

## MARKE DES MONATS: IKEA

## Gut redesigned



VON STEFAN VOGLER

Wenn ein Global-Brand, der im Interbrand-Ranking mit 17458 Mrd. USD Wert auf Platz 27 liegt, ein Re-Design vollzieht, sorgt das für Aufsehen. Das auch in der Schweiz beliebteste Möbelhaus hätte sein neues Logo in bester schwedischer Elchsmannier in die Welt hinaus röhren können. Weit gefehlt: IKEA hat am 1983 lancierten, blau-gelben Logo (fast) nichts verändert und trotzdem sieht der gewiefte Betrachter die Veränderungen. Das leise eingeführte selbstbewusstere Re-Design erzeugt das, was starke Marken auszeichnet: Man spürt eine positive Veränderung. Das zeugt von professioneller Markenführung. In Zeiten, in denen etablierte Marken massiv redesigned und verschlimmbessert werden, steht das IKEA-Branding wie ein Leuchtturm in der Brandung. Und wird den von den Markenprofis bei Interbrand attestierten Markenattributen «Commitment», «Authentizität» und «Kontinuität/Konsistenz» gerecht.



Der Wert des Möbelhauses ist von sechs Mrd. USD im Jahr 2000 auf die erwähnten bald 18 Mrd. gewachsen. Das in einem Markt, der neben den global agierenden Schweden von national präsenten Händler beackert wird. Eben hat Pfister in einer grossen On- und Offline-Kampagne den Claim «Willkommen bei dir» lanciert. Gegen die Phalanx aus dem Norden wird auch dieses schöne, emotionale Markenversprechen kaum reichen. Auffällig sind die Investitionen in den Onlinevertrieb: Pfister zeigt das Warenkorb-Symbol konsequent und IKEA bespielt Themen wie «der Schlaf» geschickt crossmedial – Content Marketing pur.

\*Stefan Vogler berichtet über die Markenführung einer grossen oder kleinen, globalen oder lokalen, altbewährten, aufgefrischten oder neuen Marke. [www.markenexperte.ch](http://www.markenexperte.ch)

# Distributed Ledger-Governance im Öko

**NEUER ASPEKT** Distributed Ledger als neue Technologie generiert neuartige Ökosysteme, vielfältige Relationen und Abhängigkeiten von allen. Zentrale Treiber sind dabei die Anforderungen an Vertrauen, Transparenz, über verteilte Informationen und die Nachvollziehbarkeit der Aktionen. Das bedingt neuartige Governance-systeme, die im oder ausserhalb des Codes oder auch verknüpft implementiert werden können.

AUTOR URSULA SURY\*

Bei der Distributed Ledger Technologie (DLT) werden gleichgestellte oder gleiche Kopien von Daten von unterschiedlichen Parteien unterhalten und weiterentwickelt.

Als Basis dafür wird heute häufig die Blockchaintechnologie gewählt, aber nicht nur. Der Unterschied zwischen der Blockchaintechnologie und anderen DLT Anwendungen liegen insbesondere in den Möglichkeiten, die die (Informations-) Verkettung (chain) bei der Blockchain mit sich bringt:

- Die Möglichkeit über offene und transparente Datensätze Interaktionen zu unterstützen, könnte grosse Veränderungen in der Wirtschaft und im Staat mit sich bringen.
- Die Transparenz und redundante Haltung identischer Datensätze macht Fälschungen jeglicher Art schwieriger, das ist ein grosser Pluspunkt.
- Je nach Art der Interaktion ist es möglich, traditionelle Vermittler, wie Banken, Treuhänder, Notare etc. auszulassen und somit kostengünstiger und schneller zu arbeiten. Die Anforderung der Bewirtschaftung gleicher Inhalte durch verschiedene Parteien erfordert aber spezifische Regelungen, wie festgelegt werden soll, welche Informationen denn in den verteilten Datenbanken aufgenommen werden sollen.

Es gilt zu unterscheiden zwischen Off-Chain-Governance, die ausserhalb und rund



Ursula Sury: zuhause in Rechtsfragen rund um die neuen Welt der Tokens.

Foto: iStock/Sury AG

um die Blockchain vorgegeben wird und On-Chain-Governance, die direkt durch und auf dem Blockchain Protokoll vorgeben ist. Dazu gibt es auch Branchenvorgaben, wie zum Beispiel diejenige der Crypto Valley Association in Zug.

Über die spezifische Organisation der Blockchain, mit einerseits den Erfindern/Initiatoren oder auch Foundern genannt und

# system

andererseits den Software Entwicklern oder Minern und in dritter Linie dann den Nodes Betreibern, wird Aufbau und Betreib einer Blockchain auch als Demokratisches Konstrukt verstanden. Die Software Entwickler wären dann die Legislative, was die nicht wollen entwickeln sie nicht, diese Gesetze wird es nie geben. Die Judikative wären dann die Node Betreiber, sie entscheiden, ob sie eine Software Entwicklung überhaupt akzeptieren, verwenden. Und die Initiatoren wären dann die Exekutive, die die Blockchain eben grundsätzlich betreibt und ausführt.

Diese Transparenz und Koordination, die diese Technologie mit sich bringt, erzwingt eine andere Vertrags- und Zusammenarbeitskultur als wie in klassischen Austauschverhältnissen. Die geheime Umsetzung von Eigeninteressen ist auf jeden Fall eingeschränkter möglich. Zudem braucht es gut durchdachte Verträge für die Konsensbildung und ein grosses Commitment zu Vertragstreue auch in nachgelagerten oder vorgelagerten Prozessen.

Bei der Programmierung von smarten Contracts muss zudem der Inhalt genau durchdacht werden, da Änderungen nur mit grossem Aufwand wieder möglich sind.

Nicht zu vergessen ist jeweils, ob noch zusätzlich Hardware und Software mit spezifischen Verträgen für die Funktionsweise des Systems abgeschlossen werden müssen.

DLT sind auch ein geeignetes Vehikel um Businessprozesse und die dort verwendeten/gehandelten Assets zu dematerialisieren. Die Herausforderung in dieser neuen Welt von Tokens ist nebst der Frage, wie diese rechtlich zu qualifizieren sind, wie eine vertrauensvolle Verbindung zwischen physischer und digitaler Welt abgebildet und rechtlich begründet werden kann. ■

\* Ursula Sury ist seit 2016 Vizedirektorin der Hochschule Luzern - Informatik in Rotkreuz und leitet den Bereich Weiterbildung. Als Verwaltungsratspräsidentin und Geschäftsführerin führt sie «Die Advokatur Sury AG» in welcher sie auch als Rechtsanwältin praktiziert. Ursula Sury unterrichtet an der Hochschule Luzern als Professorin für Informatikrecht, Datenschutzrecht und Urheberrecht. Darüber hinaus ist sie Dozentin an diversen Hochschulen im Bereich Datenschutz, IT-Recht und Governance.

## KOMMENTAR – DAS PERFEKTE TEAM

### Wenn's knirscht im Team



VON ISABELLE SAILER

**D**as perfekte Team. Wie erreichen wir das? Ungefragt setze ich voraus, dass Sie diese Frage genauso beschäftigt, wie mich. Nach dem Motto: «Zufriedene Mitarbeitende = Zufriedene Kunden».

Eine einfache Antwort gibt es nicht. Zu diesem Schluss kam auch Google in einer Forschungsarbeit zur Frage nach der Zusammensetzung «erfolgreicher Teams»: «Psychologische Sicherheit» wird als DAS Element genannt, das schlagkräftige Teams ausmacht. Damit ist jener Nährboden gemeint, der es Teammitgliedern erlaubt, kritische Dinge zu teilen und Fehler machen zu können. Ganz ohne «Blaming».

«Fehler machen dürfen und daraus lernen können». Das tönt einfach. Ist es nicht!

Es macht einen Unterschied, ob eine Organisation erst dann versucht aus Fehlern zu lernen, wenn das komplette Geschirrbereits zerschlagen ist, Verluste vorliegen und Kündigungen ausgesprochen wurden.

Oder ob der Wille besteht, laufend aus Fehlern zu lernen, und somit selbst kleine Scherben gar nicht erst unter den Teppich zu wischen.

Szenario 1 sucht nach Fehlern, um jene zu bestrafen, welche sie begangen haben.

Szenario 2 nutzt den offenen Dialog, um Fehler als Chance zu sehen und zu lernen.

Aus meiner Sicht ist nur Szenario 2 zielführend. Grundvoraussetzungen sind Kommunikationsfähigkeit, Klarheit und Menschlichkeit. Fähigkeiten, die näher beim gesunden Menschenverstand als beim Masterabschluss liegen.

Methoden wie «Working out Loud» (WOL) ermöglichen die Lernfähigkeit in kleinen Zirkeln und fördern die Selbstorganisation und so die psychische Sicherheit von Gruppen. Wichtig ist der Hinweis, dass WOL dann erfolgsversprechend ist, wenn es aus einer intrinsisch motivierten Energie aus dem Team heraus durchgeführt wird. Anordnungen von oben bringen wenig.

Unternehmen wie Siemens oder Bosch setzen seit einigen Jahren mit positiven Erfahrungsberichten auf WOL. Wer mehr dazu wissen will, wird per Stichwortsuche im Netz fündig und findet auch Anleitungen zum 12- Wochen-Programm. Aus persönlicher Erfahrung bin ich positiv überrascht über die Kraft dieser Methode. Mir gefällt zudem der Ansatz der Selbsterkenntnis: «Welchen Beitrag leiste ich zur Qualität an die eigene Teamkonstellation?» Ja! Das ist eine sehr niederschwellige Strategie. Aber keines Falls ein schlechter Anfang, um zur Veränderung beizutragen.

Gute Erfahrungen habe ich damit gemacht, thematische Brücken zu schlagen, gerade dann, wenn's im Teamgebälk knarrt.

Ehrliches Interesse für andere kostet uns selbst in der Krise (abgesehen von etwas Aufmerksamkeit) nichts. Es kann aber viel bewirken: Erzählt Ihnen Ihre Mitarbeiterin von der harzigen Stellensuche ihres Nachwuchses? Leiten Sie ihr eine offenes Stellenangebot Ihres Kollegen weiter. Klagt ihr Teamkollege über ständige Rückenschmerzen – empfehlen Sie ihm Ihre heiss geliebte Osteopathin. Auch dann, wenn er Sie im Meeting gerade mächtig genervt hat. Das eine schliesst das andere nicht aus.

Zuletzt ein Vorschlag für Experimentierfreudige: Wurden Sie von Unsicherheiten geplagt, oder haben Sie gestern eine Entscheidung getroffen, die Sie heute bereuen? Reden Sie darüber!

Aber nicht erst, wenn Sie bereits eine Lösung gefunden haben. Sondern zeitnah. Dann, wenn Ihre Mitstreiter/-Innen noch einen Beitrag leisten können, Sie im Umgang mit der herausfordernden Situation zu unterstützen. Warum? Um gemeinsam als Team daran zu wachsen.

\*Isabelle Sailer // Kommunikationsexpertin // Baden (AG) // [www.isabelle-sailer.ch](http://www.isabelle-sailer.ch) // Twitter & LinkedIn // #waszusagenhaben

Verhilft Führungspersonen und Unternehmen in Transformationsprozessen zu Klarheit in der Kommunikation. Kuratiert & moderiert. Fokus: Mensch – Transformation - Innovation – Startup