de/>

<http://xing.to/olaffaber>

DB Kompass für ein starkes Miteinander:

- Ein Team für Kunden
  - Mach es einfach
  - Du kannst es
  - Klartext gewinnt
  - Bahn frei für Neues
- #StarkeSchiene

Geteilte Verantwortlichkeit



Fokus

Dialog

Achtsamkeit

Geschützter Raum

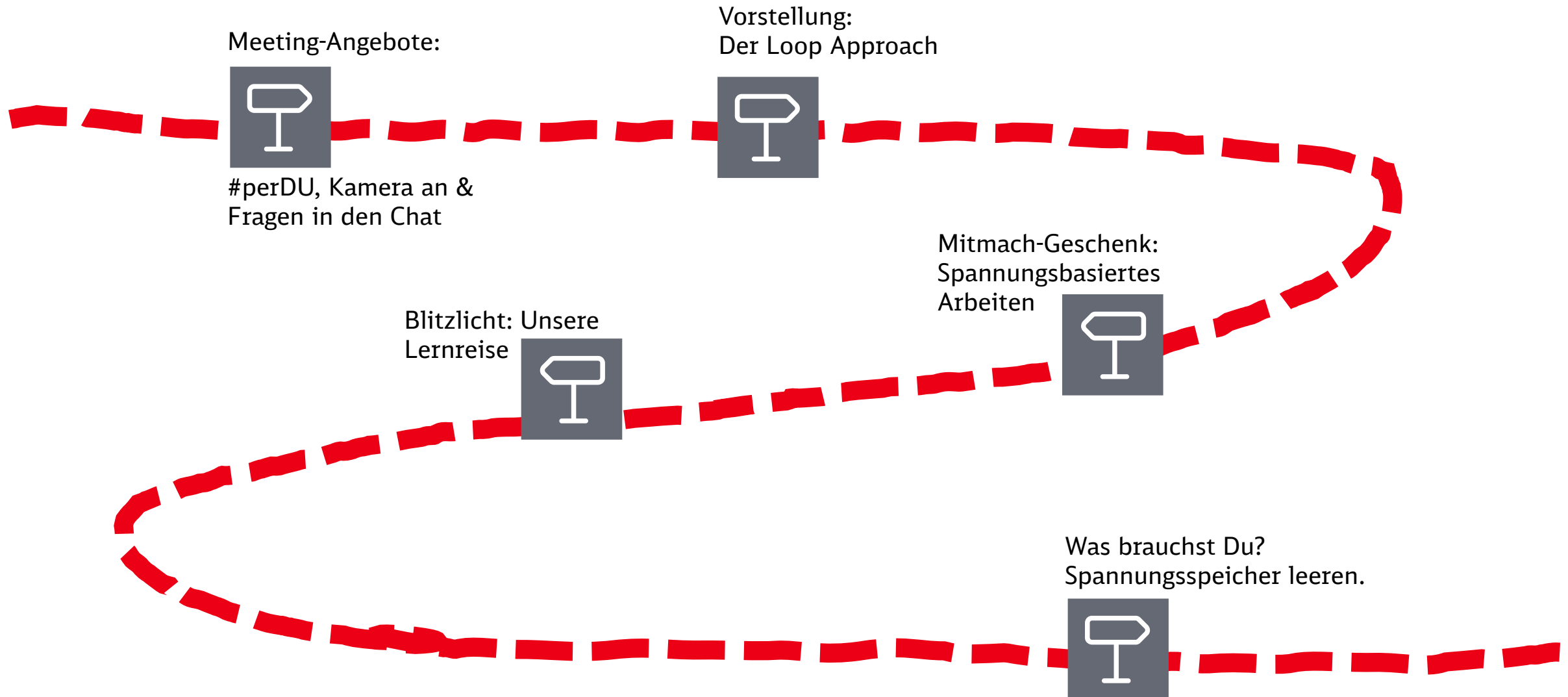
Stürmische See

#MeinPurpose

#GernePerDu

„Ich bin ein kontaktfreudiger Entdecker und bringe Abenteuerlust, um gemeinsam Neuland zu betreten!“

# Was machen wir heute?



- 1. Loop Approach**
2. Spannungsbasiertes Arbeiten
3. Unsere Lernreise
4. Eure Spannungen

# Was haben Schiffe mit Organisationen zu tun?

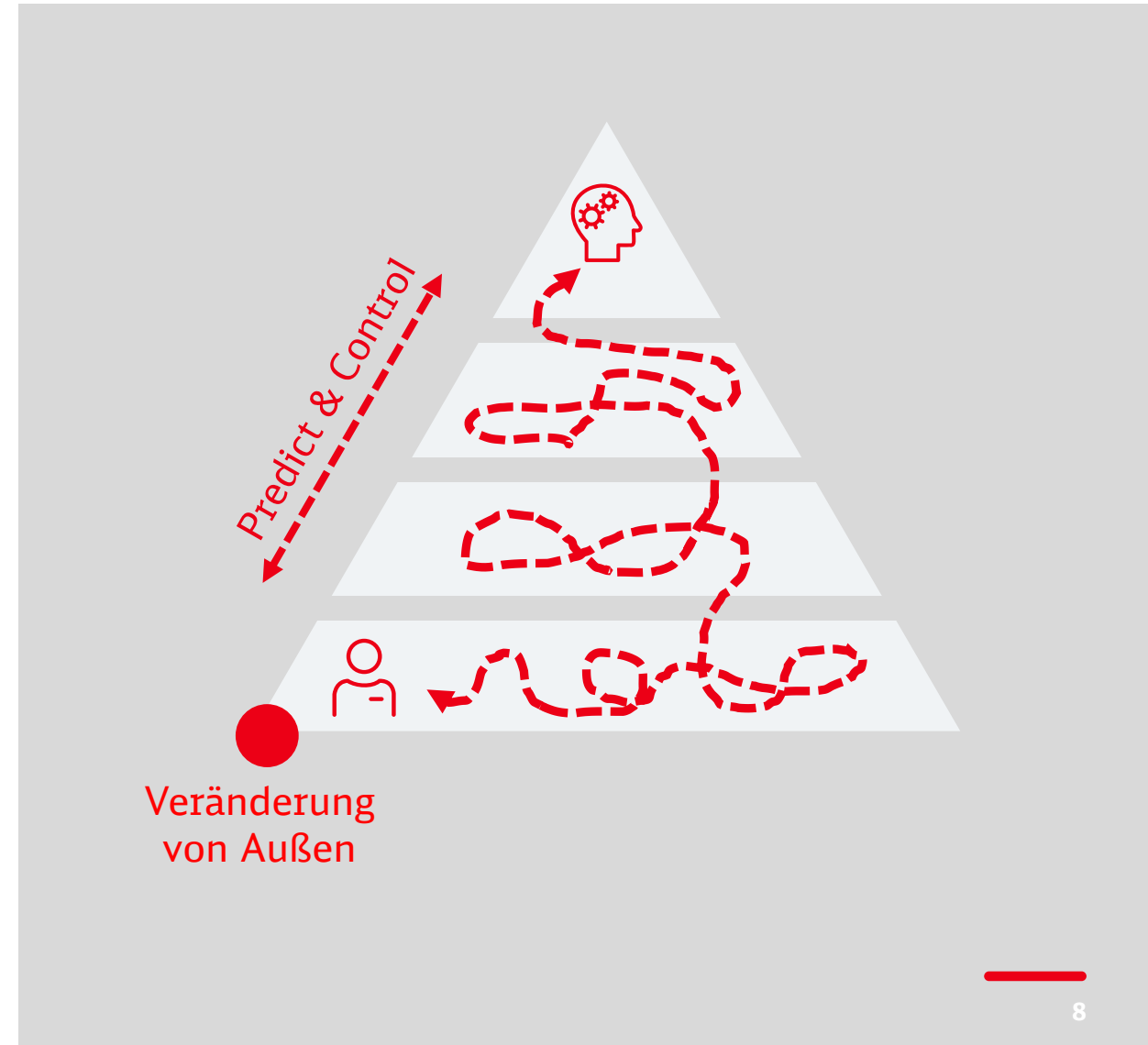




# Das Bewährte: die Pyramide als vorherrschende Organisationsform



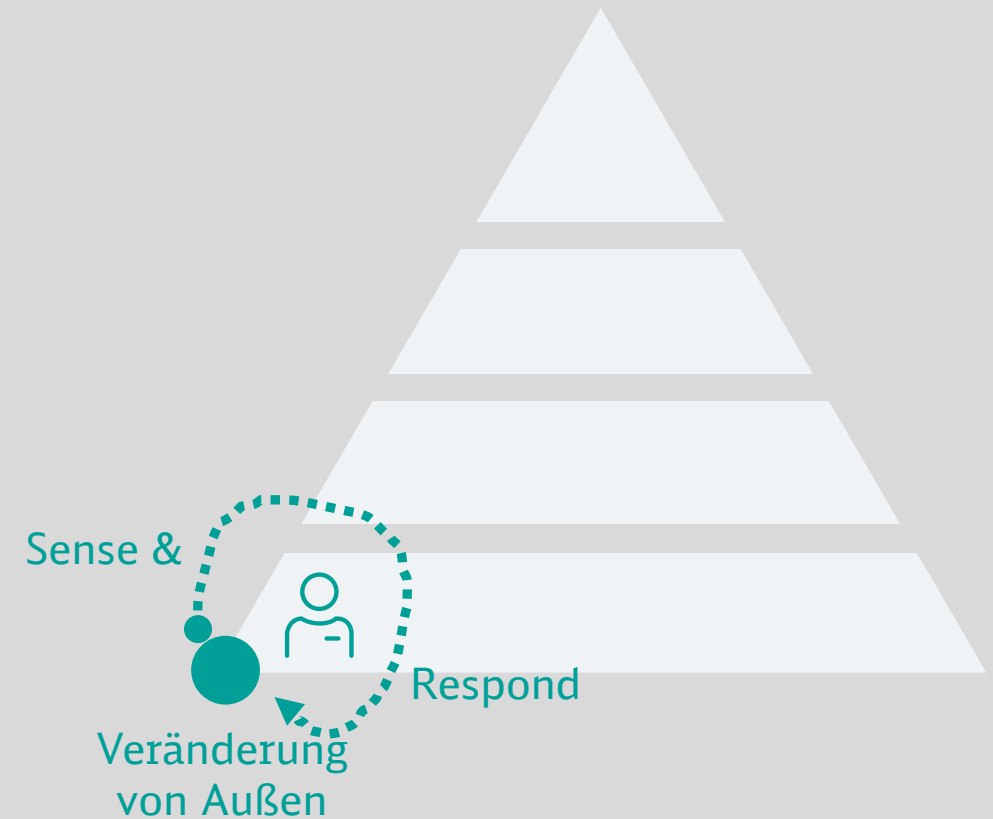
- Hierarchisch geprägte Struktur
- Predict & Control Ansatz (Vorhersagen & Steuern)
- Langsame Reaktion auf Veränderungen von außen durch etablierte Berichts- und Entscheidungswege
- Sehr gut für ein stabiles Umfeld geeignet



# Das Fokussierte: die agilere Organisation



- Organisch geprägte Struktur
- Sense & Respond Ansatz (Fühlen & Reagieren)
- Schnelle und flexible Reaktion auf Veränderungen von Außen durch agile und autonomere Strukturen
- Sehr gut für ein dynamisches Umfeld geeignet (#VUCA)



# Die Preisfrage: Wie wird eine Organisation agiler?





thedive.com

← Unser Angebot

## Responsive Organisationen

TheDive entwickelt neue organisationale Betriebssysteme. Responsiv, lebendig und Schritt für Schritt.

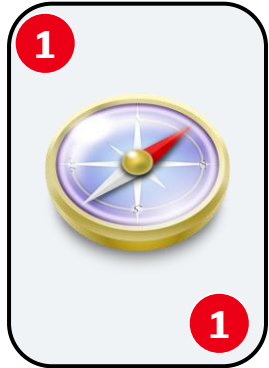
In vielen Organisationen treffen wir auf ähnliche Herausforderungen: Eine nicht mehr beherrschbare Komplexität. Ständig steigende Geschwindigkeiten bei immer geringerer Kraftentfaltung. Mit unserem Framework The Loop Approach<sup>®</sup> entwickeln wir mit dir gemeinsam das Update auf ein neues organisationales Betriebssystem. Ein lebendiges Organisationsmodell, das den ganzen Menschen in den Blick nimmt und das sich entlang der täglichen Veränderungen leichtfüßig weiterentwickelt.

thedive.com/de/the-loop-approach/loop-als-buch

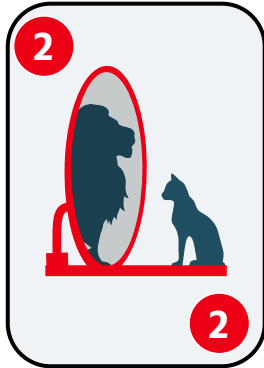
Im Buch zum Loop Approach findest Du alles, was Du brauchst um loszulegen.



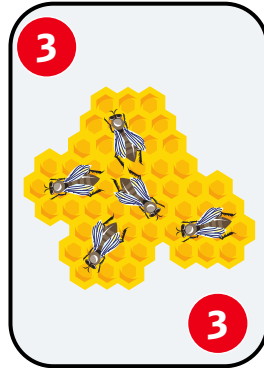
# Best-of-Sammlung agiler Prinzipien & Methoden: Die 7 Tugenden effektiver Organisation von The Dive



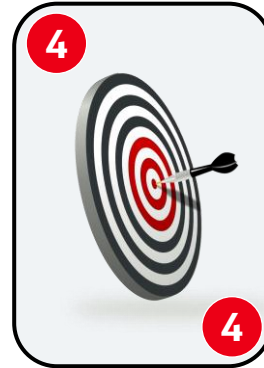
1  
Klare Ausrichtung



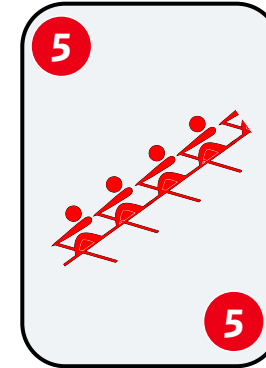
2  
Gut genutzte Potentiale



3  
Verteilte Verantwortlichkeit



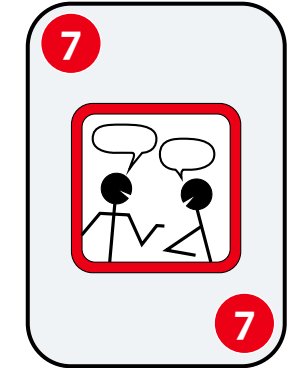
4  
Individuelle Effektivität



5  
Effektivität als Team



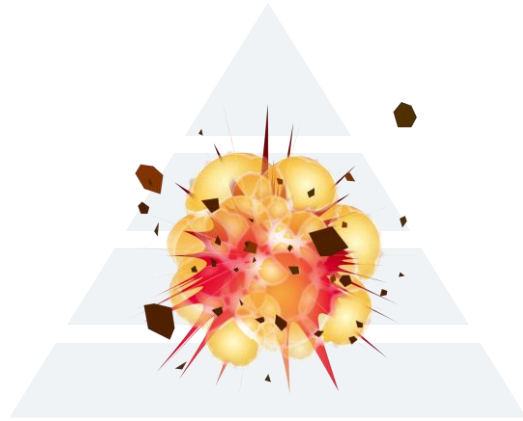
6  
Anpassungsfähigkeit



7  
Feedback- & Konfliktkompetenz



# Das Transformations-Geheimnis: Der Weg ist das Ziel ;-)



Altes zerstören



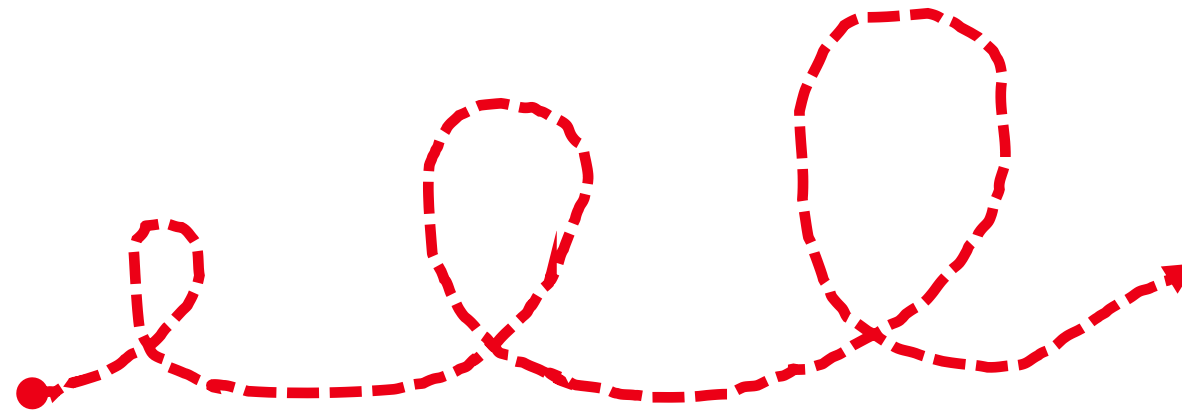
Vorgehen unklar



Zielzustand Agilität erreicht



Altes bewahren



Agilität = Lernen im Prozess

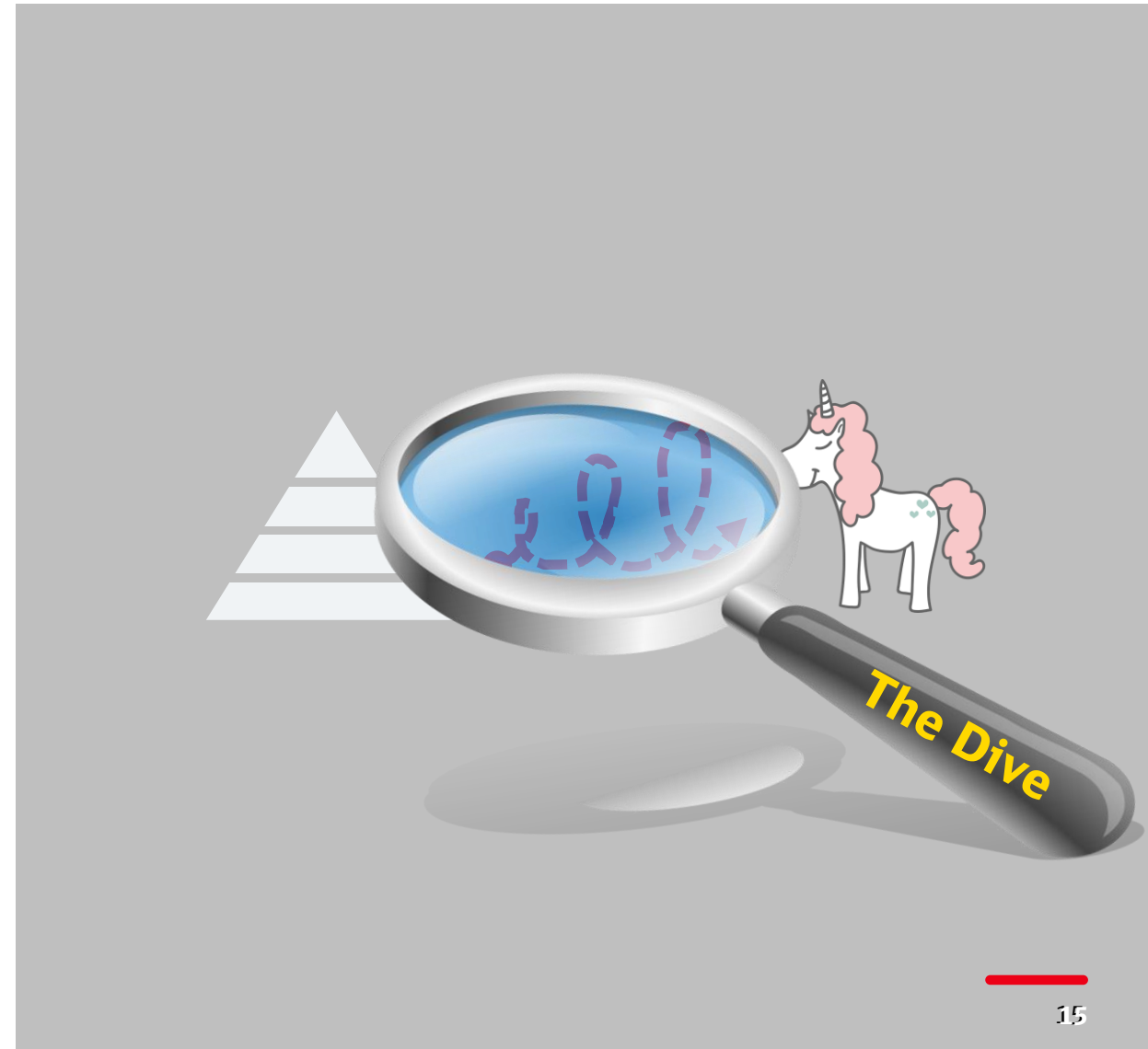


Ergebnis ist offen: Im Komplexen ist Fertigsein eine Entscheidung!

# Der Loop Approach ist ein teambasiertes Transformations-Framework, um eine Organisation von innen heraus zu verändern.



- Fokus nicht auf das Ergebnis, sondern auf die Gestaltung des Transformations-Prozesses gerichtet
- Bewahrung des Guten und gleichzeitige Befähigung zu etwas Neuem
- Passt sich flexibel und bedürfnisorientiert der zu verändernden Organisation an
- Jede Organisation muss ihre eigene Lösung finden.  
Erster Schritt: Einführen „Spannungsbasiertes Arbeiten“



1. Loop Approach
- 2. Spannungsbasiertes Arbeiten**
3. Unsere Lernreise
4. Eure Spannungen

# Spannung zulassen: „Spannungsbasiertes Arbeiten“ ist der Schlüssel zum Transformationserfolg und Basis für die eigene Lösungsentwicklung!



Spannungen sind neutral

Physikalische Spannungen haben Energie

Entstehen in einer Person

Ständig und überall vorhanden



Ideen

Wünsche

Fragen

Ungelöste Probleme

Anregungen

Emotionen

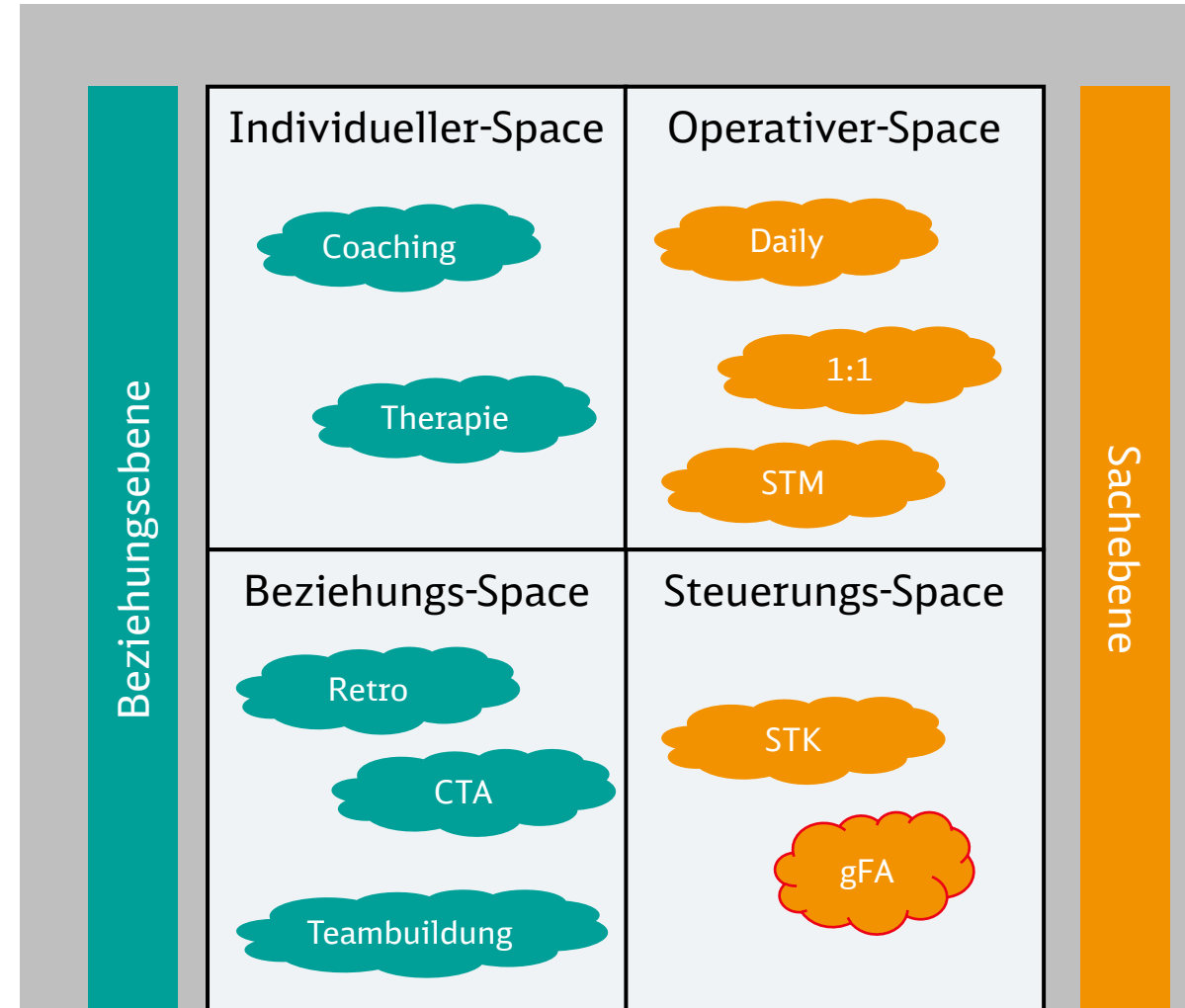
Konflikte

Optimierungspotentiale



# Spannungen einsortieren: Welches Spannungsfeld ist betroffen?

- 1. Der operative Space:** Im operativen Space findet das „normale Arbeiten“ statt, also alle operativen Tätigkeiten (Bsp: „Ich brauche Unterstützung in einem Projekt“).  
#ArbeitenAmTagesgeschäft
- 2. Der Steuerungs-Space:** Hierbei geht es um die Arbeit an der Organisation (Veränderung von Strukturen, Rollen erstellen und anpassen, Definition von Regeln für das Team).  
#ArbeitenAnOrganisation
- 3. Der Beziehungs-Space:** Hier geht es um die Beziehungsarbeit in der Gruppe, also beispielsweise um zwischenmenschliche Konflikte (Bsp: „Ich bin ziemlich wütend, dass Du meine Mail nicht beantwortet hast“).  
#ArbeitenAmTeam
- 4. Der individuelle Space:** Hier findet die Arbeit an uns selbst statt. In diesen Space fallen also alle Spannungen an, die mit uns selbst zu tun haben (Bsp: „Warum hat es mich gestört, dass die Mail erst nach 2 Tagen beantwortet wurde“).  
#ArbeitenAnSichselbst



# Spannungen auflösen: Was brauchst Du?



- Einsortierung der Spannung in den richtigen Space ist die Basis 😊
- Was brauchst du? Kleine Frage mit einem großen Effekt:
  - Information teilen/anfordern
  - Einen nächsten Schritt/Projekt anfordern
  - Rolle oder Regel schaffen
- Nach dieser Klärung herrscht Klarheit darüber, was nötig ist, um die jeweilige Spannung aufzulösen:  
Die Wahrscheinlichkeit steigt, dass Spannungen effektiv aufgelöst werden.

**Operativer Space**

**Rolle Moderation**

Du bist der Roboter in diesem Teil des Meetings und hast deinen Fokus immer auf der Person, die die Spannung einbringt. Du fragst deshalb **immer nur sie**:

- ① Was brauchst du?
- ② Wer kann dir helfen, diese Spannung zu lösen?
- ③ Hilft dir dieser Beitrag?
- ④ Hast du, was du brauchst?

**Die fünf Pfade**

Fast alle Spannungen lassen sich mit diesen fünf Pfaden lösen. Sie helfen dabei, die Suche nach möglichen Optionen etwas einzuschränken. Frage daher immer zu Beginn:

*Was brauchst du? Willst du ...*

- ① ... eine Information teilen?
- ② ... eine Information von jemand anderem anfordern?
- ③ ... einen nächsten Schritt anfordern?
- ④ ... ein Projekt anfordern? (etwas, das mehrere Schritte umfasst)
- ⑤ ... eine Rolle oder Regel schaffen?

**Information teilen:**

**Vorstellen der ITST-Lernreise durch Olaf.**












[Download Spannungsspeicher der Neuen Narrative](#)

1. Loop Approach
2. Spannungsbasiertes Arbeiten
- 3. Unsere Lernreise**
4. Eure Spannungen

# Die 12 Module zum Erlernen der 7 Tugenden effektiver Organisationen



Unsere gemeinsame Reise zu einem schlagkräftigen Team.

Klarheit erzeugen				Ergebnisse liefern	
<b>1. Modul</b> <b>Einführung</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Spannungsba-siertes Arbeiten</li> <li>Evolution von Organisationen</li> <li>Die 7 Tugenden effektiver Organisationen</li> </ul>	<b>2. Modul</b> <b>1. Klare Ausrichtung</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Erarbeitung eines <b>Teampurpose</b></li> </ul> 	<b>3. Modul</b> <b>2. Gut genutzte Potentiale</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Stäkenbasiertes Arbeiten</li> <li><b>Vorhandene Stärken im Team</b></li> </ul> 	<b>4. Modul</b> <b>3. Rollen &amp; verteilte Verantwortung</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Rollenbasiertes Arbeiten</li> <li><b>Benötigte Rollen im Team</b></li> <li>Verantwortlichkeiten klären</li> </ul> 	<b>5. Modul</b> <b>4. Individuelle Effektivität</b> <ul style="list-style-type: none"> <li><b>Entwicklung persönliches Produktivitäts-systems (GTD)</b></li> <li>Outlook für GTD nutzen</li> </ul> 	<b>6. Modul</b> <b>5. Effektivität als Team 1<sup>1</sup></b> <ul style="list-style-type: none"> <li><b>4 Entwicklungsfelder von Organisationen</b></li> </ul> 
Ergebnisse liefern		Kontinuierlich verbessern			
<b>7. Modul</b> <b>5. Effektivität als Team 2</b> <ul style="list-style-type: none"> <li><b>Etablierung einer effektiven Meetingstruktur</b></li> <li>1. Sync-Meeting durchführen</li> </ul> 	<b>8. Modul</b> <b>5. Effektivität als Team 3</b> <ul style="list-style-type: none"> <li><b>Entscheidungen im Team treffen</b></li> </ul> 	<b>9. Modul</b> <b>6. Anpassungs-fähigkeit</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Reflexion der Meetingstruktur</li> <li>1. <b>Governance-Meeting durch-führen</b></li> </ul> 	<b>10. Modul</b> <b>7. Feedback- &amp; Konfliktkompetenz 1</b> <ul style="list-style-type: none"> <li><b>Einführung in die Gewaltfreie Kommunikation</b></li> </ul> 	<b>11. Modul</b> <b>7. Feedback- &amp; Konfliktkompetenz 2</b> <ul style="list-style-type: none"> <li><b>Geben &amp; an-nehmen von Feedback</b></li> <li>Erarbeitung von Feedback-Formaten</li> </ul> 	<b>12. Modul</b> <b>7. Feedback- &amp; Konfliktkompetenz 3</b> <ul style="list-style-type: none"> <li><b>Zwischen-menschliche Spannungen lösen</b></li> <li>1. Clear-the-Air-Meeting</li> </ul> 

(1) Die beiden Tugenden „Effektivität als Team“ und „Feedback- & Konfliktkompetenz“ bilden einen Schwerpunkt und werden in mehreren Modulen erlernt und verprobt.

# Unsere Lernreise: Wie haben wir den Loop Approach eingeführt?



Ohne Budget, mit Mut zu Experimenten, Pragmatismus und sehr viel Herzblut.

- Sieben Loopies bilden den Transformationskreis Loop1
- Ansatz: Ein Loopie - ein gelbes Buch
- Verteilung der 12 Module auf unterschiedliche Loopie-Tandems **#StärkenBasiert**
- **Jedes Tandem erarbeitet sich den Modulinhalt selbst (Muster im Buch) und bereitet einen Prototypen für einen virtuellen 2,5 Stunden Workshop vor #WerdeTransformationsExpertIn**
- Ausprobieren & Testen des Prototyps am Loop1 mit anschließender Optimierung
- Gestaffelter Start in den übrigen Kreisen des Teams mit von Loopies moderierten virtuellen 2,5 Stunden Workshops
- **Status Quo:** Loop1 hat alle 12 Module erstellt und an sich selbst verprobt. Alle übrigen Termine sind bis Ende des Jahres durchgeplant.

ITST-Gesamt-Transformation	Terminplan-Abdeckung
<b>80%</b>	<b>100%</b>

	Heimat-Kreis	Modul 1 Einführung (ITST)	Modul 2 Team Purpose (M & P)	Modul 3 Team Stärken (T & D)	Modul 4 Team Rollen (L & D)	Modul 5 GTD (ITST) (OF)	Modul 6 4Spaces (T & D)	Modul 7 Sync Meeting (L & O)	Modul 8 Entscheidungen treffen (T & D)	Modul 9 Governance Meeting (E & D)	Modul 10 Einführung GfK (M & L)
	Olaf	Elke	Dana	Daniel	Olaf	Mathias	Elke	Olaf	Elke	Mathias	D
TM	x	x	x	x	x	x	x	x	x	18./28.10.	
TM	x	x	x	x	x	x	x	x	x	18./28.10.	
TM	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	
TM	x	x	x	x	x	x	x	x	x	18./28.10.	
	s.o.	Mathias	Dana	Daniel	s.o.	Dana	Luca	s.o.	Daniel	s.o.	D
TRAMA	x	x	x	x	x	x	x	x	12.10. 10-12.30	18./28.10.	
TRAMA	x	x	x	x	x	x	x	x	12.10.	18./28.10.	
DI	x	x	x	x	x	x	x	x	12.10.	x	
TRAMA	x	x	x	x	x	x	x	x	12.10.	x	
	s.o.	Luca	Luca	Luca	s.o.	Luca	Luca	s.o.	Elke	Mathias	D
CAM	x	x	x	x	x	x	x	x	06.10. 10.15-12.45	x	
CAM	x	x	x	x	x	x	x	x	06.10.	18./28.10.	
TM	x	x	x	x	x	x	x	x	06.10.	x	
CAM	x	x	x	x	x	x	x	x	06.10.	18./28.10.	
	s.o.	Elke	Olaf	Tim	s.o.	Tim	Luca	s.o.	Elke	s.o.	
DI	x	x	x	x	x	x	x	x	13.10. 11-13.30	18./28.10.	
DI	x	x	x	x	x	x	x	x	12.10.	18./28.10.	
CAM	x	x	x	x	x	x	x	x	13.10.	18./28.10.	
DI	x	x	x	x	x	x	x	x	13.10.	x	
										20.08.	
xLeads	x	x	x	x	x	x	x	x	x	Urlaub	
DI	x	x	x	x	Urlaub	Urlaub	x	x	x	Urlaub	
xLeads	x	x		x	x	x	x	x	x	x	Sc
TRAMA	x	x	x	Urlaub	Urlaub	Urlaub	x	x	x	x	
TM	x	x	x	x	x	x	x	x	Urlaub		
CAM	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	
DI	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	

# Arbeitsproben der Loopies (Loop1) aka ITST Transformationskreis

Modul 4:  
Rollen

Modul 2:  
Teampurpose Loop1

Wir verbessern die Zusammenarbeit bei ITST und stärken den Wertekompass durch Prozesseffizienz, Effektivität sowie offenes und ehrliches Miteinander, indem wir unser Wissen erweitern und teilen sowie Selbstorganisation etablieren, um während der Zebra-Projektphase und in der neuen Zebra-Welt zukunftsfähig zu bleiben.

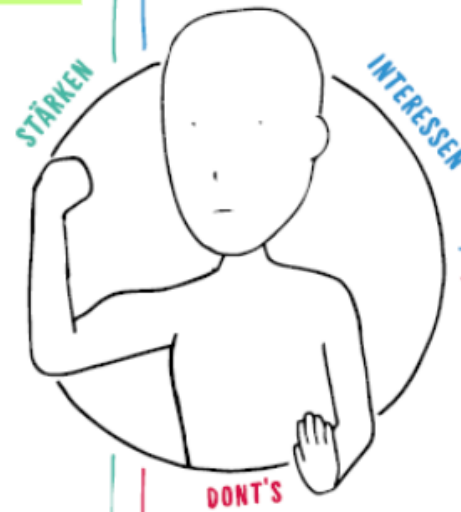
Modul 3:  
Stärken-Profil

Ich kann gut...

Strategie	Wissbegierde
Tatkraft	Kontakt-freudigkeit
Vorstellungskraft	
Neugier	
Begeisterungs-fähigkeit	
Echtes Interesse an Menschen & Themen	Mentor/ Sparring/ Coach
Innovativ	Kann mich mit jedem über alles unterhalten

Sprich mit mir über...

Alles	Ernährung	New Work
Agilität	Sport	Serien
		sich selbst organisieren



Bitte nicht...

Hinter meinem Rücken schlecht über mich zu reden.	Nicht abgesprochenes Nicht Einhalten von Zusegen!	Einschränkung des Freigeldestes!!
Angelogen zu werden!	Uninformiert warten lassen!	Eng geführt werden!

geteilte Führungsarbeit Rollen

Übergreifend Loopies CAM Di

## Moderator:in (Erstfreigabe 11.08.2021)

Freitag, 23. Juli 2021 13:29

**Purpose**

- Moderiert Termine und sichert die Effektivität des Termins bzw. die Einhaltung aller vereinbarten Meetingregeln ab.

**Verantwortlichkeiten**

- Sicherstellung der Effektivität eines Meetings
- Stellt die Einhaltung der Agenda mit der entsprechenden Zeit- und Terminalschiene sicher
- Lässt Spannungen im Spannungsspeicher (sofern vorhanden), in einem geteilten OneNote (sofern vorhanden) oder auf einer anderen von Moderator:in festgelegten Weise sammeln.
- Hat Verantwortung über die Agenda bzw. Aufbau/Abarbeitung einer agilen Agenda.
- Lässt alle teilnehmende Personen zu Wort kommen und reagiert auf Handzeichen

**Wichtige Regeln**

- Moderator:in teilt den Bildschirm bzw. kann das Teilen an Meetingbeteiligte aktiv abgeben.
- Darf Diskussionen hart unterbrechen, wenn diese nicht im Zusammenhang mit dem aktuell zu besprechenden Agendapunkt stehen.
- Darf anderen Personen ins Wort fallen und Diskussionen hart stoppen.
- Darf andere Personen als ultima Ratio vom Termin ausschließen bzw. aus einem Online-Meeting entfernen.
- Für Regeltermine wird diese Rolle für den nächsten Termin bereits festgelegt.

**Aktuelle Besetzung**

Zeitspanne	Besetzung	Vertretung
dhoc	n/a	n/a

In dieser Rolle heute hier.



# Unser Teamboard ITST ist Dreh- & Angelpunkt unserer Transformation



Spannungsspeicher

CheckIn

Unsere OKRs

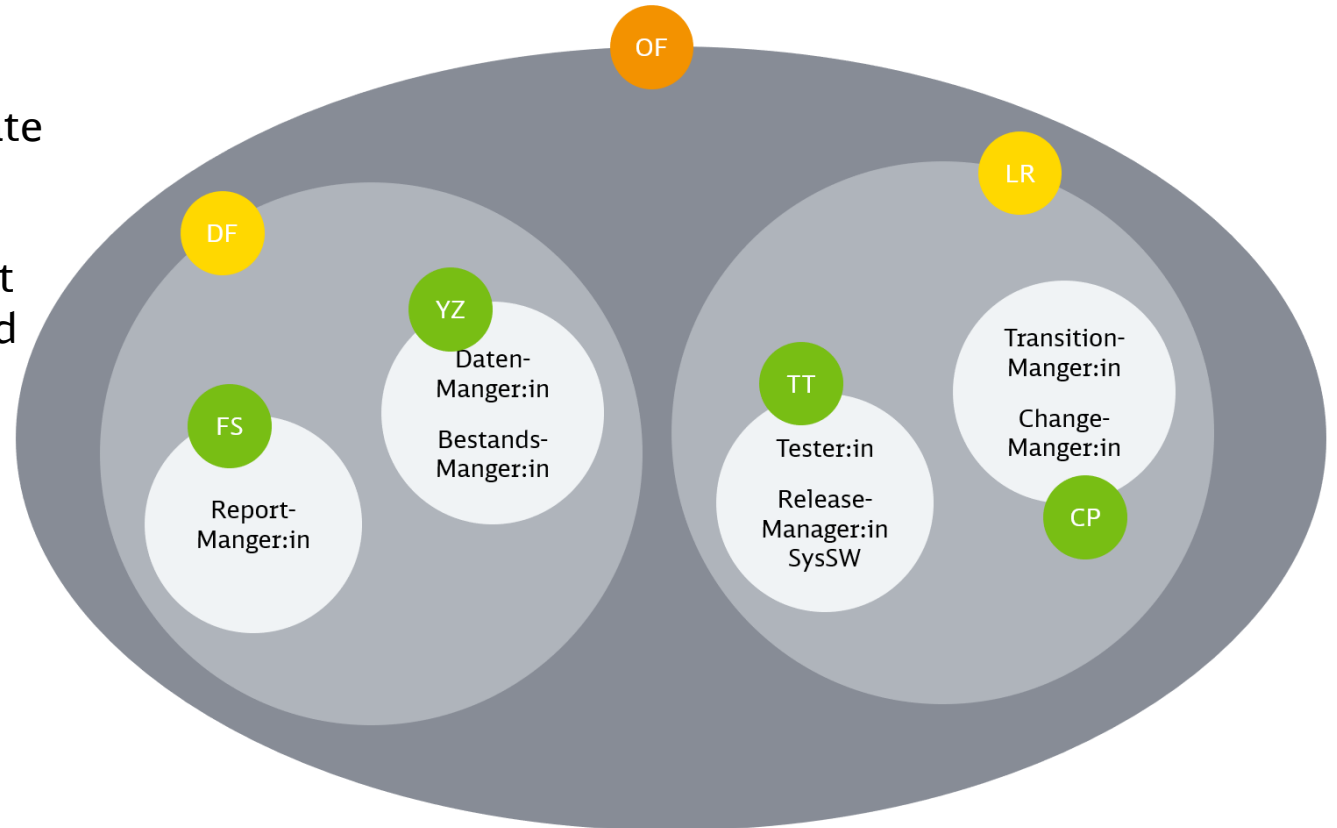
CheckOut

Konsent-Ecke

# Was passiert nach dem Loop Approach?

Mission: Geteilte Führungsarbeit bei ITST etablieren

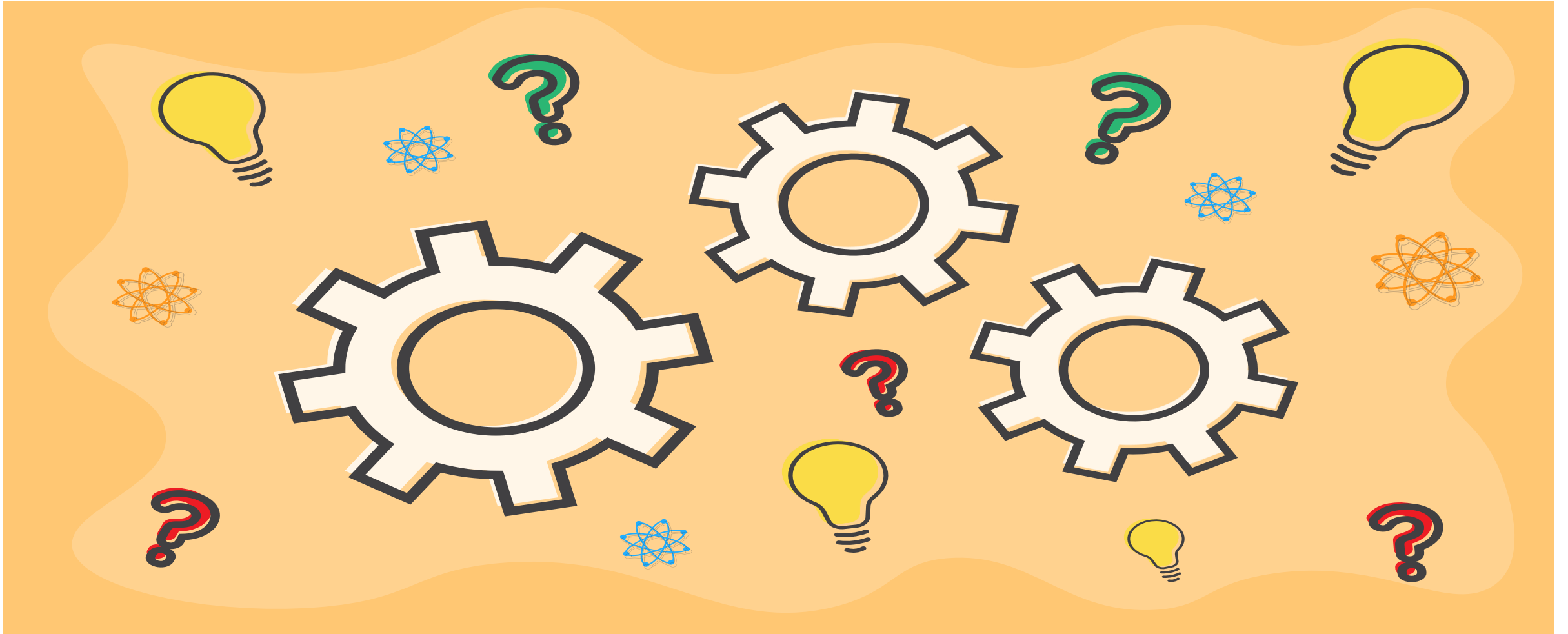
- Es gibt vier Kreise aka Sub-Teams mit definierten Purpose, Rollen und Verantwortlichkeiten
- Jeder Kreis wählt Kreissprecher:in für sechs Monate (so etwas wie eine Klassensprecher:in)
- Alle 14 Tage findet ein gemeinsames Meeting<sup>1</sup> mit disziplinarischer FK, fachlichen (Circle-)Leads und gewählten Kreissprecher:innen statt, um die weitere Transformation hin zu mehr Selbstorganisation auszugestalten
- In einem geteilten OneNote sind Protokolle der Meetings, relevante Entscheidungen, Regeln und Rollen mit Verantwortlichkeiten verfügbar.



(1) Das Meeting deckt den Steuerungs-Space (Governance-Space) ab und nennt sich „geteilte Führungsarbeit bei ITST“ oder kurz gFA.

1. Loop Approach
2. Spannungsbasiertes Arbeiten
3. Unsere Lernreise
- 4. Eure Spannungen**

# Welche Spannungen habt Ihr gerade?



- Auf der Web Seite von The Dive gibt es zahlreiche Templates, die im Rahmen unserer Workshops verwendet wurden. Beim abgebildeten Stärken-Template ist der Copyright-Hinweis nicht zu sehen.
- Alle Bilder in diesem Foliensatz stammen aus der lizenzfreien Sammlung von pixabay.com





