

seibert//

Strategiearbeit bei Seibert Group: Wie passen **Alignment** und **Autonomie** zusammen?



Katja Weingärtner



Paul Herwarth von Bittenfeld

Katja und Paul

Unser Ziel innerhalb der Organisation:
Die Menschen bei Seibert dazu befähigen, gemeinsam, motiviert und selbstbestimmt in die "richtige" Richtung zu gehen.



Katja Weingärtner

Service Owner Strategy
bei Seibert Group



Paul Herwarth von Bittenfeld

Gesellschafter und
Business Owner bei Seibert Group



Creating
an energizing
work life.

A collection of colorful, hand-drawn icons including a purple heart, a white star, a white laughing face with a hand, and a lightning bolt.

Das ist unsere Vision: Eine Arbeitswelt zu schaffen, die Energie freisetzt, motiviert und inspiriert – durch leistungsstarke Software und eine offene Arbeitskultur.

Seibert Group in Zahlen

500



Mitarbeitende in
7 Unternehmen in 5 Ländern

29

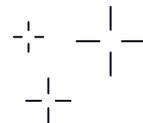


Jahre Erfahrung
1996 - 2025

100+



Mio. Euro Umsatz
im Jahr 2023



Wir sind Partner! Know-how durch regelmäßige Zertifizierung und enge Zusammenarbeit.

 **ATLASSIAN**

 **Google Cloud**

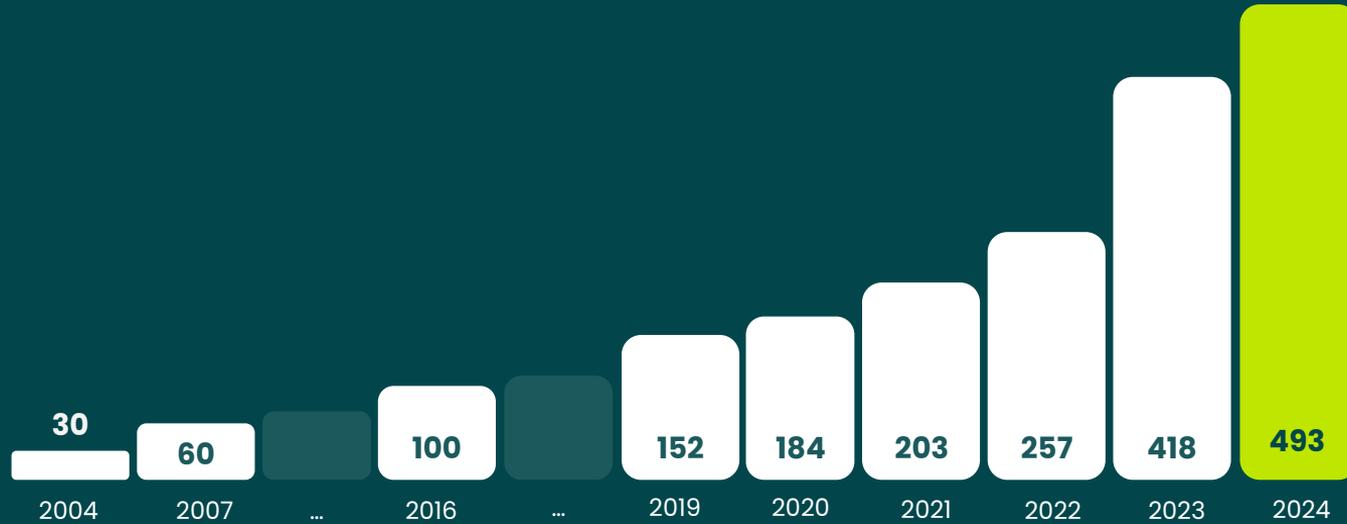
 **miro**

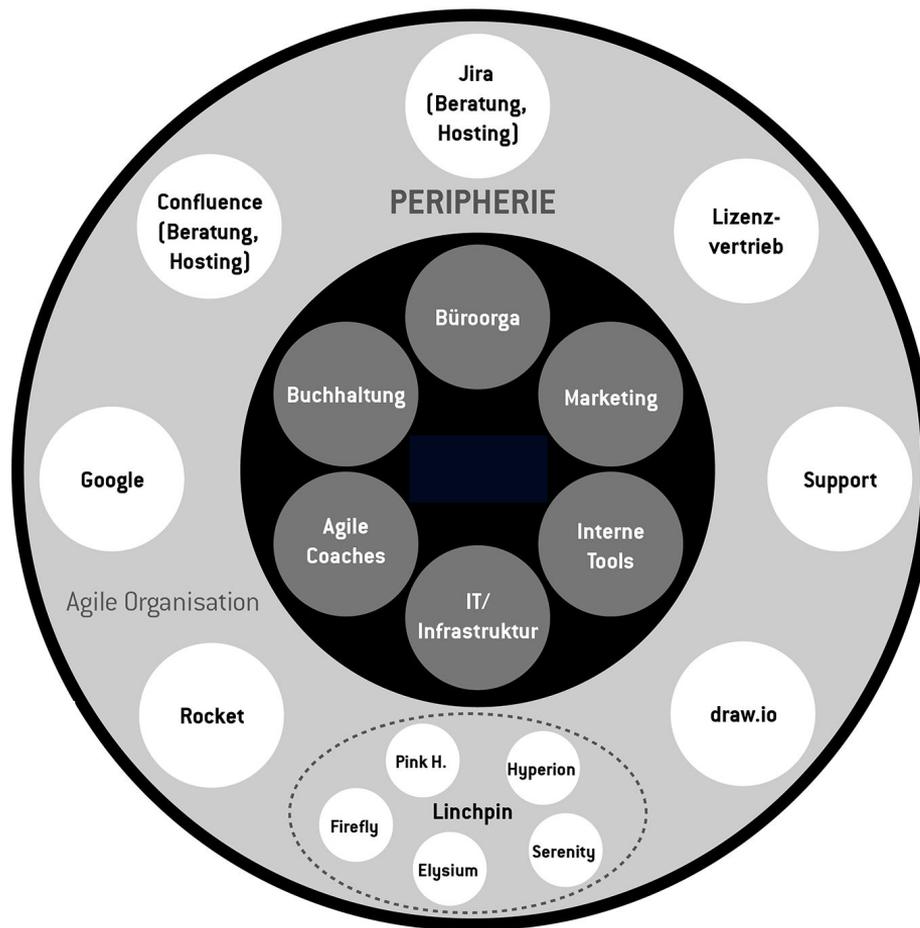


ISO/IEC 27001

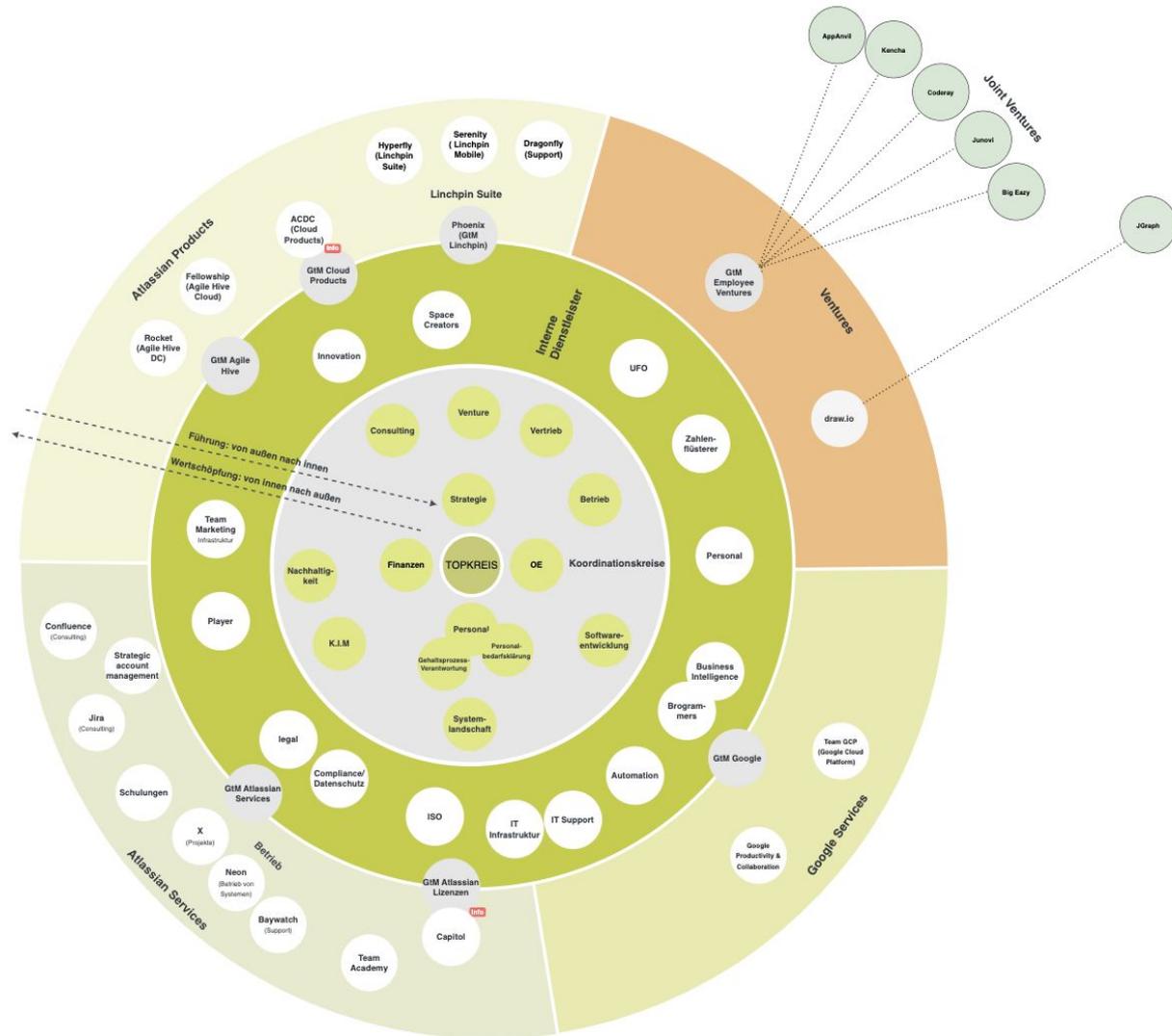
ZERTIFIZIERT

Mitarbeiterwachstum der Seibert Group

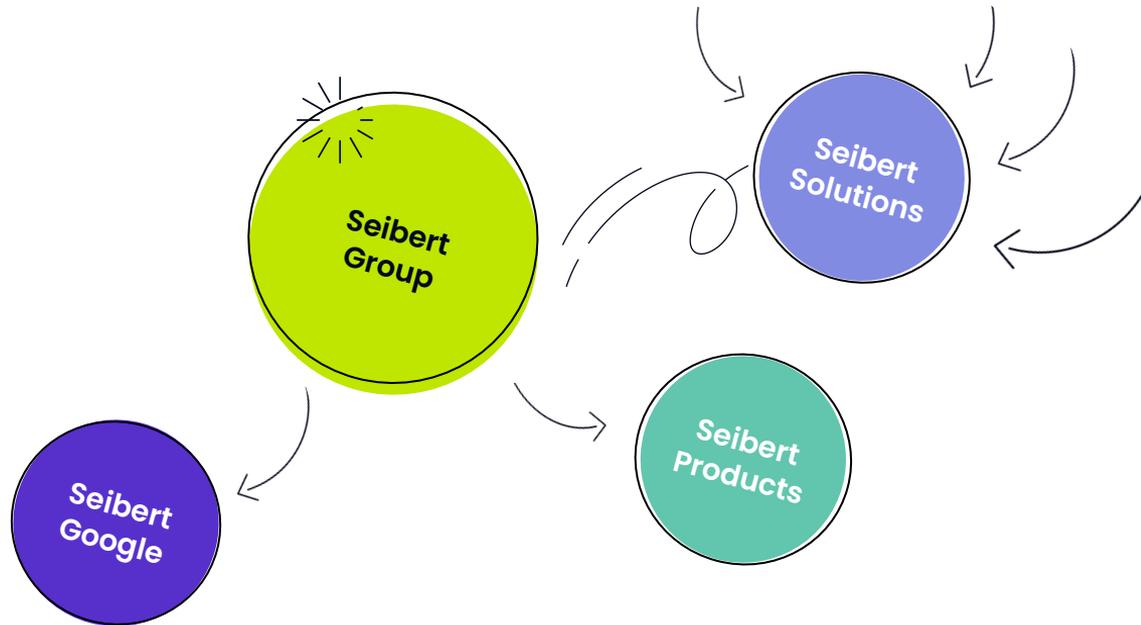




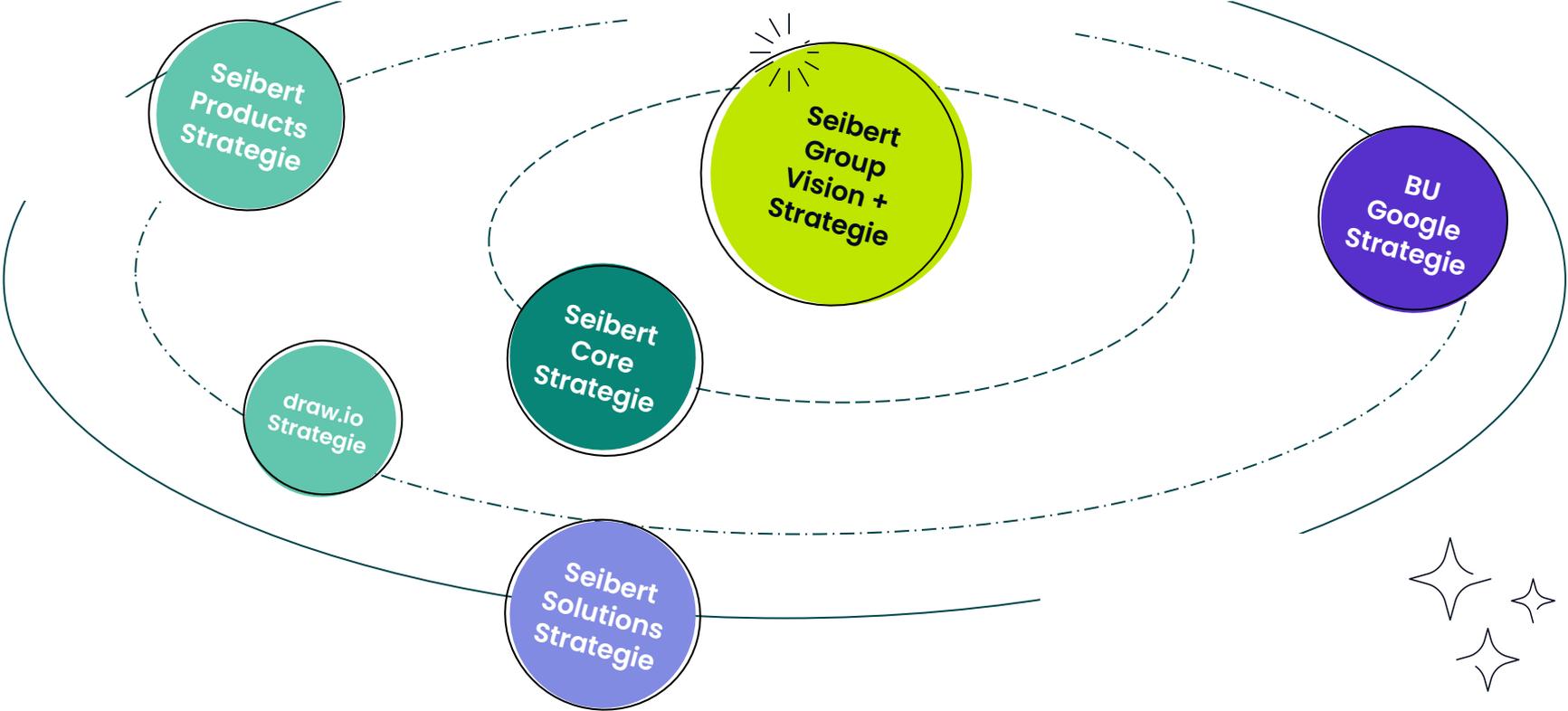
Rückblick: 2023



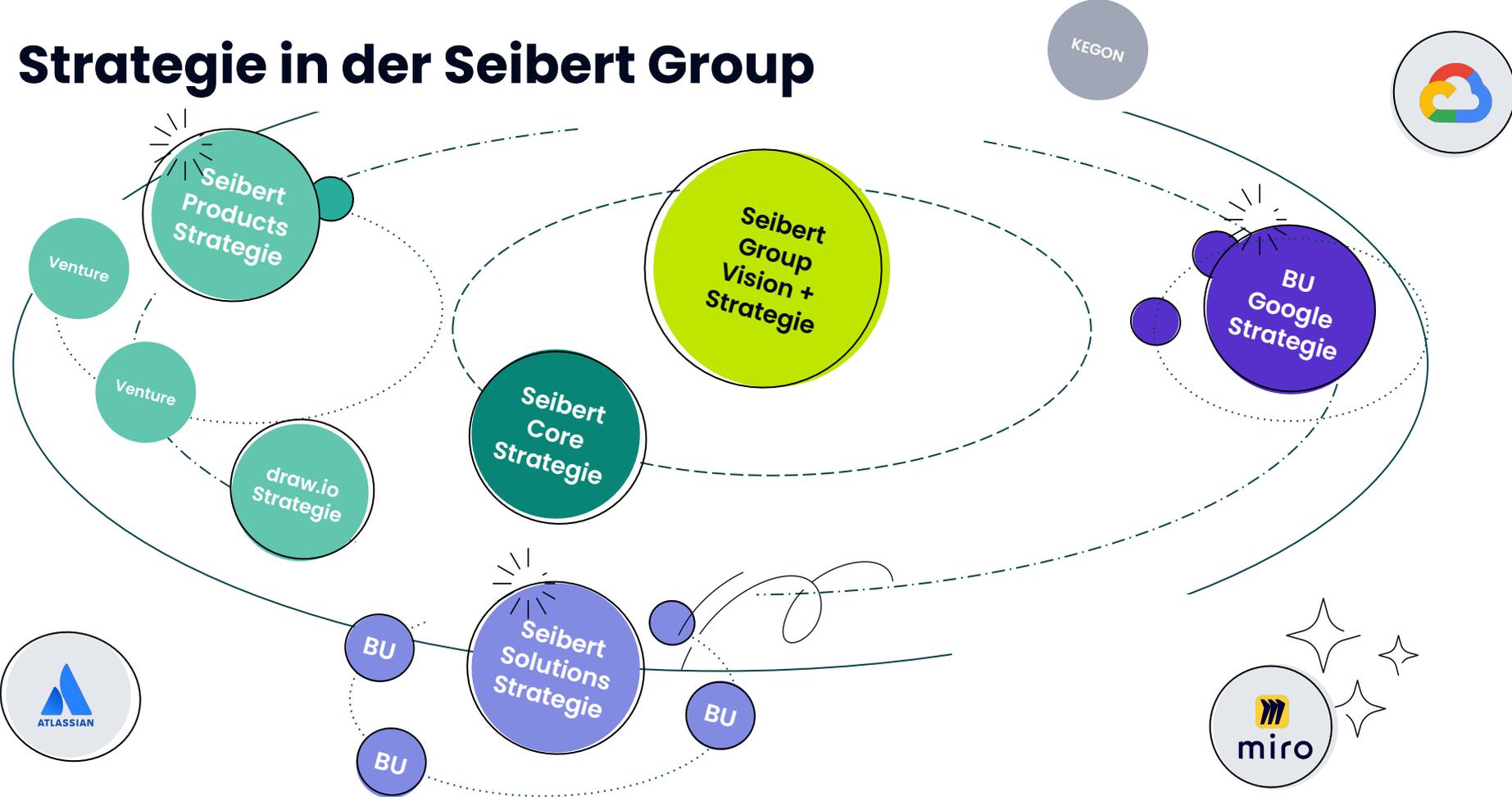
Seit "Zellteilung" Seibert Group



Strategie in der Seibert Group



Strategie in der Seibert Group



Autonomie als Quelle intrinsischer Motivation

Im Sinne des Dreiklangs
"Autonomy, Mastery, Purpose"
Daniel H. Pink

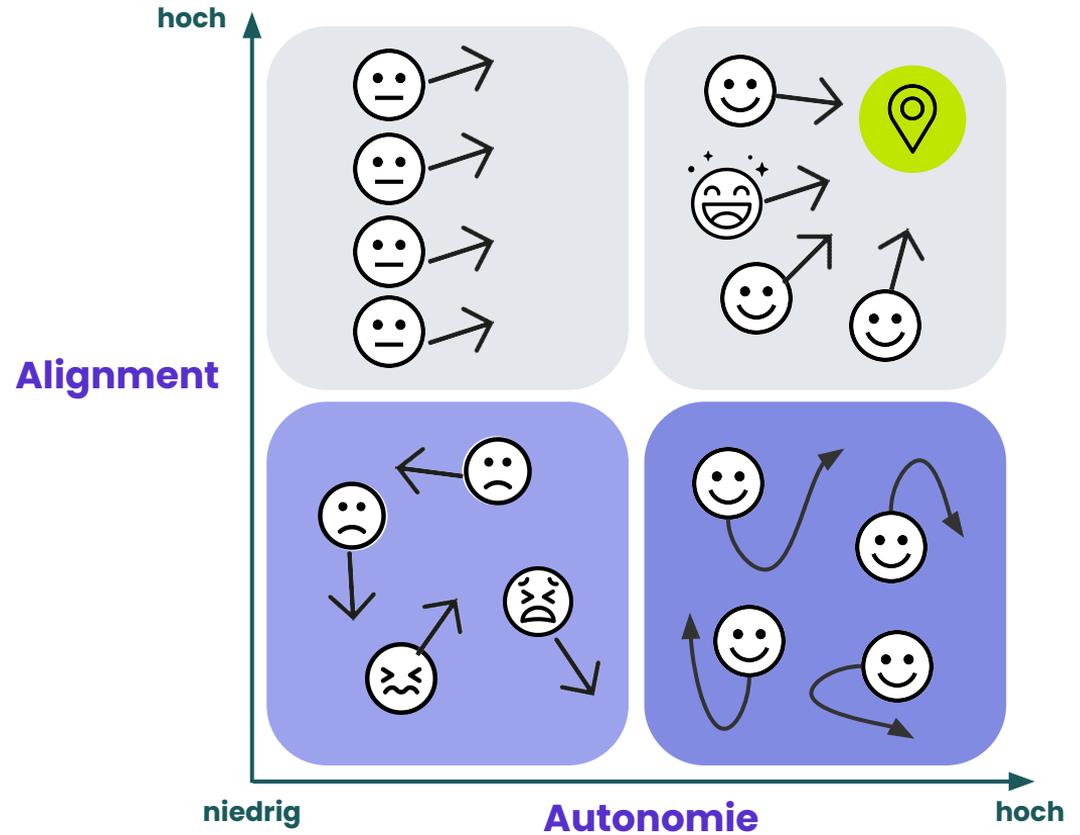
- Erhöhte intrinsische Motivation
- Steigerung von Kreativität und Effizienz
- Verbessertes Wohlbefinden und geringere Fluktuation
- Schnellere Anpassungsfähigkeit an Marktgegebenheiten

Alignment als Basis für Klarheit, Fokus und Synergien

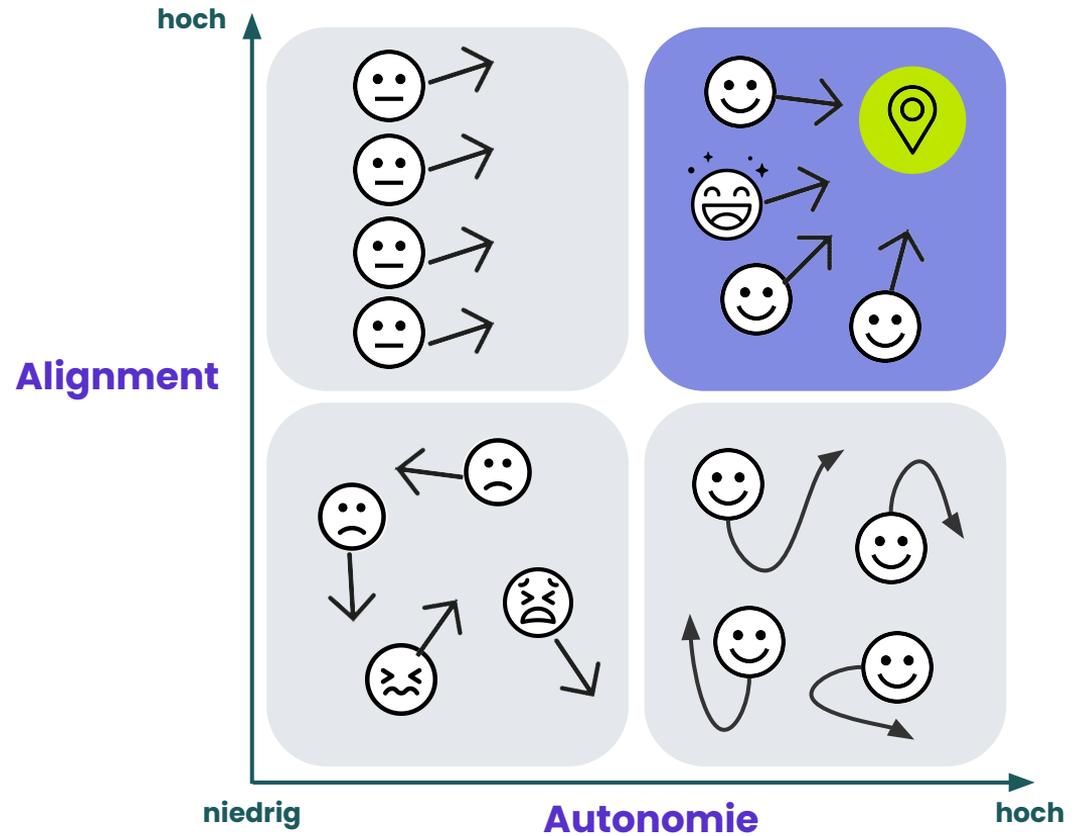
Alignment heißt für uns: Alle Teile der Organisation arbeiten auf ein gemeinsames Zielbild hin.

- Übergreifende Entscheidungen können schneller getroffen und Maßnahmen effizienter umgesetzt werden
- Alignment schafft ein Gefühl der Klarheit und des Sinns.
- Ausrichtung fördert die teamübergreifende Zusammenarbeit und den Informationsaustausch

Ausgangssituation



Ziel



Unsere Lösungsansätze

- 1 Klare Verantwortlichkeit und Zeit
- 2 Kontinuierliche Strategieentwicklung und -validierung
- 3 Menschen sinnvoll integrieren



1

Verantwortlichkeit explizit machen und Zeit einräumen

Wer ist dafür verantwortlich, dass Strategiearbeit stattfindet? Wer hält die Fäden zusammen? Wie schaffen wir es, die Mitarbeitenden fit für Strategiearbeit zu machen?





Wir haben eine neue Rolle für strategisches Enablement geschaffen.

Die Rolle "Service Owner Strategie" ...



...unterstützt proaktiv und **strukturiert die Arbeit an der Unternehmensstrategie,**



... sorgt hier für Alignment und **Enablement der gesamten Unternehmensgruppe.**



Hierzu gehört zum einen die Arbeit an der **Strategieentwicklung** als auch die **Strategie-Operationalisierung**

Die inhaltliche Verantwortung für strategische Themen kann jede*r im Unternehmen übernehmen.

Die Rollen "Feature Owner", "Epic Owner..."



...sorgen dafür, dass strategische Optionen sinnvoll vorbereitet werden



... kümmern sich darum, die richtigen Kolleg*innen und Stakeholder mit ins Boot zu holen



... reduzieren Bottlenecks, da diese Aufgaben jeder Mitarbeitende übernehmen kann.

FuckUps

- “Strategisches Alignment funktioniert mit 500 Leuten wie mit 25.”
- “Strategie funktioniert schon so nebenbei.”
- “Die Teams entscheiden grundsätzlich selbst, welche Anforderung die dringendste ist.”

Lösungsansätze

- Wir haben Rollen für das Thema strategisches Enablement geschaffen und Kapazitäten zur Verfügung gestellt.
- Wir machen die strategischen Optionen und Richtungen transparent.
- Wir priorisieren Themen unter Berücksichtigung der Strategie.

2

Kontinuierliche Strategieentwicklung und -validierung

Wie schaffen wir es, unsere Strategie an die Dynamik des Marktes und der Welt anzupassen? Was muss zentral passieren, was soll in den Bereichen stattfinden? Wie schaffen wir es, die gemeinsamen Potenziale zu nutzen statt in Silos zu agieren?



Strategie heißt
entscheiden, was wir
machen – und was nicht!

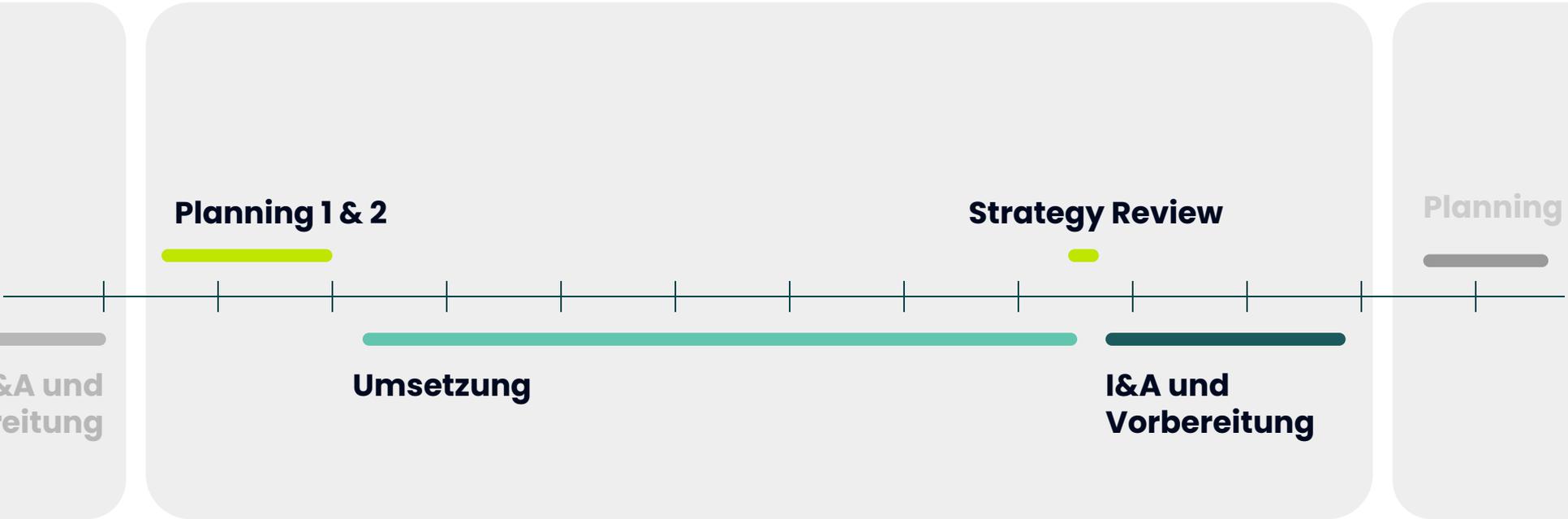
Adaptive Strategie entwickeln und umsetzen



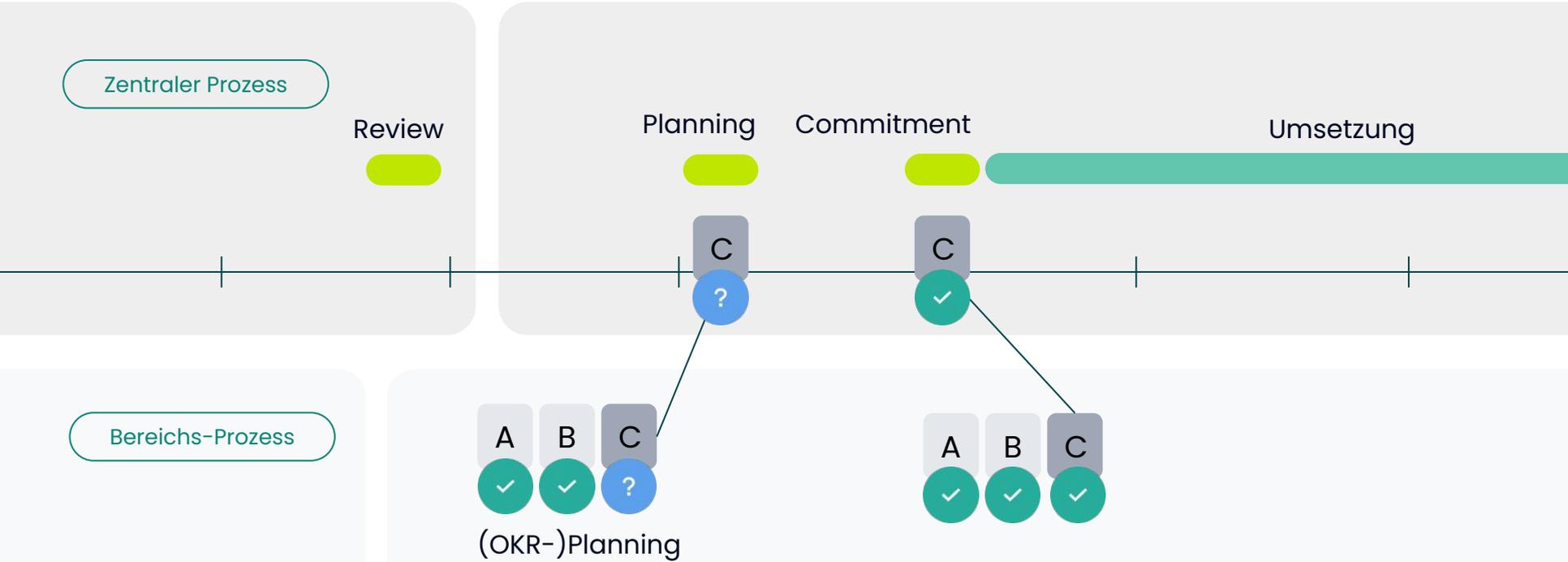
Strategieumsetzung: Der gemeinsame Takt ermöglicht sinnvolle Koordination



Zoom-in: Ablauf eines Planungsintervalls



Zoom-in: Zentraler Prozess vs. Bereichs-Prozess



FuckUps

- Vor ca. 10 Jahren: “Wir arbeiten ab sofort unternehmensweit mit dem OKR-Framework! Teams, was sind eure Objectives and Key Results?”
- Danach: OKR hat nicht geklappt. Wir lassen das ganze.

Lösungsansätze

- Externe Beratung und iteratives Rollout des neuen Prozesses
- Kleinster gemeinsamer Nenner für zentralen Prozess -> Rhythmus + Transparenz
- OKR funktionieren jetzt in einigen Geschäftsbereichen sehr gut!

3

Menschen sinnvoll integrieren

Wie sorgen wir dafür, dass die Strategie "vergemeinschaftet" wird? Welchen Rahmen brauchen wir, um die wirklichen Expert*innen an einen Tisch zu bringen?



Gute Koordination als Erfolgsfaktor



Vision, Mission, Werte



Level 3
Ganzheitlicher Blick - Wo wollen wir hin?

3

Strategie

Level 2
Welche Optionen wollen wir umsetzen? Welche nicht?

2

Koordination

Level 1
Konkrete Umsetzung und Validierung

1

Umsetzung



Organisatorische Rahmen- bedingungen



Sprachbarrieren
auflösen



Asynchrones
Arbeiten
ermöglichen



Menschen
integrieren, die
nicht vor Ort dabei
sein können



Information zu
allen Ergebnissen
jederzeit
ermöglichen



Transparenz zu
allen strategischen
Initiativen
herstellen



Beteiligung so
einfach wie
möglich machen.



Insight: Bigroom-Planning

Pitch-Phase aller Themen

In der Pitch-Phase werden alle Themen, die am Tag besprochen werden, von den jeweiligen Ownern vorgestellt. In dem Rahmen wird auch die Agenda für den Tag erstellt.

Setting: Frühstücksbuffet, Große Bühne, hybrid, Livestream, Aufzeichnung



Insight: Bigroom-Planning

Breakout-Sessions

In interdisziplinären Gruppen wird jedes Thema in einer 40-minütigen, moderierten Session besprochen. Ziel: Herausfinden, was für ein Commitment nötig ist.

Setting: ca. 24 Sessions, hybrid, moderiert, Template für inhaltliche Orientierung

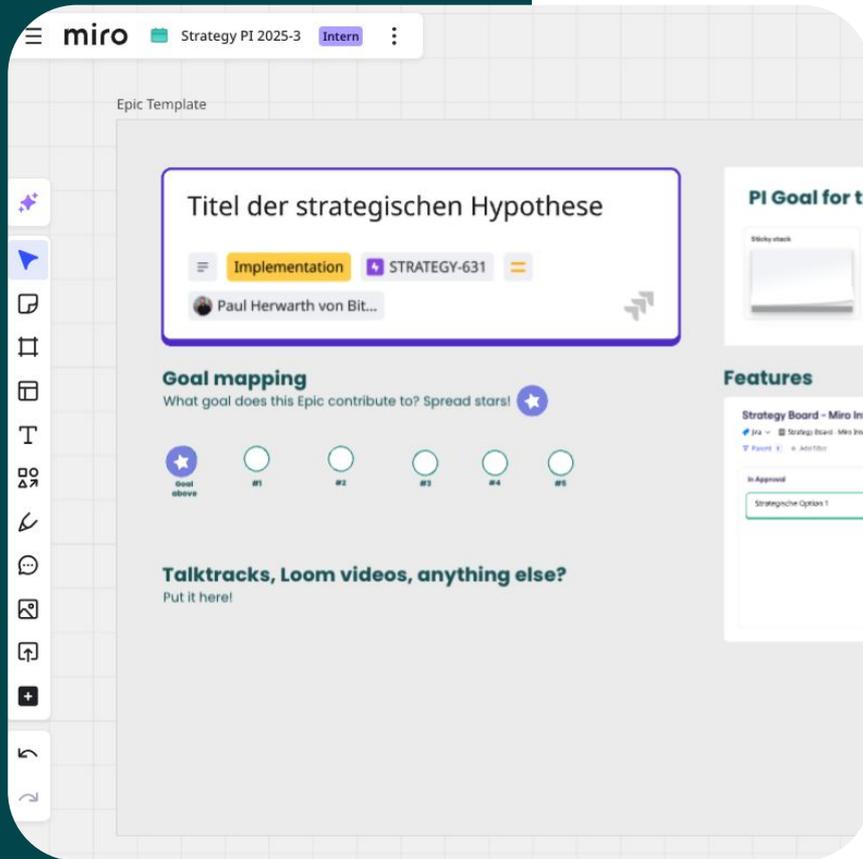


Insight: Bigroom-Planning

Gemeinsame Sync-Runden

Alle Teilnehmenden synchronisieren sich regelmäßig zu neuen Ergebnissen aus den jeweiligen Sessions, die parallel zueinander stattfinden.

Setting: 3 Mal zu je 10 min, hybrid, Aufzeichnung;
generell: Kuchen & gesunde Snacks



Insight: Tooling

Miro und Jira sind unsere Tool-Helden

Miro für die Vorbereitung und Durchführung von Strategie-Events; Jira für die Aufgabenorganisation und den Gesamtüberblick über das Planungsintervall

Pluspunkte: Perfekte Integration zwischen den Tools, Miro: 1-Klick-Übersetzung per Miro-AI, Talktracks uvm.

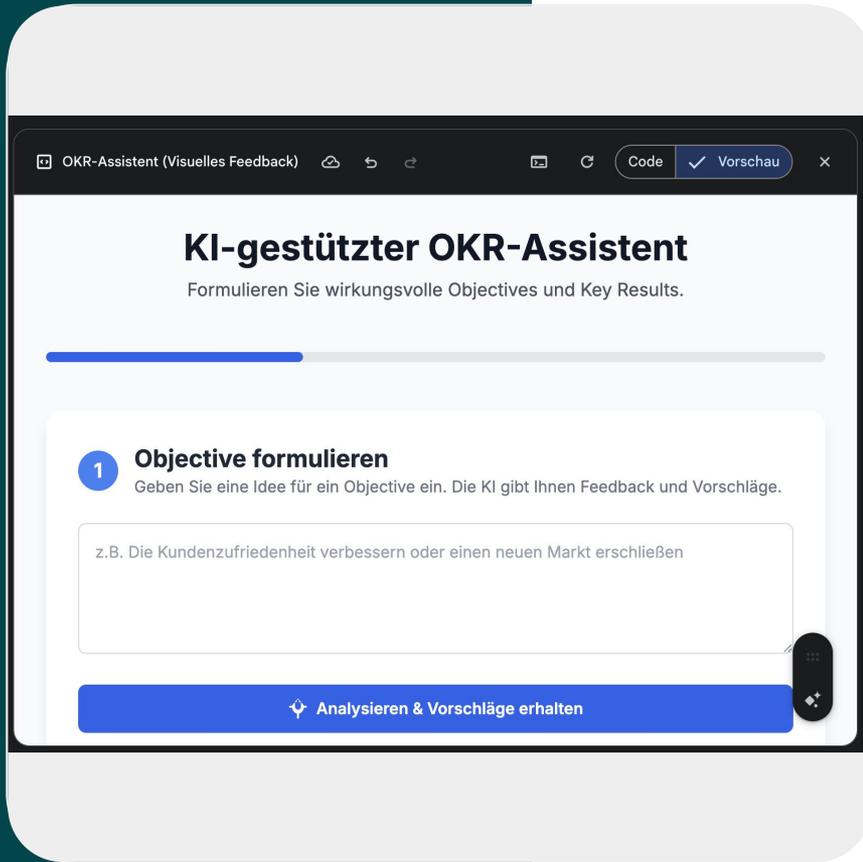


Insight: Tooling

Experiment: KI-gestützte Assistenten

Wir experimentieren mit KI-Chatbots, um strategische Themen effizienter vorzubereiten und damit die inhaltliche Qualität zu erhöhen.

Gemini



FuckUps

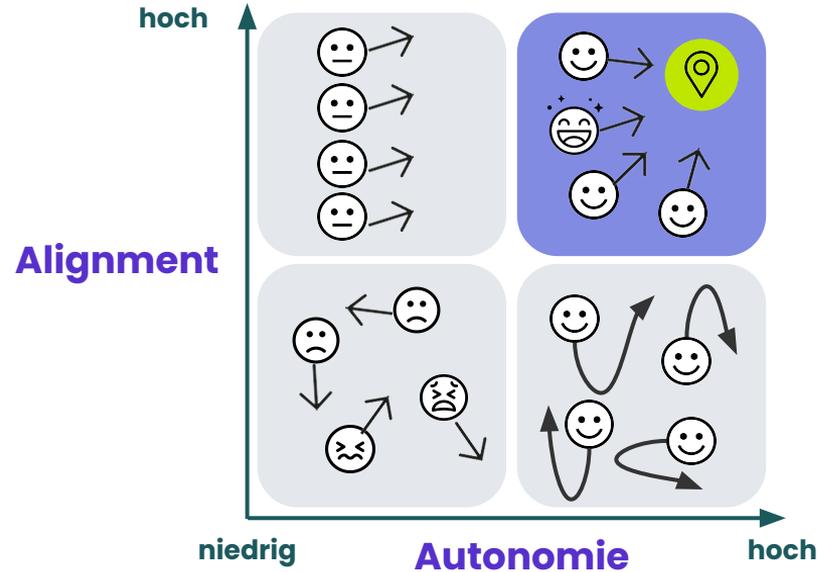
- “Wenn wir uns einen guten Prozess ausdenken, wird der zum Selbstläufer.”
- Wenn wir den Leuten einmal erklären, was zu tun ist, klappt das schon.
- “An dem Tag müssen alle da sein.”

Lösungsansätze

- Ein funktionaler Prozess erfordert ein hohes Maß an Disziplin und muss kontinuierlich an die Gegebenheiten angepasst werden.
- Möglichkeit, sich asynchron zu beteiligen als wesentlicher Bestandteil.

Summary

Wie finden wir die richtige **Balance** zwischen **Alignment** und **Autonomie**?



Alignment

**Alignment
gewährleistet
Orientierung und
gemeinsame
Stoßrichtung.**

Autonomie

**Fördert Innovation,
Motivation,
kontinuierliches Lernen
und damit die
Anpassungsfähigkeit
an eine sich ständig
ändernde Umwelt.**

Wie finden wir die richtige **Balance** zwischen **Alignment** und **Autonomie**?

“**Vergemeinschaftung**” beider Aspekte ist für uns der Schlüssel.

Transparenz, Integration, Raum für ehrlichen Austausch und **bewusste Koordination** sind wichtige Hebel für funktionierende Strategiearbeit.



Danke