

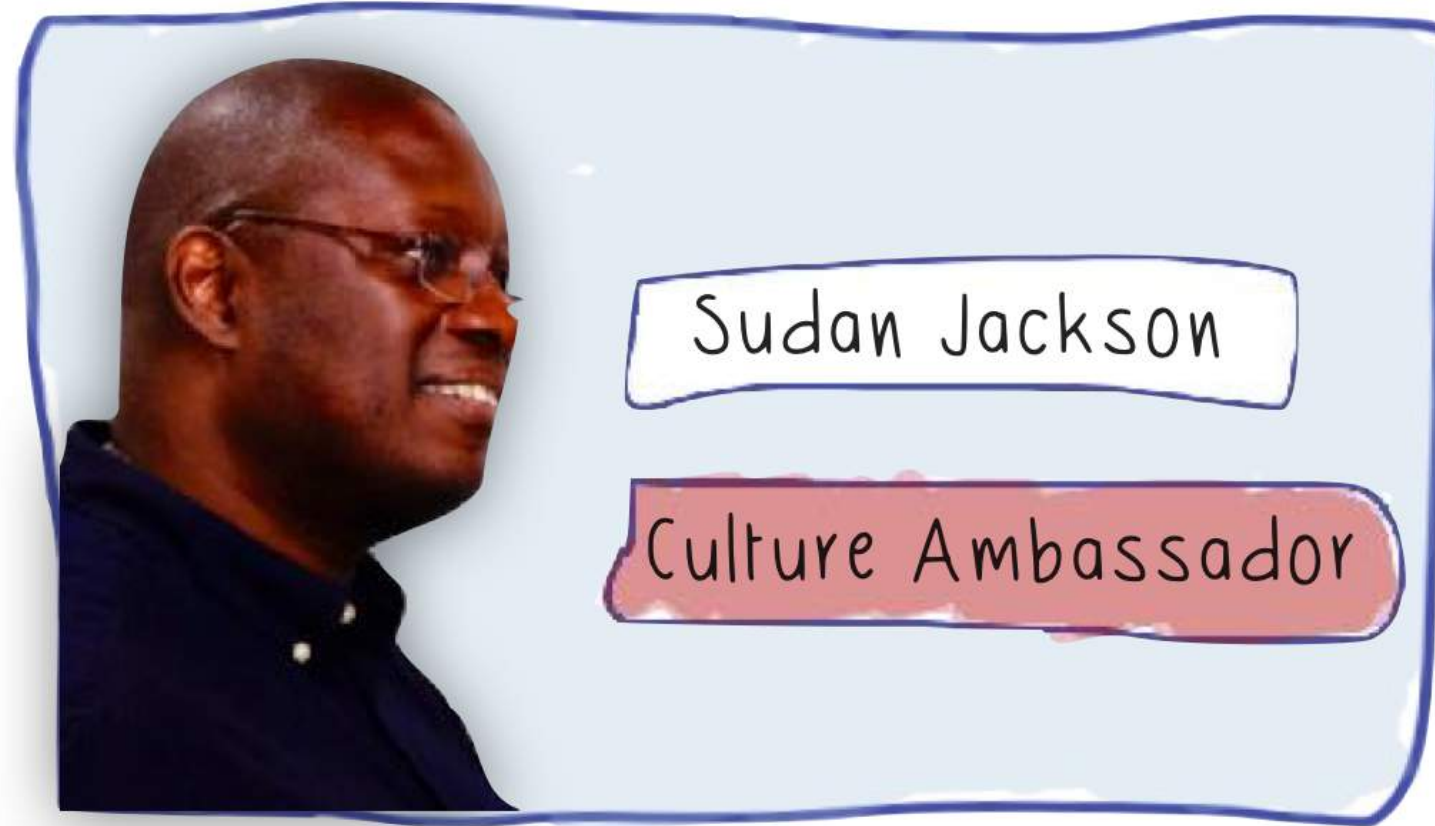


DIGITAL LEADERSHIP, NEW WORK, AGILES ARBEITEN

Sudan M. Jackson

Illustrations by Sudan Jackson

About Me



BLOG
www.thepeopledude.wordpress.com



EMAIL
sudan.jackson@gmail.com



TWITTER
[@sudanjackson](https://twitter.com/sudanjackson)



LINKEDIN
<https://www.linkedin.com/in/sudan-martin-jackson-b3a02529/>

**I work for the success of people,
and I love what I do.**



**Shocking news:
Corona Pandemic teaches us to not pick our noses in front of cameras**

BREAKING NEWS

In more recent news: Experts say common sense is something completely new due to paradigm shifts initiated and made necessary by a global pandemic...

Is this all we have learned recently?



Wir leben in einer Welt wo Innovationen gar nicht als solche wahrgenommen werden...



... der Kunde hat sich schon daran gewöhnt, alles zu bekommen, wo and wann er/sie braucht.

*“If you don’t take care of the customer,
someone else will.”*

- Raffaele Ciarla

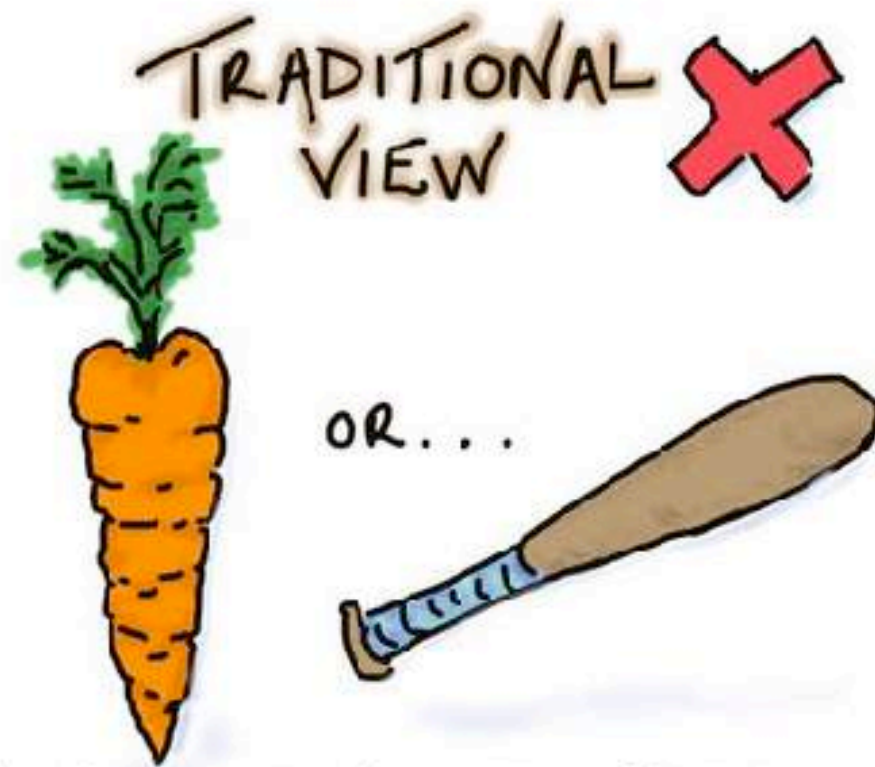
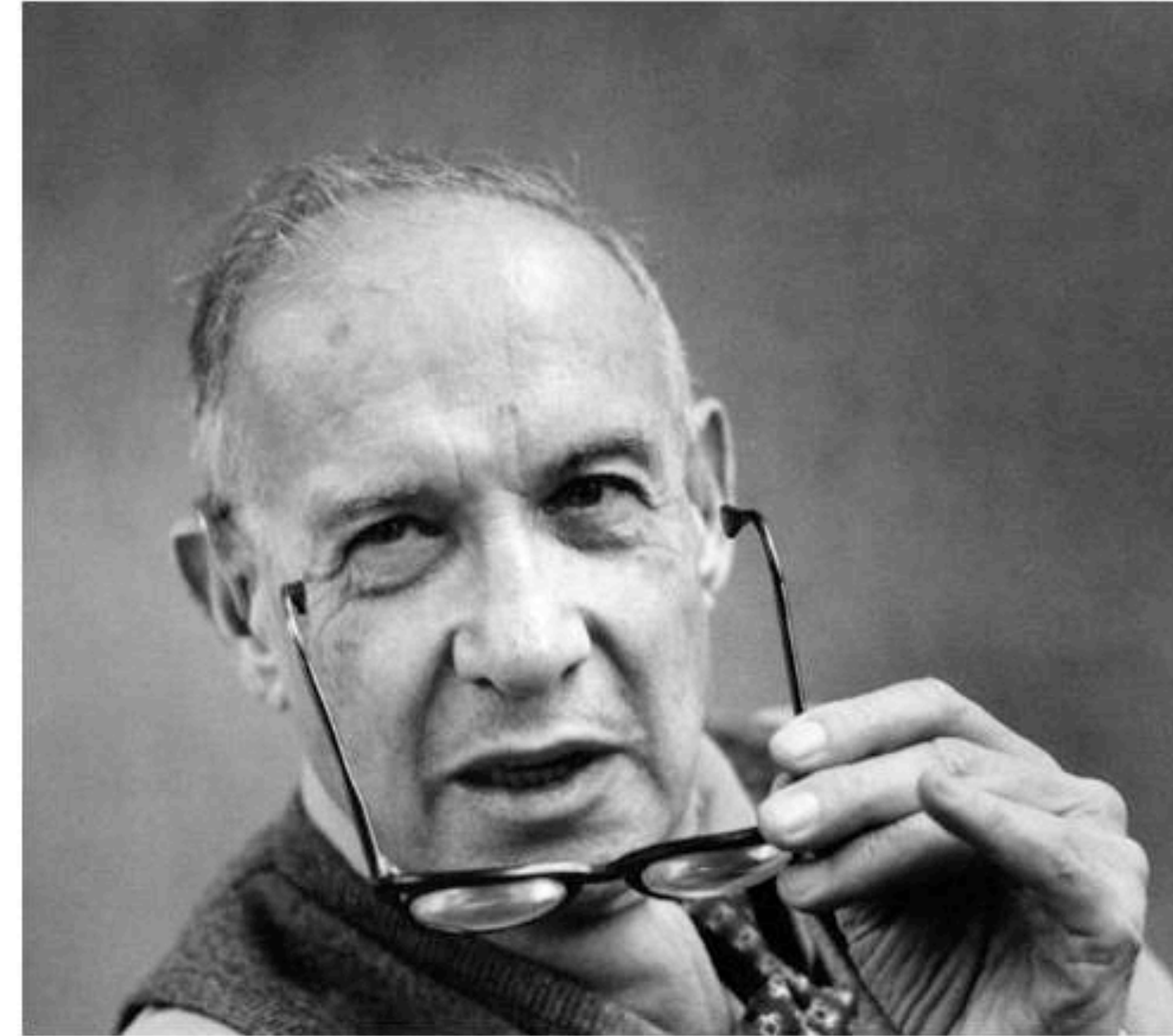


Wir müssen uns von der alten Idee entfernen, ein Geschäft einzurichten und die Leute davon zu überzeugen, das zu kaufen, was wir auf Lager haben.

”

*The greatest danger in times of turbulence is not the turbulence—
It is to act with yesterday's logic.*

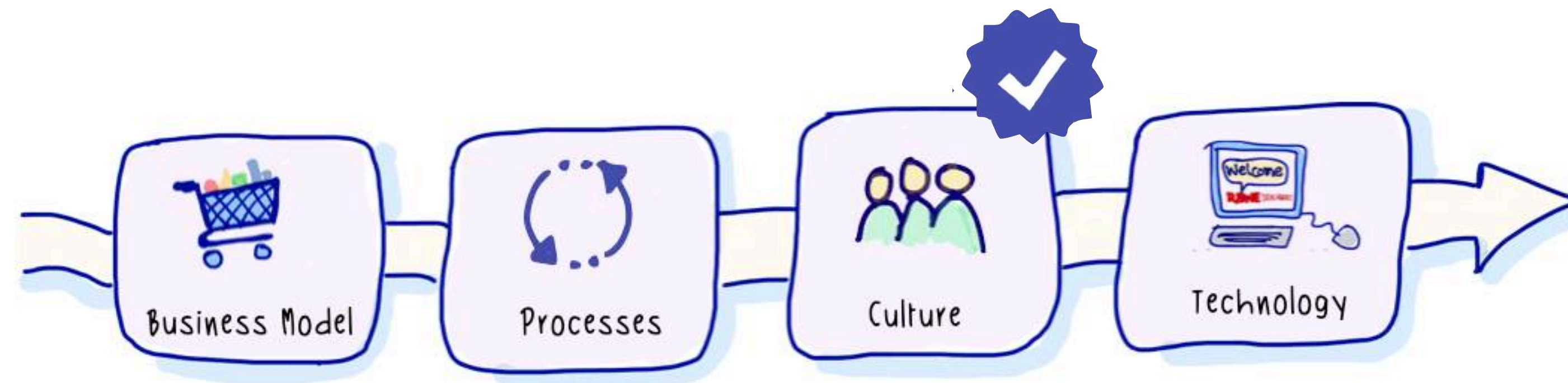
Peter Drucker



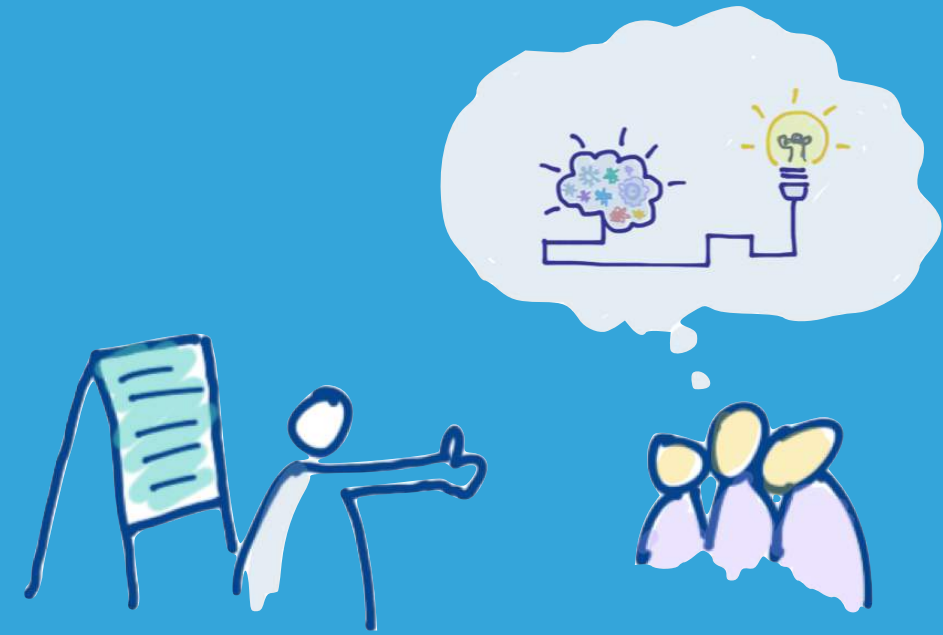
Das bedeutet, dass wir erst dann neue, hilfreiche, und kollaborative
Zusammenarbeitsmodelle einführen können wenn wir die althergebrachten
Haltungen und Weltanschauung bezüglich Chef-/Mitarbeiter-Beziehung bei Seite
lassen



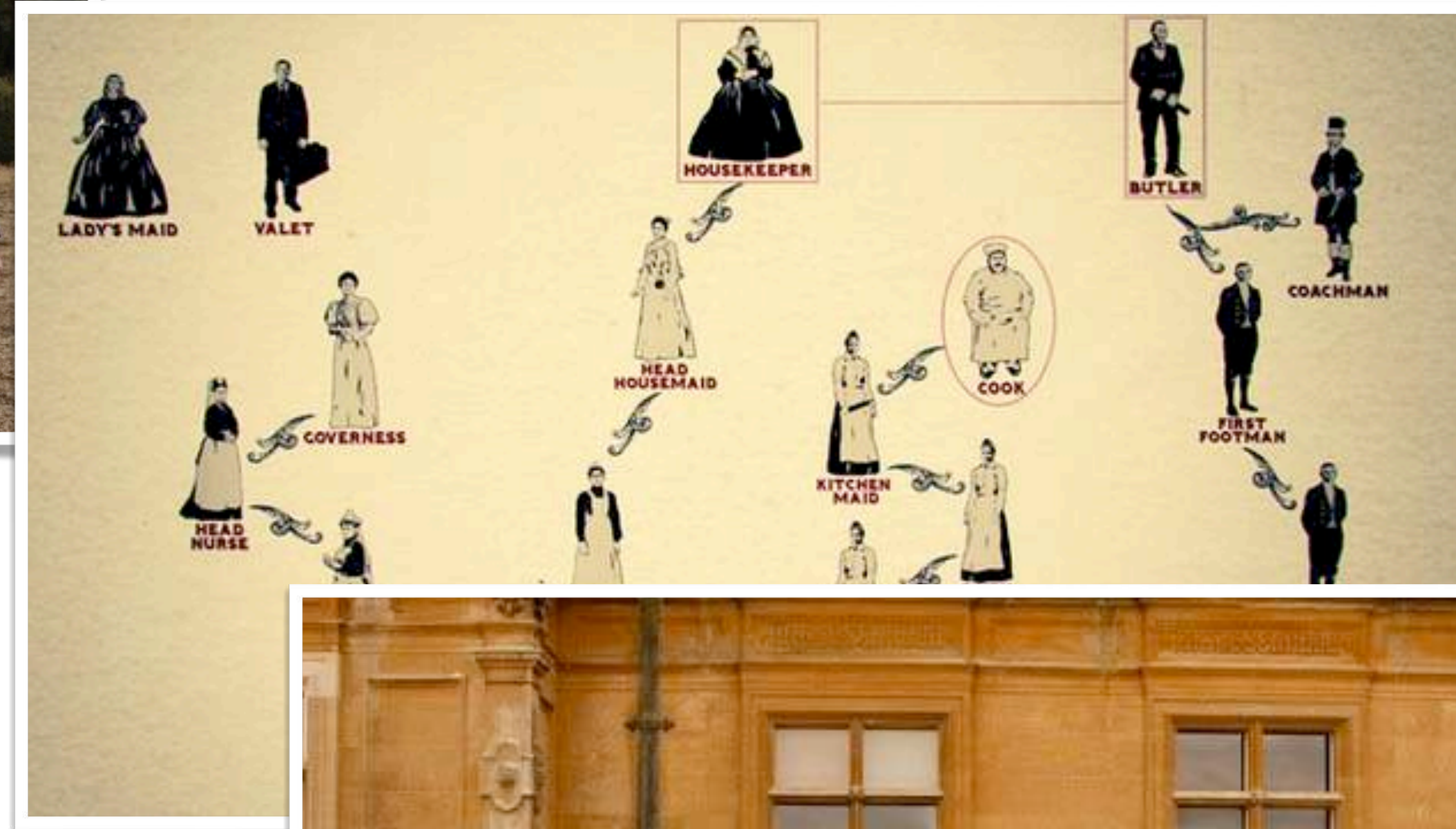
Experience und Kundennutzen haben oberste Priorität. Genau wie Steve Jobs einmal sagte: Apple verkauft keine bestimmte Technologie, sondern die Experience und Werkzeuge die es dem Kunden ermöglichen, unglaubliche Dinge zu tun.



Es geht beim Digitalisieren also nicht nur um Technology!

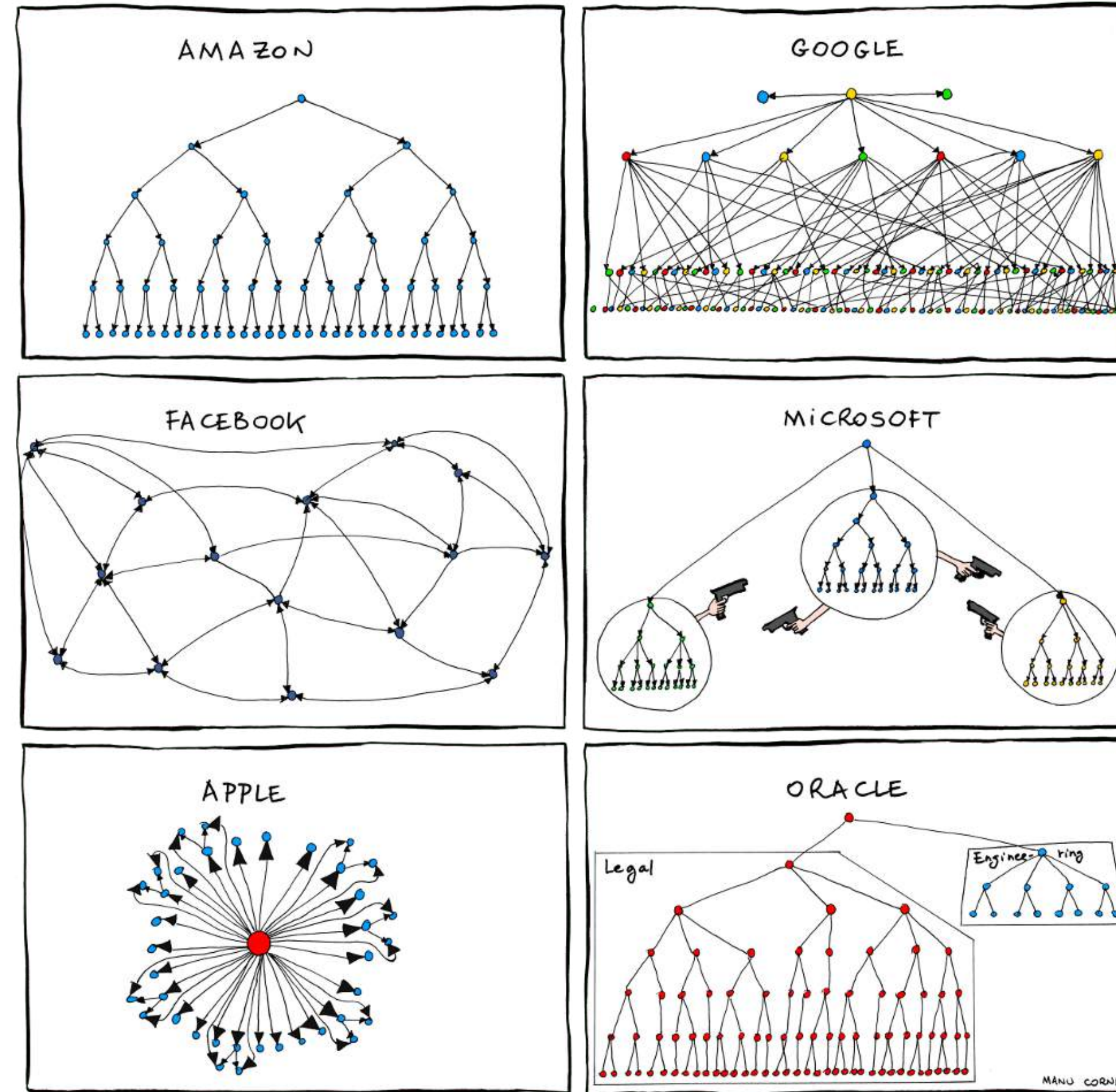


MODERNE ZUSAMMENARBEIT



- Die Arbeitswelt hat sich weiterentwickelt
- Wir gehen arbeiten für uns - um uns zu entwickeln, um das zu machen was wir lieben
- Deshalb muss die Arbeitsumgebung und -Kultur etwas sein womit wir uns identifizieren können

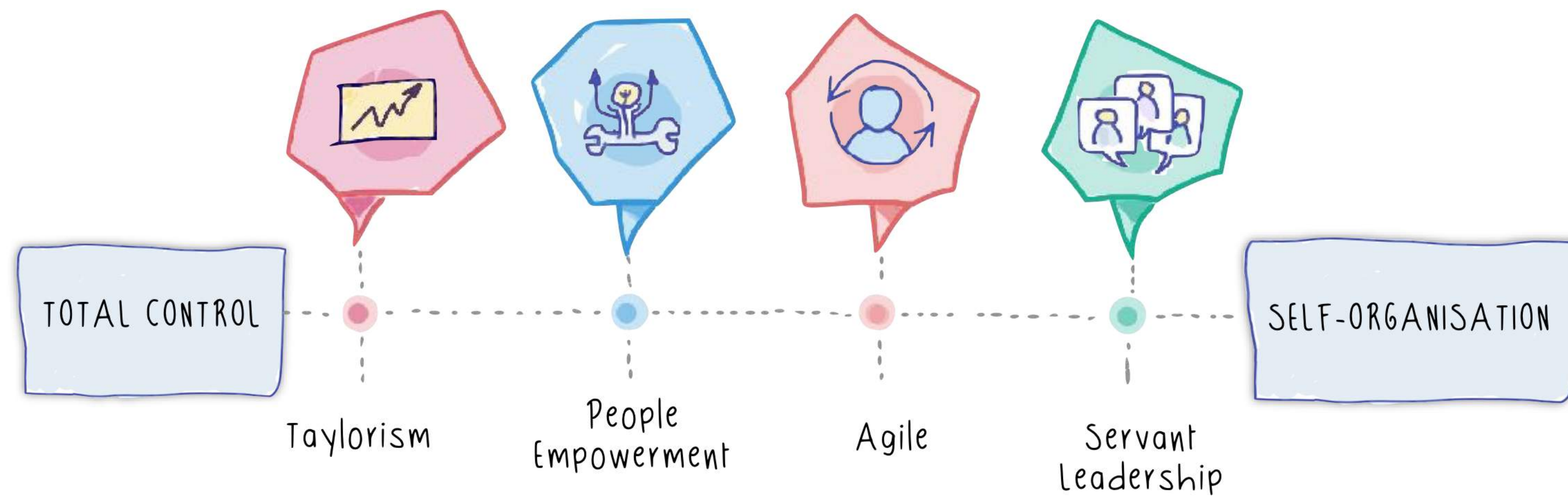




Courtesy of Emmanuel "Manu" Cornet

Conway's Law...

"Organizations, who design systems, are "doomed" to produce designs which are copies of their communication ..."



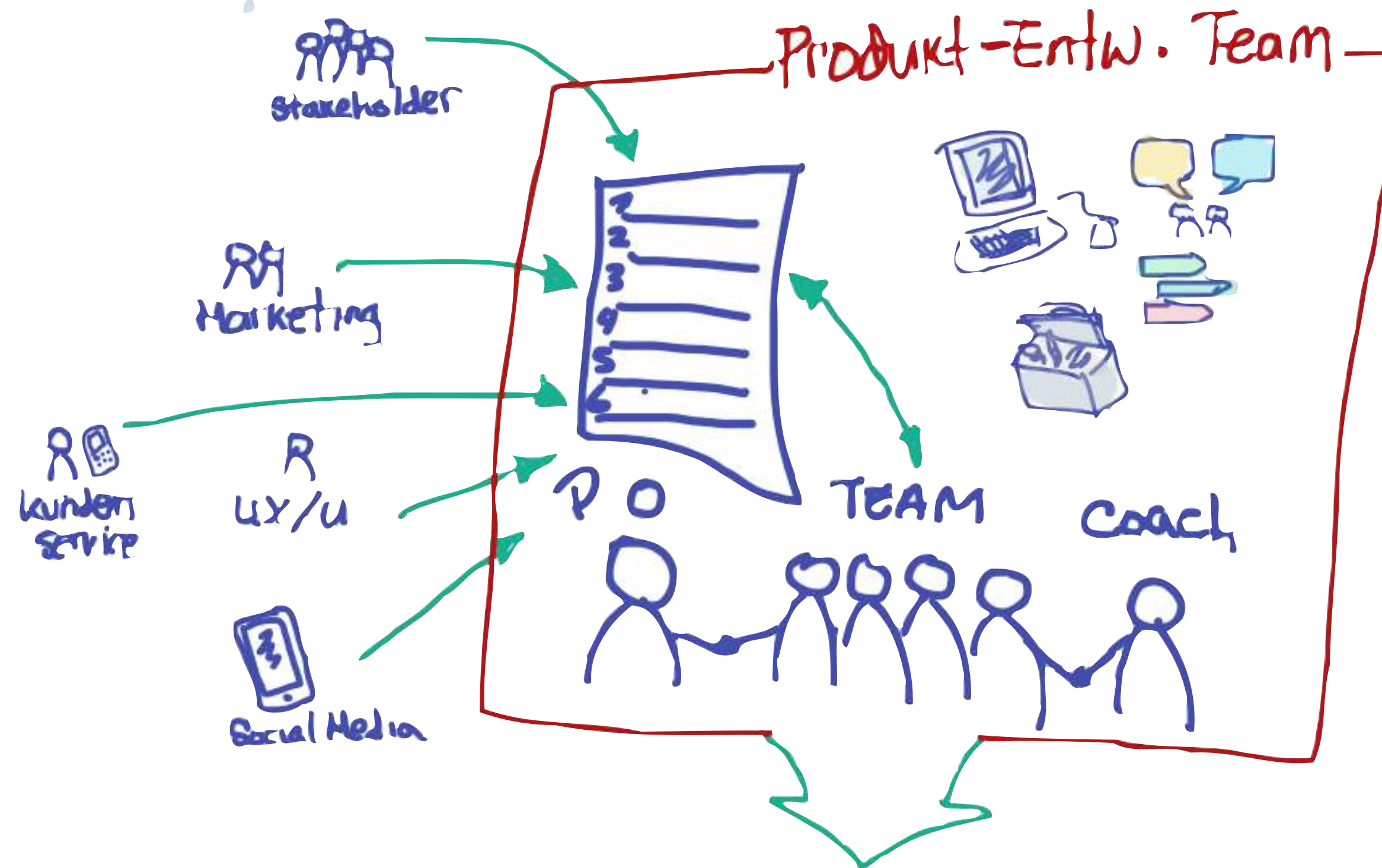
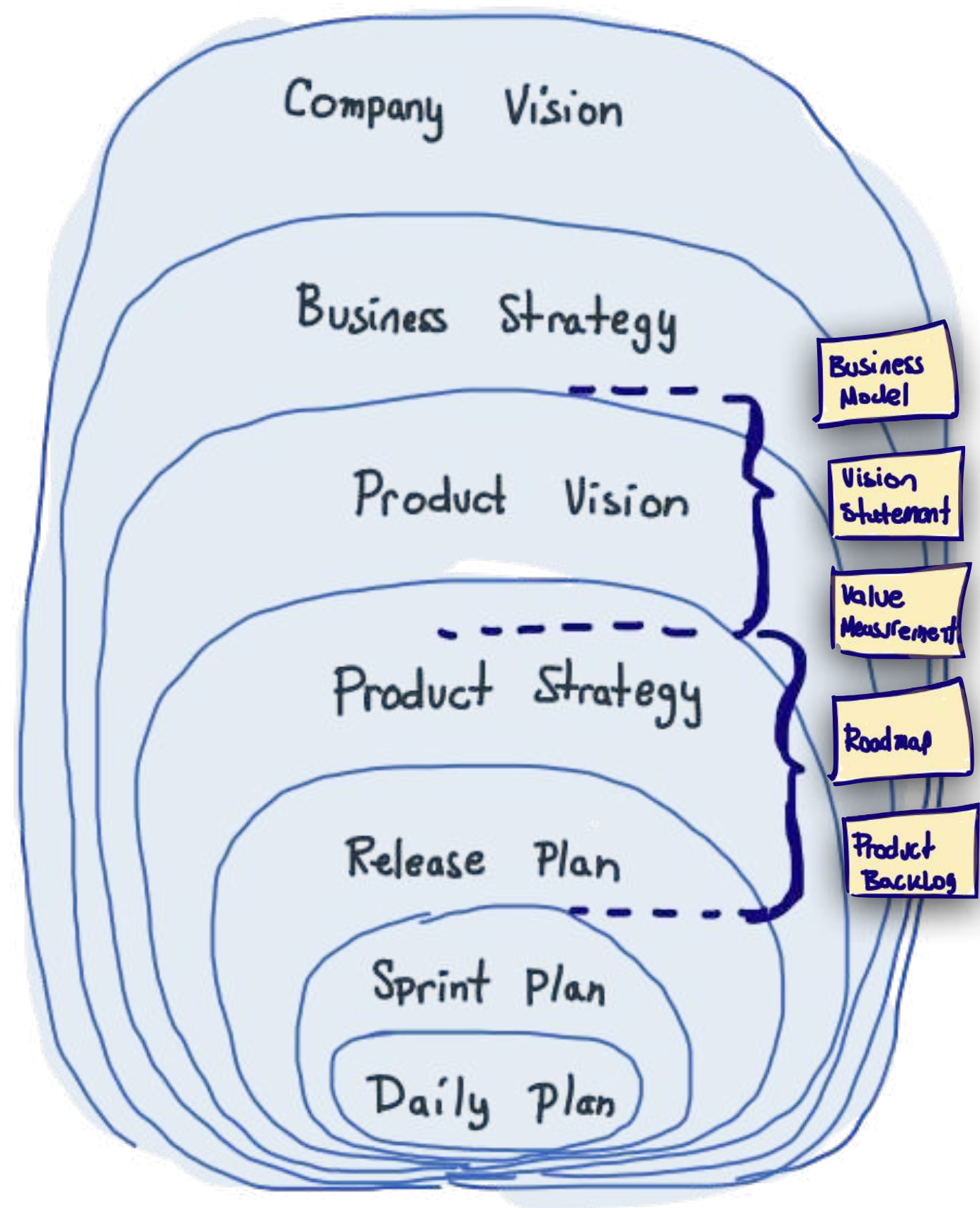
Modelle der Zusammenarbeit entwickeln sich immer weiter.



Wir brauchen kollaborative menschliche Umgebungen um kreative, kundenorientierte Ansätze zu finden.



Es braucht nicht viel



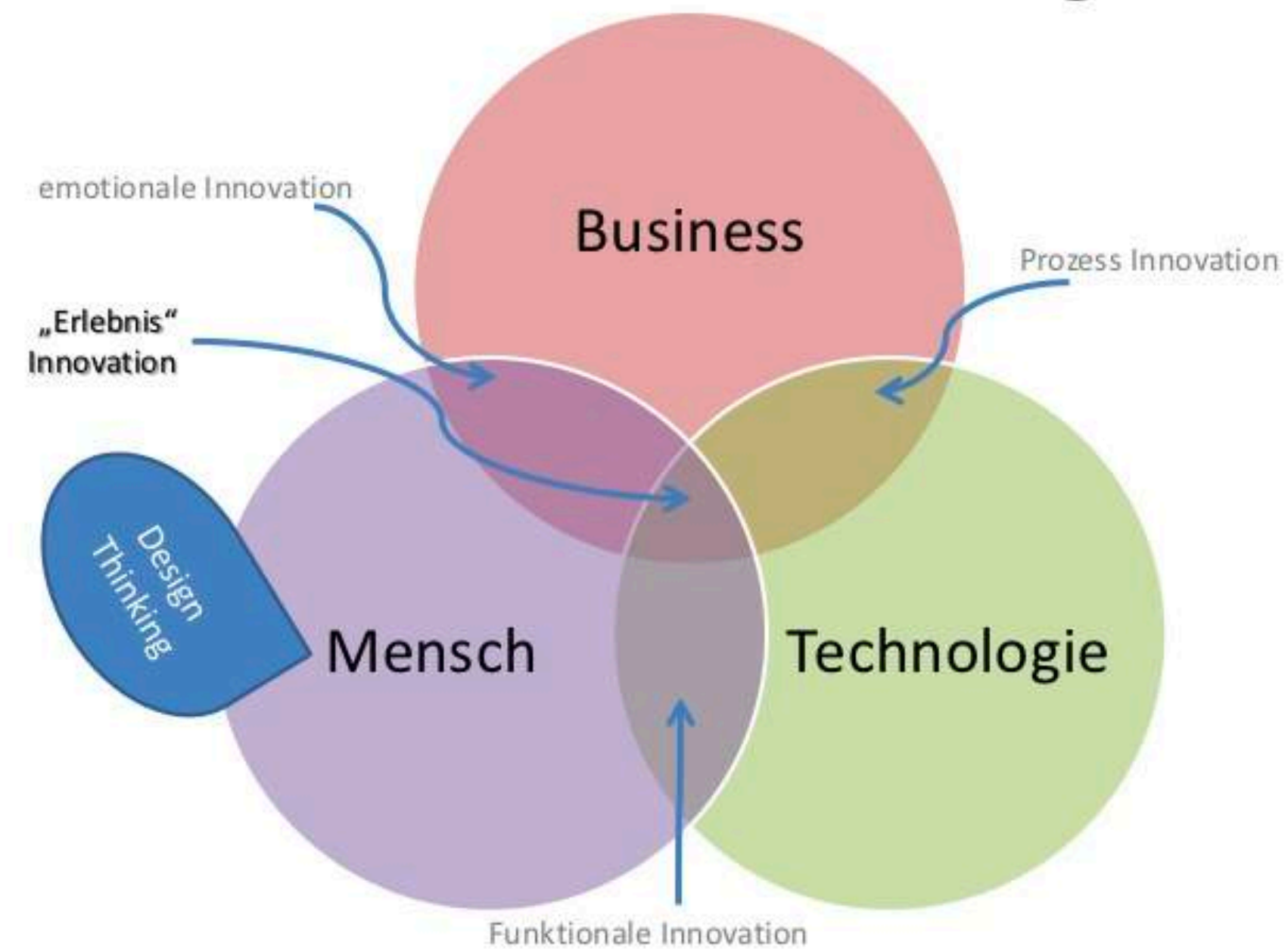
ARBEIT

KLASSISCH | AGIL



Quelle: www.veraenderungskraft.de

Human-Centered Design



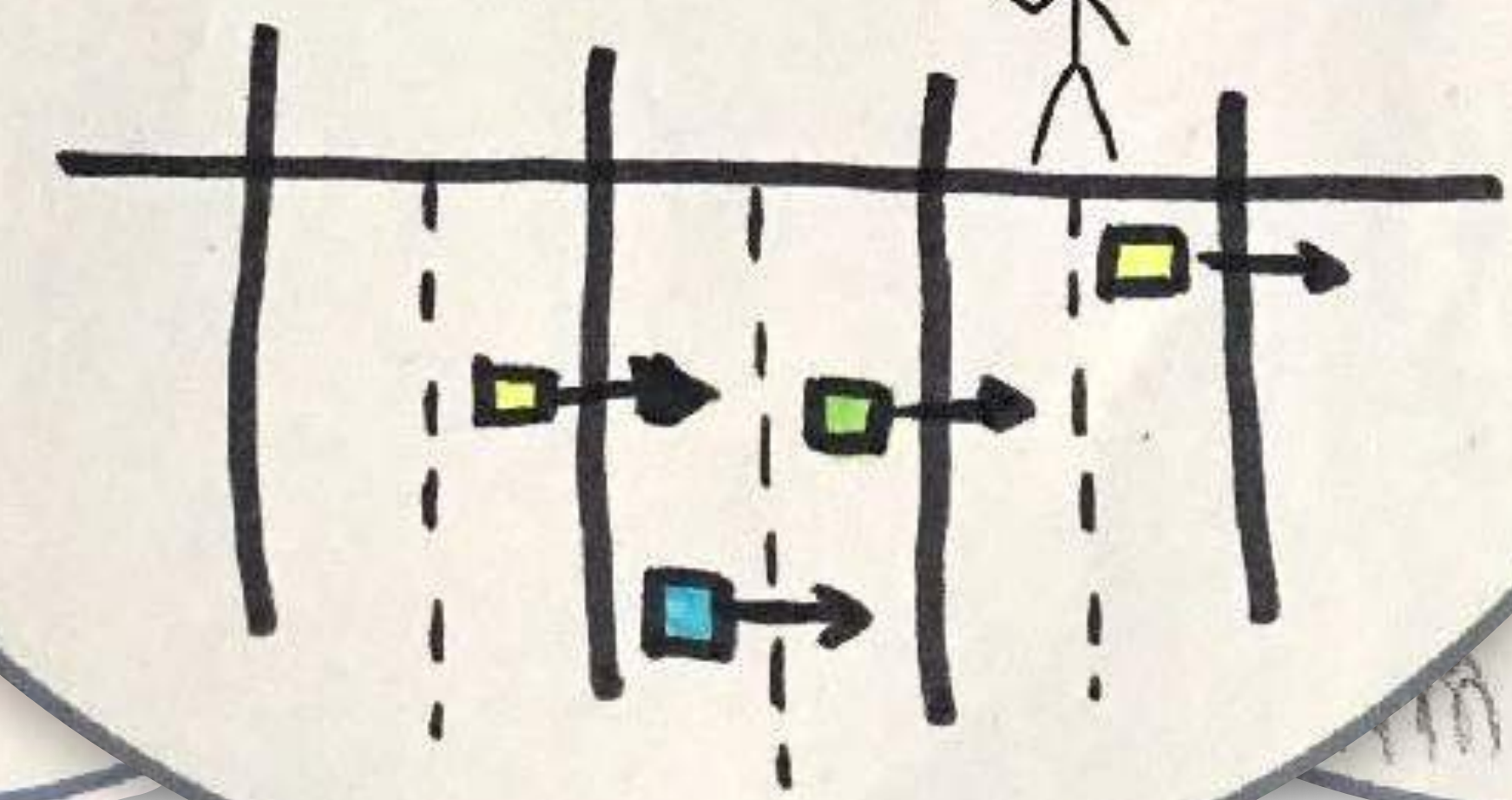
**Folgen Sie nicht einfach nur den Trends -
gestalten Sie das was Sie benötigen.**

Erkläre
REWE digital
auf einem
Deckel!

Von oben rechts nach unten links

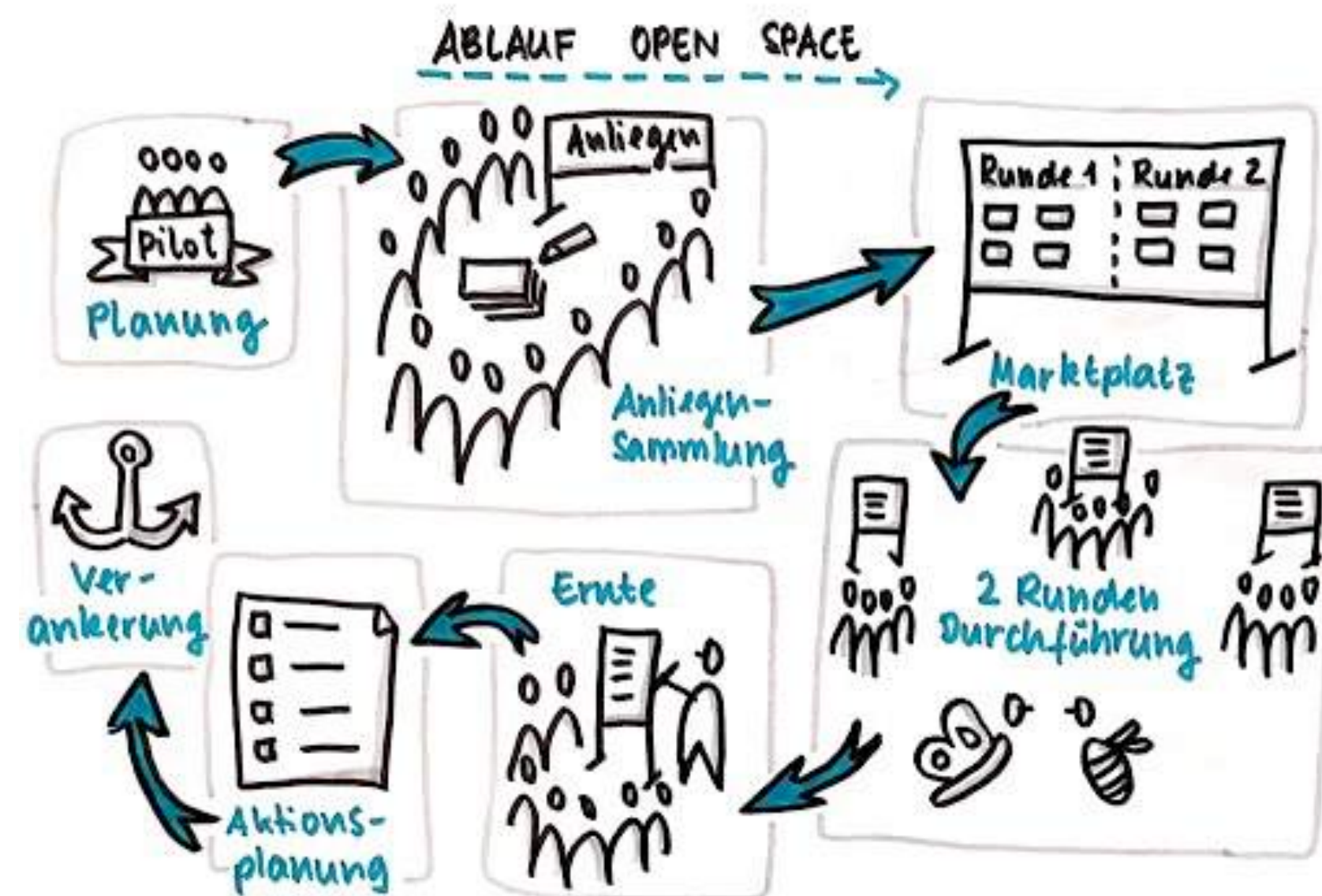
Wie arbeitet
was macht ihr
eigentlich bei

REWE digital?

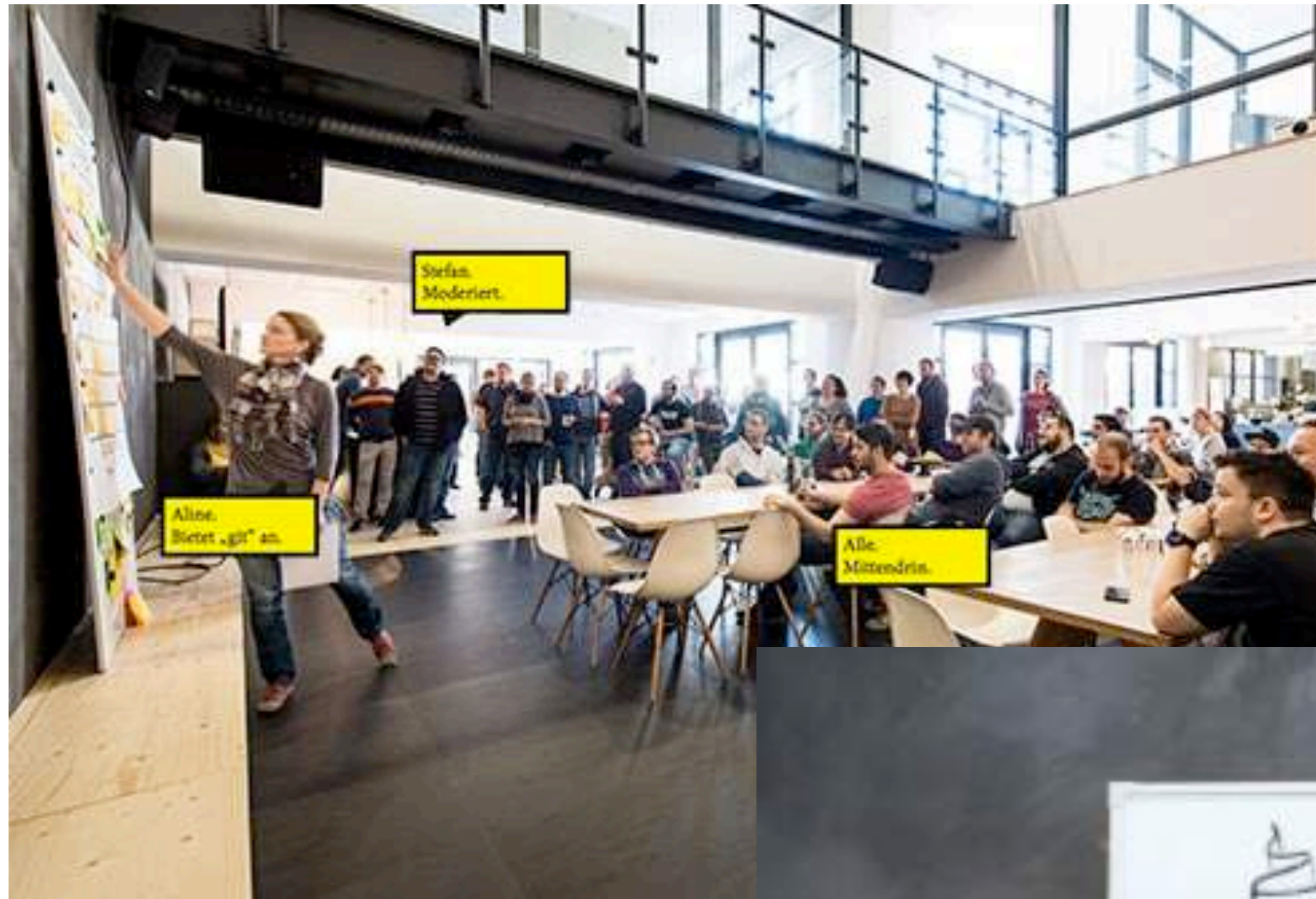


Vision:
Online-Shop
(Miteinander)
Lernen
skalierter Wandel
mit über 40 Jahren

REWE Group
eine...
Reu...
nach einem
Ansatz von
Platz
Kann
in...
in...
Kann...
T...
in...
Kann...



Arbeiten im “Open Space” kann schnell zur Lösung von komplexen Themen beitragen



01. Open Friday.

Jeden zweiten Freitag können bei eppage alle Mitarbeiter das machen, was sie für die Firma für am wertvollsten halten. Zusätzlich veranstalten wir an diesen Tagen einen Open Space – bei uns „Open Friday“ genannt – um den Tag optimal zu nutzen.

Ein Open Space ist eine ad-hoc Konferenz, mit der man spontan ein Programm für mehrere Räume und Zeiten aufstellen kann. Die Anwesenden schlagen während der Einführungsrunde Sessions vor. Dazu schreiben sie für Thema auf einen großen Sticky, stellen es kurz vor und suchen sich für ihre Session einen Raum und eine Zeit auf dem Programm-Board aus.

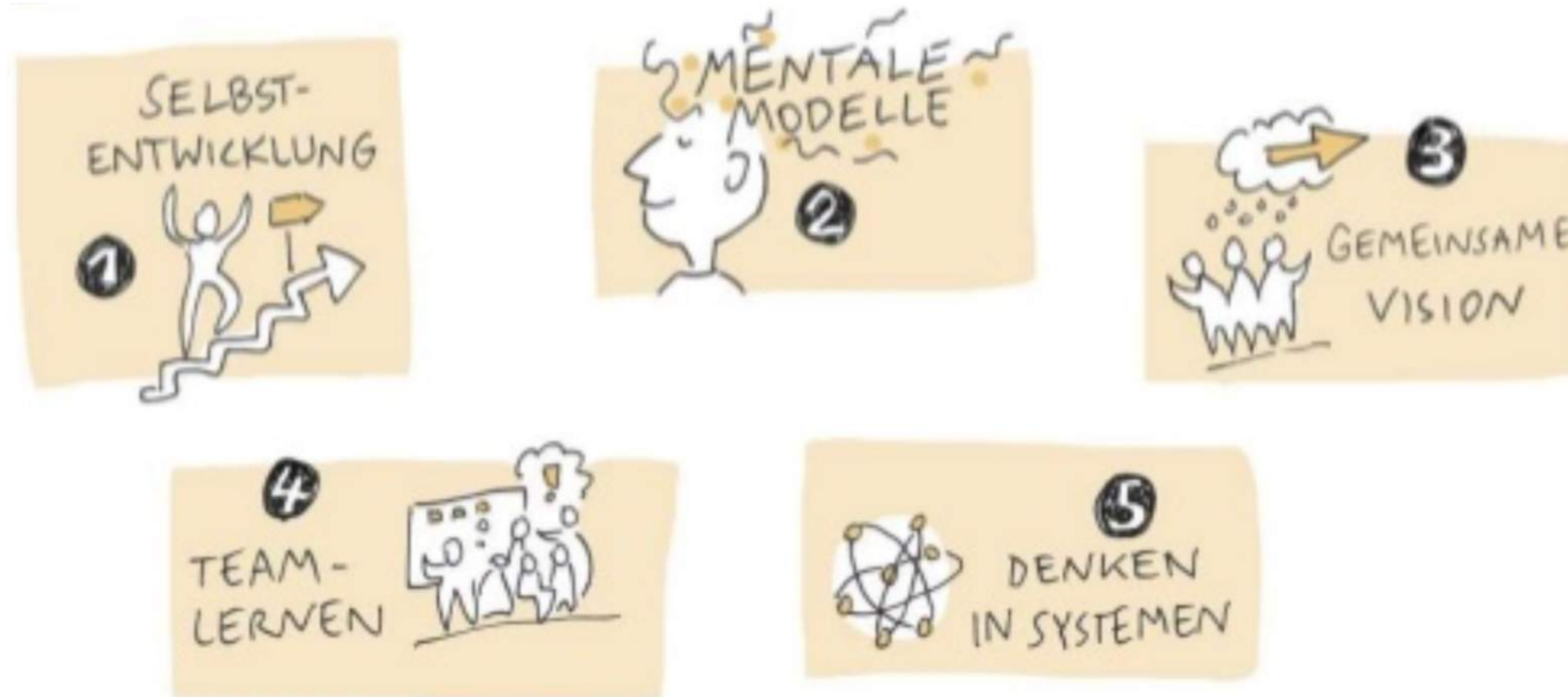
Wenn der Zeitpunkt gekommen ist, versammeln sich alle am Thema Interessierten im entsprechenden Raum. Wer die Session vorgeschlagen hat, muss hierüber eine Zusammenfassung der Ergebnisse vorfinden.

Bei uns dauert der Open Space von 10 bis 16 Uhr und ist für alle Mitarbeiter offen. Die Teilnahme ist freiwillig. Aktuell sind bei jedem Open Friday etwa zwei Drittel der

Open-Friday-Sessions behandelt, weil diese so einfach zu organisieren sind und jeder an dem Tag Zeit hat.

Der Open Friday ist unser bevorzugter Weg, Wissen weiterzugeben und Neues auszuprobieren. Er erlaubt uns, Sachen zu ändern, die wir doof finden. Wir können uns Hilfe suchen und Entscheidungen treffen. Weil fast alle am Open Friday teilnehmen, dürfen Infos frei zwischen

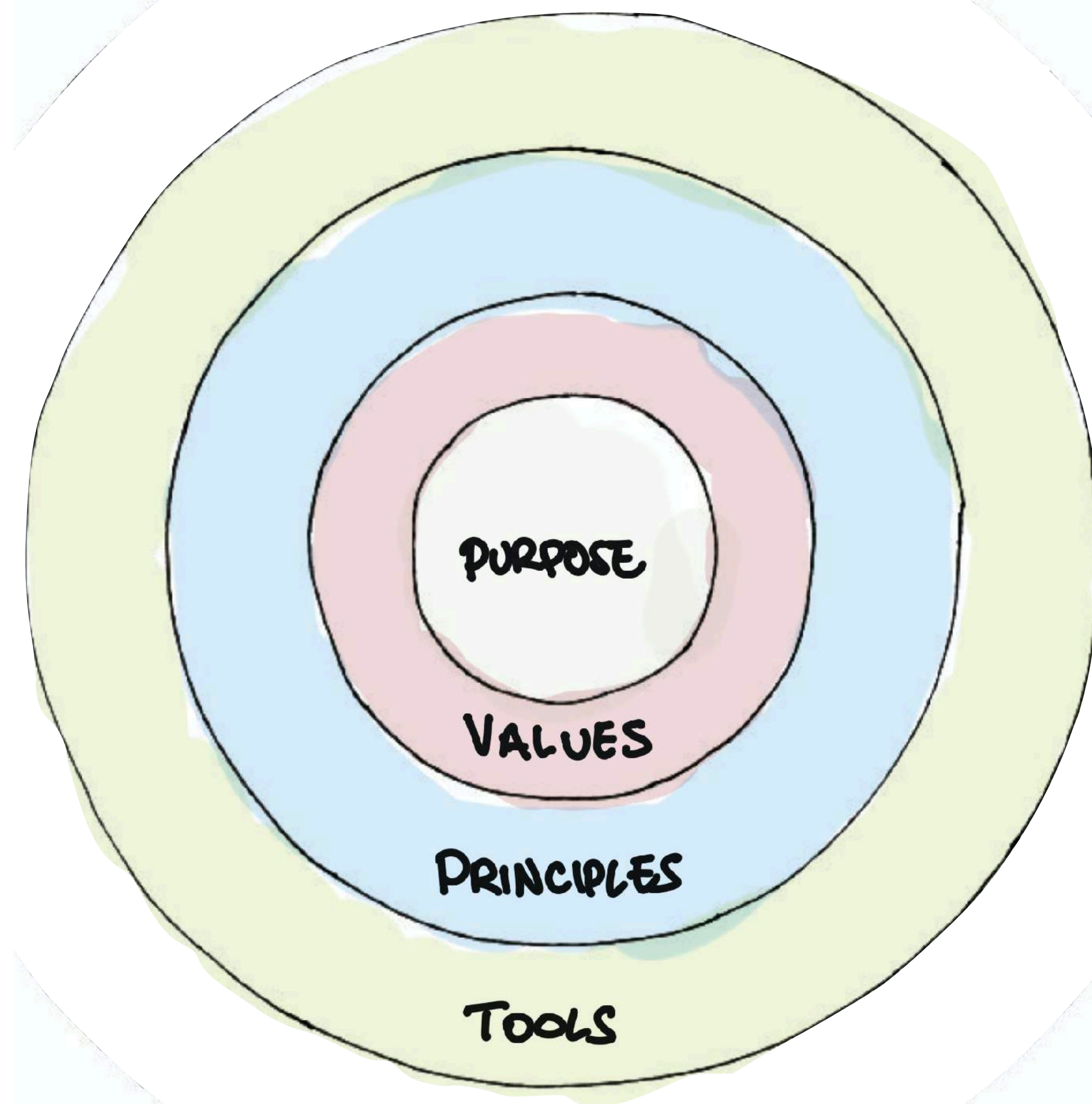




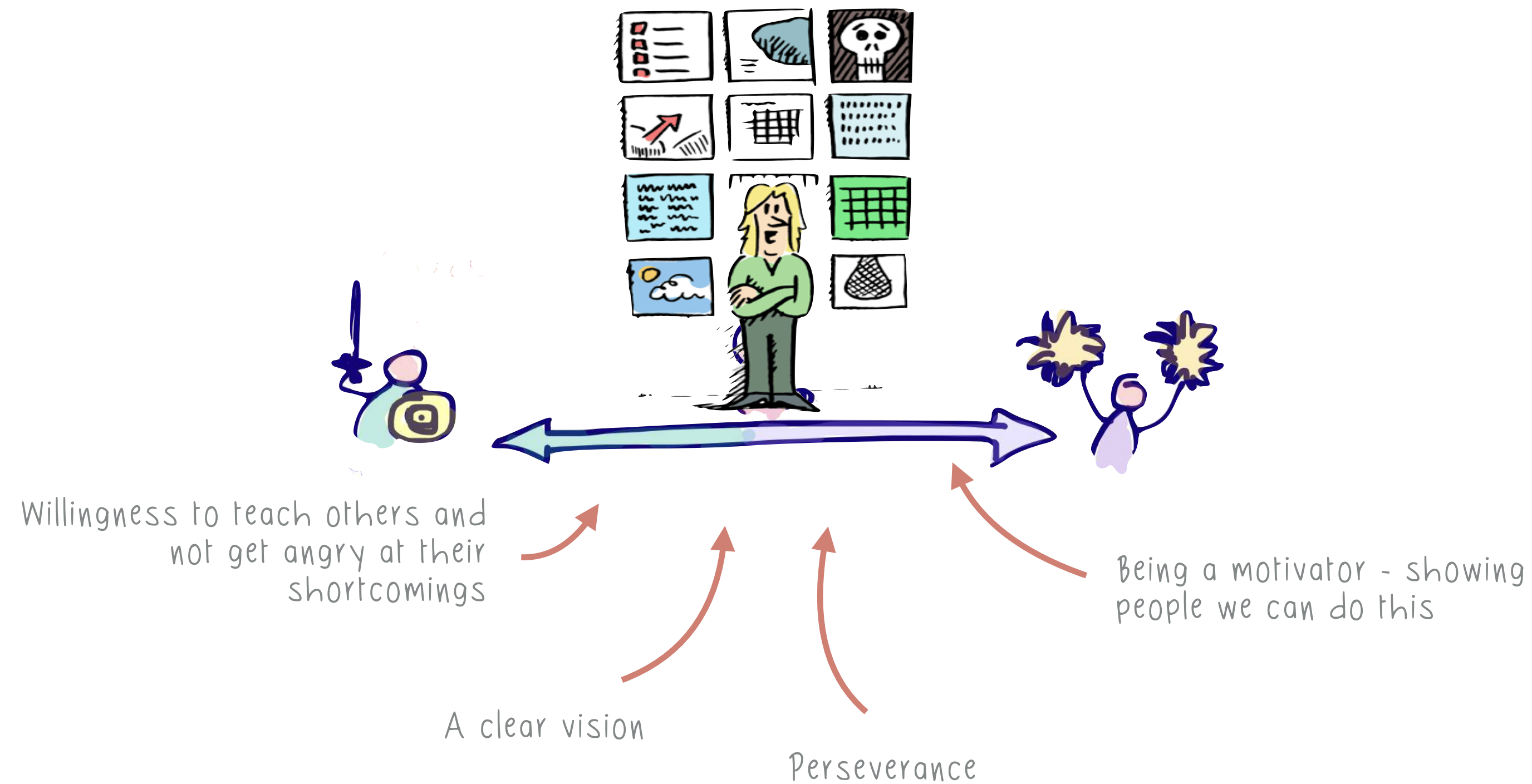
Werden Sie zur Lernenden Organization



REFLEKTION ÜBER DAS EIGENE FÜHRUNGSVERHALTEN



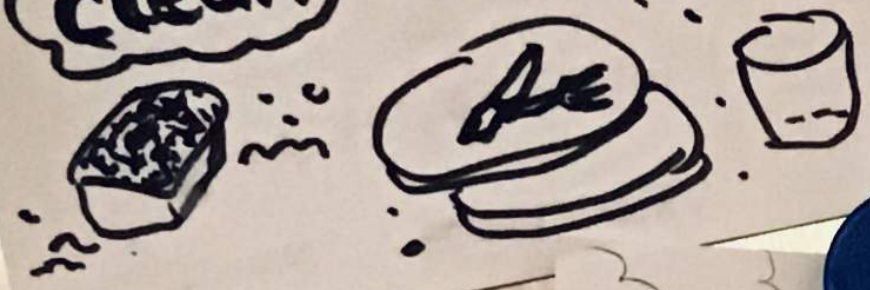
What it takes - it's all just common sense



**Die richtige Mischung finden:
Die Befehlskette beachten, und Menschen dazu ermutigen, Dinge **autonom** zu tun**

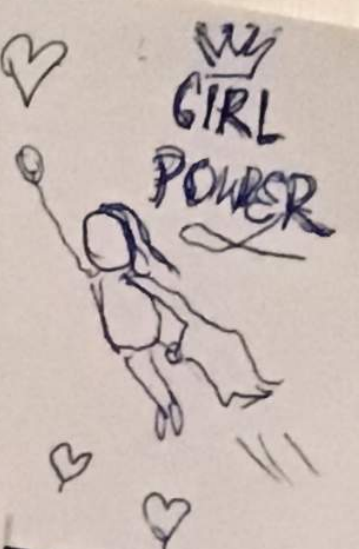
In the end: it's about getting things done

You Guys MUST
clean the kitchen



Wäsche in
Trockner +
Spülmaschine

ALLES
GUTE
-ZUM-
WELT
FRAUENTAG!
GIRL
POWER



THE BATHROOM
& KITCHEN
ARE ALL
SHINY AND
CLEAN!



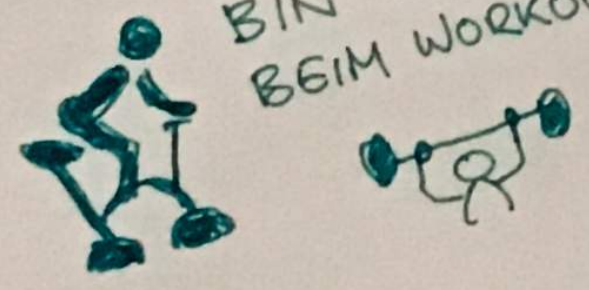
DIE FENSTER WAREN
HEUTE MORGEN FÜR CA. 30 MIN
AUF ☺ IN: KÜCHE, WOHNZIMMER,
ARBEITSZIMMER



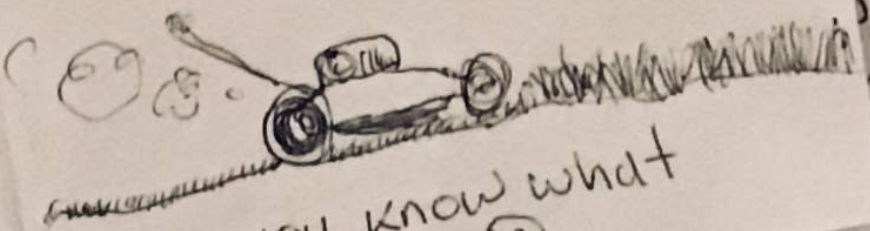
Vergiss nicht dein Handy
aufzuladen ♡
Hab's für dich angeschlossen ♡
-NOAH ♡



BIN UNTEN
BEIM WORKOUT

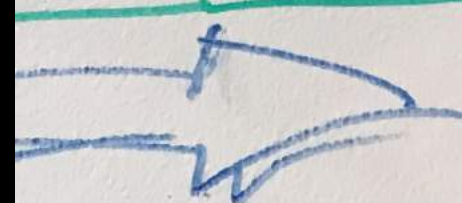


FOR
NOAH ...
... you know what
to do ☺
Jeffrey



Ihr Freund (und Coach) für
Ein wunderbares Leben ...
»Yo Pal« Hal Elrod

cus, Act!



▶ Why?

▶ What?

▶ How?

X X X

Erwartungen

- ✓ • Lösungsansätze
- ✓ • Anlass verstehen
- ✓ • Ideen für Maßnahmen
- X • Meilenstein-Plan
- X • klare Anforderungsdefinition
- ✓ • Strukturierung der heutigen Ergebnisse



• Spaß?

igkeit

llung
en

Amazon

RULES

NO ELECTRONICS

REGULAR BREAKS

SAY WHAT I MEAN

MEAN WHAT I SAY

LISTEN & LEARN

BE PRESENT

ACTIVE PARTICIPATION

There's NO Stupid (?)

EXPECTATIONS

WMP₂ STOCK

Understand Bus. Processes

Who is responsible for what

Common Understanding

Big Pic Architecture

Purpose

New Ideas

Fun

Define Stock in diff Levels

Stock Scope

Dependencies

Stock current state

Stock Aggregate Dimensions

Location, Storing, Splitting & Location, Storing, and stock

Answer open questions

P

GOAL

What, why How & who

Specific vs. Abstract

Wh. Categorization

Serialized Inventory

Master data MVP

Platform vs Systems

Stock dividing characteristics

Article Mutation

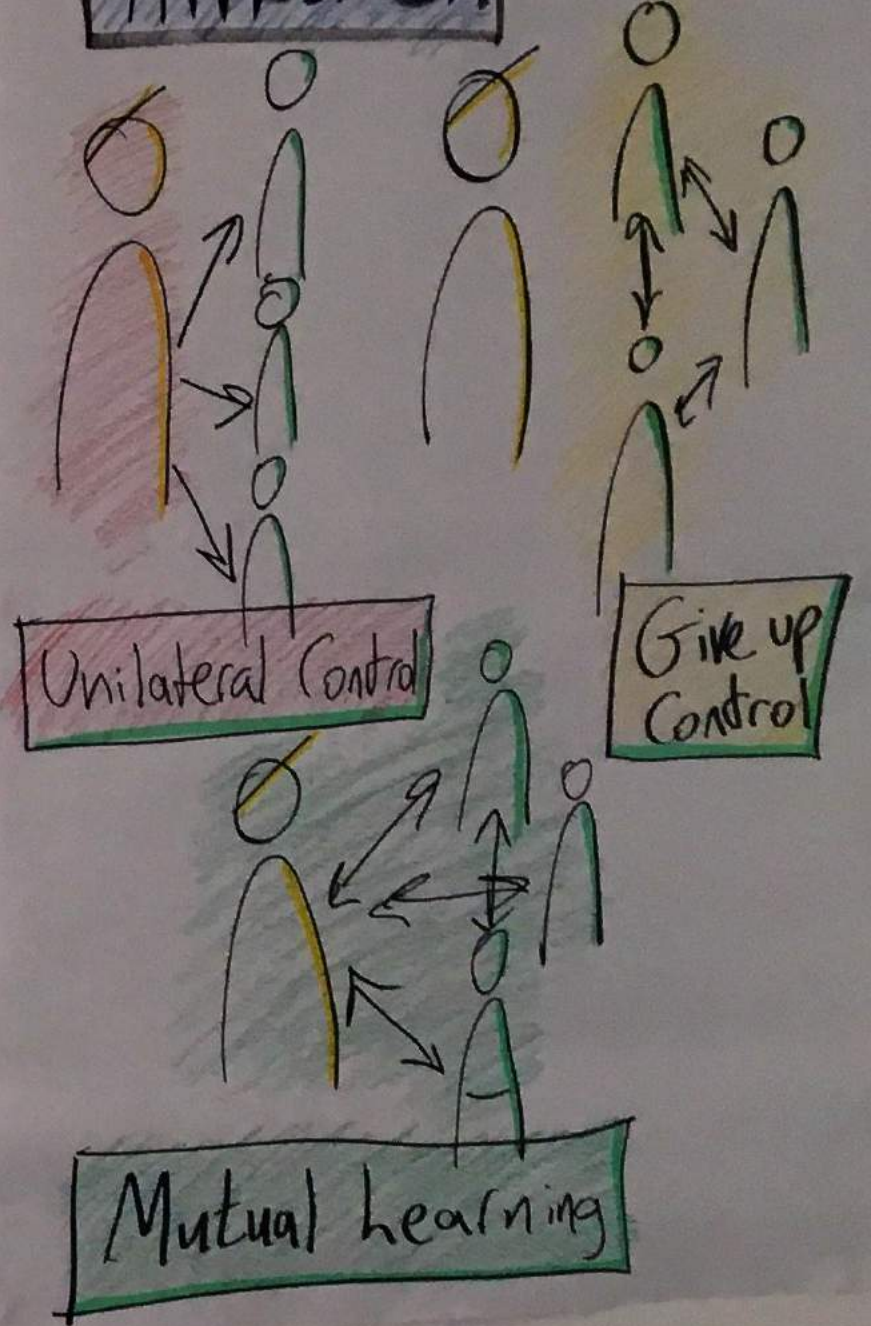
Dashboard Design

Open Questions

Diff. btw FFC 1.0 and FFC 2.0

Migration Path

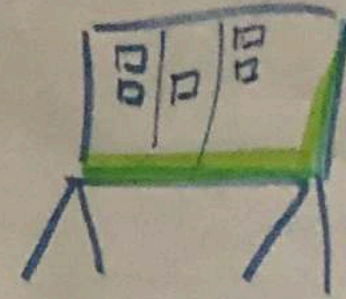
APPROACH



Planungs- und Umsetzungs- prinzipien

- Fokus auf das Beenden von Zielen
- Gleichzeitige Entwicklung
 - ▷ kein Code „auf Halde“
- Manage work - not people
- Transparenz: die Epics am Board stammen aus der echten Arbeit
- Schätzungen sind mit dem Team vereinbart
- jede Arbeit referenziert ein darüberliegendes Ziel
Initiative ← Subgoal ← Epic ← Story
- Subgoals können teamübergreifend sein
Epics sind teamspezifisch

Was kommt ans eCom Board



- alle Epics zum Sub-Goal
- alle Abhängigkeiten zwischen Teams, Services, Tickets
(ja: auch wenn es „nur“ ein Story ist)
- mindestens ein Ticket zu jedem Subgoal
(ja: auch wenn es „nur“ eine Story ist)
- Epics, die zu keinem Goal gehören, aber trotzdem bearbeitet werden

YOUR DEVELOPMENT



People Management

REWE digital

- Wir schaffen ein Umfeld in dem Jede(r) sich Individuell & Adaptiv entwickeln kann.
- Unterstützung einer Kultur von hoher Motivation, Kreativität, Effizienz, & Stetiger Verbesserung
- Schaffung einer technisch überlegenen & Innovativen Entwicklungsorganisation



RECRUITING

STAFFING

KARRIERE-MODELL

★ TALENT ★ MANAGEMENT

COACHING

ORGA + ADMINISTRATIVES



Grundvoraussetzung:

- Frei von Boundaries
- keine vorhergeschaltete Vorkenntnisse
- Neues anzuprobieren wird ermöglicht & ist erwünscht

Offer your people as many Formats as you can - and give them the means to facilitate it themselves!

DEVELOP YOURSELF!
DU TREIBST ES VORAN. ADAPTIV. INDIVIDUELL.
— TALK TO YOUR PEOPLE DUDE TODAY —

	PEER FEEDBACK	DEVELOPMENT DIALOGUE	PEER REVIEW
WANN	2 - 4 x pro Jahr	2x pro Jahr	1 - 2 x pro Jahr
ZIEL	Persönliche Entwicklung	Fachliche Entwicklung	Leistungsbeurteilung
WIE	a. 1:1 mit den Peers b. Feedback Round	1:1 mit dem People Manager	Performance Evaluation Survey

DIE 3 SÄULEN DES PEOPLE MANAGEMENT
UNLEASH YOUR INNER SUPER HERO

Introduce instruments to help people work on improving those people-skills, and not just their technical expertise

No rules

Management is evil

Do what you like

Being Agile cures
everything

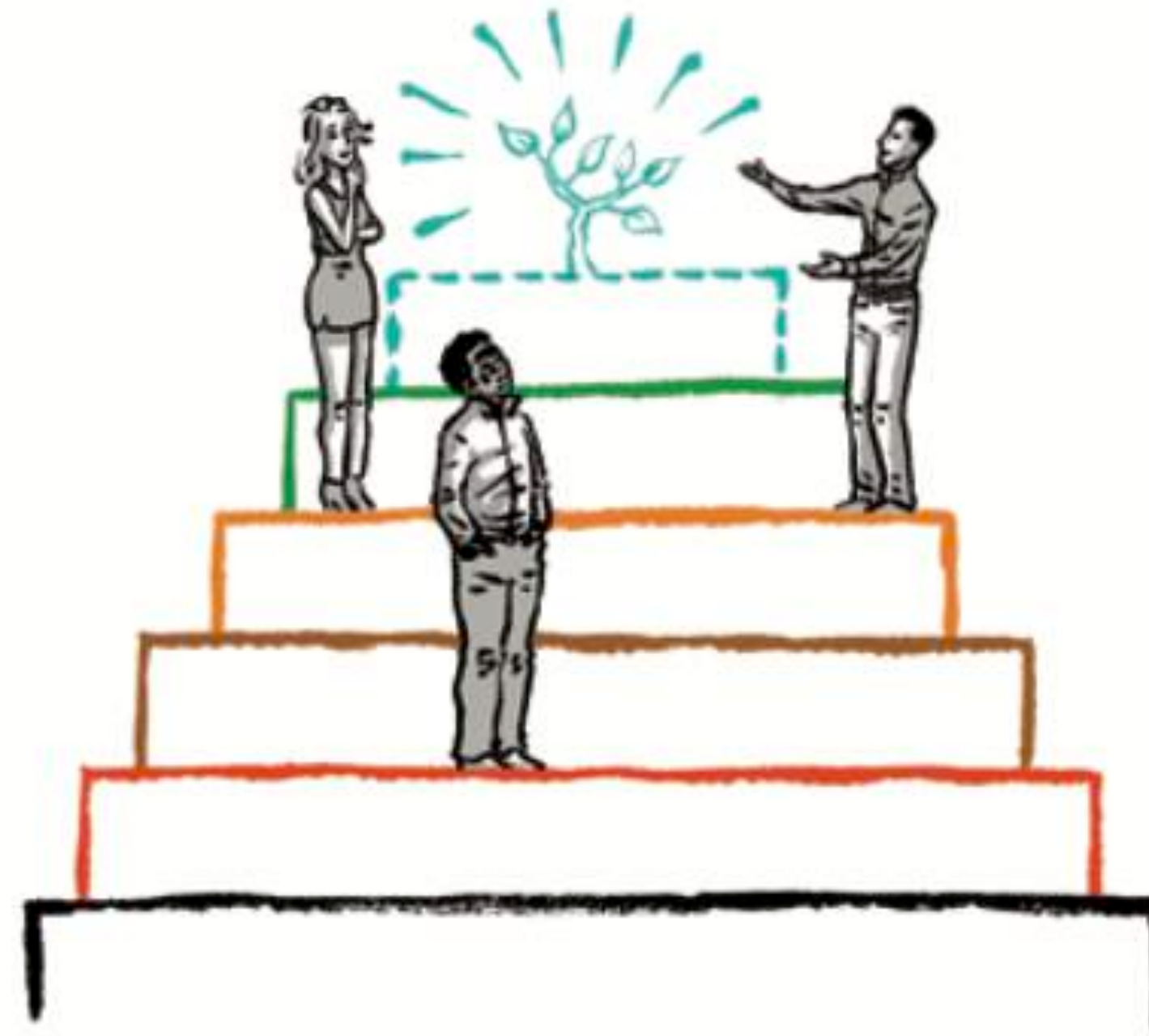


Making decisions kills
freedom

**But for all the great Ideas that work,
there are as many misconceptions...**



Management heißt Leute in den Hintern treten
unbekannter Manager



Wie wir mit einander umgehen braucht keine neue Erfindung.
Wir müssen es nur wollen.



**Lege das gleiche Maßstab an bei allen
Kollegen, und bei Dir selbst!**

**“IF YOU WANT TO GO FAST,
GO ALONE.
IF YOU WANT TO GO FAR,
GO TOGETHER.**



Wann bin ich ein guter Leader?

- 1** Wenn ich erkenne, dass komplexe Aufgaben nur im Team gelöst werden können
- 2** Wenn ich erkenne, dass viele meiner Stärken nur in der Zusammenarbeit mit anderen für die Zielerreichung nutzbar werden
- 3** Wenn ich in der Lage bin, die Qualitäten der anderen
 - zu erkennen,
 - zu schätzen
 - und in die gemeinsame Zielerreichung einzubringen.



LEARN. DO. SHaRE. REPEAT...

**Finally, don't make the mistake of believing you've got it all figured out.
Regularly check your approach, engage in an active dialogue with others, share and learn**



Lessons Learned?

**Come for the job.
Stay for the
culture.**

