

EIN MANIFEST **FÜR MONETEN**



Wie wir uns qualitativ ein neues Gehaltssystem gaben!

28.05.2019 – Hochschule Pforzheim – "HR-Trends der Zukunft - Business meets Science"

PHILIPP HORMEL
GESELLSCHAFTER
QUÄNTCHEN + GLÜCK





IHRE PROBLEME
HÄTTEN 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 Kultur für den Mittelstand.

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

↖
Unser New Work ist
„new“ since 2010.

WENN ES EIN PROBLEM GIBT
MACH NE PARTY DRAUS!



DREI FAKTOREN DER DIGITALEN KULTUR

INNOVATION MINDSET

Freier Informationsaustausch
Agilität und Flexibilität
Chancen schnell nutzen
Übergreifende Zusammenarbeit
Transparenz und Öffentlichkeit
Vertrauen

PERFORMANCE MINDSET

Ergebnisorientierung
Leistungsorientierung
Wettbewerbsorientierung
Hohe Maßstäbe
Kundenorientierung
Qualitätsbewusstsein

SOCIAL MINDSET

Stabilität
Arbeitsplatzsicherheit
Soziale Verantwortung
Harmonie
Nähe zum Menschen
Fairness

WIR ENTSCHEIDEN
QUOLLEKTIV

Auch über unser Gehalt.

<https://qundg.de/new-work/quollektiv/>

Unser quollektiv:

Jetzt wird's politisch. Das quollektiv ist das Entscheidungsorgan aller quäntchen. Bei wichtigen Fragen, die alle angehen (Gehaltssystem, Fortbildungssystem, etc.) setzen wir auf Konsent statt Konsens, Soziokratie statt Demokratie: Statt langer Debatten in großer Runde, bereiten kleine Arbeitsgruppen Entscheidungen vor. Die brauchen im quollektiv keine Mehrheit, sondern lediglich kein Veto.

FRÜHER
BASISGEHALT
+ PERSÖNLICHER BONUS

Bezahlte Überstunden, Betriebliche Altersvorsorgen, Urlaubsflatrate, etc.

HEUTE
EINHEITSGEHALT

DIE Q+G **GEHALTSPRINZIPIEN**

in Orientierung an die acht Prinzipien der Lohngerechtigkeit aus dem Buch
„Unternehmensethik“ von Elisabeth Göbel.

FAIRNESS IST
SUBJEKTIV

Unsere Erkenntnis

ANFORDERUNGS- **GERECHTIGKEIT**

Gerecht erscheint zum einen, bei höheren Anforderungen auch höhere Löhne zu zahlen, zum anderen, Arbeitsplätze mit vergleichbaren Anforderungen gleich zu entlohnen.

ANFORDERUNGSGERECHTIGKEIT

*Wir schaffen **Anforderungsgerechtigkeit***, indem wir Mitarbeiter*innen in drei Gehaltsstufen einsortieren:*

- 1. während des Praktikums*
- 2. während des Studiums (stud. Aushilfen)*
- 3. unmittelbar beim Berufs(quer)einstieg (zeitlich begrenzt auf max. 1,5 Jahre), sofern die Arbeit Ausbildungselemente enthält. Was Ausbildungselemente sein können, ist bis zu einem gewissen Grad individuell, soll aber zumindest grob von der AG Weiterbildung geprüft und/oder definiert werden.*
- 4. Mitarbeiter*innen*

LEISTUNGS- **GERECHTIGKEIT**

Gerecht erscheint, die individuell höhere Leistung auch höher zu entlohnen.

Zugleich sollte bei gleicher Leistung gleicher Lohn gezahlt werden.

LEISTUNGSGERECHTIGKEIT

*Wir schaffen **Leistungsgerechtigkeit**, indem wir Überstunden ausgleichen – durch Freizeit oder monetär.*

MARKT- GERECHTIGKEIT

Der Lohn ändert sich mit der Marktnachfrage nach bestimmten Arbeitsleistungen. Gerechtfertigt erscheint, denjenigen höhere Löhne zu zahlen, die eine (im Moment) gefragtere Arbeitsleistung erbringen.

MARKTGERECHTIGKEIT

*Dem Prinzip der Lohngerechtigkeit, **Marktgerechtigkeit***, wollen wir bewusst nicht gerecht werden. Wir sind uns bewusst, dass Arbeit und Arbeitsstellen am Markt unterschiedlich bewertet werden. Wir sind uns aber auch bewusst, dass wir beim Wert der Menschen keinen Unterschied machen wollen. Diese Haltung ist uns langfristig mehr wert als kurzfristige Gewinne.*

ERFOLGS- **GERECHTIGKEIT**

Nach diesem Prinzip hängt die Höhe der Entlohnung vom wirtschaftlichen Erfolg des Unternehmens ab.

ERFOLGS- UND BETEILIGUNGSGERECHTIGKEIT

*Wir schaffen **Erfolgs- und Beteiligungsgerechtigkeit**, indem sich die Gesellschafter verpflichten, bei guter wirtschaftlicher Lage nach bestem Wissen und Gewissen eine Regelung zu finden, wie alle Quäntchen gleichermaßen daran partizipieren können.*

QUALIFIKATIONS- GERECHTIGKEIT

Als gerecht gilt, Personen mit höherer Qualifikation auch ein höheres
Entgelt zu zahlen.

QUALIFIKATIONSGERECHTIGKEIT

*Wir machen aus **Qualifikationsgerechtigkeit** das Recht auf Qualifikation. Jede*r Mitarbeiter*in hat das Recht auf Weiterbildung.*

Die Ausgestaltung des Weiterbildungskonzepts und der Weiterbildungsbudgets obliegt der AG Weiterbildung.

SOZIAL- GERECHTIGKEIT

So könnte es als gerecht angesehen werden, beschäftigten Arbeitnehmern Lohnverzicht zu zuzumuten, um mehr Arbeitslose einstellen zu können.

BEDARFS- **GERECHTIGKEIT?**

Wir schaffen **Bedarfsgerechtigkeit***, indem wir uns an Kosten beteiligen, die Mitarbeiter*innen entstehen, um an qu„ntchen + gl“ck teilhaben zu können (insbesondere, um der Arbeit nachzukommen).

WOLLEN WIR EIN
SOLIDARPRINZIP?

Ist das die Aufgabe eines Unternehmens?

WAS SAGEN DIE QUÄNTCHEN DAZU?

- + Sehr gut, dass es keine Gehaltsverhandlung gab
- + Transparent und fair
- + Kein Gender-Pay-Gap
- + Baut Hierarchien ab
- + Keine falschen Anreize. Zum Beispiel im „Vertrieb“.
- + In der Praxis manchmal mühsam, dass Regelungen, die Bedarfe von Einzelnen betreffen nicht individuell verhandelt werden können.

Es gibt immer was zu tun!



WAS SAGEN DIE QUÄNTCHEN DAZU?

- + Urlaubsflatrate und Vertrauensarbeitszeit fördern Eigenverantwortung
- + Sachleistungen tragen zu Nachhaltigkeit bei (private Laptop-Nutzung, nur Bahncards und Firmenräder, keine Firmenwagen)
- + Ich mag, dass wir mit unserem System was gegen den Gender-Pay-Gap tun und Leute entspannt in Elternzeit gehen lassen können – egal welches Geschlecht
- + Ich mag, dass nicht die lauten Leute mehr Kohle bekommen
- + Ich mag unser Menschenbild – jeder trägt seinen Teil dazu bei, dass wir als Firma funktionieren, deshalb bekommen auch alle ähnlich viel.
- + Wir ziehen durch unser System Menschen mit Haltung an.

Es gibt immer was zu tun!





PHILIPP HORMEL

philipp.hormel@qundg.de

www.qundg.de

IHRE PROBLEME
HÄTTEN 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 Kultur für den Mittelstand.

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

↖
Unser New Work ist
„new“ since 2010.

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**

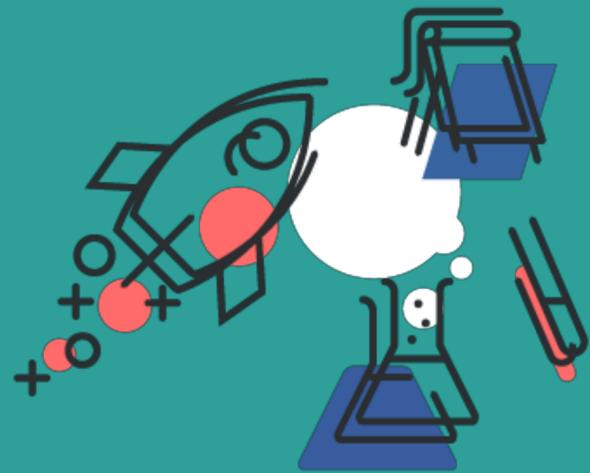




4. INNOVATIONSKULTUR

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**



NEW WORK IS
NEW SINCE
2010

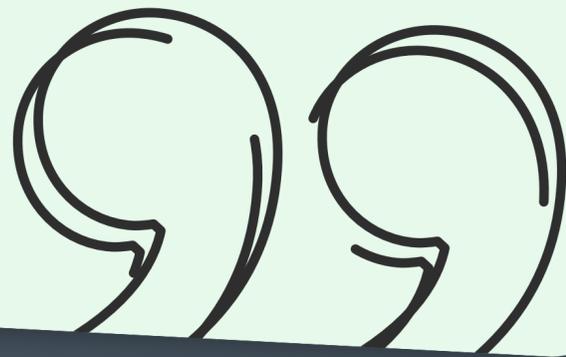


qu,,ntchen+gl“ck

“

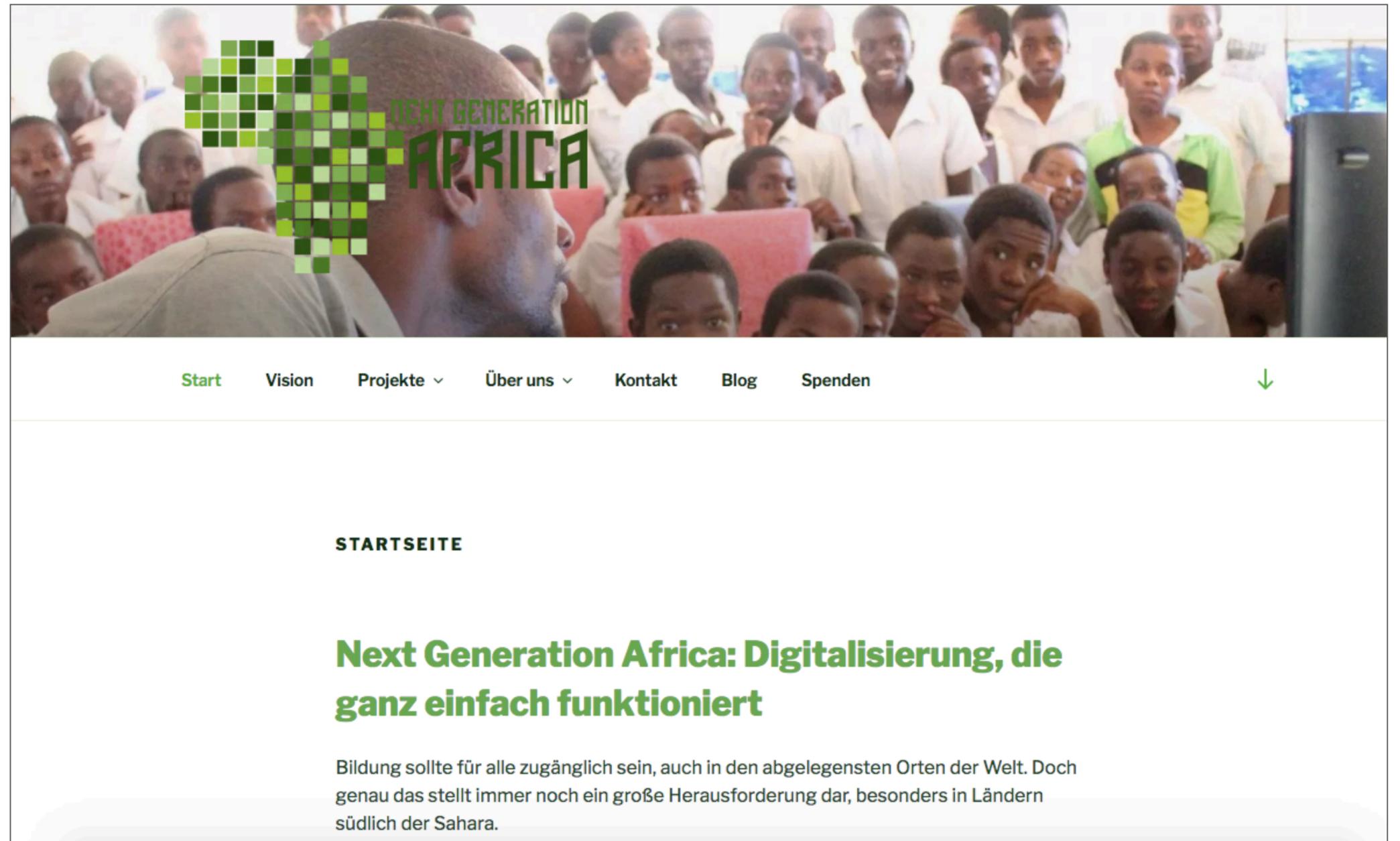
NEW WORK
QUARTETT

”



NEW WORK QUARTETT

*Gibt's heute hier für eine
Spende an
Next Generation Africa e.V.
oder online unter
qundg.de/new-work-quartett*



EVENTS MIT FRIENDS



DIGITALE DARMSTADT

Kooperieren ist besser als Konkurrieren – am besten im gemeinsamen Digitalverein.

Aufwand ●●●●●
 Feelgood-Faktor ●●●●●
 Kopierbarkeit ●●●●●
 Output-Faktor ●●●●●

MEHR DAZU UNTER: QUNDG.DE/1

EVENTS MIT FRIENDS



HACKATHONS

Wenn's ein Problem gibt, mach 'ne Party draus: Wir hacken Herausforderungen.

Aufwand ●●●●●
 Feelgood-Faktor ●●●●●
 Kopierbarkeit ●●●●●
 Output-Faktor ●●●●●

MEHR DAZU UNTER: QUNDG.DE/2

EVENTS MIT FRIENDS



USABILITY TESTESSEN

Test Early and often: Echte Nutzer*innen testen unsere Prototypen. Bei Pizza und Bier.

Aufwand ●●●●●
 Feelgood-Faktor ●●●●●
 Kopierbarkeit ●●●●●
 Output-Faktor ●●●●●

MEHR DAZU UNTER: QUNDG.DE/3

EVENTS MIT FRIENDS



WUNSCHBOX

Wandern, Pingpong, Kino – ein Mal pro Monat machen wir, was die Wunschbox sagt.

Aufwand ●●●●●
 Feelgood-Faktor ●●●●●
 Kopierbarkeit ●●●●●
 Output-Faktor ●●●●●

MEHR DAZU UNTER: QUNDG.DE/4

FRIENDLY FREAKS



BEWERBER-GRILLEN

Bevor wir Dich einstellen, wirst Du gegrillt! Und bekommst vielleicht ein Würstchen ab.

Aufwand ●●●●●
 Feelgood-Faktor ●●●●●
 Kopierbarkeit ●●●●●
 Output-Faktor ●●●●●

MEHR DAZU UNTER: QUNDG.DE/5

FRIENDLY FREAKS



QUÄNTCHEN-TV

Ein geschlossener Instagram Account für Berichte an daheimgebliebene Kolleg*innen.

Aufwand ●●●●●
 Feelgood-Faktor ●●●●●
 Kopierbarkeit ●●●●●
 Output-Faktor ●●●●●

MEHR DAZU UNTER: QUNDG.DE/6

FRIENDLY FREAKS



#ALLEMEINE QUÄNTCHEN

Ohne #allemeinequäntchen geht im Türmchen nichts. Und auf Twitter. Und Instagram.

Aufwand ●●●●●
 Feelgood-Faktor ●●●●●
 Kopierbarkeit ●●●●●
 Output-Faktor ●●●●●

MEHR DAZU UNTER: QUNDG.DE/8

FRIENDLY FREAKS



SLACKBOT

Was für andere der Bürohund ist, ist für uns ein frecher Slackbot. Flausch.

Aufwand ●●●●●
 Feelgood-Faktor ●●●●●
 Kopierbarkeit ●●●●●
 Output-Faktor ●●●●●

MEHR DAZU UNTER: QUNDG.DE/7

HOME BASE



AB + ZU

ab + zu braucht's Platz für kreatives Chaos – im charmantesten Kreativraum der Stadt.

Aufwand ●●●●●
 Feelgood-Faktor ●●●●●
 Kopierbarkeit ●●●●●
 Output-Faktor ●●●●●

MEHR DAZU UNTER: QUNDG.DE/9

HOME BASE



KLEIN + FEIN

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

Aufwand ●●●●●
 Feelgood-Faktor ●●●●●
 Kopierbarkeit ●●●●●
 Output-Faktor ●●●●●

MEHR DAZU UNTER: QUNDG.DE/10

HOME BASE



OUT OF OFFICE

Zu Hause im Türmchen, Homeoffices überall. Wir arbeiten gemeinsam dezentral.

Aufwand ●●●●●
 Feelgood-Faktor ●●●●●
 Kopierbarkeit ●●●●●
 Output-Faktor ●●●●●

MEHR DAZU UNTER: QUNDG.DE/11

HOME BASE



QUÄNTRALE

Gemeinsam produktiv im Großraumbüro mit flexiblen Arbeitsplätzen und Sonnenterrasse.

Aufwand ●●●●●
 Feelgood-Faktor ●●●●●
 Kopierbarkeit ●●●●●
 Output-Faktor ●●●●●

MEHR DAZU UNTER: QUNDG.DE/12

GOODIES



AGENTUR-FAHRRAD

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

Aufwand ●●●●●
 Feelgood-Faktor ●●●●●
 Kopierbarkeit ●●●●●
 Output-Faktor ●●●●●

MEHR DAZU UNTER: QUNDG.DE/13

GOODIES



GETRÄNKE FOR FREE

Trinken muss der Mensch. Bei uns gibt's Limo, Bier und Appler aufs Haus.

Aufwand ●●●●●
 Feelgood-Faktor ●●●●●
 Kopierbarkeit ●●●●●
 Output-Faktor ●●●●●

MEHR DAZU UNTER: QUNDG.DE/14

GOODIES



JOBRAD

Fahrräder sind unsere Firmenwagen. Wir fördern Jobrad für #allemeinequäntchen.

Aufwand ●●●●●
 Feelgood-Faktor ●●●●●
 Kopierbarkeit ●●●●●
 Output-Faktor ●●●●●

MEHR DAZU UNTER: QUNDG.DE/15

GOODIES



LESETOILETTE

brand eins, enorm und Yps: Wir bilden uns auch in der Pipipause weiter.

Aufwand ●●●●●
 Feelgood-Faktor ●●●●●
 Kopierbarkeit ●●●●●
 Output-Faktor ●●●●●

MEHR DAZU UNTER: QUNDG.DE/16

AQUÄDEMY



T-ERROR

Überraschungsanrufe als Telefon-Coachings – und alle hören mit!

Aufwand ●●●●●
 Feelgood-Faktor ●●●●●
 Kopierbarkeit ●●●●●
 Output-Faktor ●●●●●

MEHR DAZU UNTER: QUNDG.DE/24

AQUÄDEMY



SPARRINGS

Der regelmäßige Blick von außen bewahrt uns vor zu engen Horizonten!

Aufwand ●●●●●
 Feelgood-Faktor ●●●●●
 Kopierbarkeit ●●●●●
 Output-Faktor ●●●●●

MEHR DAZU UNTER: QUNDG.DE/23

AQUÄDEMY



FORTSCHRITTS-FREITAG

Im Alltag gehen komplexere Themen unter. Deshalb treffen wir uns vierteljährlich zum FF.

Aufwand ●●●●●
 Feelgood-Faktor ●●●●●
 Kopierbarkeit ●●●●●
 Output-Faktor ●●●●●

MEHR DAZU UNTER: QUNDG.DE/22

AQUÄDEMY



ACADEMY MEMBERSHIPS

Ob Code School oder Female Future Force – wir unterstützen digitale Weiterbildung.

Aufwand ●●●●●
 Feelgood-Faktor ●●●●●
 Kopierbarkeit ●●●●●
 Output-Faktor ●●●●●

MEHR DAZU UNTER: QUNDG.DE/21

WIR NENNEN ES ARBEIT



URLAUBS-FLATRATE

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

Aufwand ●●●●●
 Feelgood-Faktor ●●●●●
 Kopierbarkeit ●●●●●
 Output-Faktor ●●●●●

MEHR DAZU UNTER: QUNDG.DE/20

WIR NENNEN ES ARBEIT



FLEXIBLE ARBEITSZEITEN

Ob Lerche oder Nachtule – bei uns arbeiten alle Vögel artgerecht.

Aufwand ●●●●●
 Feelgood-Faktor ●●●●●
 Kopierbarkeit ●●●●●
 Output-Faktor ●●●●●

MEHR DAZU UNTER: QUNDG.DE/19

WIR NENNEN ES ARBEIT



CYOD

Wir setzen dir kein WinXP vor. Choose your own device und arbeite entspannt.

Aufwand ●●●●●
 Feelgood-Faktor ●●●●●
 Kopierbarkeit ●●●●●
 Output-Faktor ●●●●●

MEHR DAZU UNTER: QUNDG.DE/18

WIR NENNEN ES ARBEIT



BEZAHLTE ÜBERSTUNDEN

Wir bezahlen Überstunden. Kompromisslos. Immer. Ohne Diskussion.

Aufwand ●●●●●
 Feelgood-Faktor ●●●●●
 Kopierbarkeit ●●●●●
 Output-Faktor ●●●●●

MEHR DAZU UNTER: QUNDG.DE/17

ALLE ZUSAMMEN



QUÄMP

Bei anderen heißt es „Offsite“ – bei uns heißt es „quämp“.

Aufwand ●●●●●
 Feelgood-Faktor ●●●●●
 Kopierbarkeit ●●●●●
 Output-Faktor ●●●●●

MEHR DAZU UNTER: QUNDG.DE/25

ALLE ZUSAMMEN



QUARANTÄNE

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

Aufwand ●●●●●
 Feelgood-Faktor ●●●●●
 Kopierbarkeit ●●●●●
 Output-Faktor ●●●●●

MEHR DAZU UNTER: QUNDG.DE/26

ALLE ZUSAMMEN



QUOLLEKTIV

Yay! Nay! Konsent statt Konsens. Gelebte Soziokratie findet bei uns im quollektiv statt.

Aufwand ●●●●●
 Feelgood-Faktor ●●●●●
 Kopierbarkeit ●●●●●
 Output-Faktor ●●●●●

MEHR DAZU UNTER: QUNDG.DE/27

ALLE ZUSAMMEN



SPEEDBACK

Das bessere Mitarbeitergespräch. Feedback von allen für alle. Im Speed-Dating-Format.

Aufwand ●●●●●
 Feelgood-Faktor ●●●●●
 Kopierbarkeit ●●●●●
 Output-Faktor ●●●●●

MEHR DAZU UNTER: QUNDG.DE/28

TRANSPARENZ



ARBEITS-GRUPPEN

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

Aufwand ●●●●●
 Feelgood-Faktor ●●●●●
 Kopierbarkeit ●●●●●
 Output-Faktor ●●●●●

MEHR DAZU UNTER: QUNDG.DE/29

TRANSPARENZ



GEHALTS-MANIFEST

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

Aufwand ●●●●●
 Feelgood-Faktor ●●●●●
 Kopierbarkeit ●●●●●
 Output-Faktor ●●●●●

MEHR DAZU UNTER: QUNDG.DE/30

TRANSPARENZ



SCHONTAG

Montags antwortet nur der AB, denn wir stecken im internen Barcamp.

Aufwand ●●●●●
 Feelgood-Faktor ●●●●●
 Kopierbarkeit ●●●●●
 Output-Faktor ●●●●●

MEHR DAZU UNTER: QUNDG.DE/31

TRANSPARENZ



OPEN EVERYTHING

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

Aufwand ●●●●●
 Feelgood-Faktor ●●●●●
 Kopierbarkeit ●●●●●
 Output-Faktor ●●●●●

MEHR DAZU UNTER: QUNDG.DE/32