

CULTURE **MAP & SPRINT**



Anleitung für einen Culture Map Workshop / Vorstellung des Culture Sprints

Mittelstand 4.0 / Kompetenzzentrum-Darmstadt.digital / 22. Mai 2019

Anika Schmütz / Jacob Chromy @a_socialpreneur / Jan-Kristian Jessen /

qu„ntchen + gl“ck @qundg

„Culture eats strategy
for breakfast“

Peter Drucker

Ökonom und Management-Vordenker



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

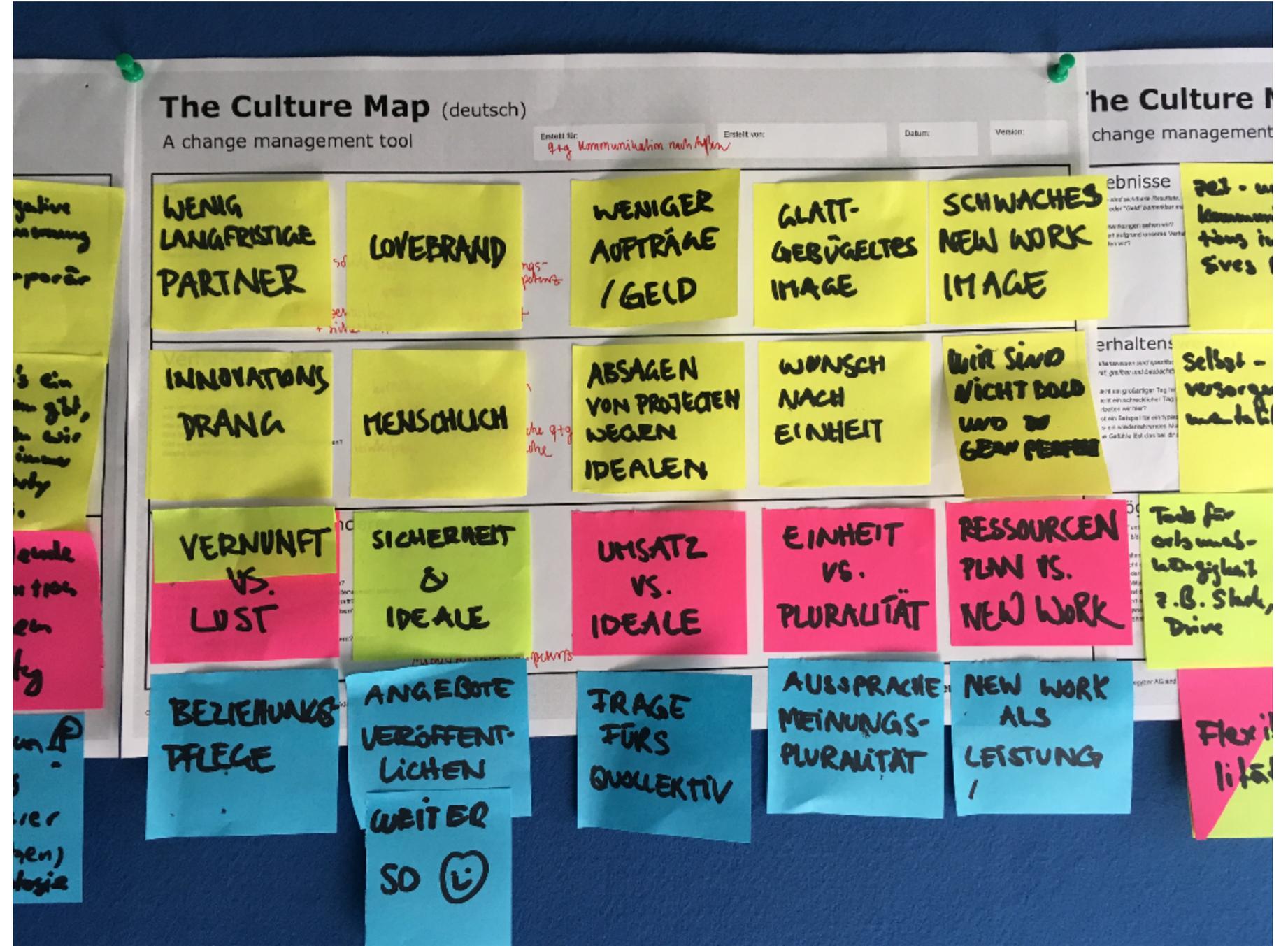
Enablers/Blockers



Das vielleicht einfachste
Canvas der Welt.



↖
So sah das bei uns aus



↖ Kartografieren mit Post-its.

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?

**ineffektives
Projektmgmt**

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?

**Verzögerte
Projekte /
verlorene Kunden**

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?

**Flexible
Arbeitszeit
Home-Office**

The Culture Map ^{Beta}

A Change Management Tool

Designed for:

Designed by:

Date:

Iteration:

Outcomes

**Verzögerte
Projekte /
verlorene Kunden**

Behaviours

**ineffektives
Projektmgmt**

Enablers/Blockers

**Flexible
Arbeitszeit
Home-Office**

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, lösungsorientiertes Arbeiten	Menschlich	Methodisches Arbeiten	selbstbestimmtes 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

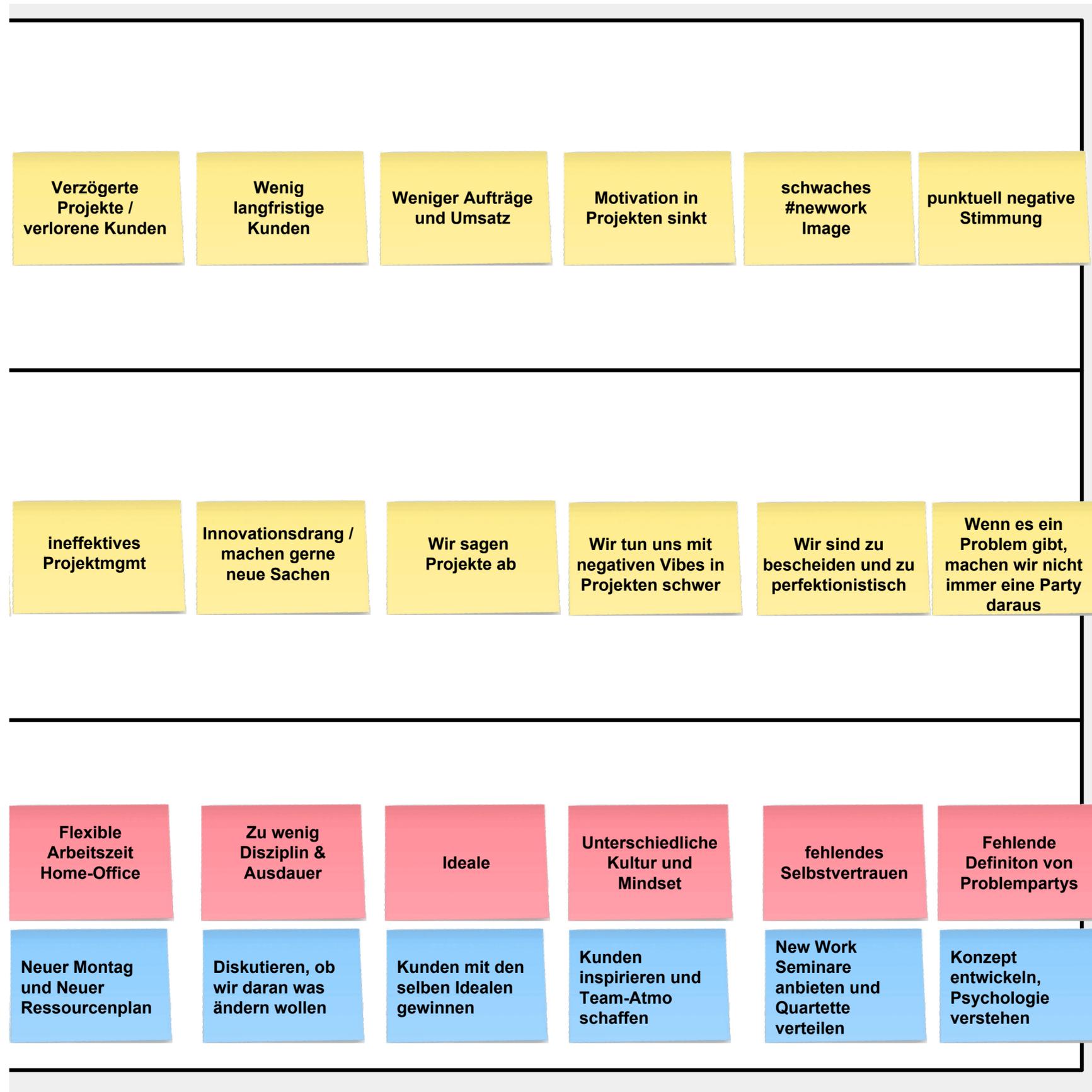
Arbeiten in neuen Formaten und Modellen	vertrauensvolles konstruktives, lösungsorien- tirtes Arbeiten	Menschlich	Methodisches Arbeiten	selbst- bestimmtes Arbeiten
---	--	------------	--------------------------	-----------------------------------



Zoom ins Gute

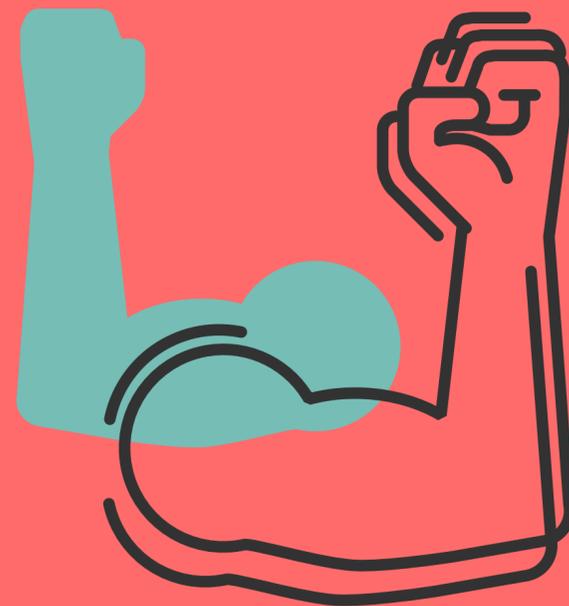
Ermöglicher/Verhinderer

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!



←
Zoom ins Verbesserungswürdige

JETZT SEID IHR DRAN



HANDS-ON

- + Jeder 15 Minuten Stillarbeit
- + mindestens eine negative Verhaltensweise mit Ergebnis und Ermöglicher/Blocker
- + mindestens eine positive Verhaltensweisen, sowie Ergebnis und Ermöglicher/Blocker
- + mehr ist besser


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

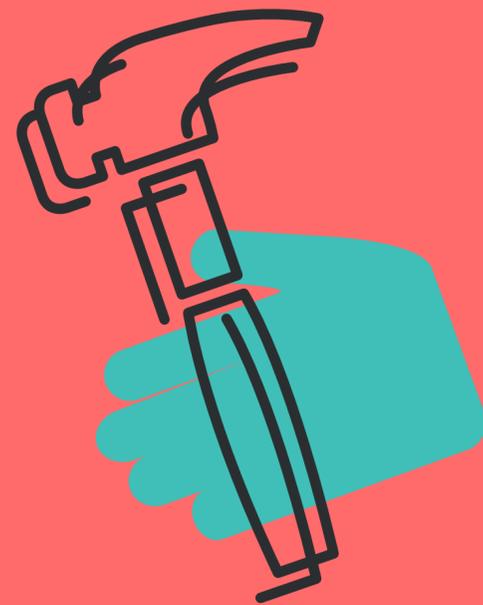
Dann tauscht ihr.



Seid nett
zueinander ;)

FRAGERUNDE

ANLEITUNG CULTURE MAP WORKSHOP



MATERIAL

- + DIN A3 Ausdrucke 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

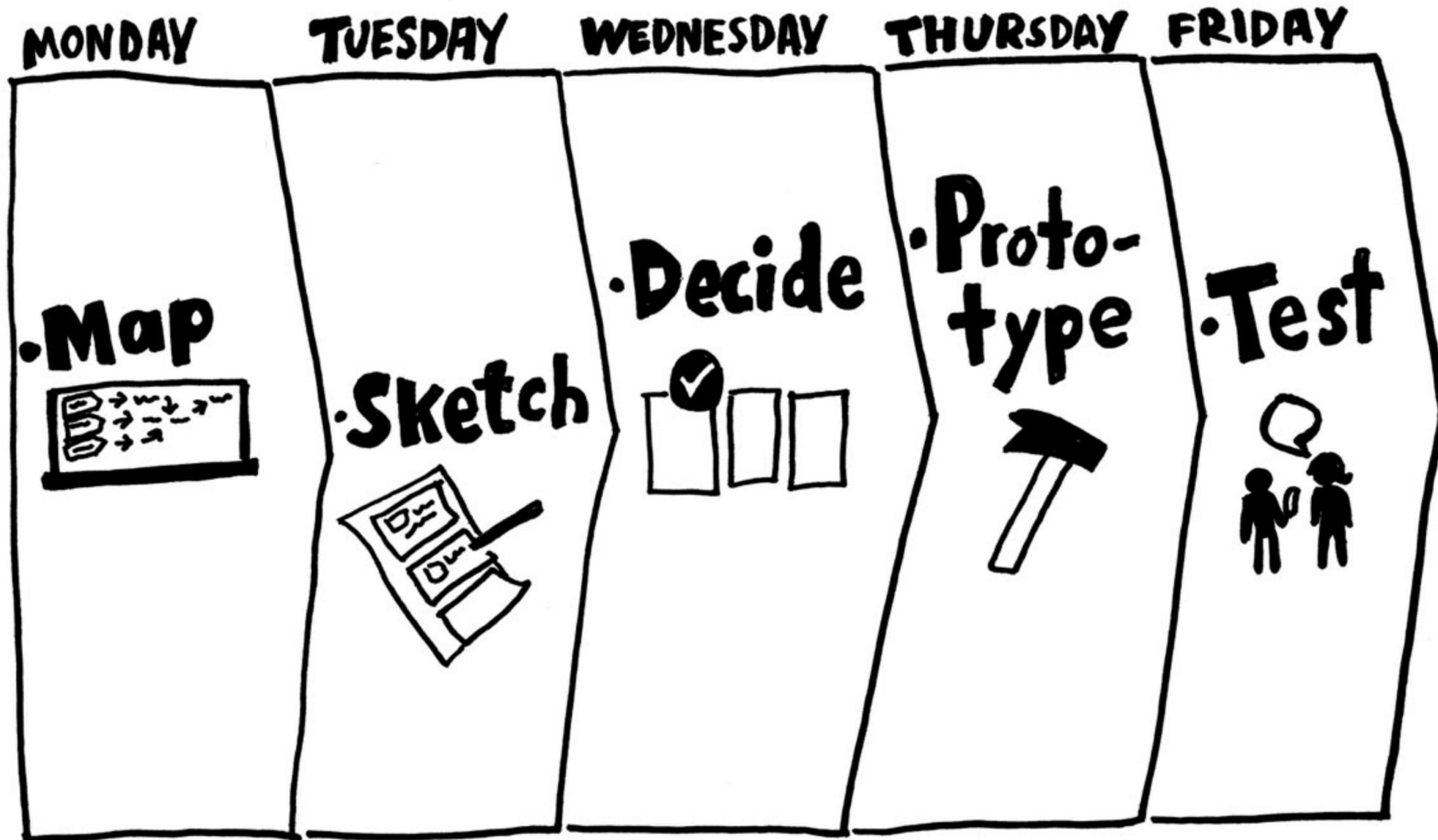
- + Nur die schmalen Post-Its :-)
- + evtl. Anonymität wahren: die eigene Map ist privat, dann werden in Kleingruppen die Punkte diskutiert und in Post-Its übertragen (dann ist das einzelne Post-It nicht mehr zurückzuführen auf Personen)
- + Unterschied zwischen Ermöglicern/Blockern und Ergebnissen deutlich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



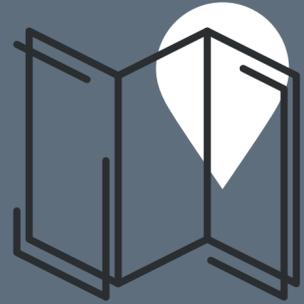
Ein Ermöglicher ermöglicht
positives Verhalten,
ein Verhinderer verhindert
positives Verhalten.

*ORIENTIERUNG UND
PRIORISIERUNG MIT DEM*
CULTURE SPRINT

In drei Schritten zu konkreten eigenen New Work Formaten



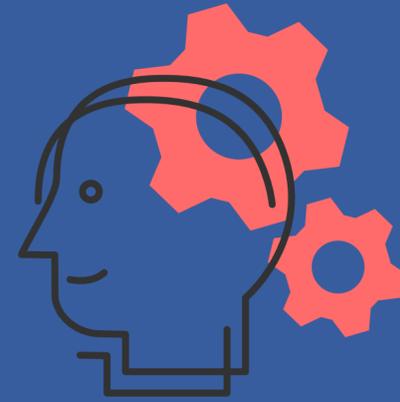
Das ist der sogenannte Design Sprint.



SCHRITT 1: ANALYSIEREN

Culture Map

- ▶ Kultur verstehen
- ▶ Handlungsfelder identifizieren
- ▶ ToDos ableiten



SCHRITT 2: INSPIRIEREN

Newworkshop

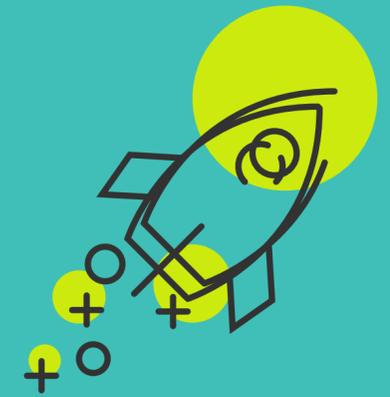
- ▶ New-Work-Formate kennen lernen
- ▶ inspiriert werden



SCHRITT 3: MACHEN

Anpack- und Umsetztag

- ▶ eigene Formate entwickeln
- ▶ Umsetzung angehen



DANACH: VERSTETIGEN

An die Arbeit

- ▶ Formate nutzen
- ▶ weiterentwickeln
- ▶ ergänzen

WER SPRINTET MIT?

EIN TEAM

EXEMPLARISCH,
ZUM KENNENLERNEN
DER METHODE

ZWEI TEAMS

GEMEINSAMER LERNPROZESS,
DIREKTER AUSTAUSCH
MÖGLICH

ABTEILUNG

GRÖSSERER NUTZEN,
GRÖSSERER AUFWAND

SCHRITT 1

CULTURE MAP

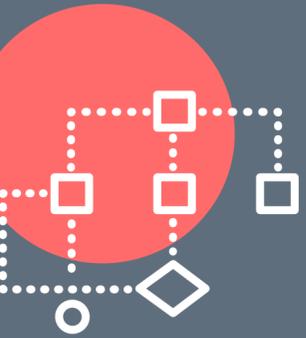
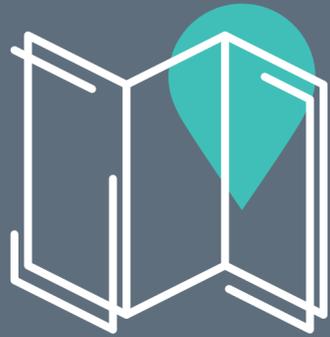
Kultur sichtbar machen und Handlungsfelder identifizieren

DIE CULTURE MAP IST EINE METHODE, DIE EIGENE KULTUR ZU VERSTEHEN UND AN IHR ZU ARBEITEN

Die Methode geht davon aus, dass sich Kultur insbesondere im Verhalten zeigt. Wie gehen wir mit Erfolgen und Misserfolgen um? Wie reagieren wir bei Problemen? Was ist typisch wir?

Im ersten Schritt werden also typische Verhaltensweisen aufgeführt. Im zweiten Schritt analysieren wir gemeinsam, zu welchen Ergebnissen diese Verhaltensweisen führen (positiv wie negativ) und was die aufgeführten Verhaltensweisen fördert bzw. einem anderen Verhalten im Wege steht. Diese Selbstreflexion allein hat einen immensen Nutzen.

Richtig spannend wird es aber, wenn wir nun schauen, welche Ergebnisse wir gerne ändern würden. Dazu schauen wir, welche Verhaltensweisen dahinter stehen. Und was die Auslöser dieser Verhaltensweisen sind. Denn genau an diesen können wir konkret arbeiten.

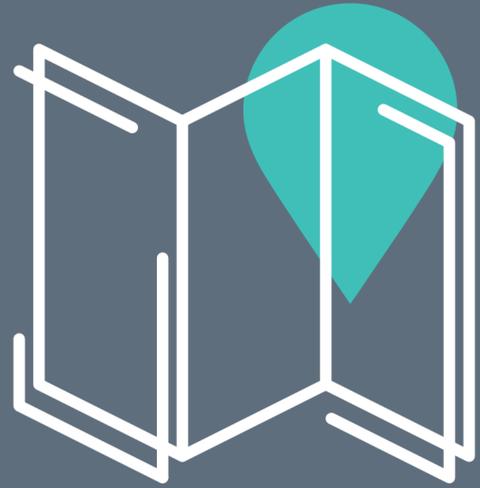


Strategy, in my perspective, is our journey. It's what we aspire and conspire to complete. It's a conscious choice in direction. **Culture is the landscape.**

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>



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>

SO FUNKTIONIERT'S

CULTURE MAP VERSTEHEN

Wir zeigen den Mehrwert der Culture Map und erklären wie das Werkzeug funktioniert.

CULTURE MAP ERSTELLEN

Jetzt wird's interaktiv! Ihr selbst macht die Kultur bei euch im Unternehmen und im Team sichtbar.

MASSNAHMEN ENTWICKELN

Gemeinsam leitet ihr Maßnahmen für Blocker und Hindernisse ab.

PRIORISIEREN UND FOKUSSIEREN

Dann entscheidet ihr welche Maßnahmen zuerst angegangen werden sollten.



Erkenntnisse

- Bild von aktueller Kultur
- Verständnis für kritische Hindernisse
- Erste Maßnahmen

OUTCOMES

BEHAVIOURS

ENABLERS /BLOCKERS

TODOS

CULTURE MAP

in Absprache mit Strategyzer

Das vielleicht
einfachste
Canvas der Welt

EINZEL- UND TEAMARBEIT

The Culture Map (deutsch) A change management tool

Erstellt für: *g+g Kommunikation nach Außen*

Erstellt von:

Datum:

Version:

WENIG
LANGFRISTIGE
PARTNER

LOVEBRAND

WENIGER
AUFTRÄGE
/ GELD

GLATT-
GEBÜGELTES
IMAGE

SCHWACHES
NEW WORK
IMAGE

INNOVATIONS
DRANG

MENSCHLICH

ABSAGEN
VON PROJEKTEN
WEGEN
IDEALEN

WUNSCH
NACH
EINHEIT

WIR SIND
NICHT BOLD
UND W
GEM PERFEKT

VERNUNFT
VS.
LUST

SICHERHEIT
&
IDEALE

UMSATZ
VS.
IDEALE

EINHEIT
VS.
PLURALITÄT

RESSOURCEN
PLAN VS.
NEW WORK

BEZIEHUNGS
PFLEGE

ANGEBOTE
VERÖFFENT-
LICHEN

FRAGE
FÜRS
KOLLEKTIV

AUSSPRACHE
MEINUNGS-
PLURALITÄT

NEW WORK
ALS
LEISTUNG

WEITER

SO 😊

CULTURE MAP



SCHRITT 2
NEWWORKSHOP

Inspirierende Einblicke in die Welt der neuen Arbeit

NEWWORKSHOP: PRAXISNAH UND ANWENDBAR

New-Work-Methoden nicht nur kennenlernen, sondern direkt ausprobieren: In diesem Teil des Culture Sprints (dem sogenannten Newworkshop) führen wir euch durch fast zehn Jahre Erfahrung in New Work und halten an den interessantesten Stellen für Übungen und Inspiration an.

Welche das sind, werden wir im Anschluss an Schritt 1 wissen, wenn wir mit der Culture Map euer Verhalten analysiert haben. Aus unserem Newworkshop-Koffer wählen wir die Methoden und Formate aus, die euch inspirieren, um in Schritt 3 kreative Lösungen für Blocker und Probleme zu finden.

Das könnten sein: Beispiele für mehr **Wissenstransfer**, mehr **Kundenzentrierung**, mehr Blicke über den Tellerrand, **agileres** Arbeiten, bessere **Feedback-Kultur**, schlankere Tools und Workflows.

*WIE VERÄNDERN
WIR UNTERNEHMENSKULTUR
KONKRET?*

SO FUNKTIONIERT'S

NEW WORK IMPULSVORTRAG

New Work ist bei uns "new" seit 2010. Wir lassen euch an unserer Erfahrungen teilhaben.

BEISPIELE AUS DER PRAXIS

Mithilfe des New Work Quartetts verschiedene q+g Formate und externe Best Practices kennenlernen.

NEW WORK FORMATE ERLEBEN

Ausprobieren wie New Work sich anfühlt. Zum Beispiel ein Speedback.

EIGENE IDEEN SAMMELN

Aus dem Gelernten eigene Format-Ideen generieren.



Erkenntnisse

- Wissen zu New Work
- Eigene Format-Ideen
- Inspiration und Motivation

EVENTS MIT FRIENDS



DIGITALE DARMSTADT

Kooperativist besser als Konkurrenzisten – am besten im gemeinsamen Digitalverein.

Aufwand: ●●●●●
 Feelgood-Faktor: ●●●●●
 Kopierbarkeit: ●●●●●
 Outout-Faktor: ●●●●●

MEHR DAZU UNTER: QUINDG.DE/1

EVENTS MIT FRIENDS



HACKATHONS

Wenn's nie Problem gibt, mach' ne Party dazu: Wir locken Herausforderungen.

Aufwand: ●●●●●
 Feelgood-Faktor: ●●●●●
 Kopierbarkeit: ●●●●●
 Outout-Faktor: ●●●●●

MEHR DAZU UNTER: QUINDG.DE/2

EVENTS MIT FRIENDS



USABILITY TESTESSEN

Test Early and often: E-He-Nichte*innen testen unsere Prototypen. Bei Pizzadiner.

Aufwand: ●●●●●
 Feelgood-Faktor: ●●●●●
 Kopierbarkeit: ●●●●●
 Outout-Faktor: ●●●●●

MEHR DAZU UNTER: QUINDG.DE/3

EVENTS MIT FRIENDS



WUNSCHBOX

Wunders, Pizzagong, Kino – ein Mal pro Monat machen wir, was die Wunschbox sagt.

Aufwand: ●●●●●
 Feelgood-Faktor: ●●●●●
 Kopierbarkeit: ●●●●●
 Outout-Faktor: ●●●●●

MEHR DAZU UNTER: QUINDG.DE/4

FRIENDLY FREAKS



BEWERBER-GRILLEN

Bewirb wir Dich einstellbar, wirst Du gegrillt. Und bekommt vielleicht ein Würstchen.

Aufwand: ●●●●●
 Feelgood-Faktor: ●●●●●
 Kopierbarkeit: ●●●●●
 Outout-Faktor: ●●●●●

MEHR DAZU UNTER: QUINDG.DE/5

FRIENDLY FREAKS



QUÄNTCHEN-TV

Ein geschlossener Instagram Account für Berichte an deine geliebte Kaffee*innen.

Aufwand: ●●●●●
 Feelgood-Faktor: ●●●●●
 Kopierbarkeit: ●●●●●
 Outout-Faktor: ●●●●●

MEHR DAZU UNTER: QUINDG.DE/6

FRIENDLY FREAKS



SLACKBOT

Was für eine der Fiktion ist, ist für uns ein echter Slackbot. Fivish.

Aufwand: ●●●●●
 Feelgood-Faktor: ●●●●●
 Kopierbarkeit: ●●●●●
 Outout-Faktor: ●●●●●

MEHR DAZU UNTER: QUINDG.DE/7

FRIENDLY FREAKS



#ALLEMEINE QUÄNTCHEN

Ohne #Allemeinequäntchen geht im Tümmchen nichts. Und auf Twitter. Und Instagram.

Aufwand: ●●●●●
 Feelgood-Faktor: ●●●●●
 Kopierbarkeit: ●●●●●
 Outout-Faktor: ●●●●●

MEHR DAZU UNTER: QUINDG.DE/8

HOMEBASE



AB + ZU

Ab + zuhause? Platz für kreatives Chaos – in charmanterstem Kreativraum der Stadt.

Aufwand: ●●●●●
 Feelgood-Faktor: ●●●●●
 Kopierbarkeit: ●●●●●
 Outout-Faktor: ●●●●●

MEHR DAZU UNTER: QUINDG.DE/9

HOMEBASE



KLEIN + FEIN

Ab und zu ist das st + zu zu groß. Wenn's klein und fein sein soll, geht's ins Klein + Fein.

Aufwand: ●●●●●
 Feelgood-Faktor: ●●●●●
 Kopierbarkeit: ●●●●●
 Outout-Faktor: ●●●●●

MEHR DAZU UNTER: QUINDG.DE/10

HOMEBASE



OUT OF OFFICE

Zu Hause im Tümmchen. Homeoffice überall. Wir arbeiten gemeinsam dezentral.

Aufwand: ●●●●●
 Feelgood-Faktor: ●●●●●
 Kopierbarkeit: ●●●●●
 Outout-Faktor: ●●●●●

MEHR DAZU UNTER: QUINDG.DE/11

HOMEBASE



QUÄNTRALE

Gemeinsam produktiv im Großraum mit flexiblen Arbeitsort und Sonnenterasse.

Aufwand: ●●●●●
 Feelgood-Faktor: ●●●●●
 Kopierbarkeit: ●●●●●
 Outout-Faktor: ●●●●●

MEHR DAZU UNTER: QUINDG.DE/12

GOODIES



AGENTUR-FAHRRAD

In 20 Minuten kommt man in Darmstadt per Rad überall hin. Wissen wir nutzen wir.

Aufwand: ●●●●●
 Feelgood-Faktor: ●●●●●
 Kopierbarkeit: ●●●●●
 Outout-Faktor: ●●●●●

MEHR DAZU UNTER: QUINDG.DE/13

GOODIES



GETRÄNKE FOR FREE

Trinken muss der Mensch. Feiern geht's. Limo, Bier und Apfelsaft's Haus.

Aufwand: ●●●●●
 Feelgood-Faktor: ●●●●●
 Kopierbarkeit: ●●●●●
 Outout-Faktor: ●●●●●

MEHR DAZU UNTER: QUINDG.DE/14

GOODIES



JOB RAD

Fahrad der Zukunft. Firmenwagen. Wir fördern Jobrad für #Allemeinequäntchen.

Aufwand: ●●●●●
 Feelgood-Faktor: ●●●●●
 Kopierbarkeit: ●●●●●
 Outout-Faktor: ●●●●●

MEHR DAZU UNTER: QUINDG.DE/15

GOODIES



LESETOILETTE

Hand aufs Herz, warum eine Top-WF-Hilfe uns auch in der Polycase hilft.

Aufwand: ●●●●●
 Feelgood-Faktor: ●●●●●
 Kopierbarkeit: ●●●●●
 Outout-Faktor: ●●●●●

MEHR DAZU UNTER: QUINDG.DE/16

WIR NENNEN ES ARBEIT



BEZAHLTE ÜBERSTUNDEN

Wir bezahlen Überstunden. Kompromisslos. Immer. Ohne Diskussion.

Aufwand: ●●●●●
 Feelgood-Faktor: ●●●●●
 Kopierbarkeit: ●●●●●
 Outout-Faktor: ●●●●●

MEHR DAZU UNTER: QUINDG.DE/17

WIR NENNEN ES ARBEIT



CYOD

Wir setzen die kein WiXP vor. Choose your own device und arbeitest entspannt.

Aufwand: ●●●●●
 Feelgood-Faktor: ●●●●●
 Kopierbarkeit: ●●●●●
 Outout-Faktor: ●●●●●

MEHR DAZU UNTER: QUINDG.DE/18

WIR NENNEN ES ARBEIT



FLEXIBLE ARBEITSZEITEN

Oh Arbeit oder Nichtarbeit – bei uns arbeiten alle Wege artgerecht.

Aufwand: ●●●●●
 Feelgood-Faktor: ●●●●●
 Kopierbarkeit: ●●●●●
 Outout-Faktor: ●●●●●

MEHR DAZU UNTER: QUINDG.DE/19

WIR NENNEN ES ARBEIT



URLAUBS-FLATRATE

Wir wollen ein ausgeglichenes Team sein. Drum nehmen wir so viel Urlaub, wie wir brauchen.

Aufwand: ●●●●●
 Feelgood-Faktor: ●●●●●
 Kopierbarkeit: ●●●●●
 Outout-Faktor: ●●●●●

MEHR DAZU UNTER: QUINDG.DE/20

AQUADEMY



ACADEMY MEMBERSHIPS

Oh Case School oder Future Force – wir unterstützen die Weiterbildung.

Aufwand: ●●●●●
 Feelgood-Faktor: ●●●●●
 Kopierbarkeit: ●●●●●
 Outout-Faktor: ●●●●●

MEHR DAZU UNTER: QUINDG.DE/21

AQUADEMY



FORTSCHRITTS-FREITAG

Im Alltag gehen komplexe Themen an. Deshalb treffen wir uns viermal jährlich zum FF.

Aufwand: ●●●●●
 Feelgood-Faktor: ●●●●●
 Kopierbarkeit: ●●●●●
 Outout-Faktor: ●●●●●

MEHR DAZU UNTER: QUINDG.DE/22

AQUADEMY



SPARRINGS

Der regelmäßige Blick von außen bewahrt uns vor zu enger Horizonten.

Aufwand: ●●●●●
 Feelgood-Faktor: ●●●●●
 Kopierbarkeit: ●●●●●
 Outout-Faktor: ●●●●●

MEHR DAZU UNTER: QUINDG.DE/23

AQUADEMY



T-ERROR

Überschneidung als Telefon-Coaching – und alle hören mit!

Aufwand: ●●●●●
 Feelgood-Faktor: ●●●●●
 Kopierbarkeit: ●●●●●
 Outout-Faktor: ●●●●●

MEHR DAZU UNTER: QUINDG.DE/24

ALLE ZUSAMMEN



QUÄMP

Be online heißt es „Office“ – bei uns heißt es „quämp“.

Aufwand: ●●●●●
 Feelgood-Faktor: ●●●●●
 Kopierbarkeit: ●●●●●
 Outout-Faktor: ●●●●●

MEHR DAZU UNTER: QUINDG.DE/25

ALLE ZUSAMMEN



QUARANTÄNE

Die ersten Tage des Jahres sind reserviert. Wir synchronisieren, planen, kommen on.

Aufwand: ●●●●●
 Feelgood-Faktor: ●●●●●
 Kopierbarkeit: ●●●●●
 Outout-Faktor: ●●●●●

MEHR DAZU UNTER: QUINDG.DE/26

ALLE ZUSAMMEN



QUOLLEKTIV

Voll! Nein! Konsent statt Konsens. Gebiete. Synergie ist bei uns im quollektiv.

Aufwand: ●●●●●
 Feelgood-Faktor: ●●●●●
 Kopierbarkeit: ●●●●●
 Outout-Faktor: ●●●●●

MEHR DAZU UNTER: QUINDG.DE/27

ALLE ZUSAMMEN



SPEEDBACK

Das bessere Mitarbeitergespräch. Feedback von allen. Wir alle. Im Speed-Datei-Format.

Aufwand: ●●●●●
 Feelgood-Faktor: ●●●●●
 Kopierbarkeit: ●●●●●
 Outout-Faktor: ●●●●●

MEHR DAZU UNTER: QUINDG.DE/28

TRANSPARENZ



ARBEITS-GRUPPEN

Weiterbildung? Überstunden? Neues Büro? Wir bilden AGs zu Themen, die alle angehen.

Aufwand: ●●●●●
 Feelgood-Faktor: ●●●●●
 Kopierbarkeit: ●●●●●
 Outout-Faktor: ●●●●●

MEHR DAZU UNTER: QUINDG.DE/29

TRANSPARENZ



GEHALTS-MANIFEST

Welches Gehalt ist für uns fair? Wir entscheiden gemeinsam darüber.

Aufwand: ●●●●●
 Feelgood-Faktor: ●●●●●
 Kopierbarkeit: ●●●●●
 Outout-Faktor: ●●●●●

MEHR DAZU UNTER: QUINDG.DE/30

TRANSPARENZ



SCHONTAG

Montag: entspannt nur der AR, wenn wir stecken im internen 3arcamp.

Aufwand: ●●●●●
 Feelgood-Faktor: ●●●●●
 Kopierbarkeit: ●●●●●
 Outout-Faktor: ●●●●●

MEHR DAZU UNTER: QUINDG.DE/31

TRANSPARENZ



OPEN EVERYTHING

Alle sehen alles, nichts ist geheim. Wir leben Transparenz – sofern uns die DSGVO lässt.

Aufwand: ●●●●●
 Feelgood-Faktor: ●●●●●
 Kopierbarkeit: ●●●●●
 Outout-Faktor: ●●●●●

MEHR DAZU UNTER: QUINDG.DE/32

SCHRITT 3

ANPACK- UND UMSETZ-SESSION

Wir entwickeln eigene Formate und machen sie zur Marke

WIR ENTWICKELN NEW WORK FORMATE UND MACHEN SIE ZUR INTERNEN MARKE

Mit internen Formaten ist es wie mit Unternehmen und ihren Produkten: Erst wenn sie zur Marke werden, Coolness, Kreativität und Charme versprühen und in sich stimmig sind, ziehen die Leute mit. Und nicht nur das: Sie selbst können die Formate mit Leben füllen und sie ständig weiterentwickeln bis sie wie selbstverständlich Teil der Kultur geworden sind. Das ist partizipative Kulturentwicklung.

Und so machen wir im dritten Schritt des Sprints aus den Hindernissen und Maßnahmen des ersten Schrittes und der Inspiration des zweiten genau das: Formate, die zu internen Marken werden.

Und wir zeigen Ihnen wie Sie diese Formate anschließend testen und kontinuierlich weiterentwickeln können. New-Work-Kulturentwicklung live und in Farbe.

SO FUNKTIONIERT'S

**NOCH MEHR FORMAT-
IDEEN GENERIEREN**

Hier geht es um Quantität! Die Gruppe generiert gemeinsam viele, viele neue Format-Ideen.

**FORMATE
PRIORISIEREN**

Jetzt wird kondensiert! Die Format-Ideen werden vorgestellt und priorisiert.

**FORMATE
ENTWICKELN**

Erste Format-Marken werden entwickelt und im Value Proposition Flyer dargestellt.

FORMATE TESTEN

Format-Ideen direkt anpacken, an Kolleg*innen Akzeptanz testen und Feedback sammeln. Weitere Umsetzung planen.

Erkenntnisse

- Viele, viele Format-Ideen
- 2-3 Formate-Marken
- Erste Schritte zur Umsetzung

DIREKTE UMSETZUNG DER IDEEN



←
So kann das
aussehen...

ERGEBNIS VALUE PROPOSITION FLYER

TITEL

CLAIM

KEY SCREENS

GUT FÜR SIE, WEIL...

1 _____ 2 _____ 3 _____

SO FUNKTIONIERT ES:

1 _____ 2 _____ 3 _____

qu,,ntchen+gl“ck

ERGEBNIS FORMAT PROTOTYPEN



„Wenn's ein Problem
gibt, mach' ne Party
draus!“

DANACH?

**DRANBLEIBEN – FORMATE IM
ALLTAG TESTEN**

SIE TESTEN DIE NEUEN FORMATE IM UNTERNEHMENS- ALLTAG AUF IHREN MEHRWERT

Die tollsten Ideen bringen wenig, wenn sie nicht ausprobiert und umgesetzt werden. Daher lassen wir sie nicht mit einem bunten Strauß neuer Ideen allein, sondern nehmen uns die Zeit mit Ihnen einen Testlauf in Ihrem Team/Unternehmen zu planen. Über einen festen Zeitraum verankern Sie das neue Format in Ihrem Team und evaluieren am Ende den Erfolg der Maßnahmen. Gern mit unserer Unterstützung.

Wie bei allem gilt auch hier: Scheitern ist erlaubt! Sollte eines der Formate nicht funktionieren ist dies die einmalige Chance ganz viel zu lernen und ein neues, besseres Format abzuleiten.

Vor allem kann so ein Testlauf Wellen schlagen und Nachahmer und Interessenten nach sich ziehen.

UND MACHEN WIR DAS?

EXTERNE SPARRINGS

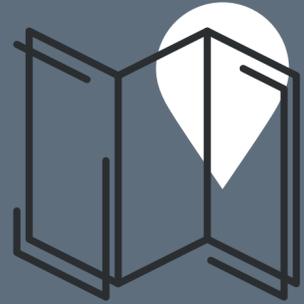
REGELMÄSSIGE SPARRINGS VOR
ORT HELFEN BEIM ÜBERWINDEN
VON HINDERNISSEN.

RETRO- SPEKTIVEN

EIN FESTER TERMIN UM DEN
ERFOLG DER FORMATE ZU
MESSEN

FORTSCHRITTS- FREITAGE

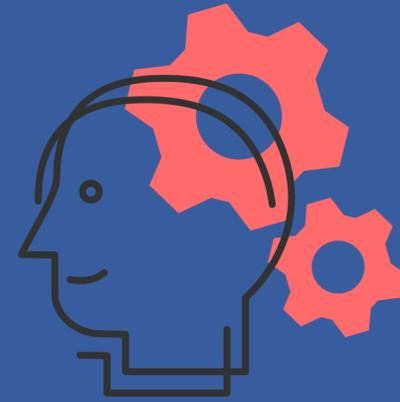
EINTÄGIGES EVENT UM GEZIELT
AN AUSGEWÄHLTEN THEMEN
WEITER ZU ARBEITEN



SCHRITT 1: ANALYSIEREN

Culture Map

- ▶ Kultur verstehen
- ▶ Handlungsfelder identifizieren
- ▶ ToDos ableiten



SCHRITT 2: INSPIRIEREN

Newworkshop

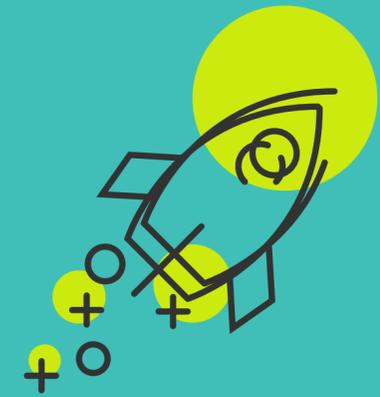
- ▶ New-Work-Formate kennen lernen
- ▶ inspiriert werden



SCHRITT 3: MACHEN

Anpack- und Umsetztag

- ▶ eigene Formate entwickeln
- ▶ Umsetzung angehen



DANACH: VERSTETIGEN

An die Arbeit

- ▶ Formate nutzen
- ▶ weiterentwickeln
- ▶ ergänzen



SOPHIE M. STENDER
+ 49 (0) 6151 850 798 55
sophie.stender@qundg.de
www.qundg.de



JACOB CHROMY
0151 27 55 72 92
jacob.chromy@qundg.de
www.qundg.de

QUÄNTCHEN + GLÜCK

Wer wir sind und wie wir mit wem arbeiten





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

IHRE PROBLEME HÄTTEN WIR GERN!

Hand aufs Herz. Digitalisierung macht Probleme.

Gut, dass das raus ist, dann können wir ja loslösen.

Wir entwickeln digitale Strategien, Geschäftsmodelle, Produkte und Innovationskultur für Unternehmen.

New Work ist für all dies Basis und Beschleuniger
- das Formen von Unternehmenskultur für Ihren wirtschaftlichen Erfolg.



Unser New Work ist
„new“ since 2010.



AGENDA

TESTEN LERNEN

Konzepte so aufzuziehen, dass sie möglichst früh testbar werden – das lernten die Bahner vorab

ECHTES FEEDBACK

bei Pizza und Bier Usability-Probleme identifizieren – macht Spaß!

INTERN VERNETZEN

Menschen lernen sich kennen, die sonst nie von einander erfahren hätten – und von den kompatiblen Projekten im Konzern

KONZEPTE TESTEN, KOLLEGEN VERNETZEN

*beim Inhouse Usability Testessen trafen Kolleg*innen auf einander, die sich bisher nicht kannten – und verbesserten gemeinsam innovative Produkte für den Konzern.*



PROBLEM > LÖSUNG

Wie sieht die Soziallotterie der Zukunft aus? Einen ganzen Tag widmen wir uns dem Problem und unseren Zielgruppen, bevor es an die Lösung geht.

IDEEN + PROTOTYPEN

Ideen früh zu verwerfen, ist die Stärke des Sprints. Nur die auserwählte schafft es in einen Prototypen, der noch vor Ort entwickelt wird.

AKZEPTANZTEST

Am letzten Tag kommt die Zielgruppe zu Besuch. Sie fragen wir nicht, was ihr gefällt – wir beobachten, wie sie mit dem Prototypen agiert.

IN 5 TAGEN VON DER IDEE BIS ZUM GETESTETEN KONZEPT

von Google inspiriert schaffen wir in unseren Produkt-Sprints in fünf Tagen was sonst ein halbes Jahr dauert. Mindestens.

1. STRATEGIE

Wofür gibt es Ihr Unternehmen? Die Antwort auf diese Frage paaren wir mit den Bedarfen Ihrer Zielgruppe und den Kompetenzen Ihres Hauses. Das Ergebnis ist der Fixstern aller Planung und Umsetzung: der Kern Ihrer Strategie.

- ▶ **UNTERNEHMENSSTRATEGIE, DIGITALSTRATEGIE, POSITIONIERUNG, MARKENENTWICKLUNG**





2. GESCHÄFTSMODELLE

Die Digitalisierung bringt einige Geschäftsmodelle durcheinander – und ermöglicht völlig neue. Unsere Innovations-Systematik ermöglicht beides: die Optimierung des alten und die Entdeckung neuer Geschäftsmodelle.

- ▶ **POTENTIAL-ANALYSE, KONTROLLIERTE EXPERIMENTIERRÄUME, INVESTITIONSRISIKO-MINIMIERUNG, MARKT-AKZEPTANZTESTS, RADIKALE INNOVATION, INKREMENTELLE INNOVATION**

3. PRODUKTE

Cashout-Systeme? Skill für Amazons Alexa? Oder ein physischer Ort der Innovation in der Innenstadt? Wir konzipieren entlang der Strategie und führen sie zum Prototyp und MVP. Das Wichtigste: Rausgehen und die Lösung an der Zielgruppe testen, testen, testen.

- ▶ **USER EXPERIENCE, DESIGN, WEBENTWICKLUNG, USABILITY-TESTS, INNOVATION LABS, CREATIVE SPACES, LEAN-STARTUP-PRINZIPIEN, AGILE ENTWICKLUNG, MVP, PROTOTYPING**





4. INNOVATIONSKULTUR

Neue Strategien, neue Geschäftsmodelle, neue Produkte – die Digitalisierung scheitert meist nicht am Geld. Und auch nicht an der Technologie. Sie scheitert an der Unternehmenskultur. Denn die wenigsten Unternehmen haben eingeübt, mit Wandel umzugehen und Innovation grundlegend zu fördern.

- ▶ **NEW-WORK-EINFÜHRUNG, CULTURE MAPPING, RETROSPEKTIVEN, NEUE FEEDBACKFORMATE, WISSENSTRANSFER, MEETINGKULTUR, KOOPERIEREN STATT KONKURRIEREN, OFFICE ESCAPE**

BONUSRUNDE:
10 DINGE,
DIE SIE ÜBER
QUÄNTCHEN + GLÜCK
WISSEN SOLLTEN.

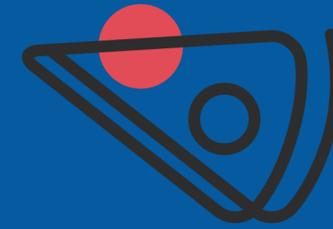


**SIE MÜSSEN VERSTEHEN,
WIR MÜSSEN VERSTEHEN**

Wer ein Problem lösen will, muss das Problem verstehen. Was der Kunde sagt, was der Kunde meint und was der Kunde braucht, sind dreierlei Dinge. Lassen Sie uns gemeinsam Zeit fürs Verstehen nehmen.



2



**WENN'S EIN PROBLEM GIBT,
MACH 'NE PARTY DRAUS.**

Wir machen aus Zitronen Limonade, aus Usability Tests ein Usability Testessen und aus Mitarbeitergesprächen Speedback. Denn wir wissen: Lösungen, die Spaß machen, sind die besseren Lösungen. Let's get the party started!

PROBLEMLÖSEN IST TEAMWORK.

Ihr Problem werden wir nur gemeinsam lösen. Sie und wir – als Team. Wir schwitzen gemeinsam in wilden Workshops, wir testen, wir scheitern, wir lernen und feiern zusammen. Und ach ja: Bitte duzen Sie uns doch!





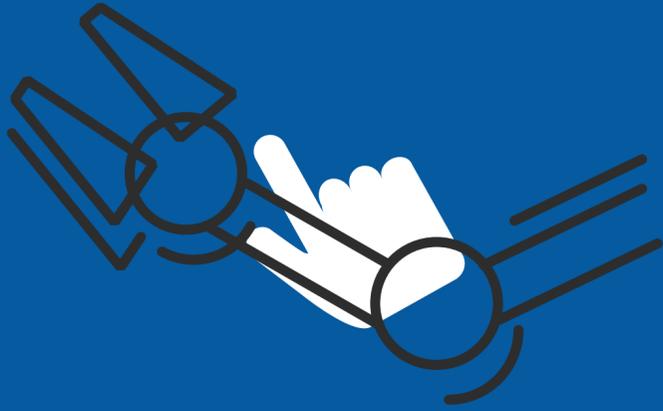
SCHEITERN GEHÖRT ZUM GESCHÄFT.

Wer Produkte und Geschäftsmodelle für die Zukunft entwickelt, dem ist nur eines gewiss: die Ungewissheit. Wer erfolgreich sein will, muss experimentieren. Das wollen wir tun. Aber bitte mit System. Parole „Build! Measure! Learn!“



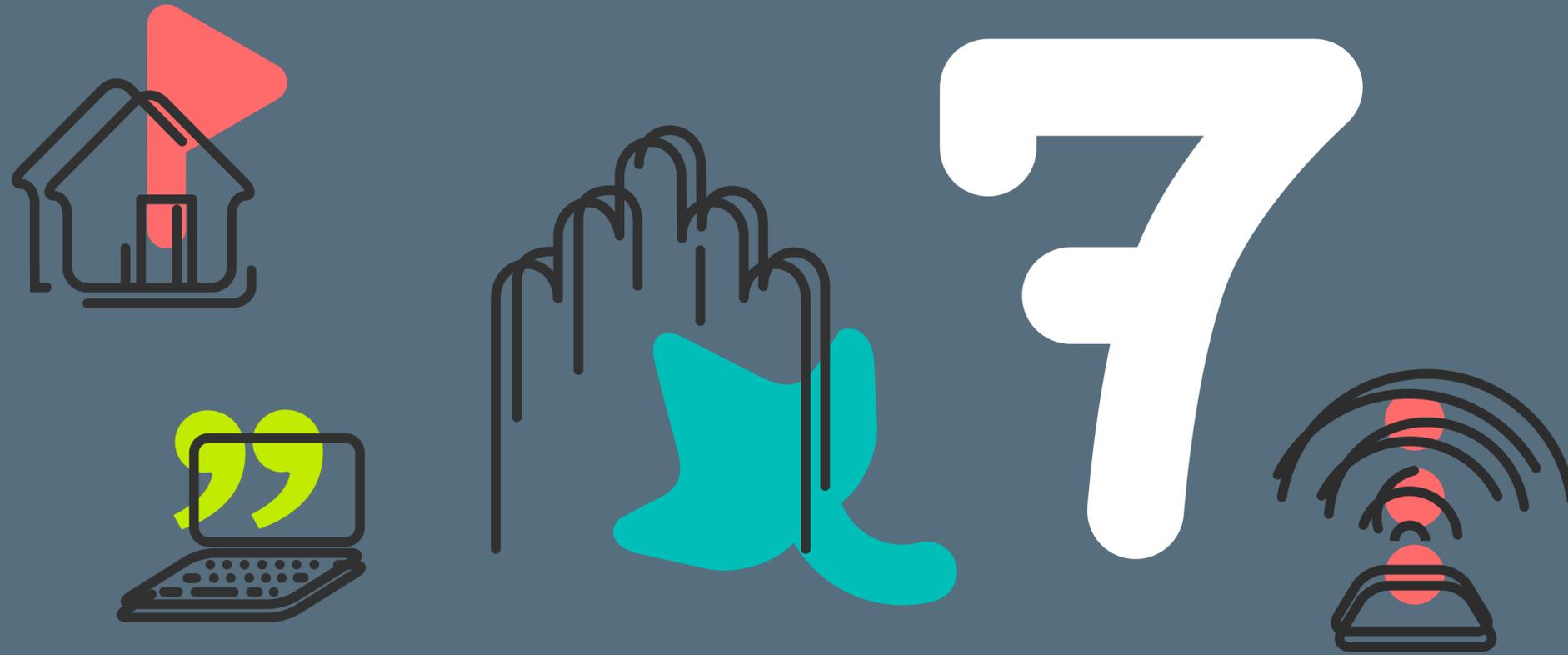
**WIR ARBEITEN FÜR
IHRE ZIELGRUPPEN.**

Schon Opa wusste: Der Wurm muss dem Fisch schmecken und nicht dem Angler. Egal ob Websites, Kampagnen oder Geschäftsmodelle – wir entwickeln „human centred“ mit Personas, Zielgruppeninterviews und Usability Tests. Für die Menschen und nicht nur für die Statistik.



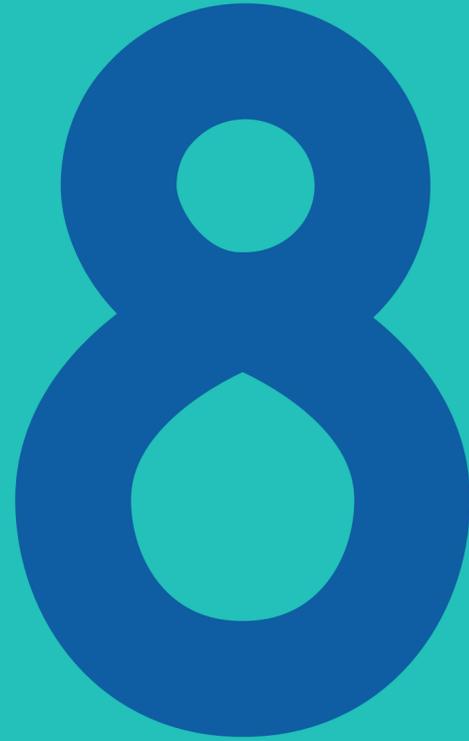
DIGITALISIERUNG IST KULTURSACHE

Es ist fast nie die Technologie, an der Digitalisierung scheitert – es ist die Digitalkultur in Organisationen. Die Offenheit für Neues, die Technologie-Bejahung, die Kooperation, der professionelle Nerdism. „Culture eats strategy for breakfast“ unterschreiben wir!



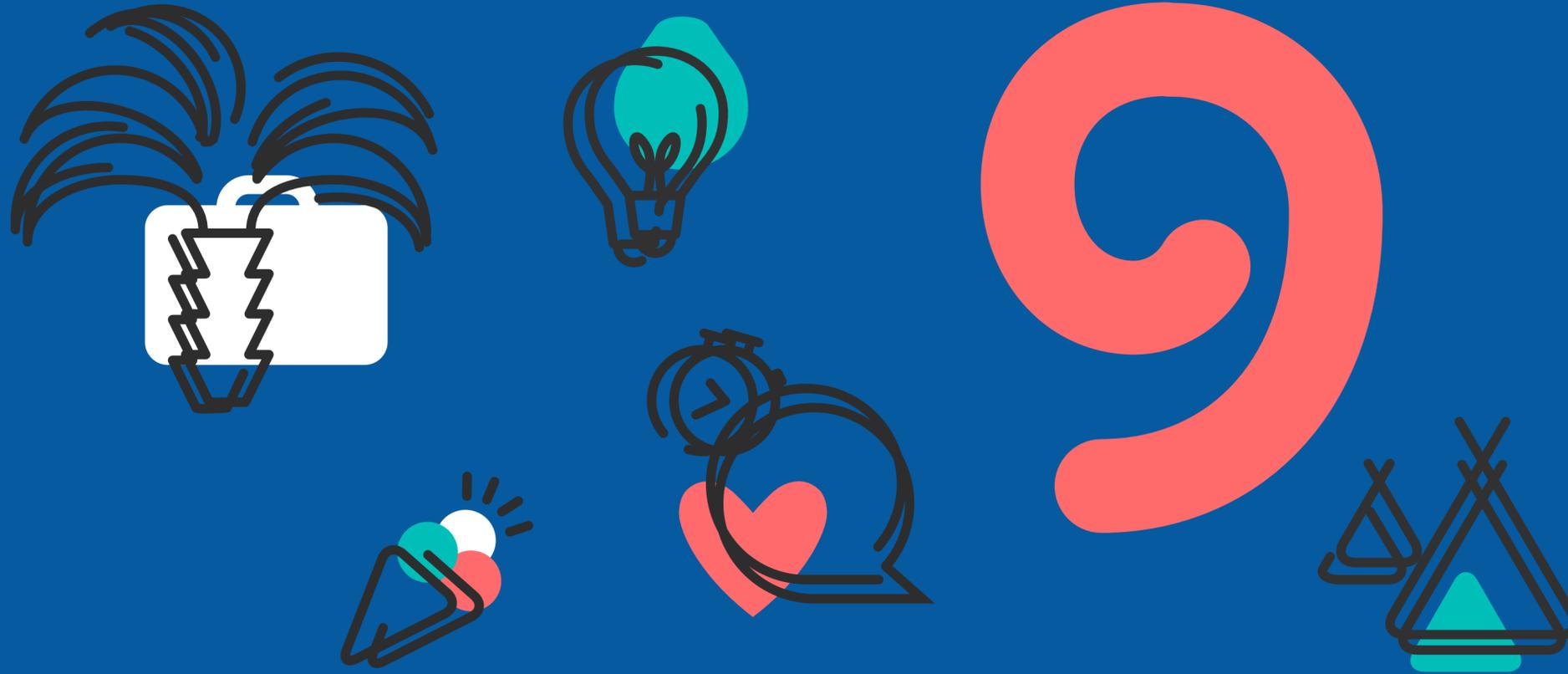
STANDORT DARMSTADT - HOMEOFFICE DEUTSCHLAND.

Wir lieben die Freiheiten des Digitalen. Deshalb hat qu„ntchen + gl“ck in vier Städten Standorte: Darmstadt, Frankfurt, Siegen, Hamburg. Und damit meinen wir nicht diese Briefkästen, die Agenturen weltgewandter wirken lassen sollen als sie sind. Unser Home Office ist Ihr Kurzstreckenticket.



KOOPERIEREN STATT KONKURRIEREN.

Ganz ehrlich. Weder glauben wir an XXL-Eierlegendewollmilchsau-Agenturen, noch wollen wir eine werden. Es ist einfach zu schön hier im Türmchen. Woran wir glauben: Netzwerke und Partnerschaften. Wir haben sie. Wir werden sie nutzen. Nutzen Sie sie für sich!



ARBEITEN WIDDEWIDDE WIE ES UNS GEFÄLLT.

Haben wir schon erwähnt, dass Digitalisierung Kultursache ist? Gehen Sie zurück zu Punkt 6! Wir gehen derweil mit gutem Beispiel voran. Was andere New Work nennen, nennen wir Speedback, quämp und Urlaubsflastrate. Da müssen Sie manchmal durch.



DIE ZUKUNFT WIRD GUT.

Zu guter Letzt: Die Zukunft wird. Und wenn wir Probleme smart lösen, wird sie gut. Lassen Sie uns gemeinsam an Utopien statt Dystopien arbeiten! Die Welt muss digitaler werden. Und das Digitale menschlich. Ist doch kein Problem, oder?