

Spotify Modell & Helix Organisation

#DNO Lunch & Learn

Agenda

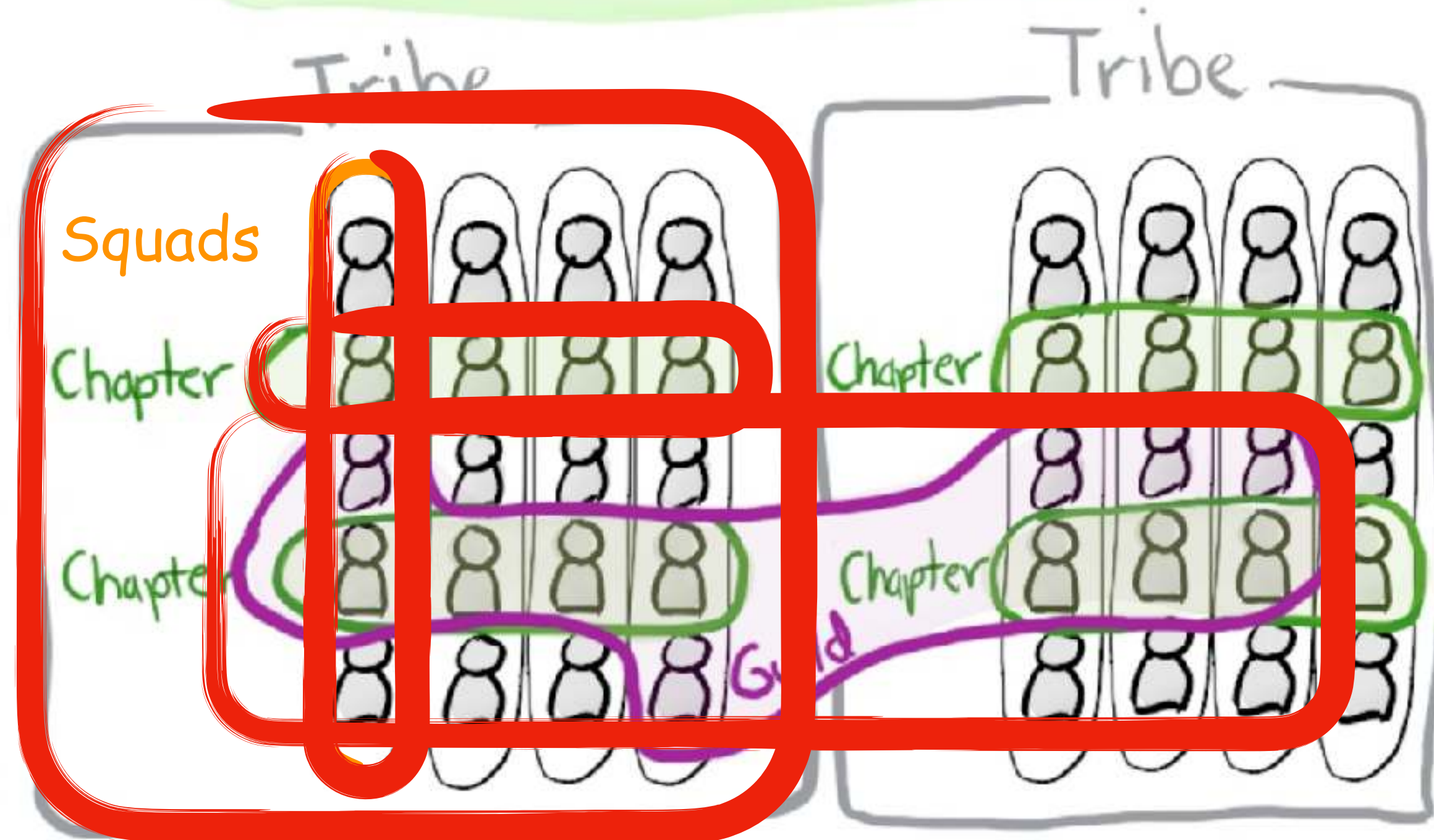
1. Spotify Modell
2. Helix Organisation
3. Learnings für deine agile Organisation
4. Fragen & Antworten

Spotify Modell

Spotify Modell

- Benannt nach dem schwedischen Musikanbieter “Spotify”
- Beschreibt die (idealtypische) Struktur und Prinzipien der Spotify Organisation in 2012
- Wird (leider) oft und unreflektiert als Blaupause als Organisationsstruktur genutzt.

Community > Structure



- **Tribes** – Org Einheiten, mehrere Squads (150 Personen)
- **Squads** – Teams (8 -10 Personen)
- **Chapter** - Fachliche Zusammenschlüsse, “klass. Linie”
- **Guilds** - Freiwillige Communities und Arbeitskreise

Prinzipien

- **Purpose ermöglicht Autonomie** - Führungskräfte reden vor allem über das Warum, zu lösende Probleme und die Mission von Spotify.
- **Internal open source model** - d.h. jeder darf den Code des anderen weiter entwickeln.
- **Avoid big projects** - zu viele Abhängigkeiten. Wenn doch dann viel Synchronisation durch gemeinsame Events (Flight Level 2).
- **Cross Pollination** - Vertrauen darauf, dass sich gute Praktiken setzen sich auch ohne formalen Prozess durchsetzen.
- **Impact > Velocity** - d.h. nicht wie viel Du was in welcher Geschwindigkeit machst ist entscheidend, sondern das Outcome auf Ebene des Kunden.
- **“Hack Weeks”** - Mitarbeiter dürfen 10% ihrer Zeit an eigenen Projekten arbeiten.



THIS FEELS WRONG

SHUT UP - THIS TIME
IT'S DIFFERENT!

I 'VE SEEN THIS
MANY TIMES BEFORE
AND THEY ACT
ALWAYS THE SAME...

BLASCHOK RESEARCH

ANTS-ILLUSTRATIONS



“Copy / paste ist das Lieblingswerkzeug der Bürokraten ...
und der Denkfaulen.”

Erst denken ...

- Das Spotify Modell war eine Antwort auf die Herausforderungen von Spotify vor 10 Jahren (2012).
- Prinzipien und der “Community” Gedanke sind Spotify wichtiger als Strukturen.
- Das Spotify Modell ist nur die konsequente Fortführung der bis dato schon gelebten Spotify Engineering Culture?
- Spotify ist ein Software-Unternehmen und hat dadurch ganz andere Möglichkeiten Wertschöpfung zu organisieren.
- Organisationsentwicklung ist ein komplexes (evolutionäres) Unterfangen und nicht Malen nach Zahlen.

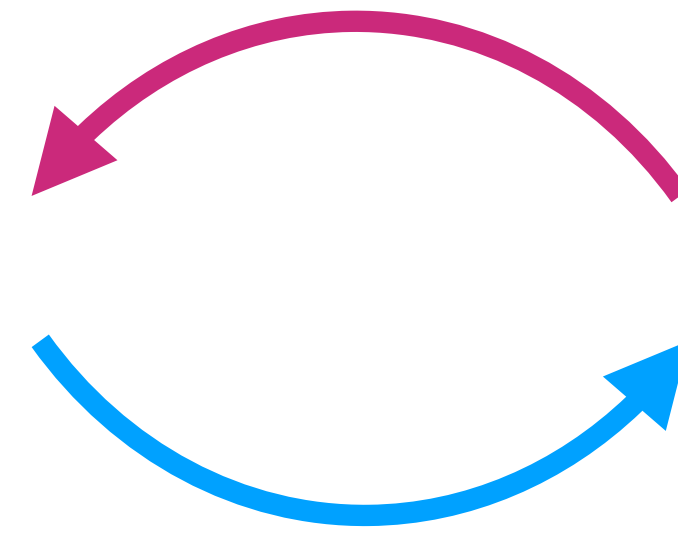
Helix

Helix

- Helix, altgr. “Windung”.
- Führungsmodell von McKinsey (2019) als Antwort auf die Verwirrungen der Matrix.
- Kein ausgereiftes Framework, eher ein generisches Denk- und Führungsmodell.

WAS - Delivery & Value Creation

- ✓ Budgets
- ✓ Operatives Tagesgeschäft
- ✓ Strategische Projekte
- ✓ Entwicklung von Produkten und Dienstleistungen
- ✓ Schuldet Customer und Business Value



Talente und Kompetenz

Werthaltige und sinnvolle Arbeit



WIE - People & Capabilities

- ✓ Entwicklung der Mitarbeiter
- ✓ Karrierepfade, Beförderungen
- ✓ Gehalt und Incentives
- ✓ Einstellungen, Entlassungen
- ✓ Trainings, Arbeitsmethoden
- ✓ Talente

Vorteile der Helix ...

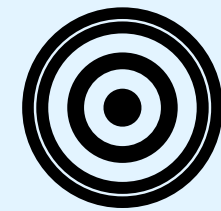
- Klare Führungsverantwortungen, dabei “People” als feste Führungslinie.
- Flexible Ressourcen-Allokation, eine Organisation als “Marktplatz” von Talenten.
- Geringere Tendenz an nicht aussichtsreichen Vorhaben festzuhalten.
- Mitarbeiter sind freier ihre Stärken und Kompetenzen einzubringen in unterschiedlichen “Value Creation Teams” einzubringen.
- Bonus: Deine Digital-Unit über eine Helix in deiner Organisation verankern.

**Ob Spotify oder Helix ...
Hauptsache Agilität**

Flight Levels

3

Organisation



Strategie

Priorisierung von
Initiativen

2

**Team of
Teams**



Koordination

Synchronisation von Teams
Management von Abhängigkeiten

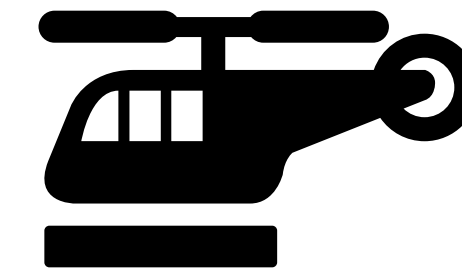
1

Team



Operations

Umsetzung der Arbeit



Hoch

Flughöhe

Niedrig

Fragen

1. Welche Probleme sollte Agilität für meine Organisation lösen?
2. Was sind Purpose, Ambitionen, Ziele, Strategien und Leitbilder deiner Organisation?
3. Wie definiere ich meine Produkte und daraus resultierende Wertschöpfungsschritte?
4. Wie gelingt es Abhängigkeiten über Struktur und auch über Abläufe (Flight Level 2) zu reduzieren?



Bis zum nächsten Mal 🙌

Andreas Diehl
andreas@dno.de
www.dno.de