



AGILE KULTURENTWICKLUNG

ERFAHRUNGEN MIT DER CULTURE MAP

qu„ntchen+gl“ck

JACOB CHROMY

DIGITALSTRATEGE





IHRE PROBLEME
HÄTTE^{..}WIR““
„, GERN!

„Culture eats strategy
for breakfast“

(mutmaßlich) Peter Drucker



STRATEGY IS A
JOURNEY



CULTURE IS A
LANDSCAPE

*IF YOU WANT TO
UNDERSTAND A CULTURE,*
YOU NEED TO MAP IT!

Dave Gray

<https://blog.strategyzer.com/posts/2016/1/11/best-practices-how-to-use-the-culture-map>

The Culture Map Beta
A Change Management Tool

Designed for:

Designed by:

Date:

Iteration:

Outcomes
Behaviours
Enablers/Blockers

↖
Das vielleicht einfachste
Canvas der Welt.

Bei Strategyzer zu
downloaden

ON THE ROAD – IN WELCHER KULTUR ARBEITET IHR?

- + Bestandsaufnahme: So IST es hier.
- + Persönliche Reflexion: was hilft dir, was ärgert dich?
- + Identifizieren von Problemen
- + Abgleich: Werden Werte im Unternehmen gelebt?
- + Strukturierte Diskussion im Team
- + Gemeinsam Lösungen für eine veränderte Kultur erarbeiten
- + Unterbewusstes, Schwammiges wird sichtbar
- + Prozess wird eingeleitet

Das bringt dir die
Culture Map

Verhaltensweisen

*Verhaltensweisen sind spezifisch,
konkret, greifbar und beobachtbar.*

Wie sieht ein großartiger Tag hier aus?

Wie sieht ein schrecklicher Tag hier aus?

Wie arbeiten wir hier?

Was ist ein Beispiel für ein typisches Verhalten?

Gibt es ein wiederkehrendes Muster bei Verhaltensweisen?

Welche Gefühle löst das bei dir aus?



z.B.:

wir arbeiten gerne in neuen
Formaten und Modellen

oder

Die Koordination in Teams ist
manchmal schwierig

Ergebnisse

Ergebnisse sind sichtbare Resultate, die sich oft in “Zeit” oder “Geld” bemerkbar machen.

Welche Auswirkungen sehen wir?

Was passiert aufgrund unseres Verhaltens?

Was schaffen wir?



z.B.:

gute Work/Life-Balance

oder

Motivation sinkt

Ermöglicher/Verhinderer

“Ermöglicher” unterstützen positives Verhalten;

“Verhinderer” blockieren positive Verhaltensweisen.

Warum verhalten wir uns so?

Was verursacht oder beeinflusst unsere Verhaltensweisen?

Was sagen oder machen Führungskräfte, die diese Verhaltensweisen befördern?

Wie werden Mitarbeiter für ihr Verhalten belohnt oder bestraft?

Wie beeinflusst die Arbeitsumgebung diese Verhaltensweisen?

Was verhindert andere Verhaltensweisen bei uns?

Was sind ungeschriebene Regeln/Sitten?

Welche Gewohnheiten oder Routinen sind einfach zu ändern? Warum?



z.B.:

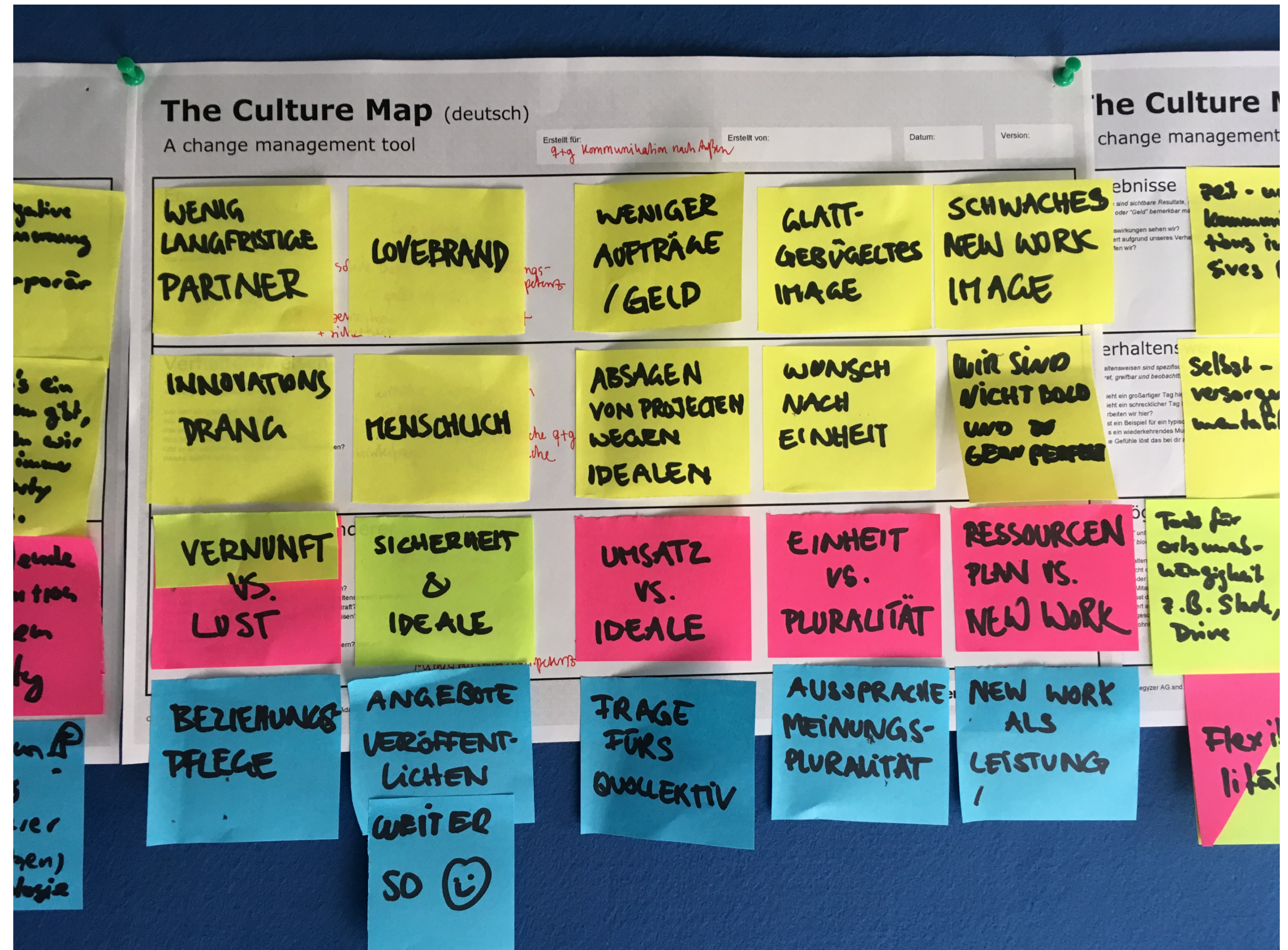
Unterschiedliche Kultur und
Mindset

oder

Unsere internen Events



↖
So sah das bei uns aus



↖
Kartografieren mit
Post-its.

The Culture Map (deutsch)

A change management tool

Erstellt für:
quäntchen + glück

Erstellt von:
q+g Team

Datum:
April 2018

Version:
1

Ergebnisse

Wachstum (persönliches und im Einklang mit Business)	Tolles Team und Wohlfühl- Atmosphäre	LOVEBRAND	Höhere Produktivität	gute Work/Life Balance	Verzögerte Projekte / verlorene Kunden	Wenig langfristige Kunden	Weniger Aufträge und Umsatz	Motivation in Projekten sinkt	schwaches #newwork Image	punktuell negative Stimmung
---	--	-----------	-------------------------	---------------------------	--	---------------------------------	--------------------------------	----------------------------------	--------------------------------	--------------------------------

Verhaltensweisen

Arbeiten in neuen Formaten und Modellen	vertrauensvolles konstruktives, lösungsorien- tiertes Arbeiten	Menschlich	Methodisches Arbeiten	selbst- bestimmtes Arbeiten	ineffektives Projektmgmt	Innovationsdrang / machen gerne neue Sachen	Wir sagen Projekte ab	Wir tun uns mit negativen Vibes in Projekten schwer	Wir sind zu bescheiden und zu perfektionistisch	Wenn es ein Problem gibt, machen wir nicht immer eine Party daraus
---	---	------------	--------------------------	-----------------------------------	-----------------------------	---	--------------------------	---	---	--

Ermöglicher/Verhinderer

Events, Büro, quämp, Bewerbergrillen, Wunschbox uvm	Keine Kontrollen, keine Anreize für Machtkämpfe	Sicherheit und Ideale	Offenheit: quäntchen lassen sich auf Methoden ein	Flexible Tools und Arbeitszeit (Home-Office)	Flexible Arbeitszeit Home-Office	Zu wenig Disziplin & Ausdauer	Ideale	Unterschiedliche Kultur und Mindset	fehlendes Selbstvertrauen	Fehlende Definiton von Problempartys
WEITER SO!	WEITER SO!	WEITER SO!	WEITER SO!	WEITER SO!	Neuer Montag und Neuer Ressourcenplan	Diskutieren, ob wir daran was ändern wollen	Kunden mit den selben Idealen gewinnen	Kunden inspirieren und Team-Atmo schaffen	New Work Seminare anbieten und Quartette verteilen	Konzept entwickeln, Psychologie verstehen

↖
Ermöglicher und Blocker
haben uns ziemlich
herausgefordert.

Ergebnisse

Wachstum (persönliches und im Einklang mit Business)	Tolles Team und Wohlfühl- Atmosphäre	LOVEBRAND	Höhere Produktivität	gute Work/Life Balance
---	--	-----------	-------------------------	---------------------------

Verhaltensweisen

Arbeiten in neuen Formaten und Modellen	vertrauensvolles konstruktives, lösungsorien- tiertes Arbeiten	Menschlich	Methodisches Arbeiten	selbst- bestimmtes Arbeiten
---	---	------------	--------------------------	-----------------------------------

←
Zoom ins Gute

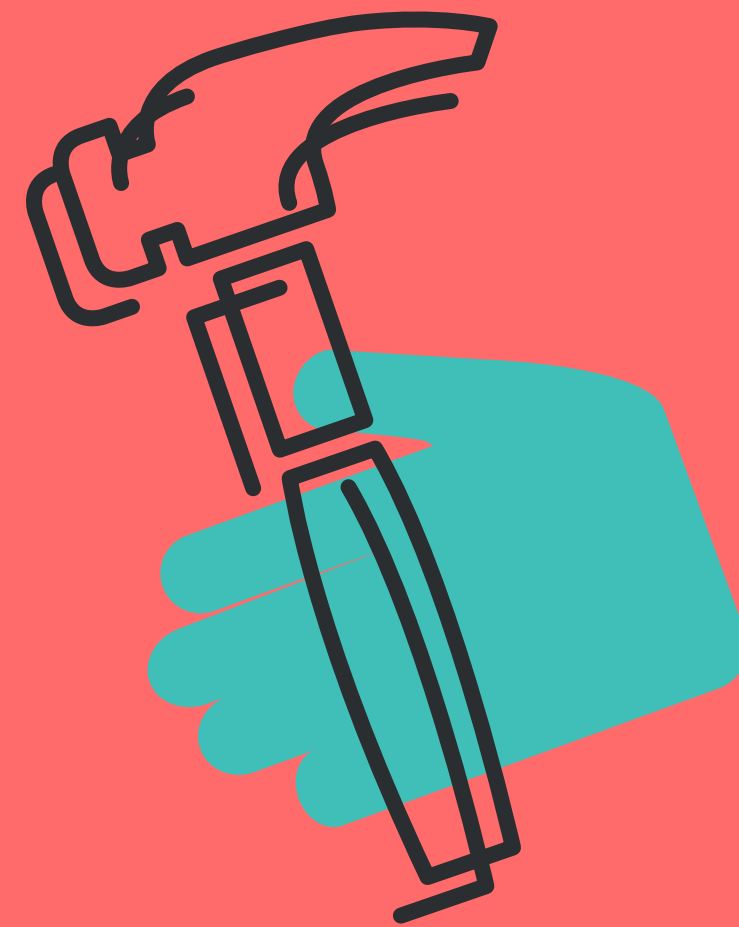
Ermöglicher/Verhinderer

Events, Büro, quämp, Bewerbergrillen, Wunschbox uvm	Keine Kontrollen, keine Anreize für Machtkämpfe	Sicherheit und Ideale	Offenheit: quäntchen lassen sich auf Methoden ein	Flexible Tools und Arbeitszeit (Home-Office)
WEITER SO!	WEITER SO!	WEITER SO!	WEITER SO!	WEITER SO!

Verzögerte Projekte / verlorene Kunden	Wenig langfristige Kunden	Weniger Aufträge und Umsatz	Motivation in Projekten sinkt	schwaches #newwork Image	punktuell negative Stimmung
ineffektives Projektmgmt	Innovationsdrang / machen gerne neue Sachen	Wir sagen Projekte ab	Wir tun uns mit negativen Vibes in Projekten schwer	Wir sind zu bescheiden und zu perfektionistisch	Wenn es ein Problem gibt, machen wir nicht immer eine Party daraus
Flexible Arbeitszeit Home-Office	Zu wenig Disziplin & Ausdauer	Ideale	Unterschiedliche Kultur und Mindset	fehlendes Selbstvertrauen	Fehlende Definiton von Problempartys
Neuer Montag und Neuer Ressourcenplan	Diskutieren, ob wir daran was ändern wollen	Kunden mit den selben Idealen gewinnen	Kunden inspirieren und Team-Atmo schaffen	New Work Seminare anbieten und Quartette verteilen	Konzept entwickeln, Psychologie verstehen

↖
Zoom ins Verbesserungswürdige

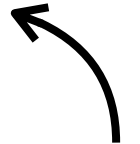
SO GEHT'S



MATERIAL

- + DIN A3 Ausdrücke Culture Map
 - + Post-Its, rot für Blocker, grün für Enabler, gelb für Verhalten und Ergebnisse, blaue Post-Its für Veränderung
 - + Genügend Eddings (schwarz)
 - + Klebepunkte fürs Voten (rot / grün)
 - + TeamTimer
 - + Großes Metaplan Board
 - + ausgefüllte Beispiel Culture Map
-
- + 6+ Stunden Zeit für eine gemeinsame Session

Das brauchst du
fürs Mappen



ABLAUF

PHASE 1: SAMMELN

- + EIGENES MAPPING
- + Erst alleine ausfüllen (informell oder mit kleinen Post-Its)
- + Mit Verhaltensweisen anfangen, dann Ergebnisse
- + optional schon Ermöglicher/Blocker aufschreiben
- + KLEINGRUPPEN
- + in Kleingruppen Verhaltensweisen vorstellen und neu formulieren als gute Post-Its (!) (Anonymisierung)
- + Ergebnisse hinzufügen
- + Ermögliche/Blocker gemeinsam sammeln und formulieren
- + Bei vielen gesammelten Verhaltensweisen über Klebepunkte priorisieren, drei Klebepunkte für Negative Verhaltensweisen, 1-2 für Positive

Stillarbeit ist
produktiv



ABLAUF

PHASE 2: CLUSTERN

- + ZUSAMMENFÜHRUNG
 - + in großer Map (Metaplan an Wand) zusammensammeln
 - + jede Kleingruppe stellt nach und nach eine Verhaltensweise plus Ergebnisse und Ermöglicher/Blocker vor
 - + andere Teams ergänzen direkt, wenn sie passende Verhaltensweise oder Ergebnisse haben
- + OPTIONAL
 - + Verhaltensweisen farblich trennen: zum Beispiel Team und Organisation (Team-Themen lassen sich einfacher ändern)

↖
Achtung! Hier kann
es zu Fragen und
Diskussion kommen

ABLAUF

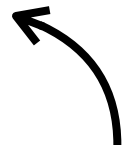
PHASE 3: ACTIONS

- + GRUPPENDISKUSSION
- + Lösungen für Blocker (rote Post-Its) finden und festhalten, was gut ist wird aber auch festgehalten „Weiter so!“ (blaue Post-Its)
- + Voten lassen: was sollten wir als erstes angehen? Mittels Klebepunkte

↑
Die guten Dinge
(Ermöglicher) auch
festhalten! Weiter so!

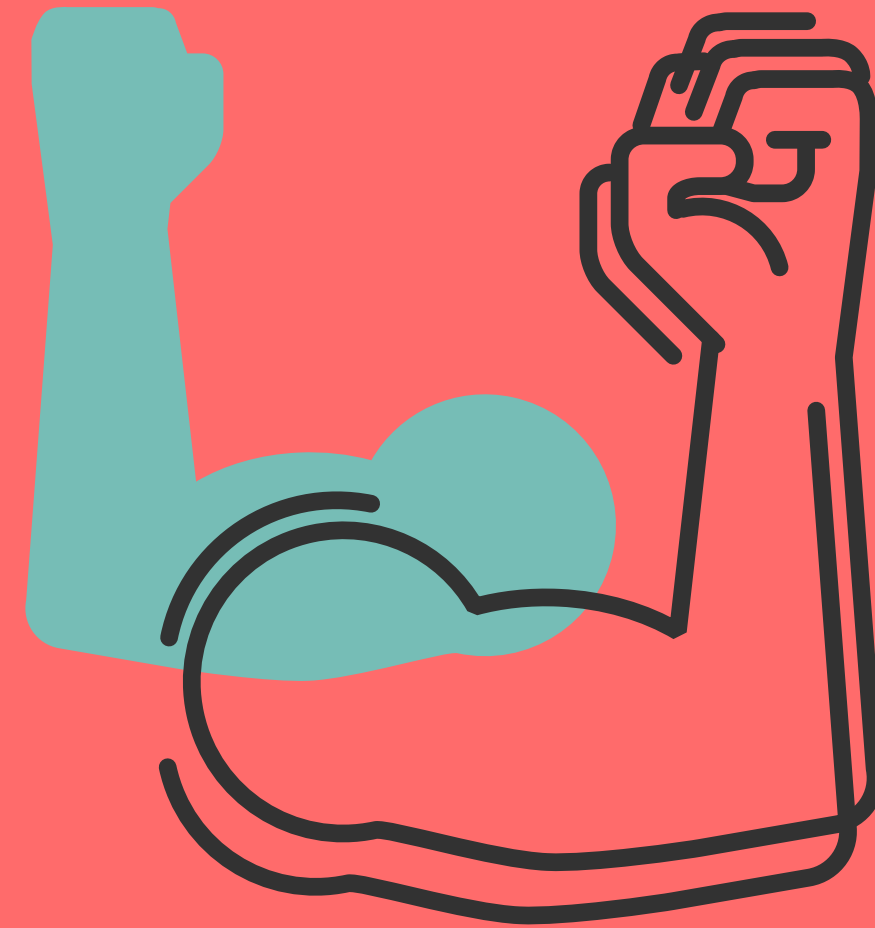
TIPPS & LEARNINGS

- + Nur die schmalen Post-Its :-)
- + evtl. Anonymität wahren: die eigene Map ist privat, dann werden in Kleingruppen die Punkte diskutiert und in Post-Its übertragen (dann ist das einzelne Post-It nicht mehr zurückzuführen auf Personen)
- + Unterschied zwischen Ermöglichern/Blockern und Ergebnissen deutlich machen (Beispiele aufzeigen)



Ein Ermöglicher ermöglicht
positives Verhalten,
ein Verhinderer verhindert
positives Verhalten.

JETZT SEID IHR DRAN



HANDS-ON

- + Jeder 5 Minuten Stillarbeit
- + Zwei Beispiel „Spalten“ ausfüllen
- + einmal mit einer positiven Verhaltensweise, sowie Ergebnis und Ermöglicher/Blocker
- + einmal eine negative Verhaltensweise mit Ergebnis und Ermöglicher/Blocker

Los geht's!

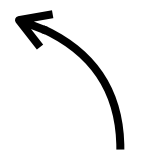


SPARRING

Tausche dich aus mit der Person, die dir am nächsten sitzt:

- + 2 Min: Vorstellen einer Verhaltensweise, deren Ergebnis du als negativ empfindest
- + 3 Min: Hol dir Feedback von deiner/ deinem Sparringspartner*in und formuliere Lösungen auf blauen Post-Its

Dann tauscht ihr.



Seid nett
zueinander ;)

FRAGERUNDE



DANKE





JACOB CHROMY

0151 27 55 72 92

jacob.chromy@qundg.de

www.qundg.de

NEW WORK QUARTETT

*Gibt's gegen Spende
für Next Generation Africa e.V.
unter*

qundg.de/new-work-quartett



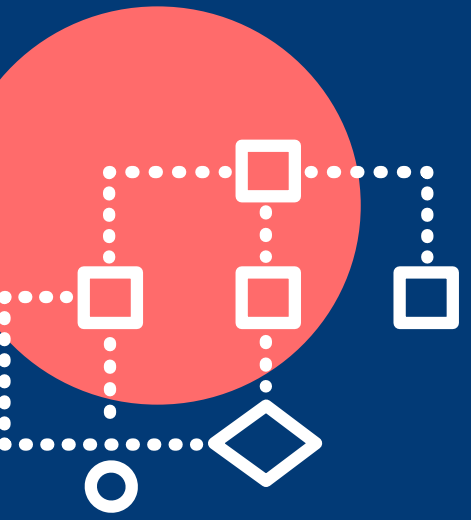
NEW WORK WORKSHOP

nächste Termine:

- + 5. Dezember 2018
- + 23. Januar 2019
- + 20. März 2019

anmelden: qundg.de/newworkshop





Strategy, in my perspective, is our journey. It's what we aspire and conspire to complete. It's a conscious choice in direction. **Culture is the landscape.**

A mile on pavement takes much less work, gear, and preparation than a mile through a mountain pass. The terrain (culture) must be considered when planning our journey (strategy), and the realistic perspective must be applied when planning. We wouldn't want to take off across the Andes in tennis shoes and shorts. **By understanding the terrain, we can intelligently plan a successful journey.**

Tanner Bechtel, XPLANE

<https://medium.com/startup-grind/does-culture-really-eat-strategy-a3172df58912>