MeCracy

November 2020

Agile Unternehmenskultur bei Me & Company

me & company

Dies ist die MeCracy. Sie zeigt unsere lebendige Kultur. Wir sind ein wachsendes Team, das ein Unternehmen mit viel Leidenschaft, aber ohne Management führt.

Wir haben sie geschrieben, um uns zu erklären, zu inspirieren und um Gespräche zu starten – mit Talenten auf dem Weg in unser Team, mit den Pionieren einer neuen Arbeitskultur und mit Menschen, die etwas bewegen möchten.



Vanessa Bern

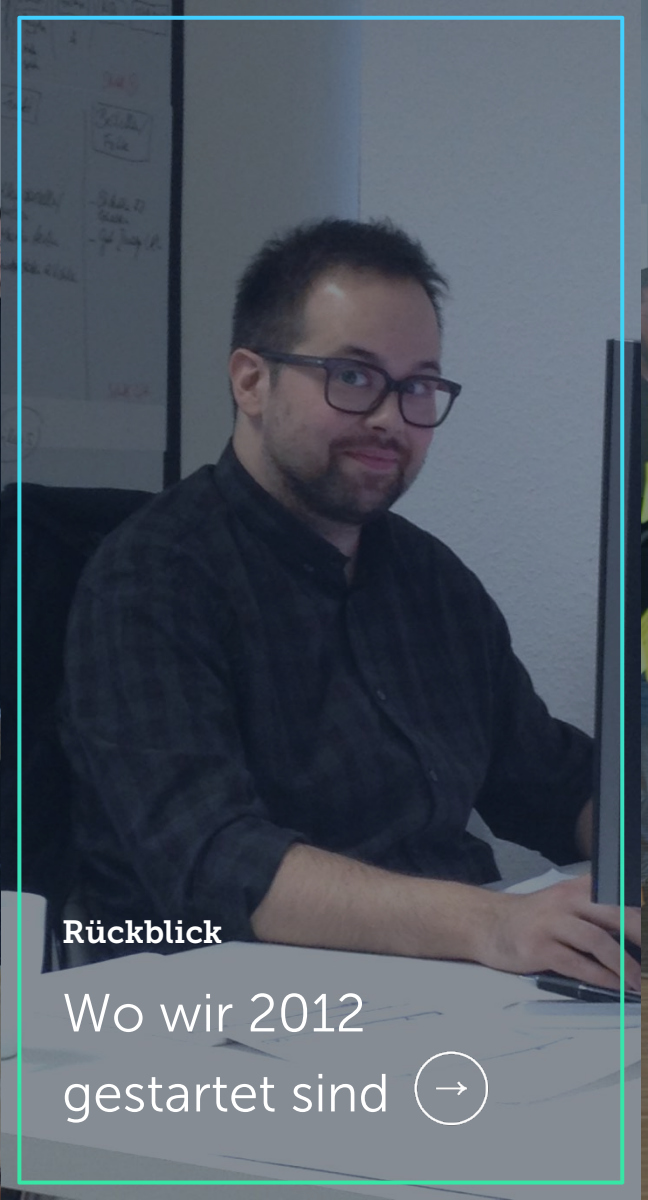


Nils Tißen



Vorstellung

Me & Company in wenigen Sätzen →



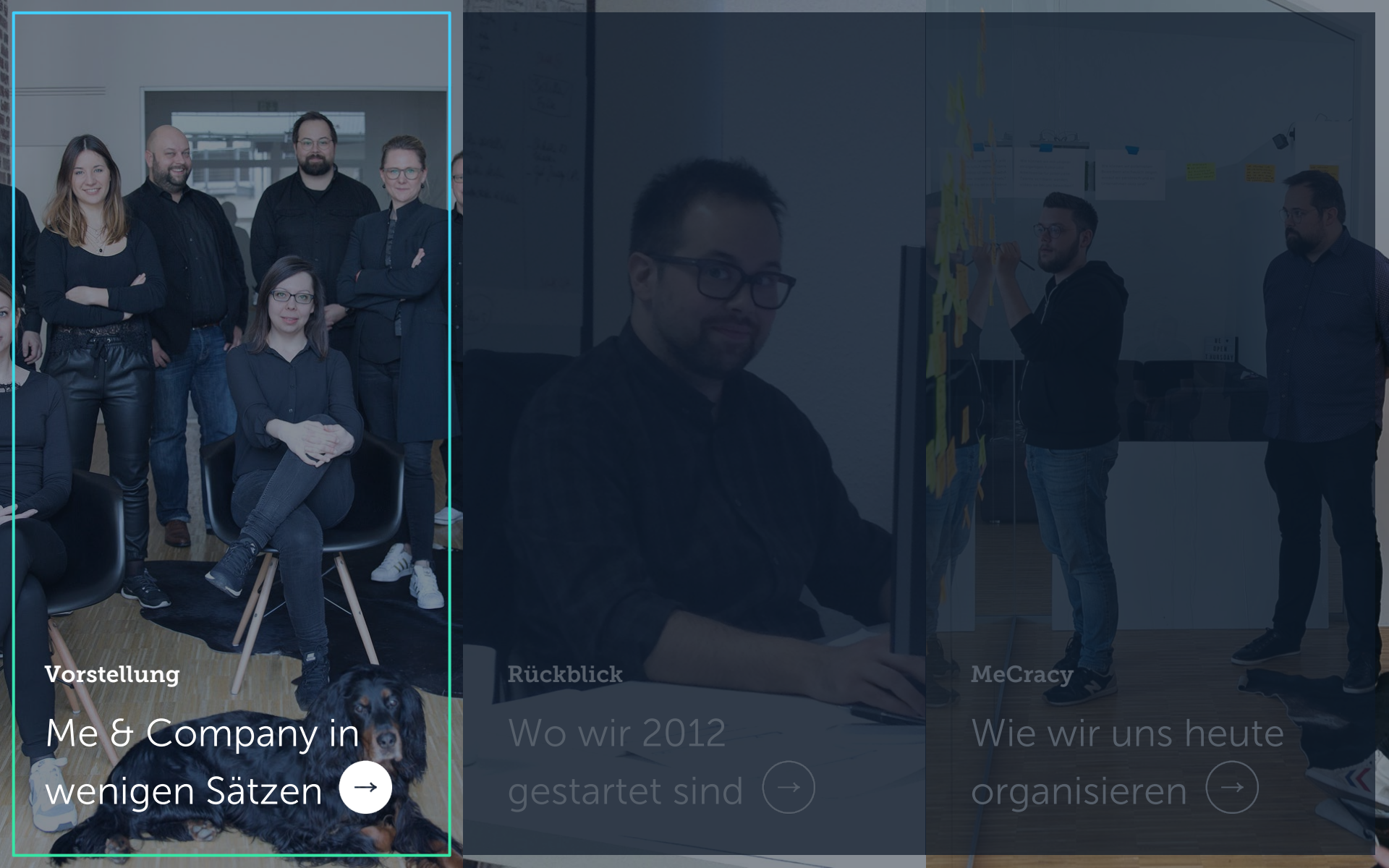
Rückblick

Wo wir 2012 gestartet sind →



MeCracy

Wie wir uns heute organisieren →



Vorstellung

Me & Company in wenigen Sätzen →

Rückblick

Wo wir 2012 gestartet sind →

MeCracy

Wie wir uns heute organisieren →



Me & Company

Customer Experience Agentur & Beratung

2012	15	Düsseldorf



Me & Company

Wir fördern Ihre kundenzentrierte (R)evolution.

Führen Sie Neuerungen in kürzerer Zeit ein	Reagieren Sie flexibler auf Veränderungen	Steigern Sie die Zufriedenheit von Kunden + Kollegen	Verbessern Sie die Kapitalrendite Ihrer Investitionen	Erhöhen Sie Ihre Attraktivität als Arbeitgeber

Themen neu denken



Strategie

Inspirieren Sie Ihre Teams Großes zu erreichen



Produkte & Innovation

Gewinnen Sie Kunden mit neuen Lösungen



Agile Transformation

Entwickeln Sie agile Arbeitswelten



Digitale Transformation

Digitalisieren Sie Ihre Produkte, Prozesse und Geschäftsmodelle



Performance Marketing

Designen Sie daten-getriebenes Wachstum mit Persönlichkeit



User Experience

Gestalten Sie die digitale Reise Ihrer Kunden

Auszug aus unserer Kundenerfahrung

































































Vorstellung

Me & Company in wenigen Sätzen →

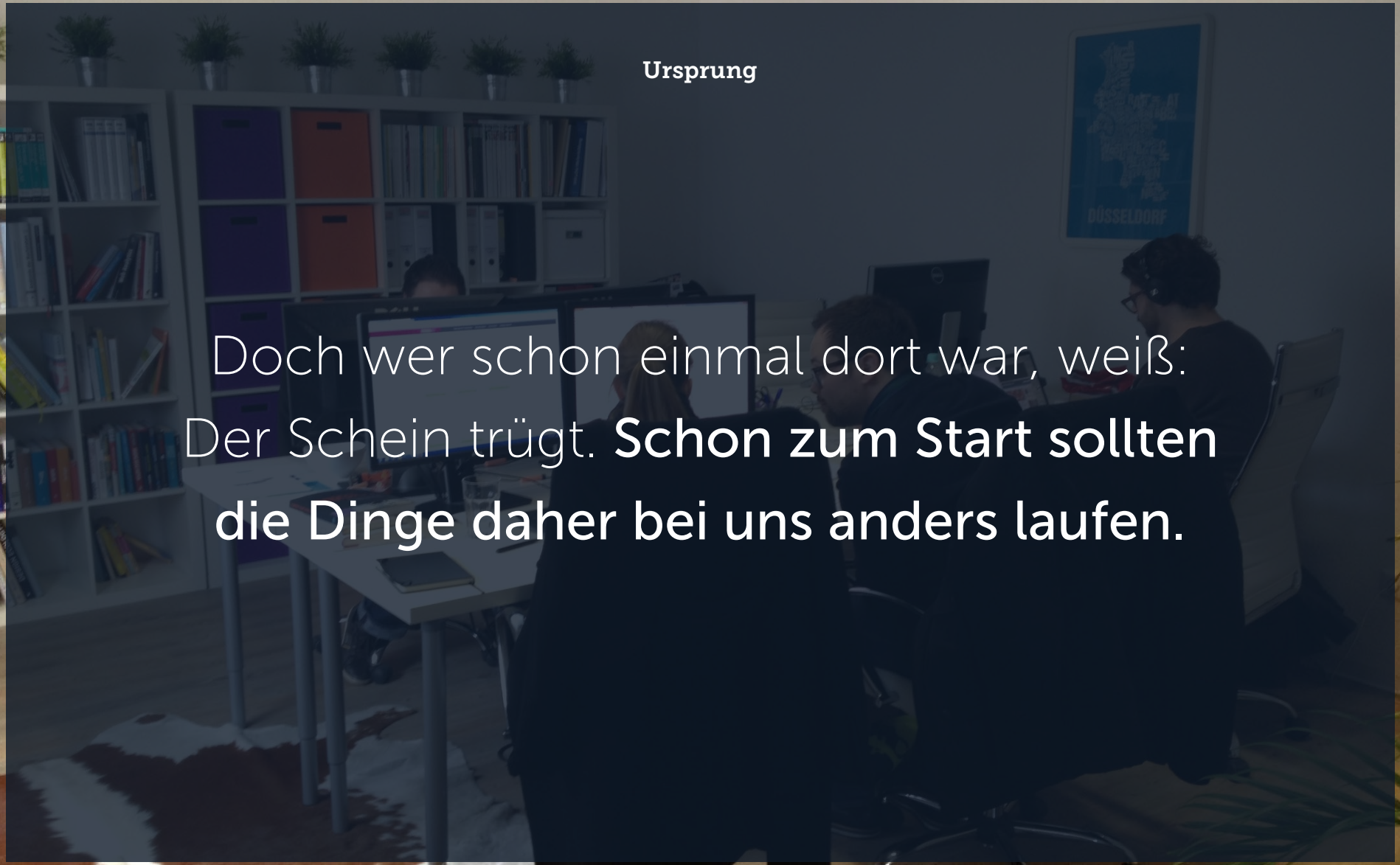
Rückblick

Wo wir 2012 gestartet sind →

MeCracy

Wie wir uns heute organisieren →

Me & Company wurde 2012 von Vanessa und Nils gegründet. Sie kamen aus der bunten Werbewelt, **in der alles unkompliziert und locker wirkt.**



Doch wer schon einmal dort war, weiß: Der Schein trügt. **Schon zum Start sollten die Dinge daher bei uns anders laufen.**

Geprägt von Design Thinking und Scrum **war unsere Kultur von Beginn an agil-ish.**



Miteinander-Kultur

Vielfältige Sichtweisen kollaborativ für kreativere Ideen nutzen



Lern-Kultur

Ausprobieren, lernen – auch außerhalb des Büros – und neue Erfahrungen fördern



Fehler-Kultur

Etwas erschaffen und wieder verwerfen. Neues Wissen schnell und produktiv umsetzen.

Ursprung

Geprägt von Design Thinking und Scrum **war unsere Kultur von Beginn an agil-ish.**



Miteinander-Kultur

Vielfältige Sichtweisen kollaborativ für kreativere Ideen nutzen

Nun ja, wir waren ein kleines Team



Lern-Kultur

Ausprobieren, lernen – auch außerhalb des Büros – und neue Erfahrungen fördern

Das hat immer schon gut funktioniert



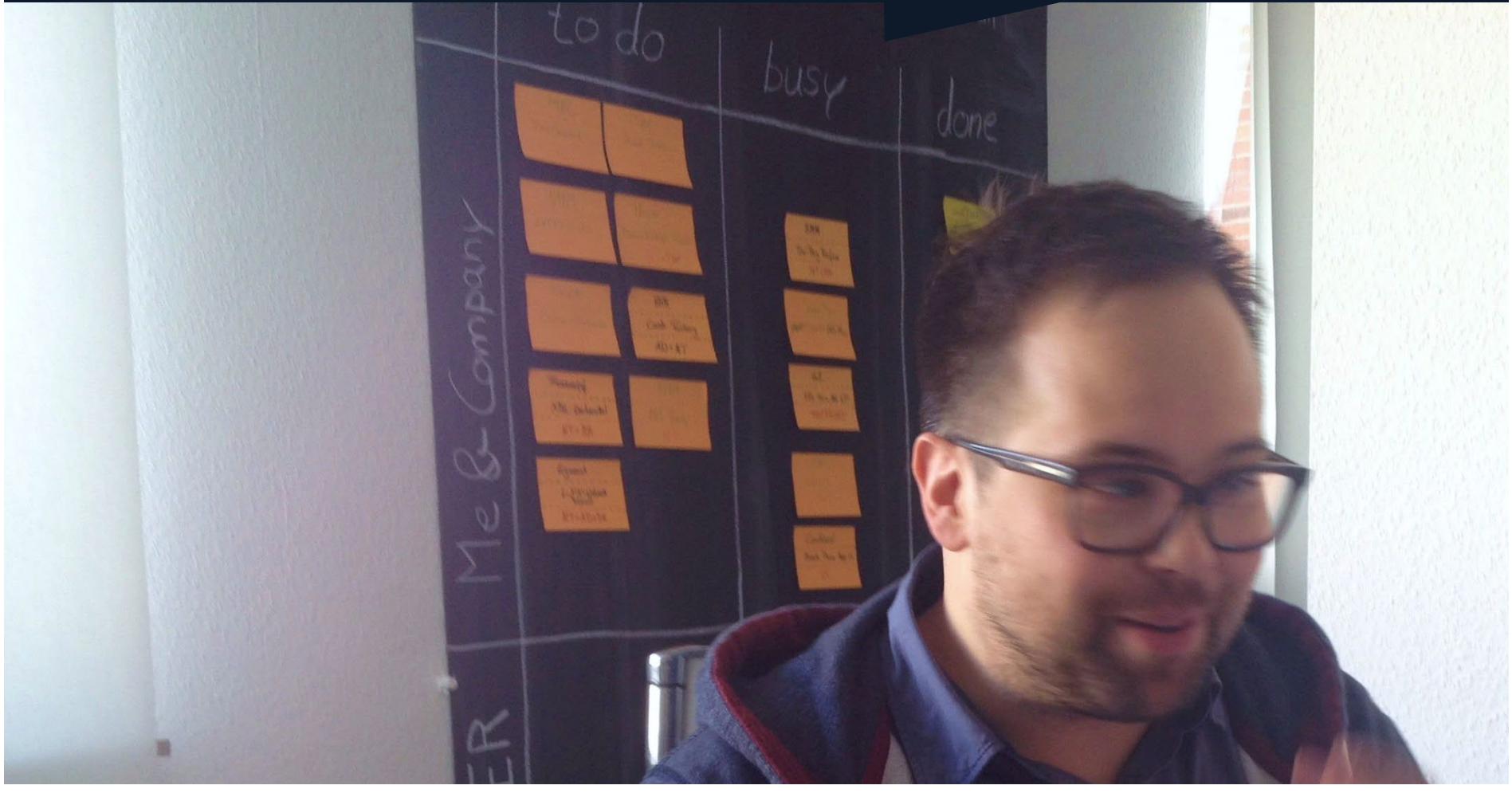
Fehler-Kultur

Etwas erschaffen und wieder verwerfen. Neues Wissen schnell und produktiv umsetzen.

Ist am Anfang die größte Herausforderung

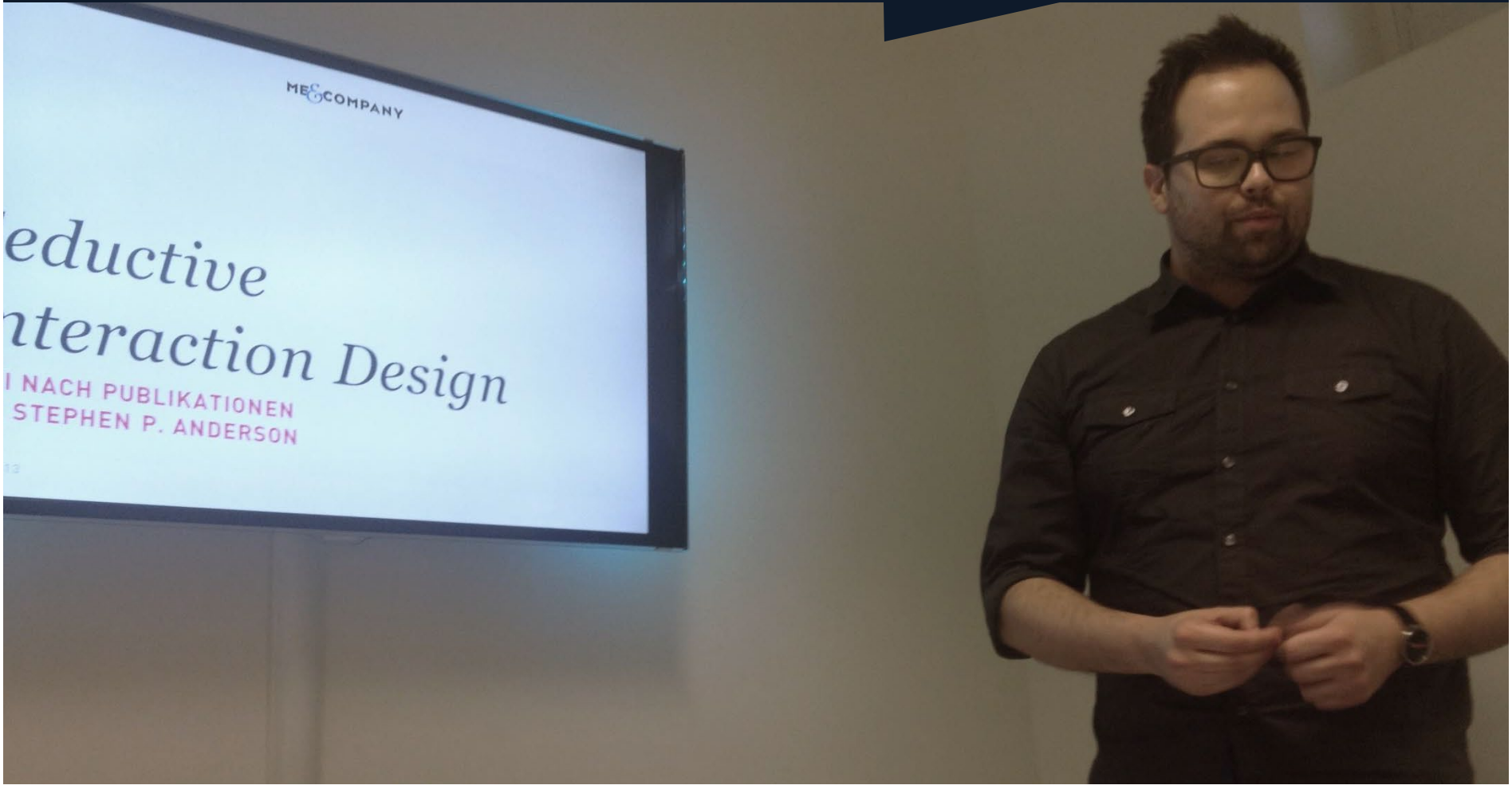
2012

Wir hatten ein Daily Stand-Up und ein (erstes) Kanban-Board.



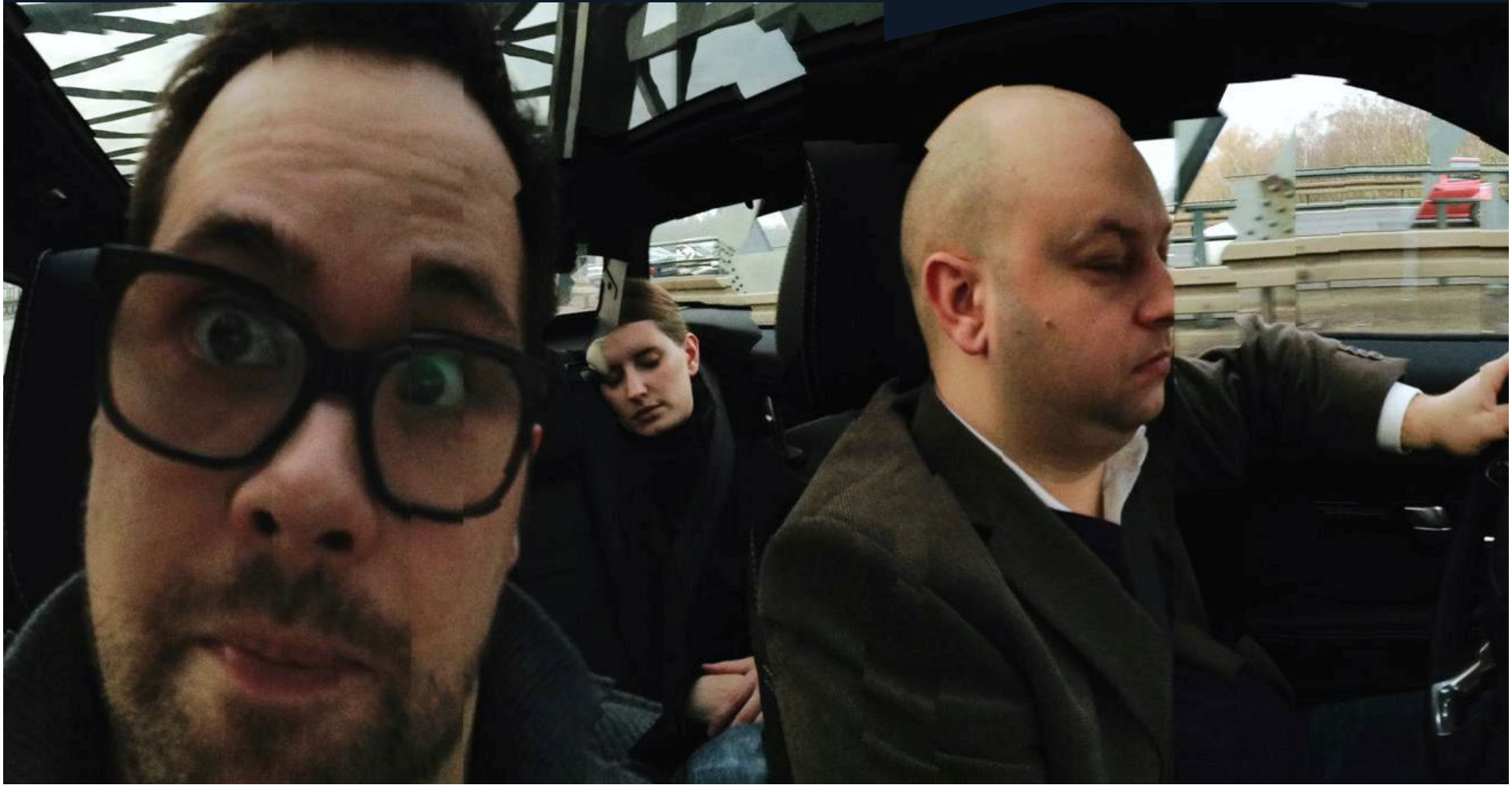
2012

Wir hatten Teamabende zum Wissenstransfer.



2012

Wir hatten Fortbildungsreisen (z.B. zur Social Media Week Hamburg).

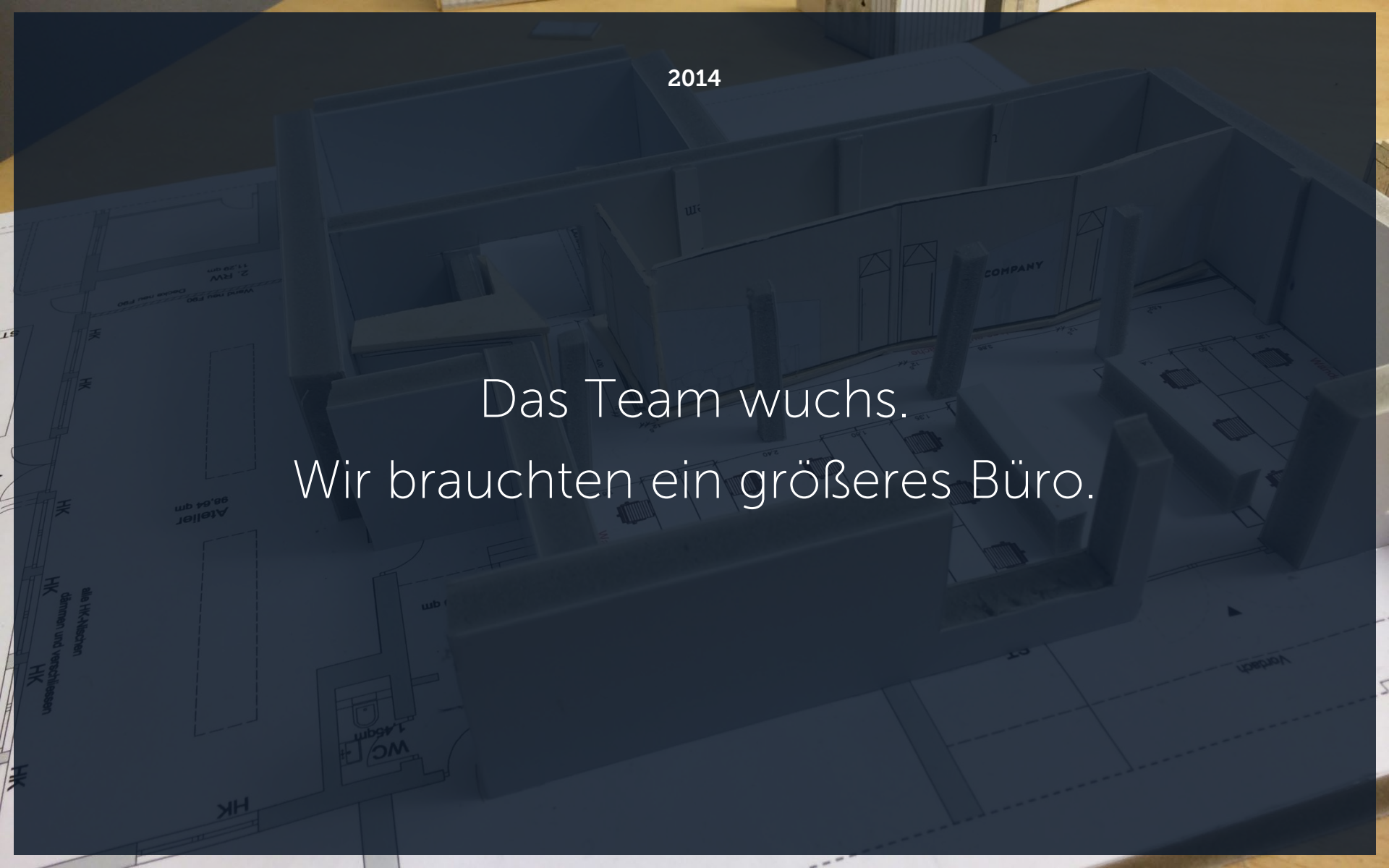


2012

Wir hatten den Jogginghosen-Tag.



2014

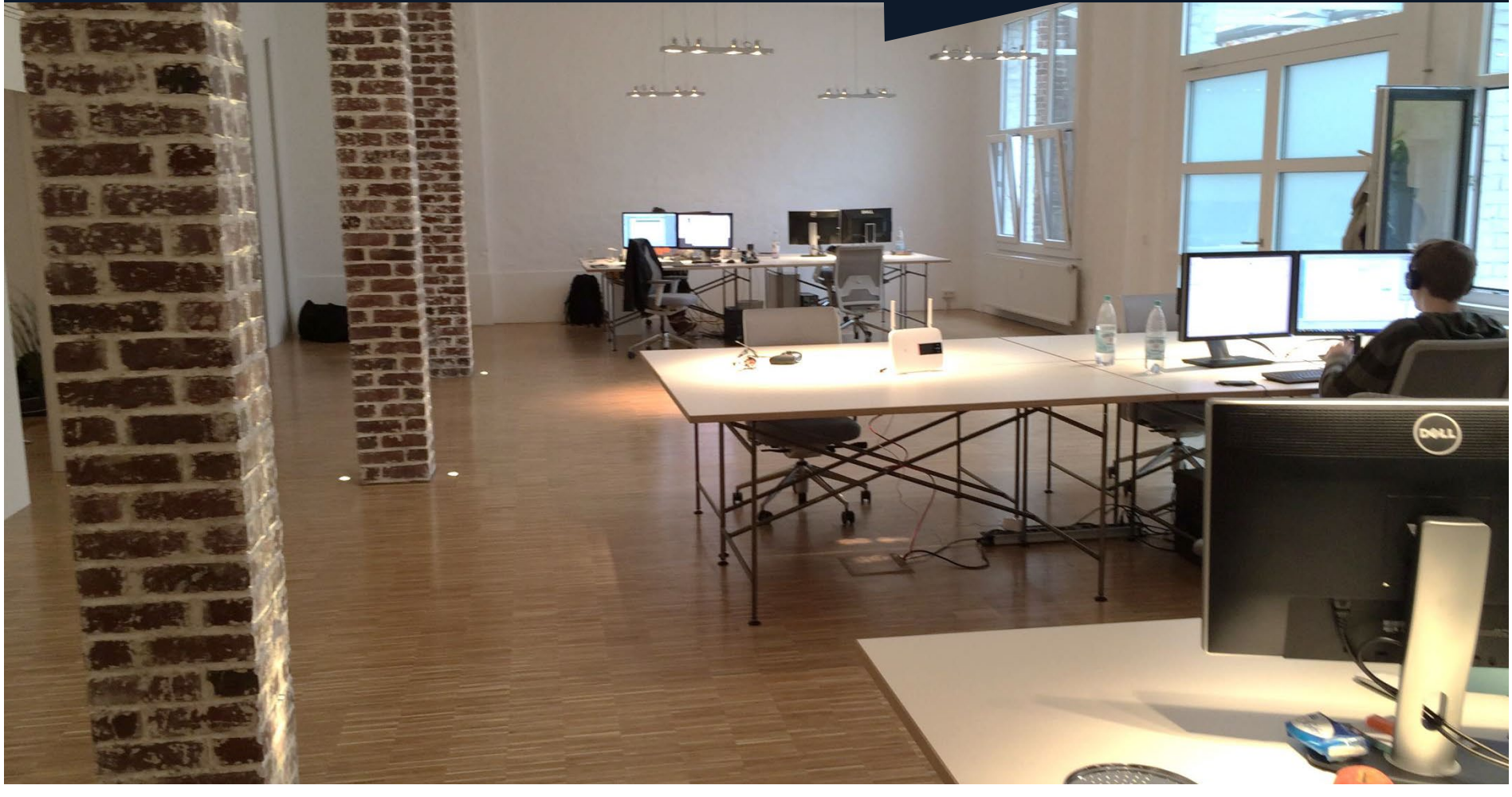


Das Team wuchs.

Wir brauchten ein größeres Büro.

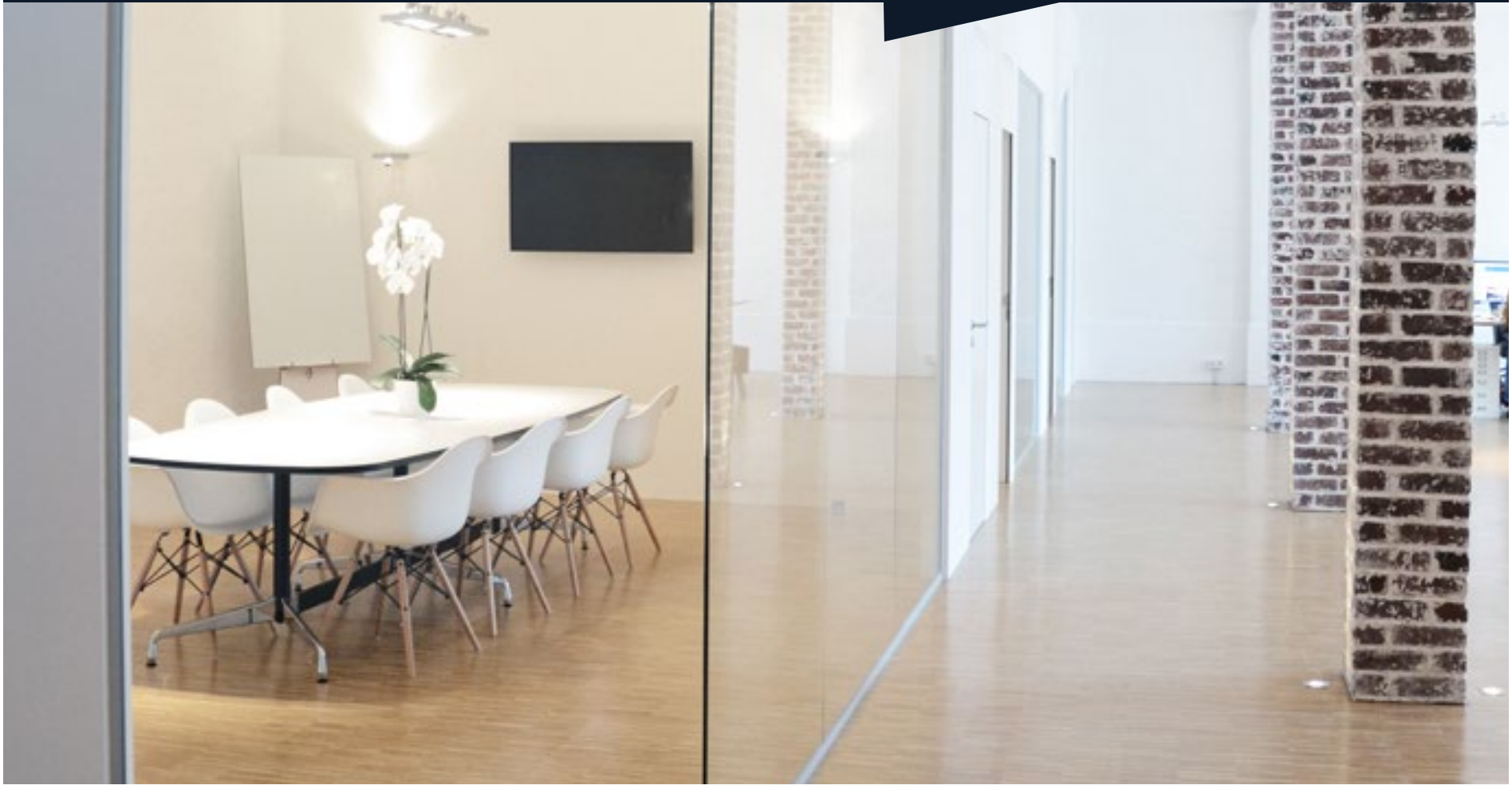
Probleme in 2014

Nun arbeiteten alle in einem Raum. Aber niemand sprach mehr miteinander.



Probleme in 2014

Wir wollten keine Meetings. Dafür gab es schlechte Briefings (und Unzufriedenheit).



Probleme in 2014

Niemand konnte im Detail erklären, warum es Me & Company gab.



Probleme in 2014

Jeder hatte Ideen, Dinge besser zu machen. Entschieden haben Vanessa und Nils.



Probleme in 2014

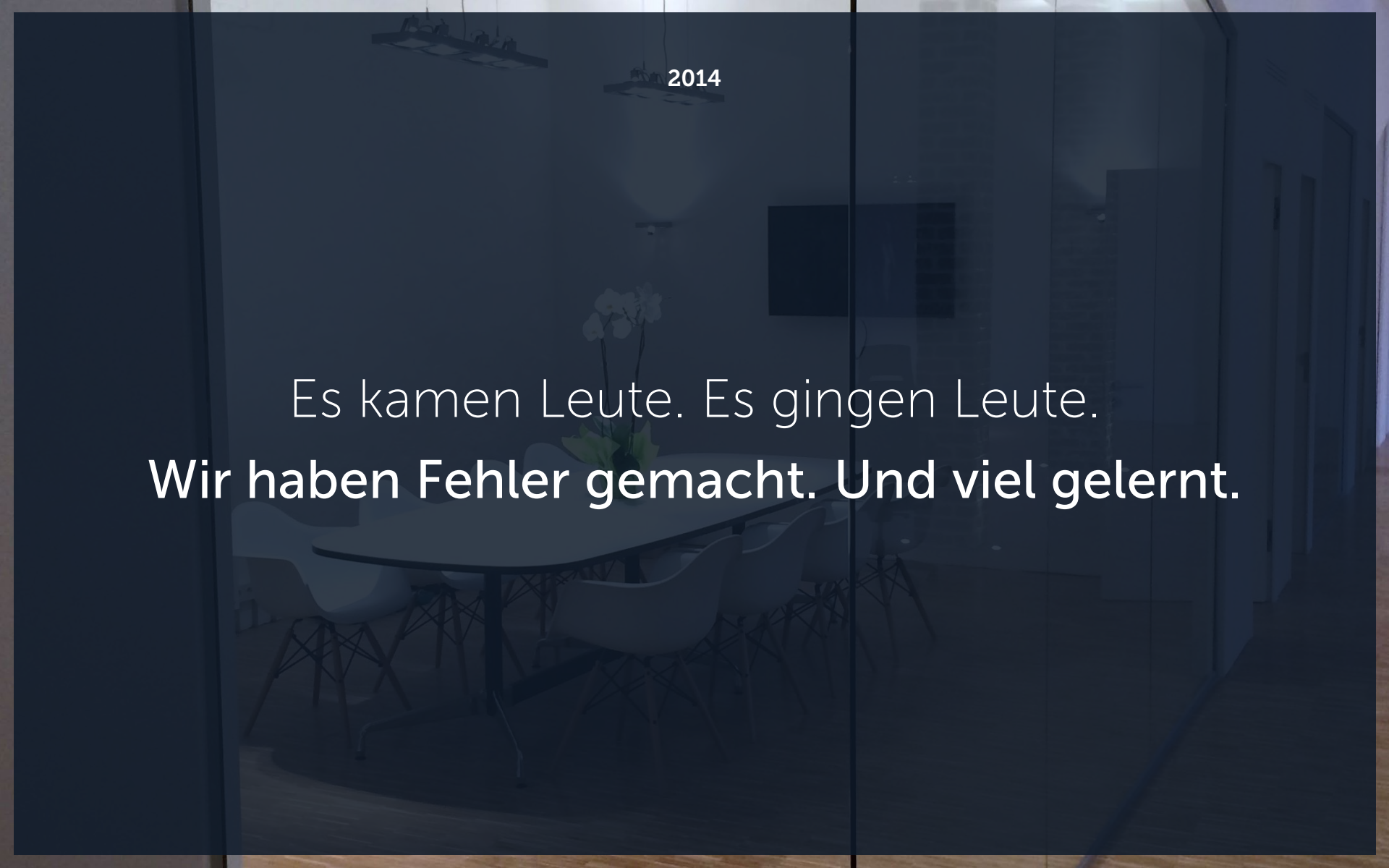
Einstellung, Beförderung, Kündigung, Urlaub, Sitzordnung – alles Vanessa & Nils



Probleme in 2014

Neukunden, Briefing, Feedback, Qualitätssicherung, Budget – alles Vanessa & Nils





2014

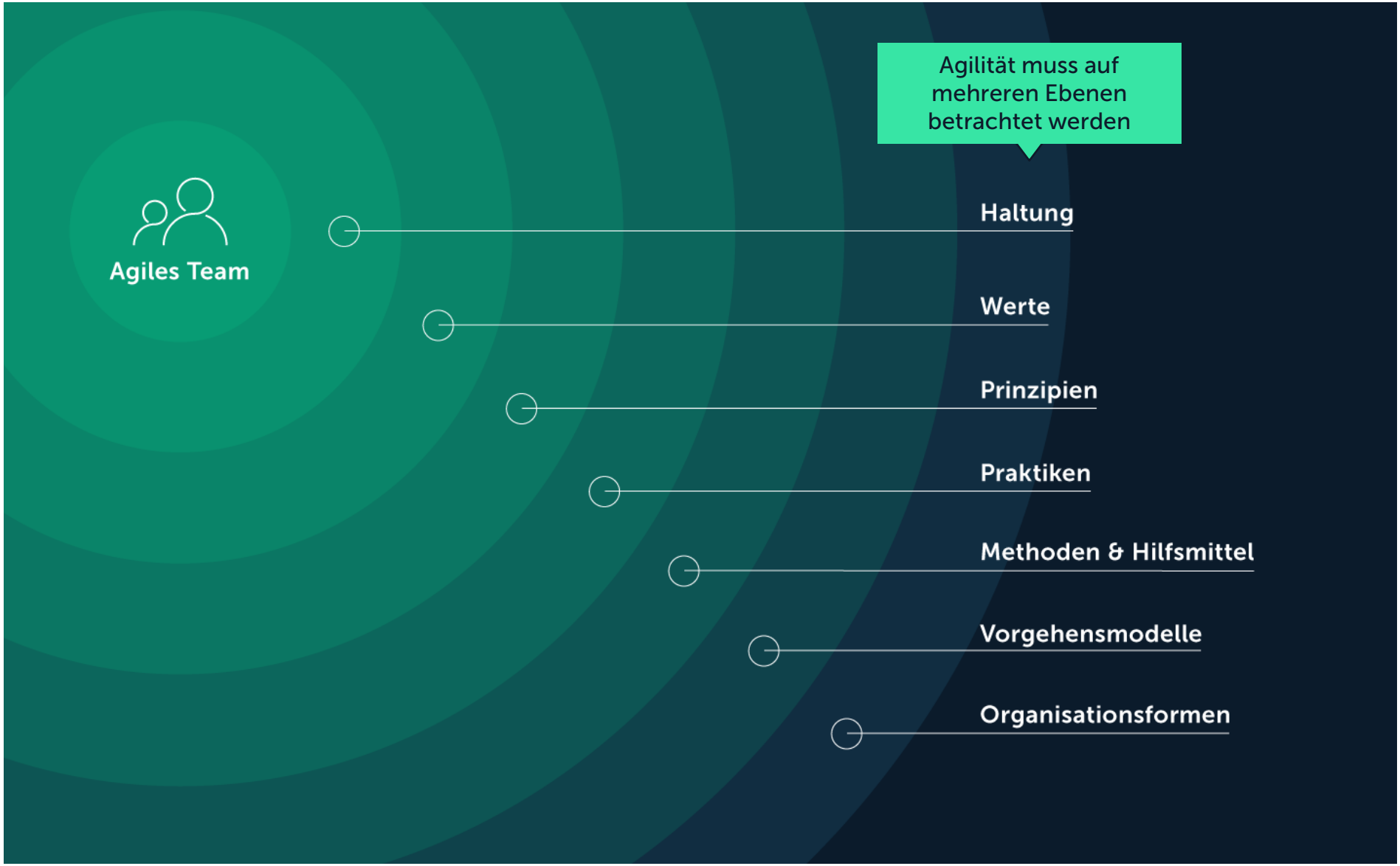
Es kamen Leute. Es gingen Leute.

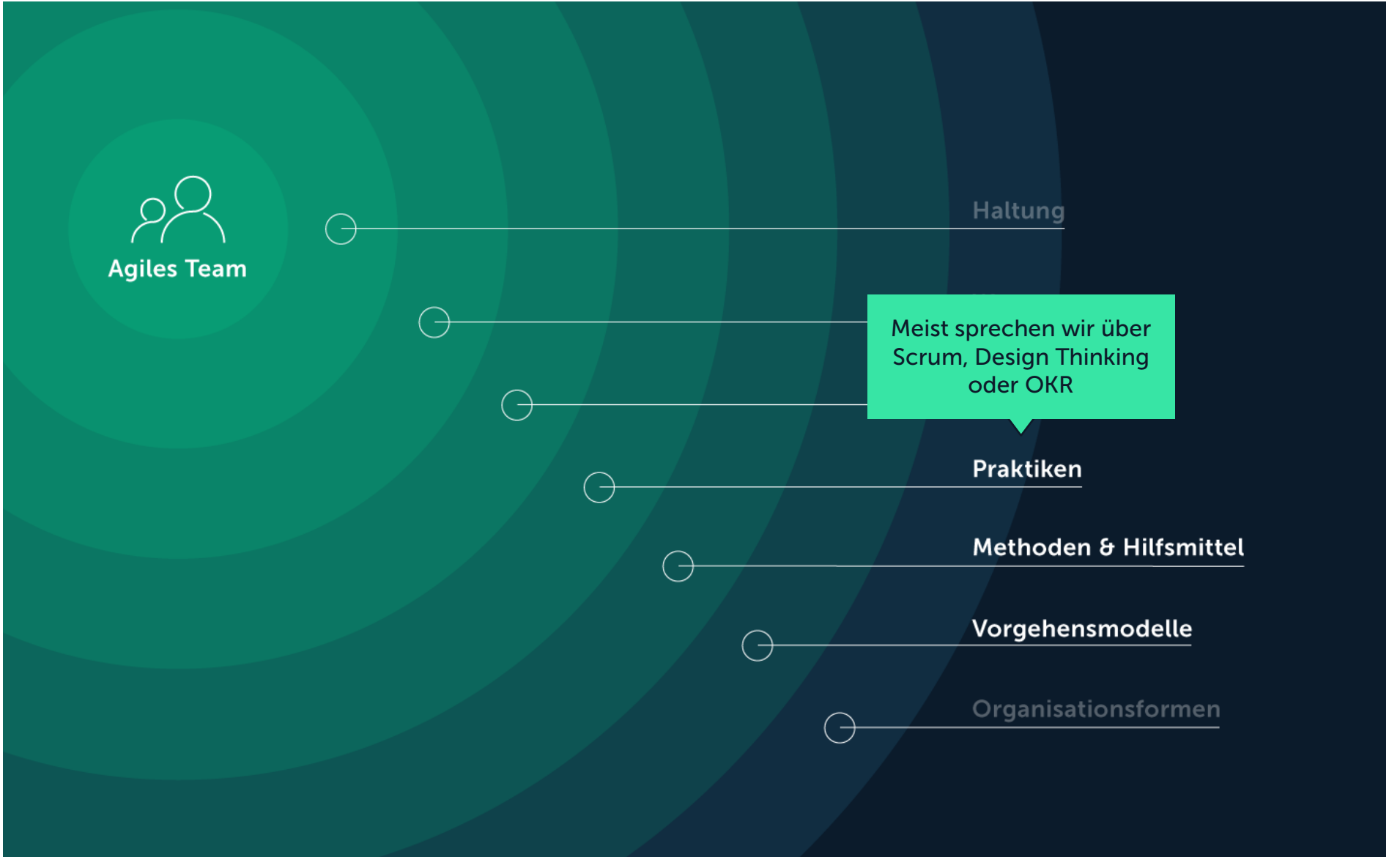
Wir haben Fehler gemacht. Und viel gelernt.

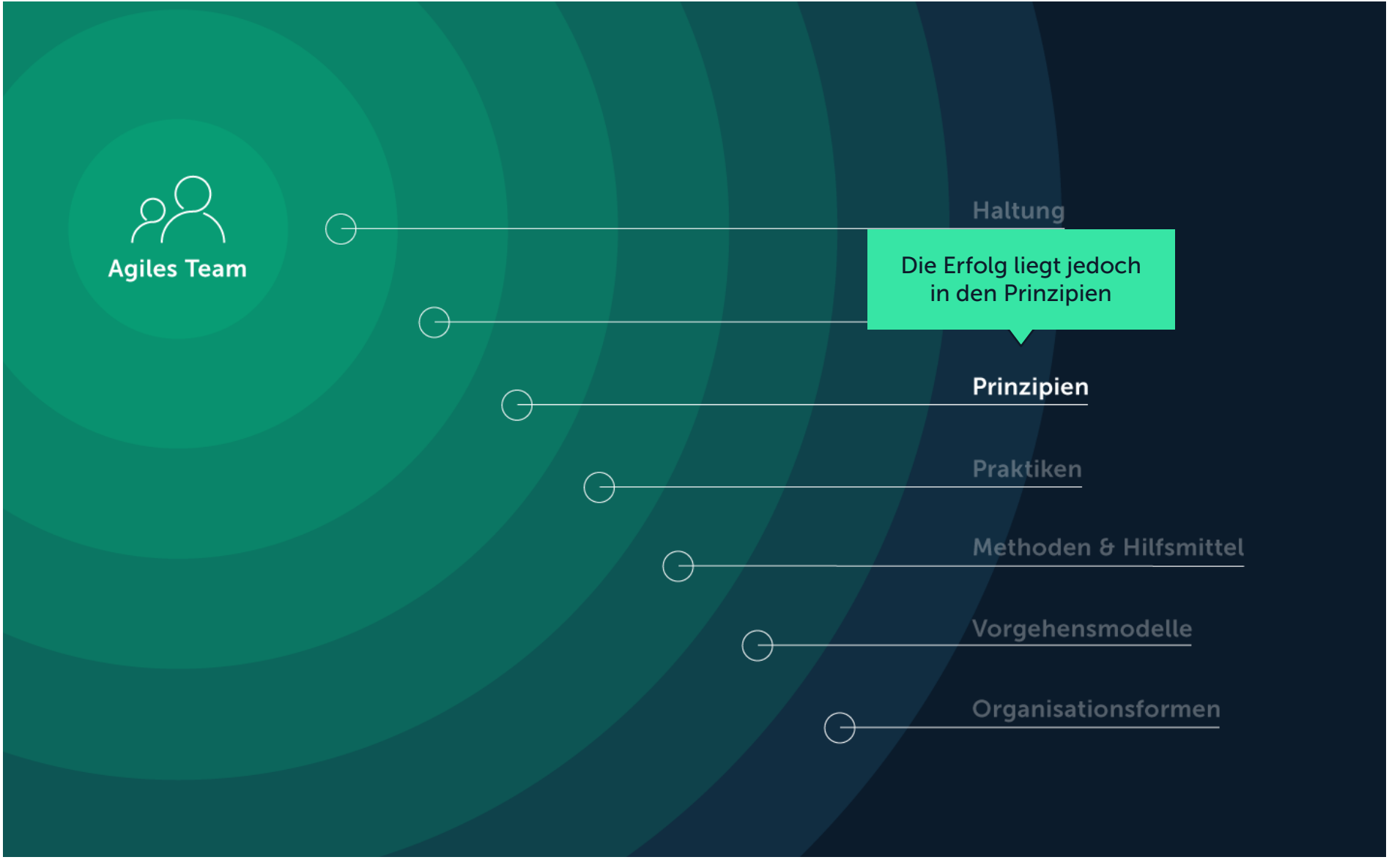
2015

Über Weihnachten liest Nils „Reinventing Organisations“ und „How Google works“.




Agiles Team
Agilität muss auf mehreren Ebenen betrachtet werden
Haltung
Werte
Prinzipien
Praktiken
Methoden & Hilfsmittel
Vorgehensmodelle
Organisationsformen


Agiles Team
Haltung
Meist sprechen wir über Scrum, Design Thinking oder OKR
Praktiken
Methoden & Hilfsmittel
Vorgehensmodelle
Organisationsformen


Agiles Team
Haltung
Die Erfolg liegt jedoch in den Prinzipien
Prinzipien
Praktiken
Methoden & Hilfsmittel
Vorgehensmodelle
Organisationsformen

Richard Branson



«Kunden kommen nicht zuerst. Mitarbeiter kommen zuerst. **Kümmert man sich ums Team, kümmert sich das Team um die Kunden.»**

Bildquelle: https://goo.gl/images/uHDDzJ

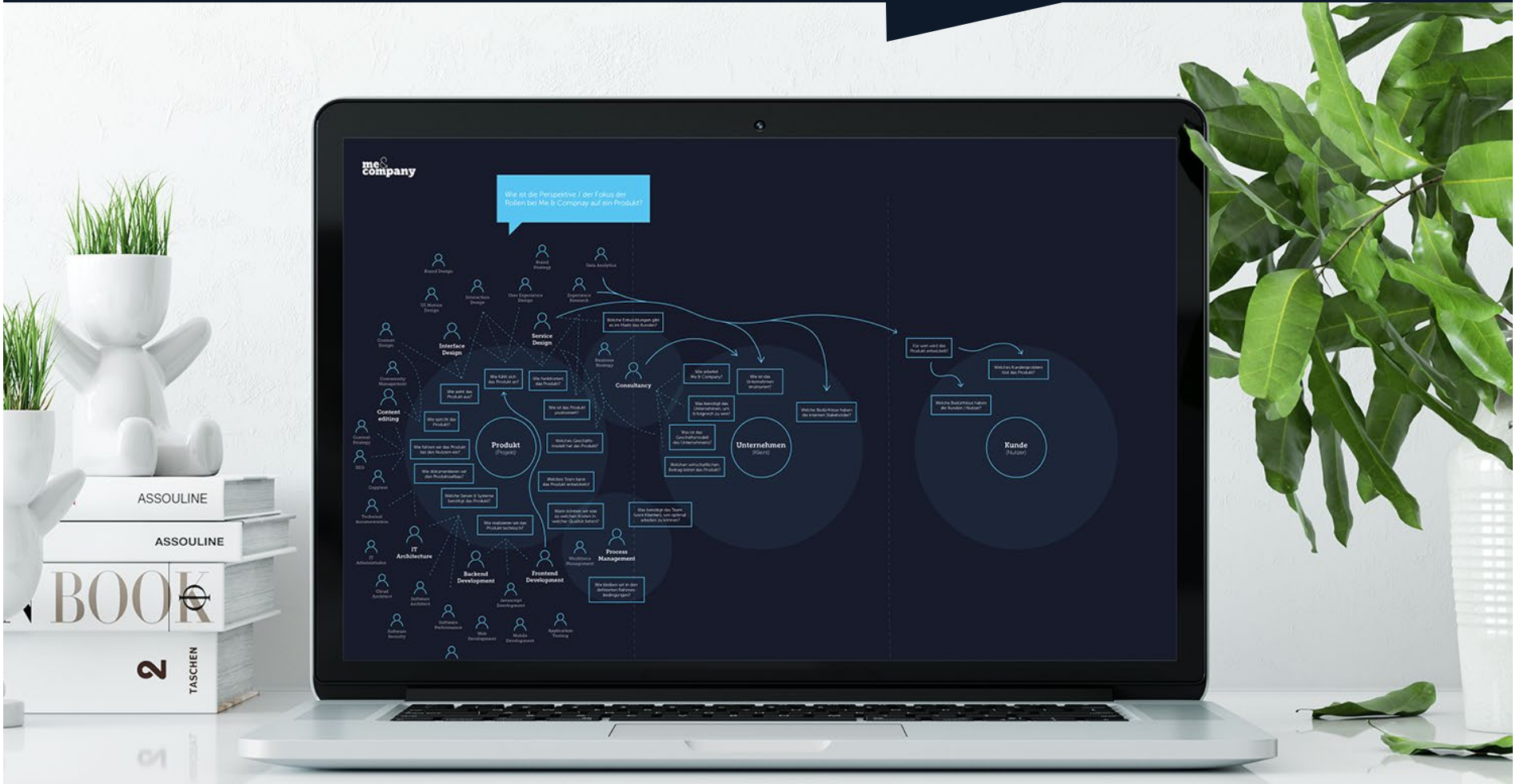
Januar 2016

Noch im Januar entwickeln wir im Team Grundsätze der Zusammenarbeit ...



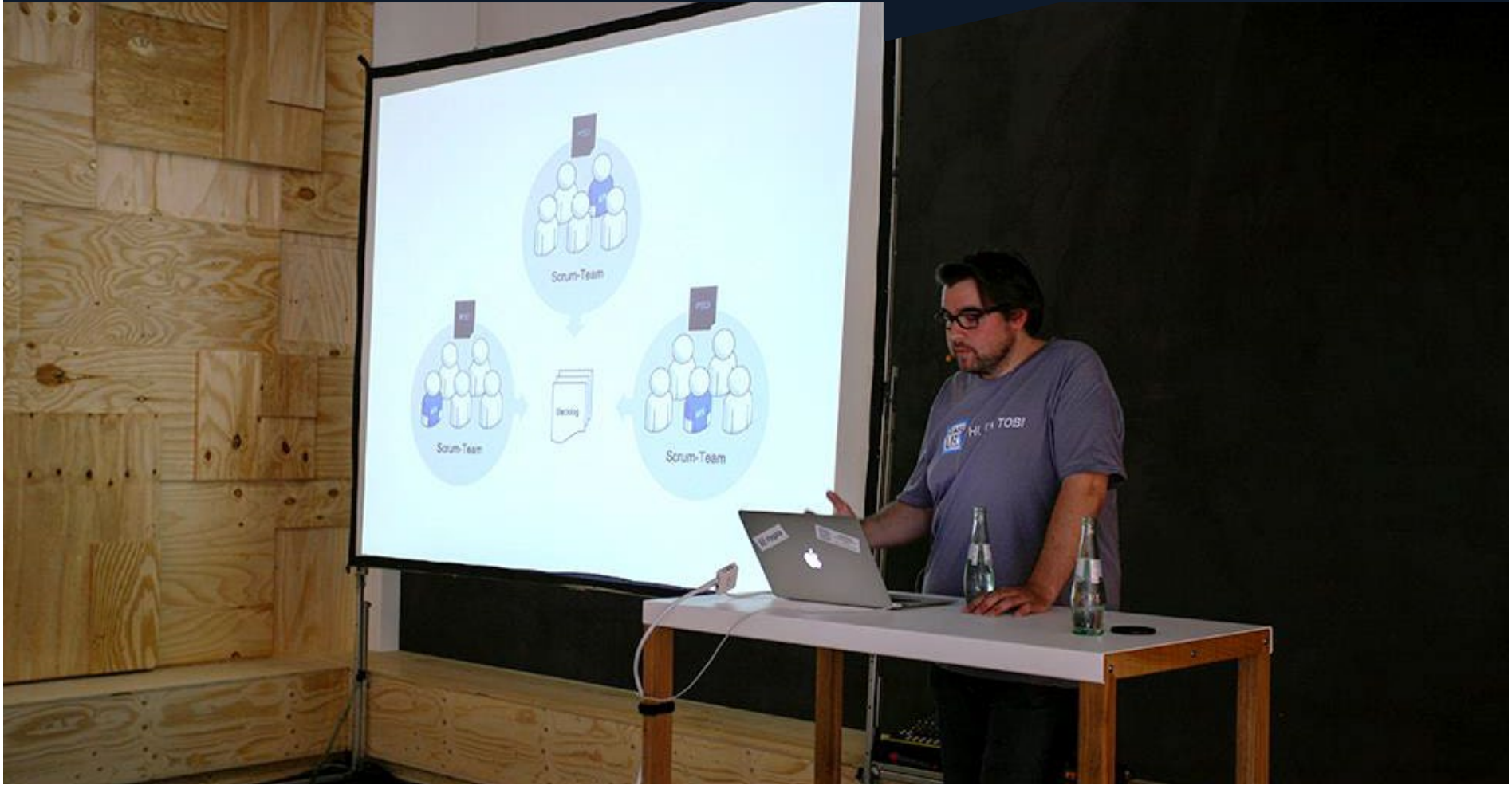
Januar 2016

… und beginnen mit Ansätzen zu einem flexibleren Rollensystem ohne Hierarchie.



Seit 2014

Events bei Sipgate, InVision und Trivago liefern uns Impulse für unseren Weg.



Seit 2015

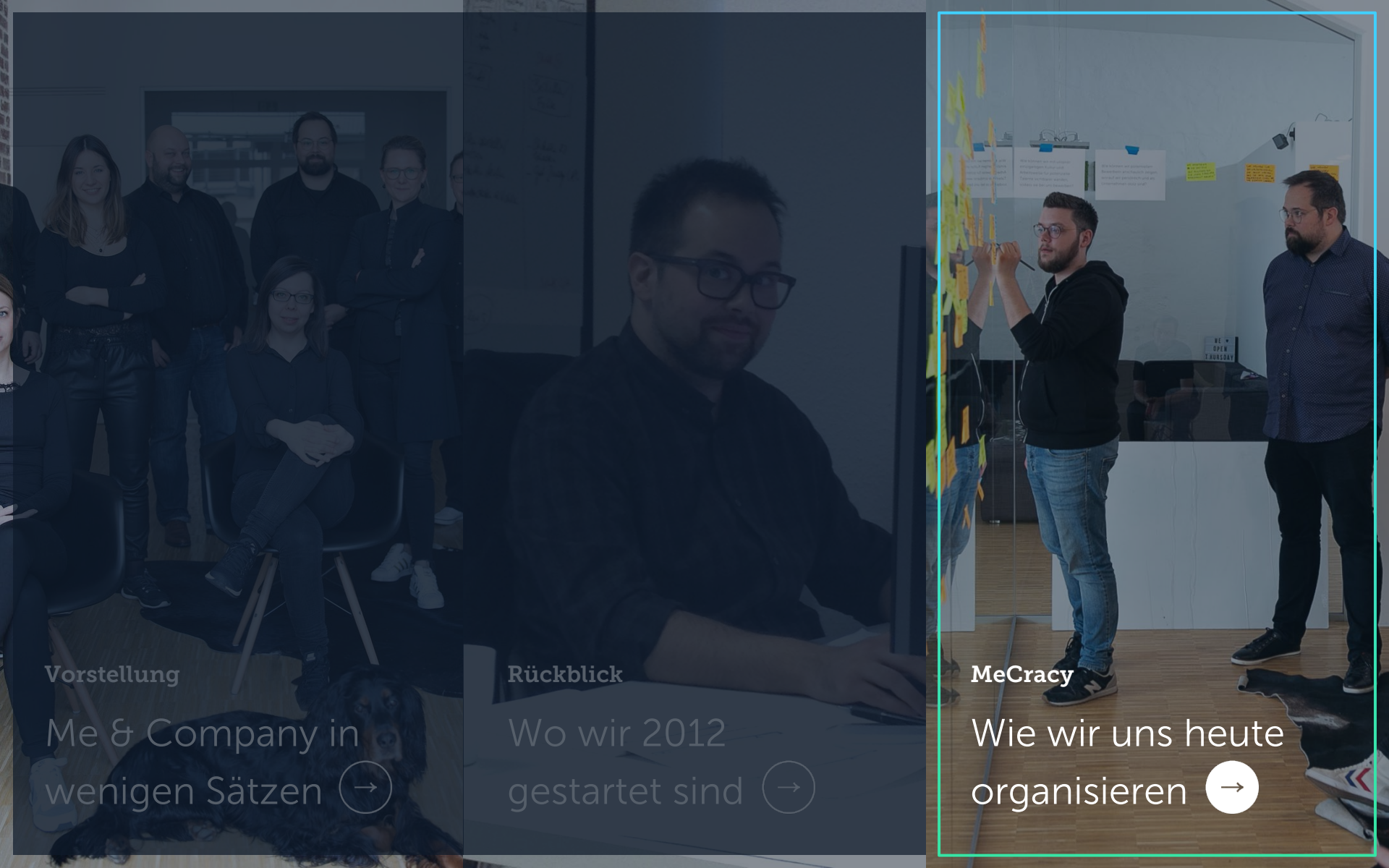
Wir lernen New Work von Zappos, Blinkist, Buffer, Elbdudler, Premium Cola, ESZB, ...



2016

… und beginnen mit der Entwicklung von MeCracy.





Vorstellung

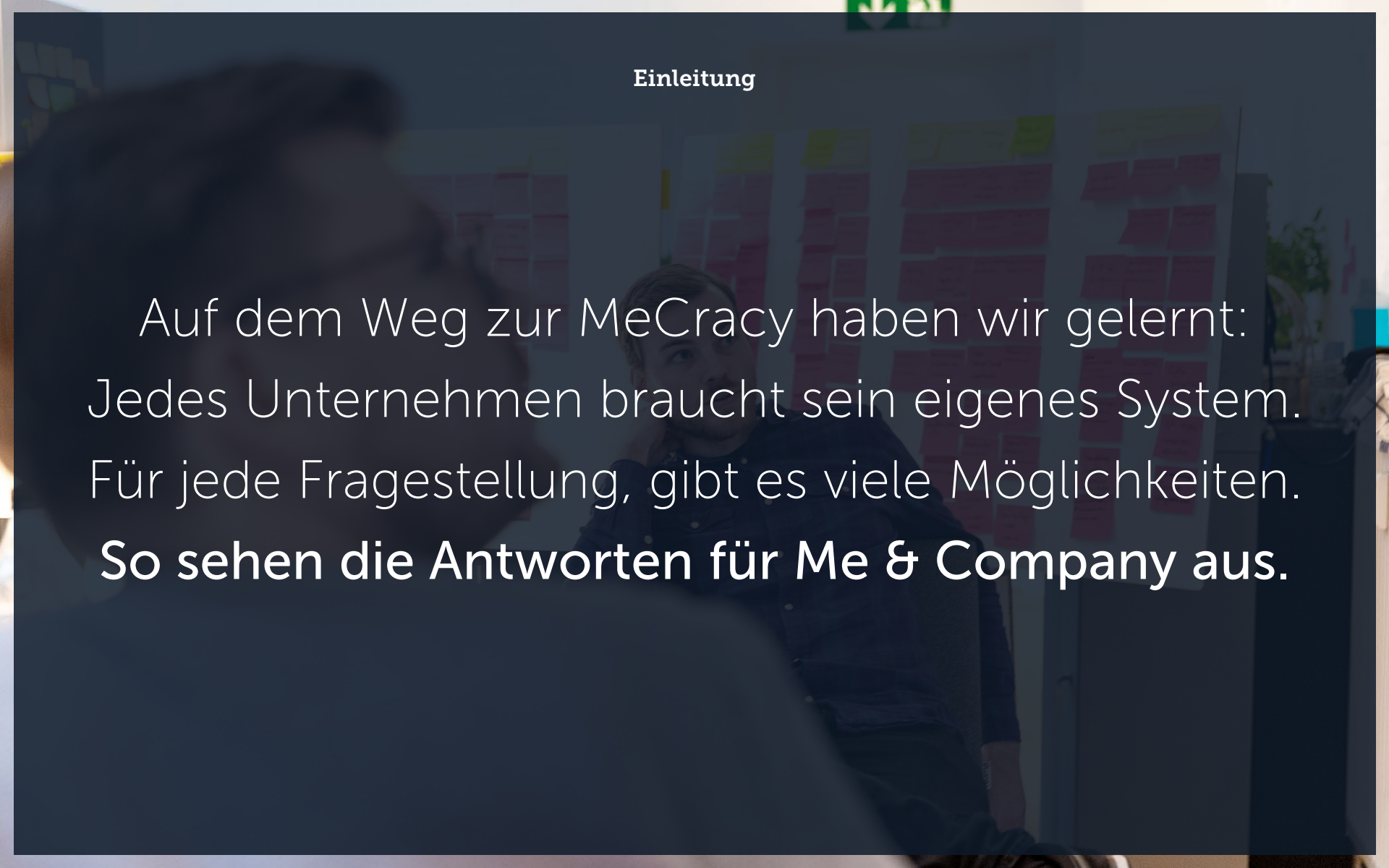
Me & Company in wenigen Sätzen →

Rückblick

Wo wir 2012 gestartet sind →

MeCracy

Wie wir uns heute organisieren →



Auf dem Weg zur MeCracy haben wir gelernt:
Jedes Unternehmen braucht sein eigenes System.
Für jede Fragestellung, gibt es viele Möglichkeiten.
So sehen die Antworten für Me & Company aus.

Heute

Seit 2016 arbeiten wir in einem von **Holokratie inspirierten Organisationsmodell.**

Führung in klassischer Hierarchie	→	Kein Management, dafür selbstgeführte Teams
Junior/Senior Titel und Aufstiegsmöglichkeiten	→	Bis zu 5 Rollen gemäß Interessen und Fähigkeiten
Fachbereiche und Projekt-Teams	→	Holon-System
Geschäftsführung hat das letzte Wort	→	Holon Owner führt das Team zu Entscheidungen

Vision

Die MeCracy hilft uns auch bei wachsender Größe flexibel wie ein Kleinunternehmen zu agieren. Sie hilft uns kundenzentriert zu bleiben und unsere Entwicklung schnell, aber fundiert voran zu bringen.



Vertrauen

Es ist in Ordnung Fehler zu machen. Wir sprechen offen über Probleme, suchen nach Lösungen und entscheiden im Sinne unserer Klienten.



Mehrwert

Der Nutzen für Menschen und Unternehmen steht im Fokus. Wir sind erfolgreich, wenn wir unseren Mehrwert steigern – persönlich und als Team.



Leidenschaft

Wir arbeiten an Dingen, für die wir uns begeistern. Unternehmen neu zu denken motiviert uns Außergewöhnliches zu erreichen.



Selbstführung

Innerhalb der Holons managed sich jedes Team selbst. Es gibt einen Owner, der für den Erfolg seiner Gruppe verantwortlich ist. Er ist aber nicht ihr Chef.



Gemeinschaft

Komplexen Aufgaben, schwierigen Entscheidungen, und der Entwicklung des Unternehmens begegnen wir in Holons oder gemeinsam mit unseren Peers.



Eigenverantwortung

Jeder übernimmt Verantwortung für sich und seine Aufgaben. Jeder sucht eigenständig nach Engpässen macht sie sichtbar und schafft Lösungen.

System

Die MeCracy war nicht von Tag 1 perfekt oder fertig. Sie ist es auch heute nicht. Und so arbeiten wir stetig daran, besser zu werden. Hierfür haben wir uns eine Struktur entwickelt:

„Haltung" ist die die wichtigste Grundlage für unsere Zusammenarbeit. Sie bildet unsere Prinzipien, unseren Charakter ab und zeigt wie wir denken.

Mit „Organisation und Struktur" definieren wir den Aufbau unseres Unternehmens und unserer Teams, unsere Rollen und deren Zusammenspiel.

Ein umfassender Methodenkoffer hilft unseren Teams in jeder Situation, das passende Hilfsmittel zu finden. Mittlerweile hilft es uns, eigene Tools und Prozesse zu entwickeln.



Führung ohne Management braucht klare Rahmenbedingungen und Hilfestellungen, damit sie funktioniert. Und wir wollen ja kein Chaos.

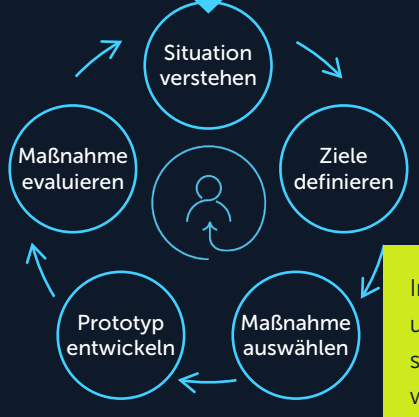
Traditionell ist Geld ein Instrument zur Führung und Kontrolle. Daher entscheiden wir mit systemischen Ansätzen über unsere Kosten der Zukunft.

Die direkte und alltägliche Interaktion zwischen Kollegen innerhalb der Holons optimieren wir unter dem Aspekt „Zusammenarbeit".

System

Wir glauben, die besten Lösungen kommen von Menschen, die sich mit einem Problem identifizieren. Daher sucht bei uns jeder nach Engpässen und löst sie – allein oder im Team.

Für unsere Weiterentwicklung setzen wir auf einen iterativen Prozess, der aus Design Thinking entlehnt ist.



In jedem Zyklus experimentieren wir, um unsere Engpässe aufzulösen. So steigt unser agiler Reifegrad und wir werden stetig besser.





Ambidextrie

Für die Arbeit an Me & Company nehmen wir uns bewusst Zeit

Zeit zwischen Aufträgen wird sinnvoll genutzt.

Jeden 2. Freitag ist MeDay: Da arbeiten wir an uns – alle.



Ambidextrie

Für die Arbeit an Me & Compa wir uns bev

Der MeDay hat die MeCracy und viele andere Dinge erst möglich gemacht. Er war eine Idee von Kathi. **Danke Kathi.**

Zeit zwischen Aufträgen wird sinnvoll genutzt.

Jeden 2. Freitag ist MeDay: Da arbeiten wir an uns – alle.

MeCracy

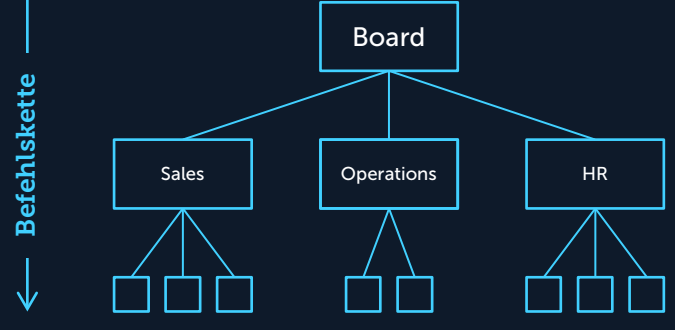


Organisation und Struktur

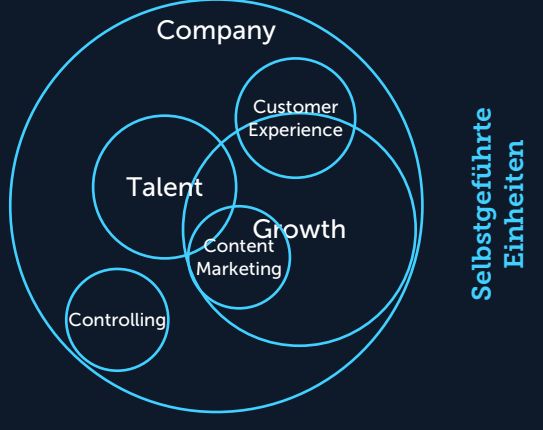
zurück weiter

Holokratie

Tayloristisches „Command & Control"-Management setzt auf militärische Strukturen. Für uns funktionierte das nicht. Die MeCracy orientiert sich an natürlichen Ökosystemen: Wenn jedes Element seinen Zweck erfüllt, profitieren alle.



Linienorganisation



Holarchische Organisation

Holokratie

Die Aufgaben in Projekten und für uns als Unternehmen verändern sich stetig. Auch unser Team möchte sich stetig weiterentwickeln. Aus diesem Grund passt der Holokratie-Ansatz perfekt zu uns.



Holons

Ersetzen Abteilungen durch variable Projektgruppen und vermeiden Silodenken.



Rollen

Ersetzen klassische Titel. Verteilte Verantwortung ohne starre Hierarchien.



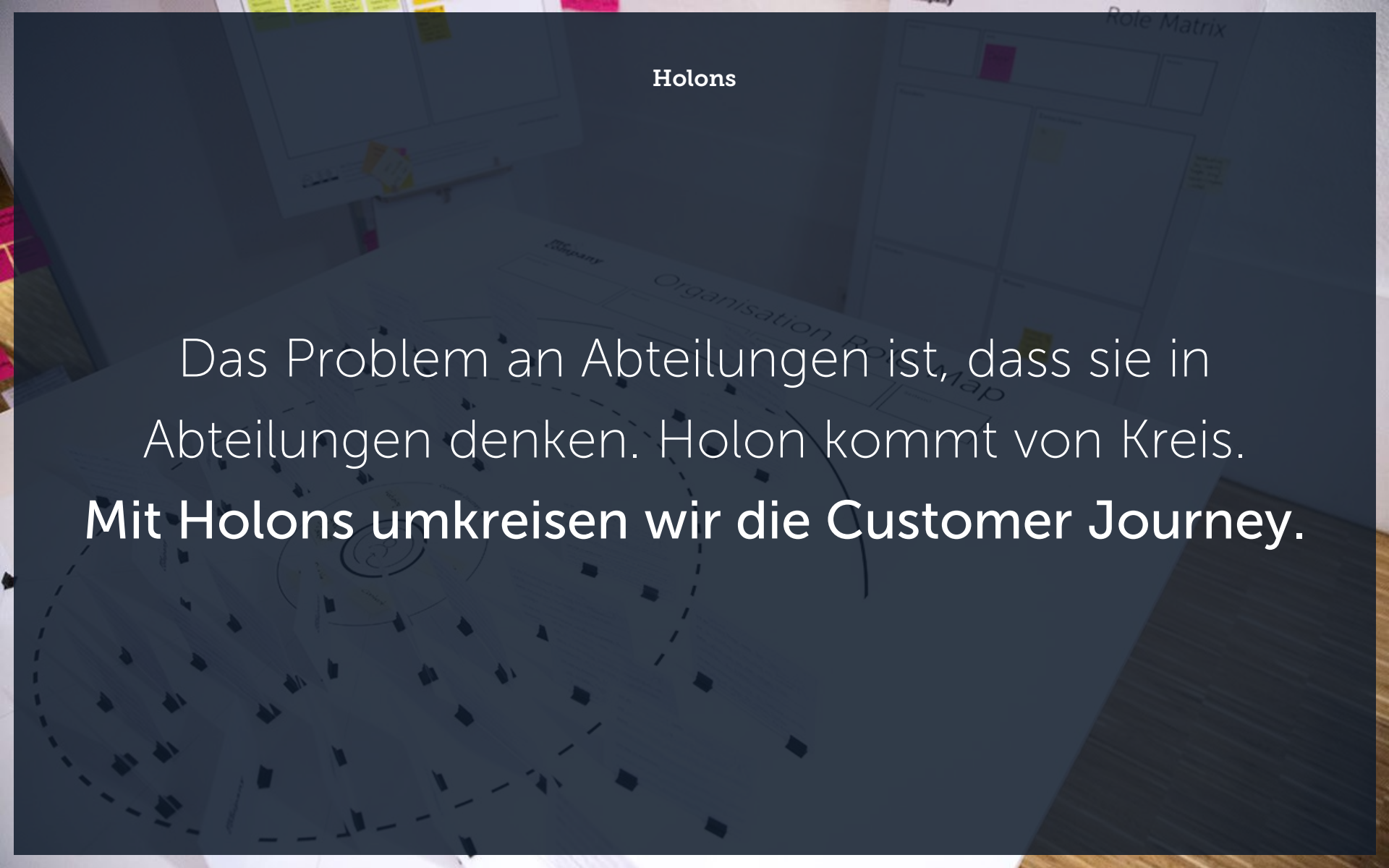
NoManagement

Entscheidungsfindung im Holon-Team ersetzt Entscheidungen durch Einzelne



Holons

Sehr, sehr agile Strukturen

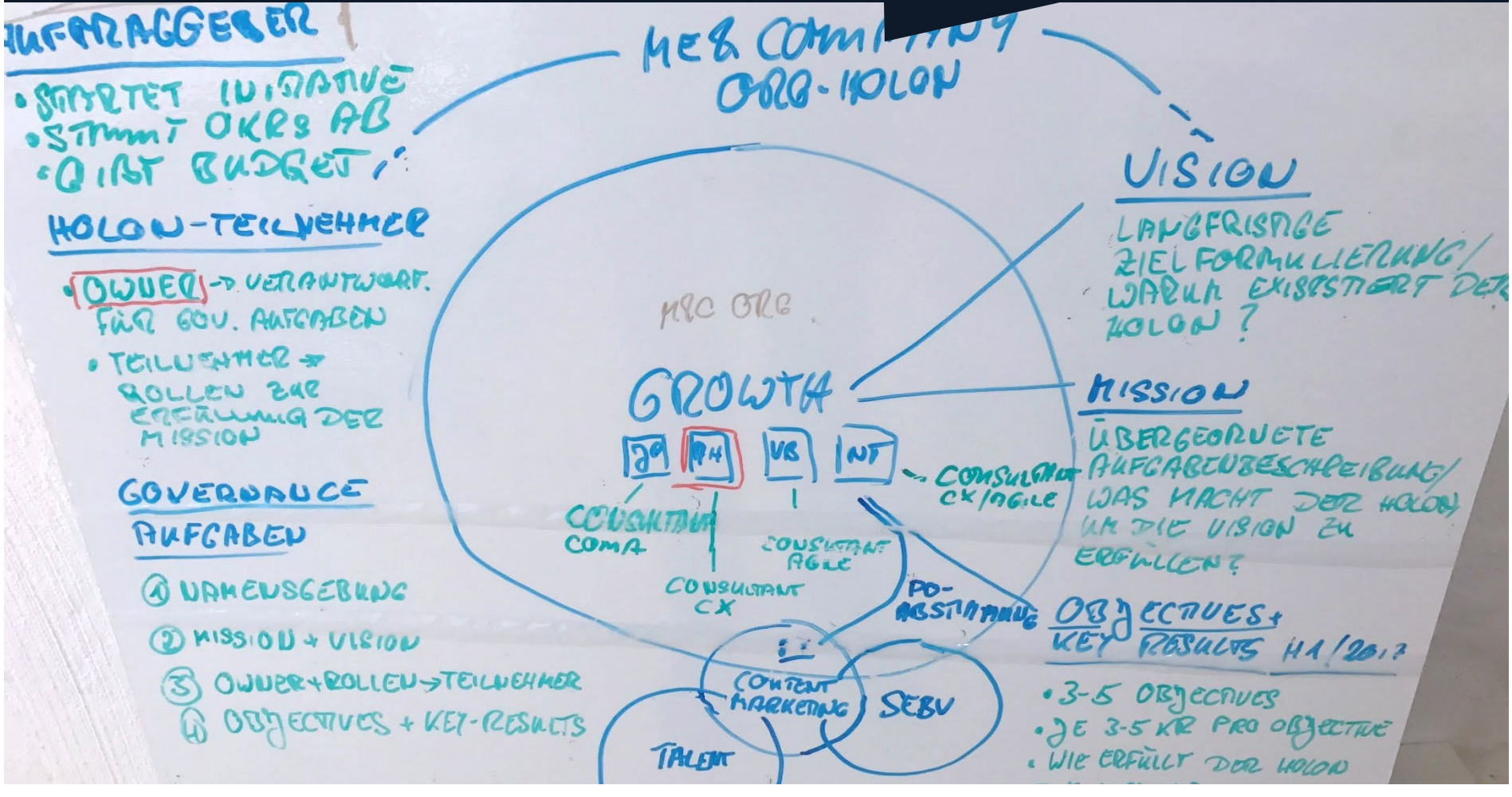


Das Problem an Abteilungen ist, dass sie in Abteilungen denken. Holon kommt von Kreis.

Mit Holons umkreisen wir die Customer Journey.

Holon

Holons sind wie ~~Abteilungen~~ Projektgruppen – nur schneller.



Holons

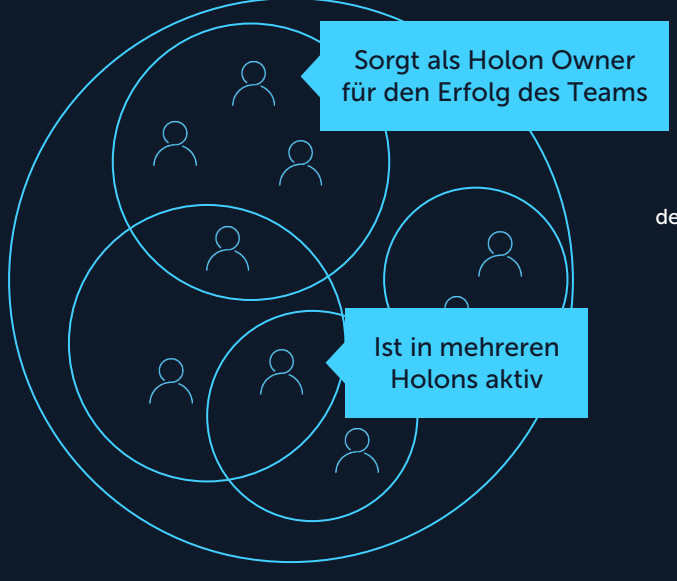
Holons erfüllen diverse Aufgaben. Sie sind schnell gegründet und auch wieder geschlossen. Ein Team-Mitglieder kann in mehreren Holons aktiv sein. Jedem steht es frei, sich nach Interesse und Bedarf in beliebig vielen Holons einzubringen.

Governance-Holons

Befassen sich mit der Weiterentwicklung und Verwaltung von Me & Company.

Rollen-Holons

Befassen sich mit der Entwicklung und Fortbildung von einer oder mehrerer Rollen.



Klienten-Holons

Befassen sich mit einem Klienten und führen dessen Aufgaben projektübergreifend zum Erfolg.

Programm-Holons

Befassen sich mit der ganzheitlichen (Weiter-)Entwicklung eines Produktbereichs.

Holon Gründung

Einen neuen Holon zu gründen, ist ganz einfach: Man braucht einen guten Grund und einen Namen, noch ein Team – fertig. Ein Organigramm ist nicht nötig, der Holon liefert die Struktur. Sie funktioniert so:

Holon-Typ

Abhängig vom Holon-Typ braucht es manchmal nur einen Namen und ein Team – meist aber etwas mehr.

Holon-Team

Jeder Holon hat einen Auftraggeber, einen Holon-Owner und weitere Mitglieder



Verantwortlichkeiten

In Governance-Holons beschreiben wir die Aufgaben, mit denen der Holon beauftragt werden kann.

Werterbringung

Abhängig vom Holon-Typ leitet das Team eigenständig Aufgaben aus den Unternehmens- und Kundenzielen ab.

Holon

Alexander ist Owner im Holon CX, er ist Teil von Talent und z.B. in Bilstein

Rollen | Governance | Klienten



Holon

Fabian ist Teil der Holons CX, Growth und Talent sowie z.B. in Targobank und SGL.

Rollen **Governance** **Klienten**



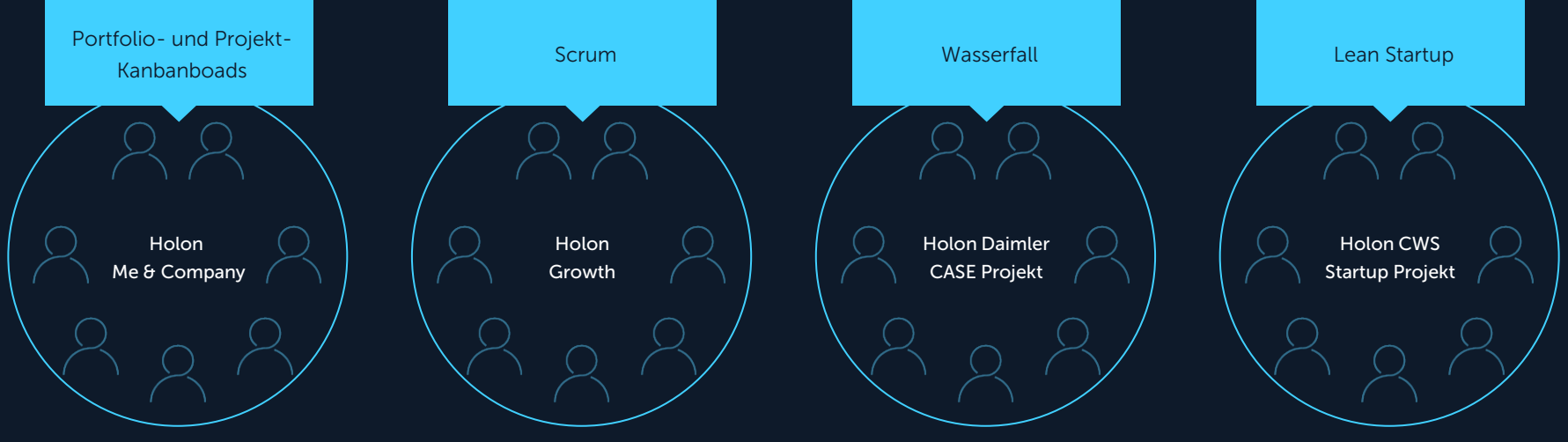
Struktur

Wir arrangieren unsere Holons entlang der Customer Journey.



Holon Organisation

Von Wasserfall über Scrum bis Design Sprint: Bei uns können nahezu alle Frameworks und Prozesse parallel laufen. Jeder Holon bestimmt seinen Modus je nach Aufgabenkontext.



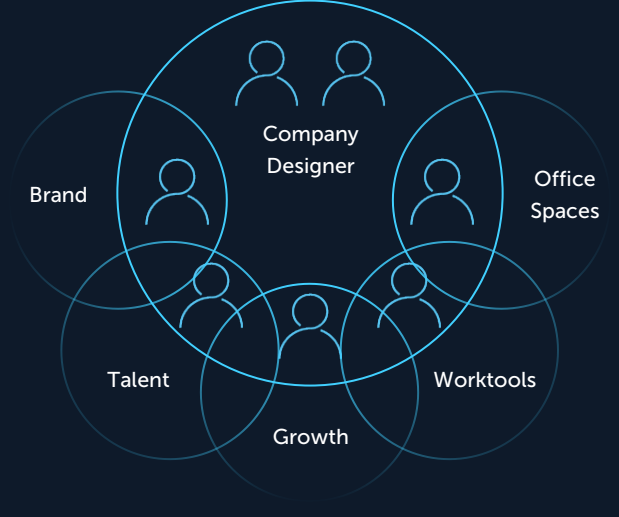
Holon Linking

Damit die richtigen Wissensträger zusammenkommen, gibt es das Linking. So kann jeder Holon einen Link aus einem anderen anfordern, damit Aktivitäten synchronisiert werden.

Holon Me & Company

Unternehmensführung, MeCracy, Produkte, Verwaltung

Company Designer beschäftigen sich mit dem System von Me & Company



Die Links sind als Vertreter ihrer Holons gleichberechtigte Entscheider / Impulsgeber

Holon Linking

Damit die richtigen Wissensträger zusammenkommen, gibt es das Linking. So kann jeder Holon einen Link aus einem anderen anfordern, damit Aktivitäten synchronisiert werden.

Fabian ist als Link von seinem Holon Talent in den Me & Company-Holon entsendet worden. So kann er das Wissen beider Holons verbinden.



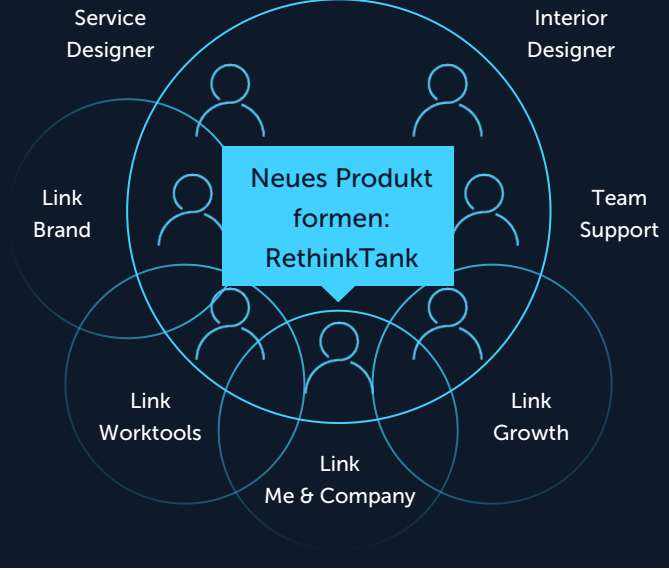


Holon Teams

In Holons arbeiten wir an einem gemeinsamen Ziel, nicht an immer gleichen Aufgaben. Daher setzen sich die Teams aus diversen Rollen zusammen. Eben wie der Holon es braucht.

Holon Office Spaces

Bürokonzept, Büroeinrichtung, Vermarktung RethinkTank Trainingsraum



- Kundenerlebnis für RethinkTank-Besucher und -mieter entwickeln
- Einrichtung mit Markenwerten abgleichen
- Anforderungen aus Sicht der Arbeitsmittel (IT, Telefonie, Whiteboards) definieren
- Möbel- und Raumkonzept entwickeln und Umsetzung begleiten
- Bestellungen / Installation koordinieren und Ausstattung einkaufen
- Vermarktungspotenzial des RethinkTank erhöhen



Rollen

„Lass-uns-was-erreichen“-Titel

Rollen

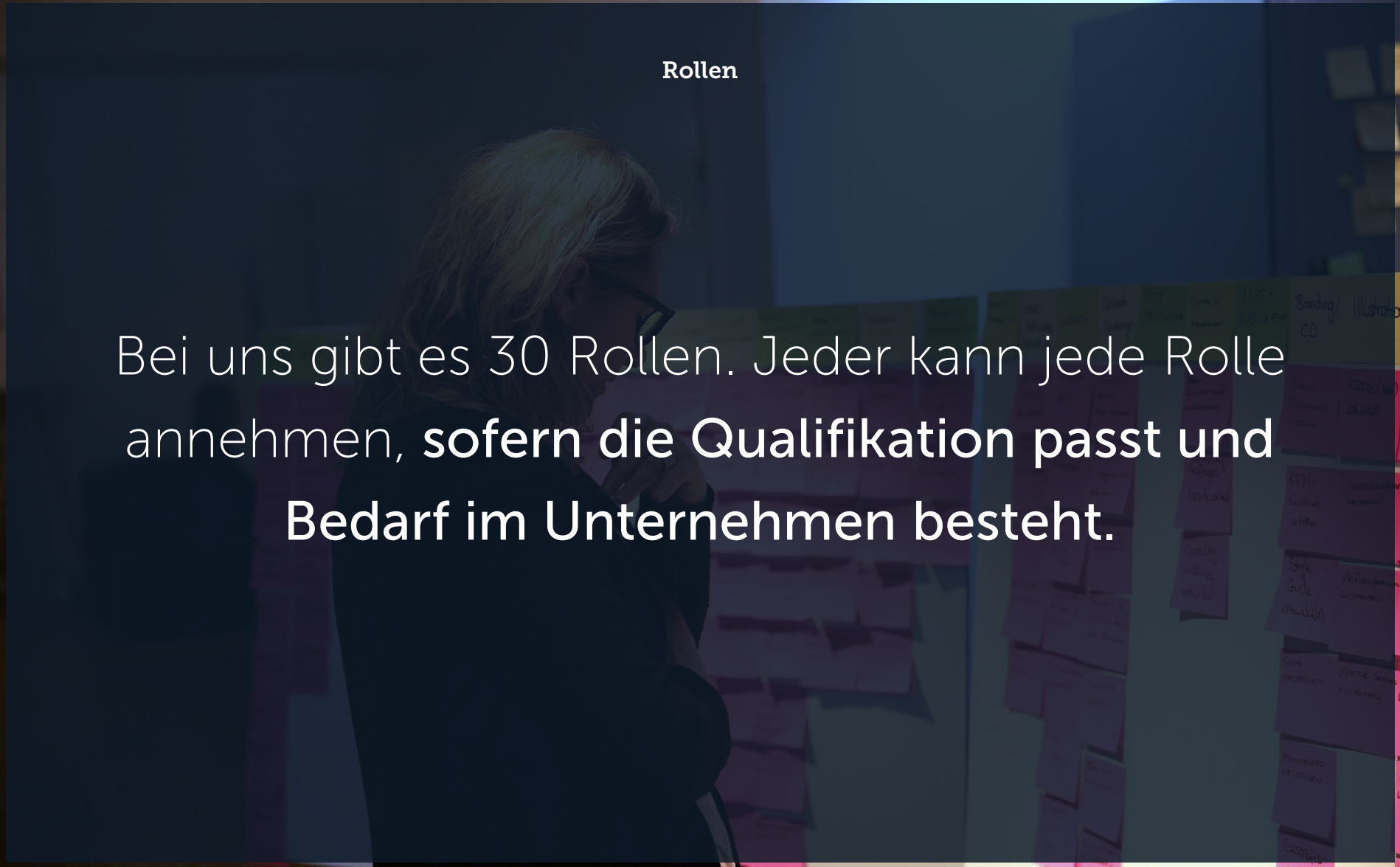
Alex ist Customer Researcher, Service Designer und Agile Organisation Designer



Rollen

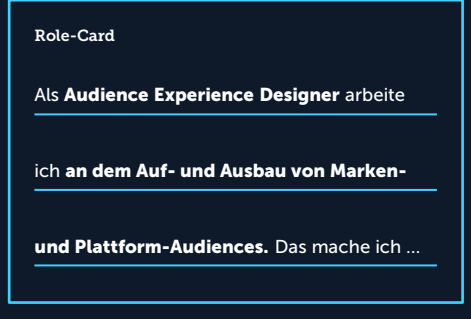
Fabian ist Business Designer, Service Designer und Agile Coach.





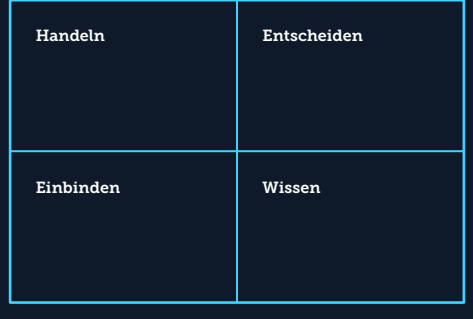
Bei uns gibt es 30 Rollen. Jeder kann jede Rolle annehmen, **sofern die Qualifikation passt und Bedarf im Unternehmen besteht.**

Für uns braucht es keinen „Senior VP Team Lead“. Für uns braucht es Menschen, die sich einer Aufgabe annehmen. Hierfür haben wir Rollen geschaffen. Jede Rolle hat ihren Holon – für einheitliche Standards oder neue Rolleninhaber.



Prototyp

Eine neue Rolle entsteht bei uns als Prototyp. Hierfür haben wir die Role-Card.



(Weiter-)Entwicklung

Eine detaillierte Definition der Rolle findet in unserer Role-Matrix statt.



Peer-Review

Änderungen an den Rollen müssen von den Holon-Mitgliedern freigegeben werden.

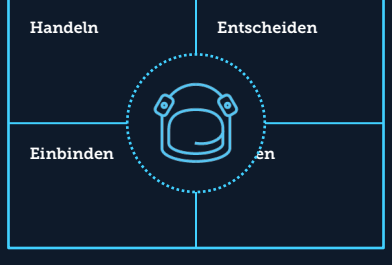
Rollen annehmen

Jedes Team-Mitglied kann jede Rolle annehmen, sich auf Wunsch in eine neue Rolle hineinentwickeln, damit mehr Verantwortung übernehmen, sich fachlich und persönlich weiterentwickeln.



Neue Rolle

Wenn jemand eine neue Rolle annehmen möchte, muss der Bedarf im Unternehmen gegeben sein.



Bewertung

Der Role-Owner prüft auf Basis des vorhandenen Wissens, ob die Rolle angenommen werden darf.



Bis zu 5 Rollen

Mit Zusage des Holons kann die neue Rolle ausgeführt werden. Max. 5 Rollen sind möglich.

Karriere

Hören wir öfters: „Wenn man Rollen hat, aber keine Titel, wie kann man dann Karriere machen?“ Unsere Antwort: „Bei uns kann man alles machen. In Deinen Lebenslauf kommt, was Du hier erreicht hast. Das sagt viel mehr als ein Titel.“



Fachexperte sein

Baue umfangreiches Expertenwissen in einem Bereich auf.



Multitalent werden

Werde Generalist und unterstütze in einer Vielzahl von Themengebieten.



Coach für das Team sein

Sei fachübergreifender Ratgeber, Mentor und Coach für alle Teammitglieder.



Ownership übernehmen

Übernehme die Verantwortung für einen ganzen Holon.



Kollegen ausbilden

Vermittle Dein Fach- und Methodenwissen an neue Kollegen.



Company repräsentieren

Repräsentiere das Unternehmen nach außen und steigere seine Bekanntheit.



Eigenes Produkt bauen

Konzipiere, gestalte, entwickle, teste und vermarkte ein eigenes Produkt.



Neuen Standort schaffen

Unterstütze beim Wachstum und baue einen neuen Standort auf.



System weiterentwickeln

Arbeite am Organisationssystem von Me & Company und entwickle es weiter.

MeCracy



Haltung

zurück weiter

Grundsätze

In 2014 haben wir gemeinsam unsere Grundsätze definiert. Sie stehen an keiner Wand, sind aber allgegenwärtig.

1. 100% Kundenzentrierung:
   Erst der Mensch, dann das Unternehmen.
2. Stetige Verbesserung:
   Sei ein Entrepreneur.
3. Kein blinder Aktionismus:
   Arbeite smart, nicht hart.
4. Kritische Betrachtung:
   Vertraue Fakten, hinterfrage Vermutungen
5. Keine falsche Scham:
   Sprich offen und sei ehrlich.
6. Mutig bleiben:
   Fehler gehören zum Erfolg.



Klienten bei Me & Company



Du bei Me & Company

Grundsatz 1

100% Kundenzentrierung: Erst der Mensch, dann das Unternehmen.

Du arbeitest für Klienten, Kunden, Nutzer, Bewerber, Partner – für Menschen, nicht für Unternehmen.

Lerne ihre Probleme kennen und löse sie. Dann lösen sich die des Unternehmens.

Binde betroffene Personengruppen früh und regelmäßig in die Entwicklung ein.

Das gilt nicht nur für Klientenprojekte, sondern auch für uns selbst.

Grundsatz 2

Stetige Verbesserung: Sei ein Entrepreneur.

Auch du hast ein Geschäftsmodell. Übernimm die Verantwortung dafür.

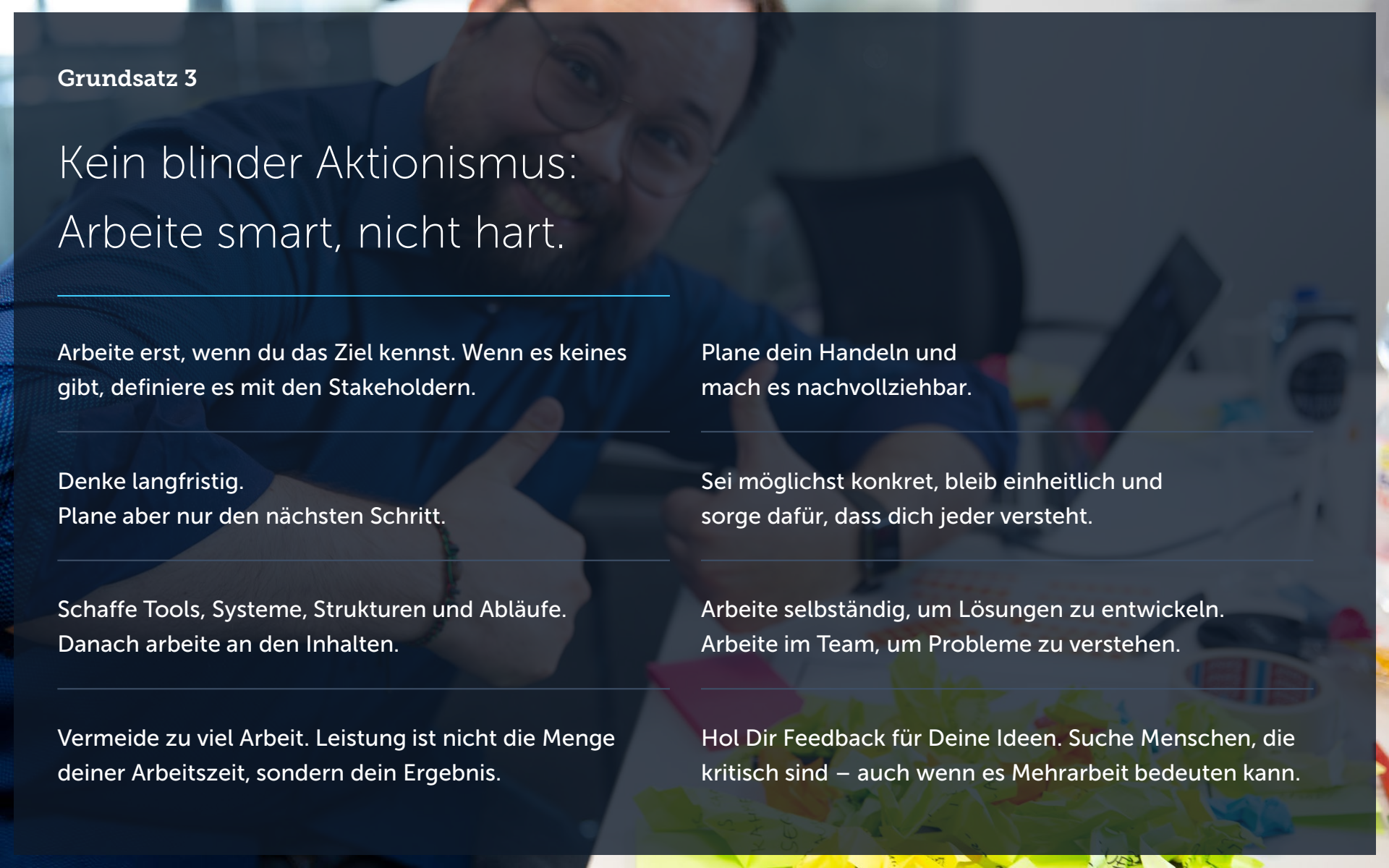
Mehrwert erschaffen ist deine wichtigste Aufgabe. Wirtschaftlicher Gewinn ist das Ergebnis von Mehrwert.

Verschwende keine Ressourcen. Minimiere den Aufwand für die bestmögliche Qualität.

Fokussiere dich auf den Engpass. Er ist dein größtes Problem. Finde ihn, löse ihn, dann beginne von vorn.

Suche nach Verbesserungen. Finde Lösungen. Lerne. Jeden Tag. Überall. Auch in kleinen Dingen.

Denke in Systemen. Such nach den Abhängigkeiten und mache Deine Lösung wiederverwendbar.



Grundsatz 3

Kein blinder Aktionismus: Arbeite smart, nicht hart.

Arbeite erst, wenn du das Ziel kennst. Wenn es keines gibt, definiere es mit den Stakeholdern.

Denke langfristig.
Plane aber nur den nächsten Schritt.

Schaffe Tools, Systeme, Strukturen und Abläufe.
Danach arbeite an den Inhalten.

Vermeide zu viel Arbeit. Leistung ist nicht die Menge deiner Arbeitszeit, sondern dein Ergebnis.

Plane dein Handeln und mach es nachvollziehbar.

Sei möglichst konkret, bleib einheitlich und sorge dafür, dass dich jeder versteht.

Arbeite selbständig, um Lösungen zu entwickeln.
Arbeite im Team, um Probleme zu verstehen.

Hol Dir Feedback für Deine Ideen. Suche Menschen, die kritisch sind – auch wenn es Mehrarbeit bedeuten kann.

Grundsatz 4

Kritische Betrachtung: Vertraue Fakten, hinterfrage Vermutungen

Mach Dir immer wieder klar:
Du bist nicht der Kunde.

Geh aus dem Büro.
Mach Dir einen eigenen Eindruck.

Glaube keinen Vorhersagen von Experten,
wenn es um etwas Neues geht.

Suche nach Wahrheit,
nicht nach Bestätigung für Deine Ideen.

Beweise deine Thesen durch
Daten und Erkenntnisse.

Der Wert einer Idee ist ausschlaggebend,
nicht der Ideengeber.

Grundsatz 5

Keine falsche Scham: Sprich offen und sei ehrlich.

Sieh die Möglichkeiten. Hab keine Angst.
Sprich offen über deine Ideen.

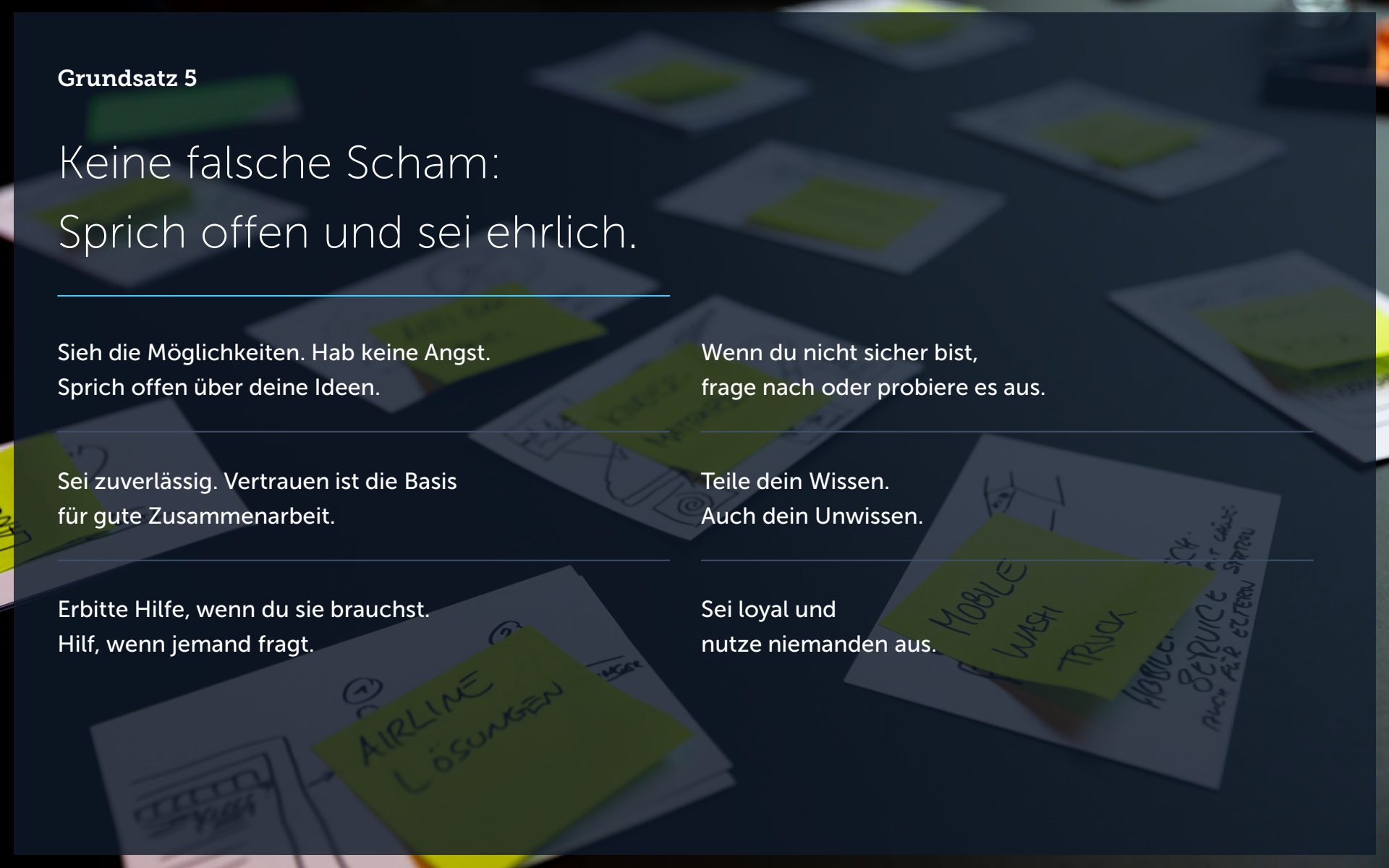
Wenn du nicht sicher bist,
frage nach oder probiere es aus.

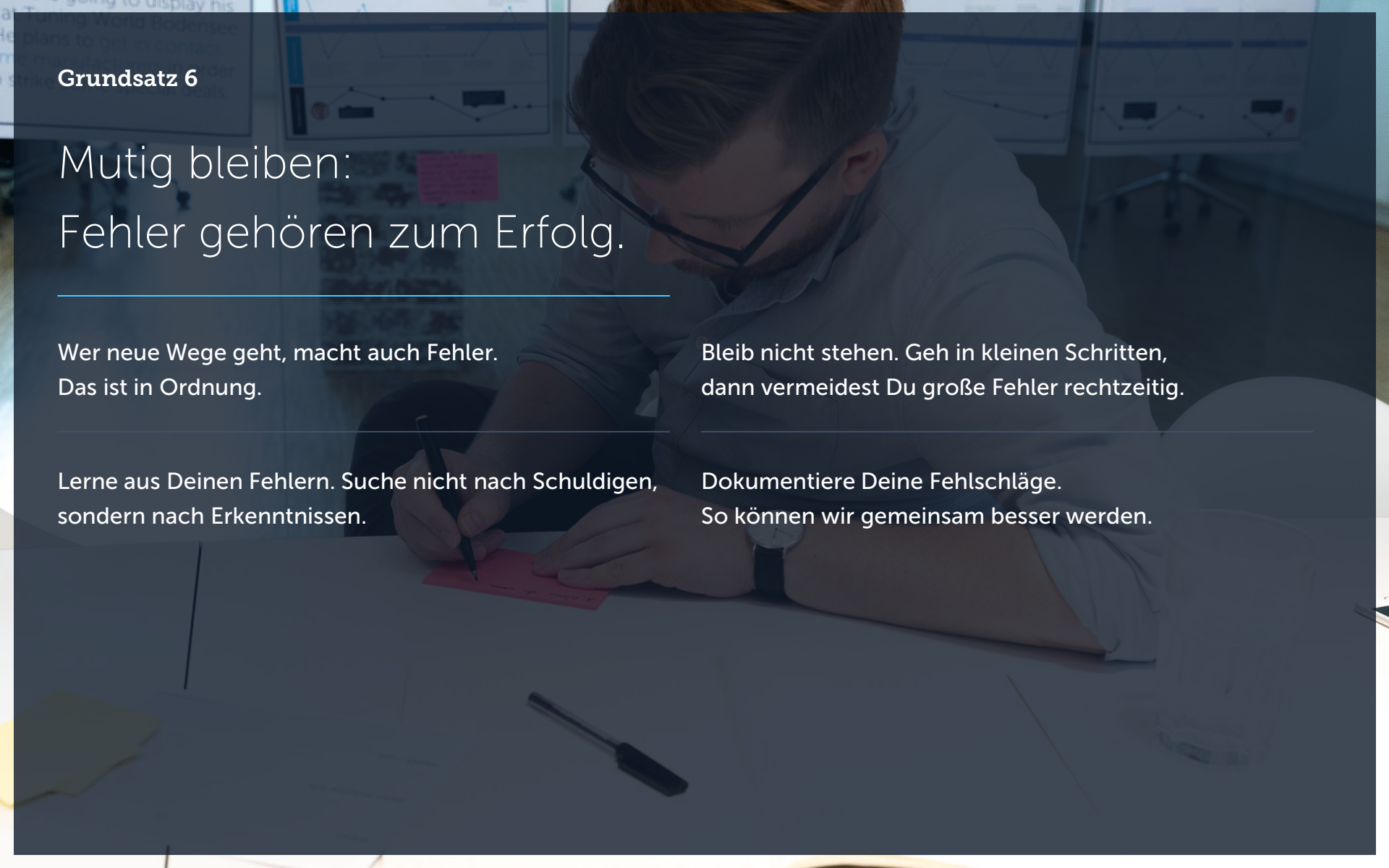
Sei zuverlässig. Vertrauen ist die Basis
für gute Zusammenarbeit.

Teile dein Wissen.
Auch dein Unwissen.

Erbitte Hilfe, wenn du sie brauchst.
Hilf, wenn jemand fragt.

Sei loyal und
nutze niemanden aus.





Grundsatz 6

Mutig bleiben: Fehler gehören zum Erfolg.

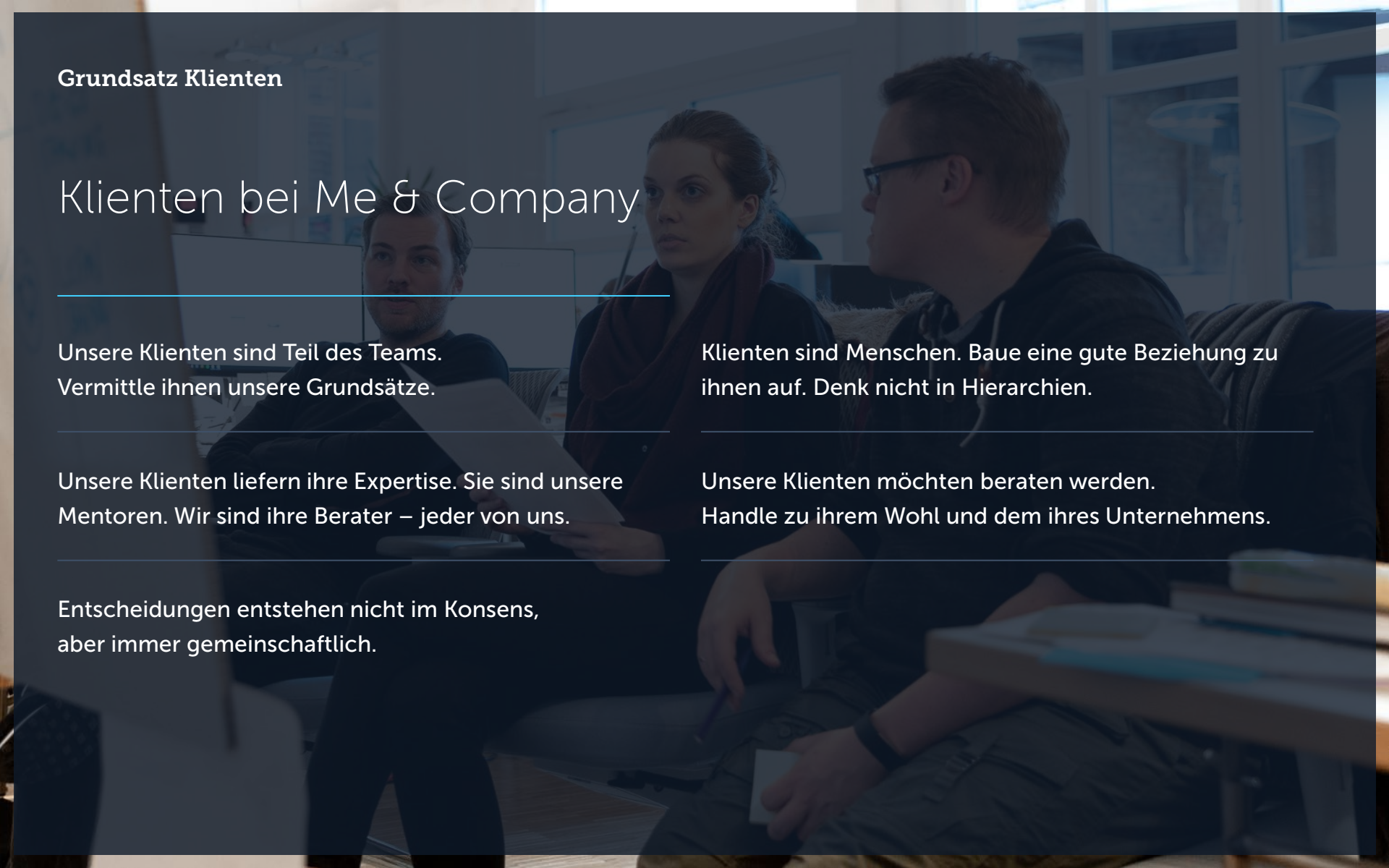
Wer neue Wege geht, macht auch Fehler.
Das ist in Ordnung.

Bleib nicht stehen. Geh in kleinen Schritten,
dann vermeidest Du große Fehler rechtzeitig.

Lerne aus Deinen Fehlern. Suche nicht nach Schuldigen,
sondern nach Erkenntnissen.

Dokumentiere Deine Fehlschläge.
So können wir gemeinsam besser werden.

Klienten bei Me & Company



Unsere Klienten sind Teil des Teams.
Vermittle ihnen unsere Grundsätze.

Klienten sind Menschen. Baue eine gute Beziehung zu ihnen auf. Denk nicht in Hierarchien.

Unsere Klienten liefern ihre Expertise. Sie sind unsere Mentoren. Wir sind ihre Berater – jeder von uns.

Unsere Klienten möchten beraten werden.
Handle zu ihrem Wohl und dem ihres Unternehmens.

Entscheidungen entstehen nicht im Konsens,
aber immer gemeinschaftlich.

Grundsatz Team

„Du“ bei Me & Company

Du bist das Me in Me & Company.
Für Deine Kollegen bist du die Company.

Sei stolz auf deine Leistung
und auf die des Teams.

Sei stets freundlich und respektvoll – auch wenn du ein begründetes "Nein" sagen musst.

Sei bodenständig,
Arroganz versperrt den Zugang zur Wahrheit.

Du bist besonders, sonst wärst du
nicht Teil des Teams.

Du repräsentierst Me & Company.
Bitte verhalte dich entsprechend.

Reisen, Anschaffungen, Räumlichkeiten – geh mit der Company so um, wie Du es privat auch machen würdest.

Bleib auf Augenhöhe. Du willst nicht „gebossed“ werden.
Dann „bosse“ selbst auch nicht.



Team-Mitglieder

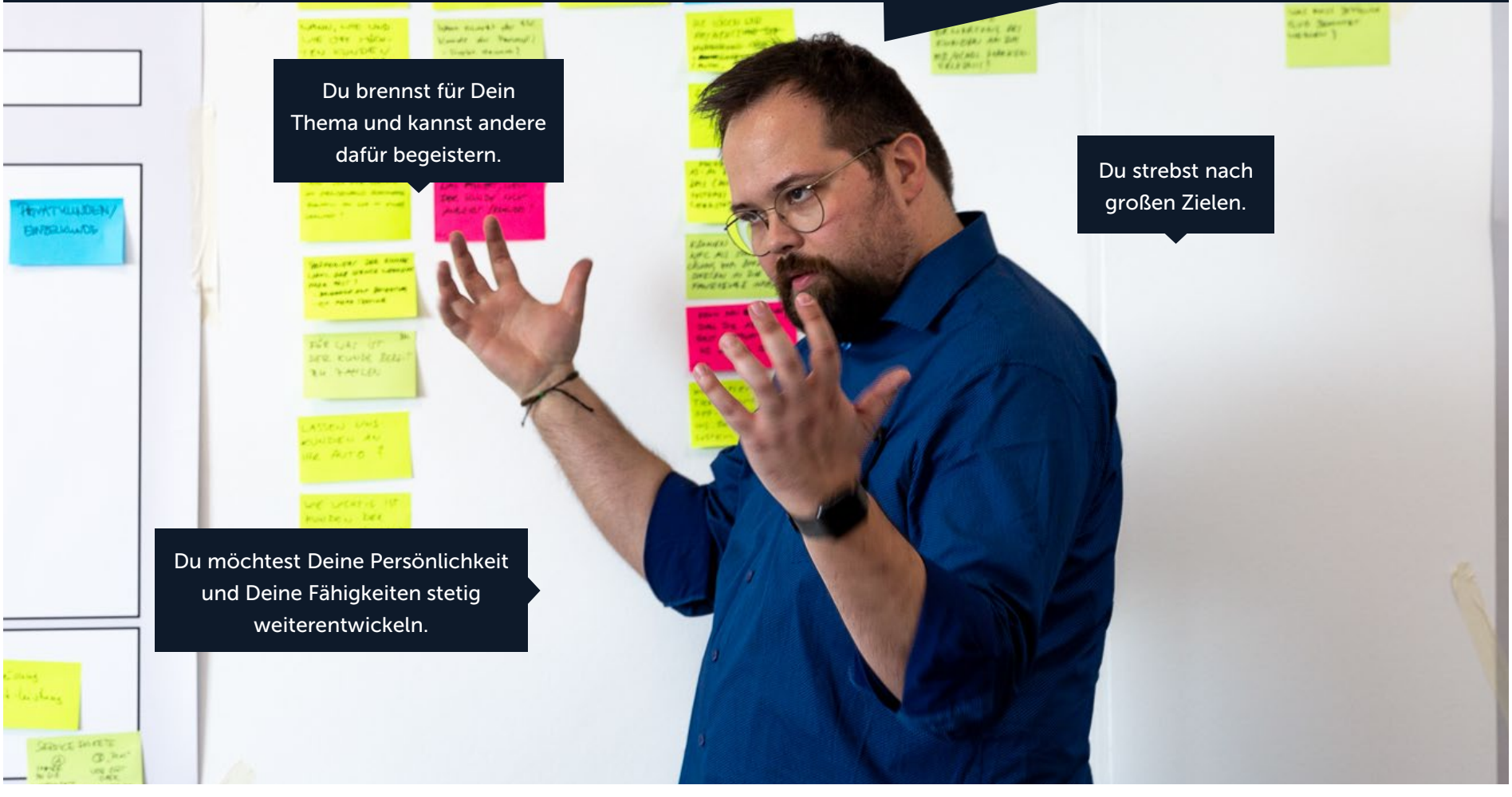
Mitarbeiter arbeiten nur mit, wir wollen ein Team.



Unsere Vision ist groß. Dafür brauchen wir besondere Menschen. **Aus diesem Grund stellen wir hohe Anforderungen an jeden von uns.**

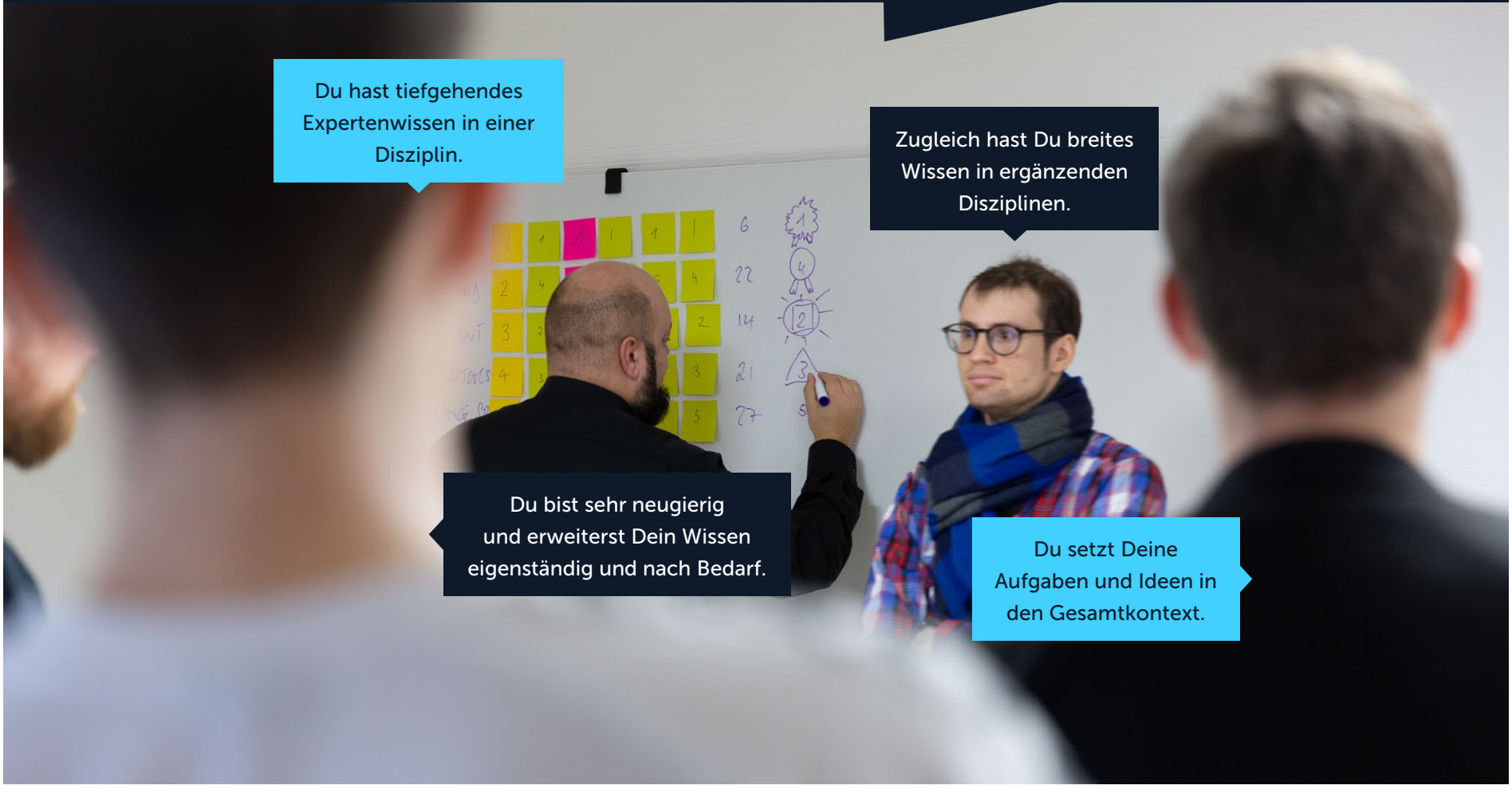
Anforderung

Du suchst eine Aufgabe, nicht nur einen Job.



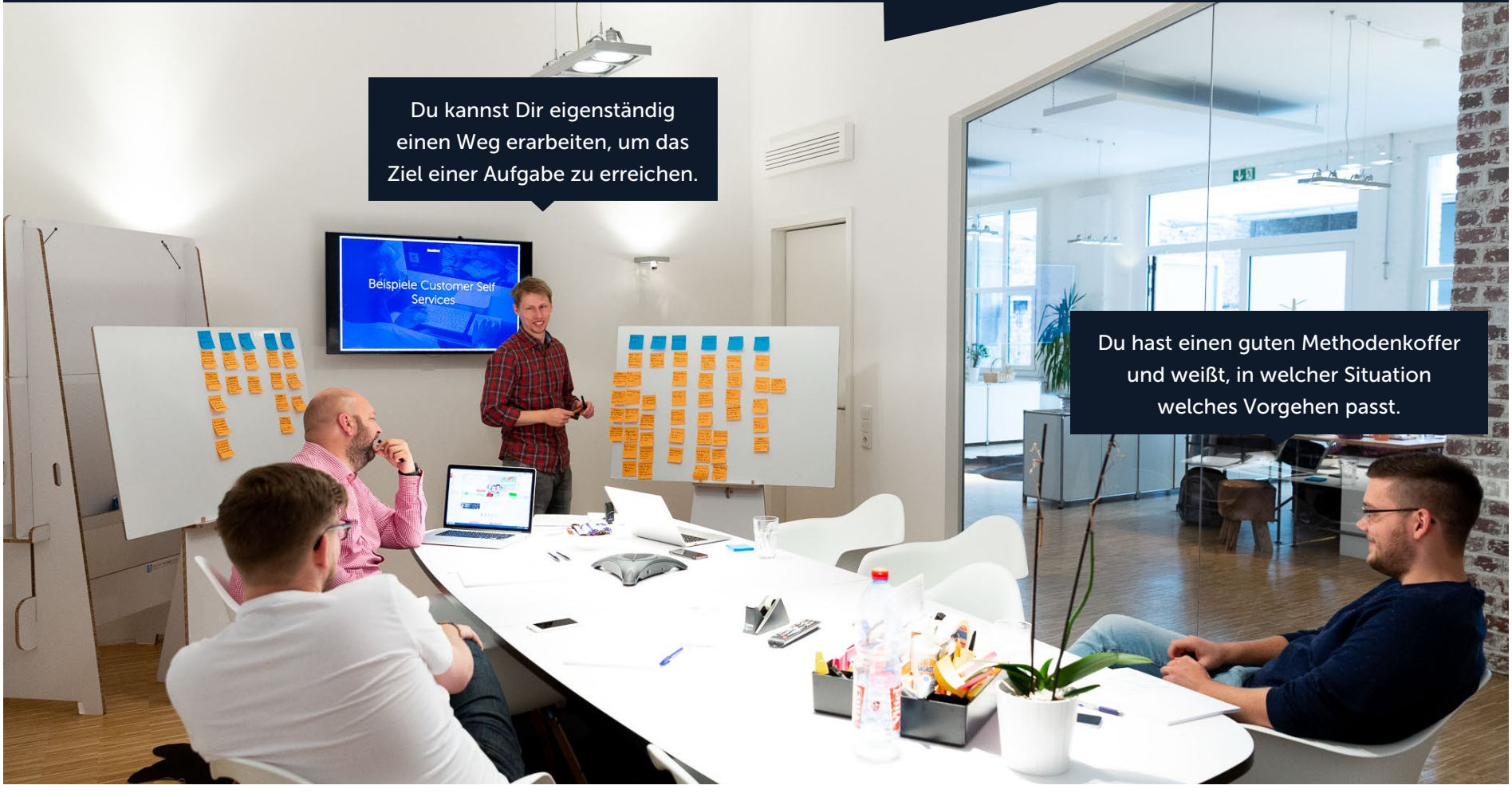
Anforderung

Du bist vielseitig Interessiert mit Expertenwissen in Deinem Bereich (T-Shaped).



Anforderung

Du arbeitest zielorientiert und methodisch.



Anforderung

Du bist ein sympathischer Kollege.



Anforderung

Du hinterfragst Sachverhalte differenziert und kritisch.





Erlebnisse & Beziehungen

Die geheime Zutat unserer Company.

Wir lieben es, Zeit für Austausch, für Beziehungen zu Anderen und für spannende, lustige Erlebnisse zu haben. **Denn es ist wichtig, eine andere Perspektive einzunehmen.**

Beziehungen & Erlebnisse

Fast jedes Jahr machen wir einen Apéro: Ein lockeres Treffen mit Drinks und Essen.



Beziehungen & Erlebnisse

Gemeinsam mit auxmoney veranstalten wir das CX Meetup.



Beziehungen & Erlebnisse

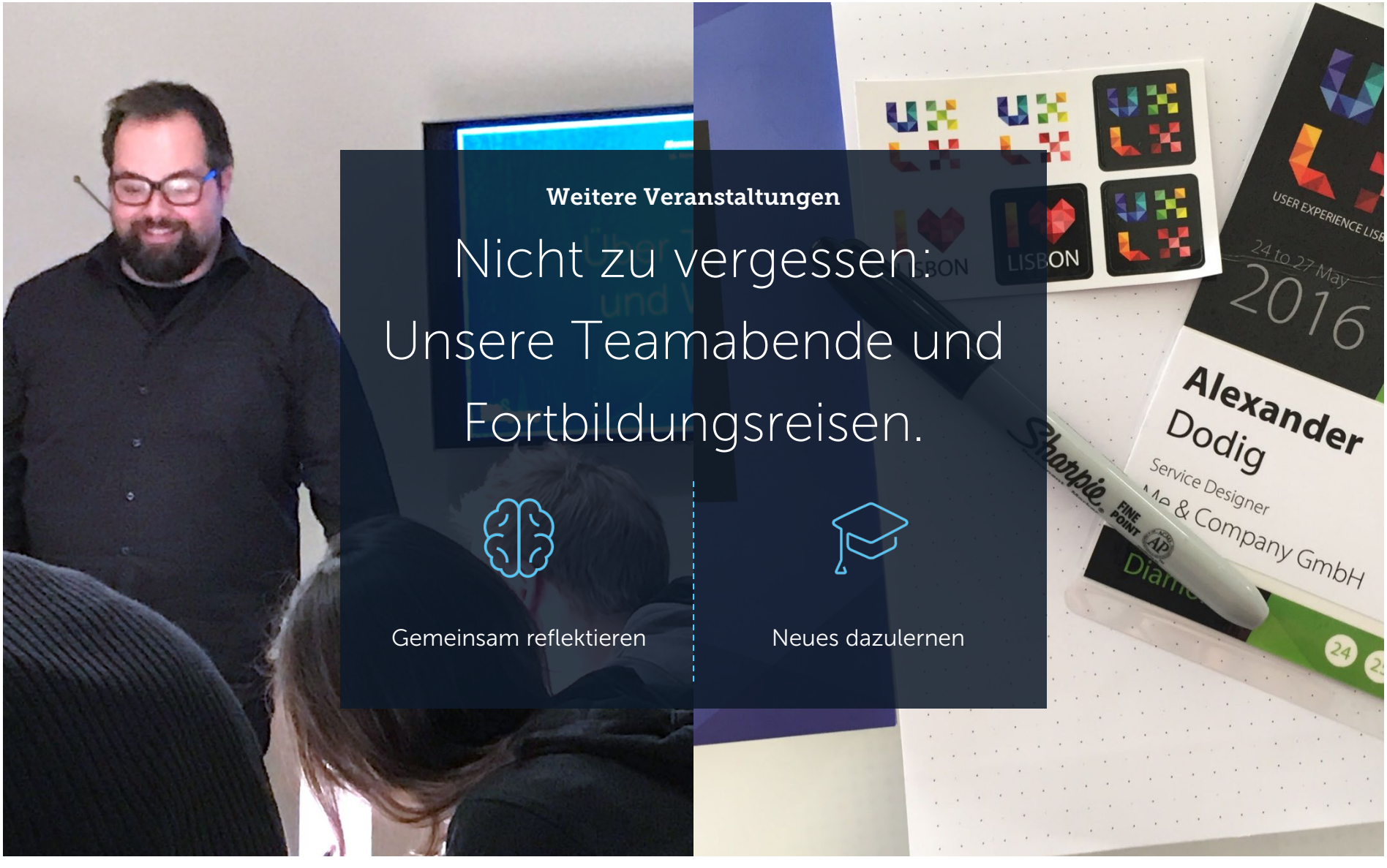
Da kann ja jeder kommen: Jeden 1. Donnerstag im Monat haben wir Open Thursday.



Beziehungen & Erlebnisse

Und ein Mal im Jahr geht's zum „Strategie Offsite" z.B. nach Norderney.





Weitere Veranstaltungen

Nicht zu vergessen: Unsere Teamabende und Fortbildungsreisen.

Gemeinsam reflektieren

Neues dazulernen


MeCracy
Führung
zurück
weiter

Führungssystem für die Organisation

Damit wir uns als Organisation und in den Holons fokussiert in eine Richtung bewegen, haben wir uns ein paar Hilfsmittel zusammengestellt. So definieren wir einen Rahmen, auf dessen Basis eigenständig Entscheidungen getroffen werden.



Vision & Mission

Skizziert unser idealisiertes Zielbild und die Form, mit der wir dieses langfristig erreichen möchten.



Strategie

Priorisiert aktuelle Engpässe und Ziele, mit denen wir uns befassen müssen, um die Vision zu erreichen.



Objectives & Key Results

Überführt strategische Ziele in fokussierte Aktivitäten und messbare Ergebnisse, die wir in kurzen Zeiträumen erfüllen.



How might we-Boards

Strukturieren die aktuellen Barrieren in Aufgabenstellungen, für die wir im Team nach Lösungen suchen.

Führungssystem für die Organisation

Ein (fiktives) Beispiel, wie eine Kaskadierung bei uns aussieht:

Vision von Me & Company:
Wir streben nach einer Zukunft, in der Unternehmen wirtschaftlich erfolgreich sind, weil sie den Faktor Mensch ins Zentrum ihrer Entscheidungen stellen und für eine zukunftsfähige Gesellschaft eintreten.

Engpass: Damit wir unsere Vision erfüllen können, muss unser Team Wissen und Erfahrungen in Bereichen entwickeln, die nicht per Studium erlernt werden können.
Ziel: Neue und bestehende Kollegen in 6-12 Monaten zu Experten ausbilden.

Objektive: Wir erschaffen eine Akademie zur Ausbildung von Talenten, die soviel Mehrwert für unsere Kunden generiert, dass sie sich finanziell selbst trägt.
Key Result: Wir haben pro Jahr mind. 100 zahlende Teilnehmer in unseren Kursen.

HMW-Frage:
Wie können wir uns mit unseren Trainingsformaten von bestehenden Anbietern abgrenzen?
Aufgabe: Erforschung von unerfüllten Bedürfnissen potenzieller Kunden.



Vision & Mission

Skizziert unser idealisiertes Zielbild und die Form, mit der wir dieses langfristig erreichen möchten.

Strategie

Priorisiert aktuelle Engpässe und Ziele, mit denen wir uns befassen müssen, um die Vision zu erreichen.

Objectives & Key Results

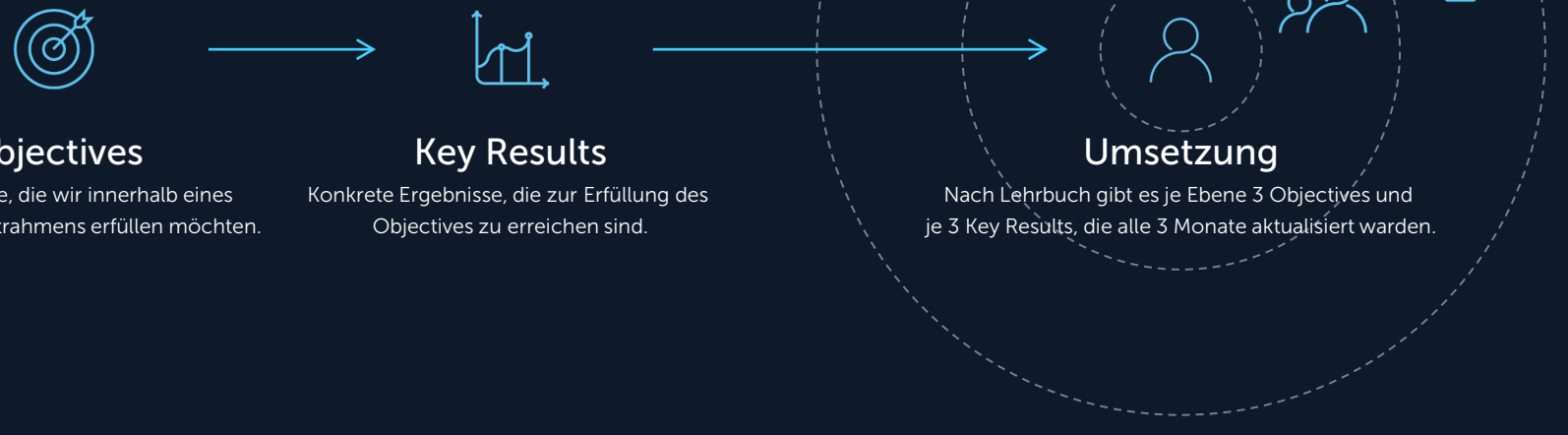
Überführt strategische Ziele in fokussierte Aktivitäten und messbare Ergebnisse, die wir in kurzen Zeiträumen erfüllen.

How might we-Boards

Strukturieren die aktuellen Barrieren in Aufgabenstellungen, für die wir im Team nach Lösungen suchen.

Objectives & Key Results

Auch ohne „Command and Control“ müssen wir sicherstellen, dass wir nicht in verschiedene Richtungen laufen. Deswegen haben wir OKRs eingeführt.



Objectives

Sinnvolle Ziele, die wir innerhalb eines bestimmten Zeitrahmens erfüllen möchten.

Key Results

Konkrete Ergebnisse, die zur Erfüllung des Objectives zu erreichen sind.

Umsetzung

Nach Lehrbuch gibt es je Ebene 3 Objectives und je 3 Key Results, die alle 3 Monate aktualisiert warden.

Objectives & Key Results

Nach 9 Monaten haben wir gemerkt, dass die Umsetzung so nicht für die MeCracy funktioniert. Es waren einfach zu viele Key Results für jeden. Heute läuft es viel besser.

Company OKR sind sowohl strategisch, als auch operativ. Operative Key Results werden vom Holon selbst umgesetzt, an allen anderen arbeitet die gesamte Organisation.



Company OKR

3 Objectives & 3-5 Key Results
alle 6 Monate

Holons leiten ihre OKR einerseits von der Company-Ebene ab, haben aber ebenso die Freiheit eigene Themen voranzutreiben. Der Kundenwert steht im Fokus.



Holon OKR

1-3 Objectives & 1-3 Key Results
alle 3 Monate

Neue OKR, neuer Rollenbedarf. Damit immer das richtige Wissen an den Aufgaben arbeitet, werden die Teams alle 6 Monate neu zusammengestellt.

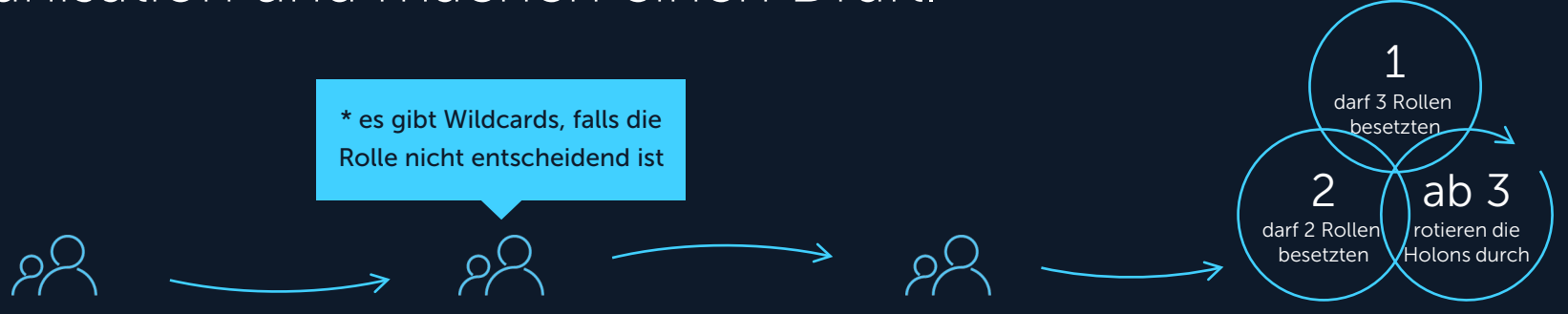


Holon Draft

Neukonfiguration der Teams
alle 6 Monate

Holon Draft

Das beste Team entsteht in der Schnittmenge zwischen Aufgabe, Fähigkeiten und Interessen. Wir haben uns von der NBA inspirieren lassen: Zweimal im Jahr zerlegen wir unsere Organisation und machen einen Draft.



Rollen zuordnen

Jedem OKR werden Rollen zur Umsetzung hinzugefügt.

Rollen priorisieren

Die Holons wählen, welche Rollen* und Links sie am dringendsten benötigen.

Reihenfolge festlegen

Der Holon Me & Company legt per Forced Ranking die Draft Reihenfolge fest.

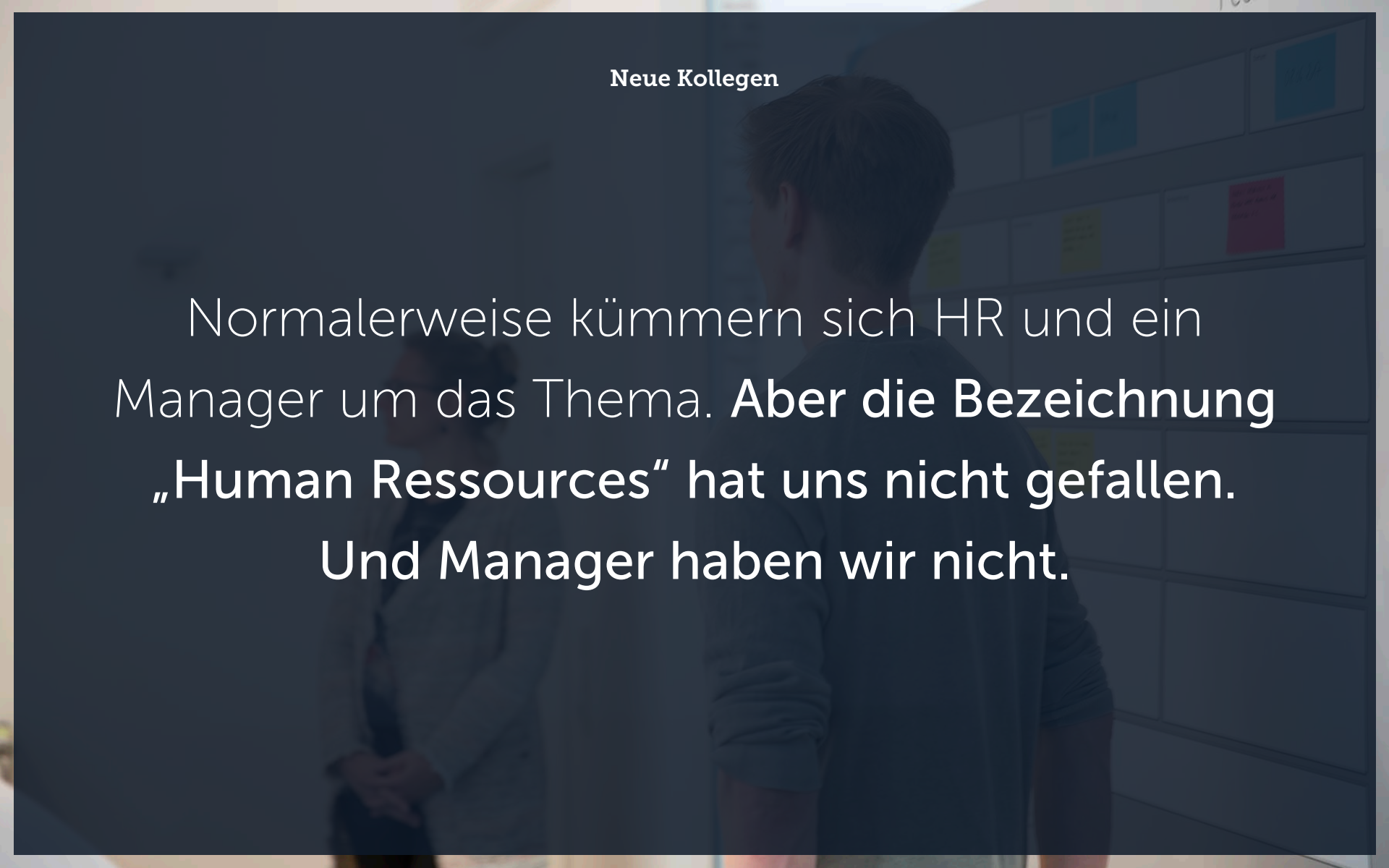
Draft

Die Owner dürfen entsprechend der Reihenfolge nach Anhängern für Ihre OKR suchen.

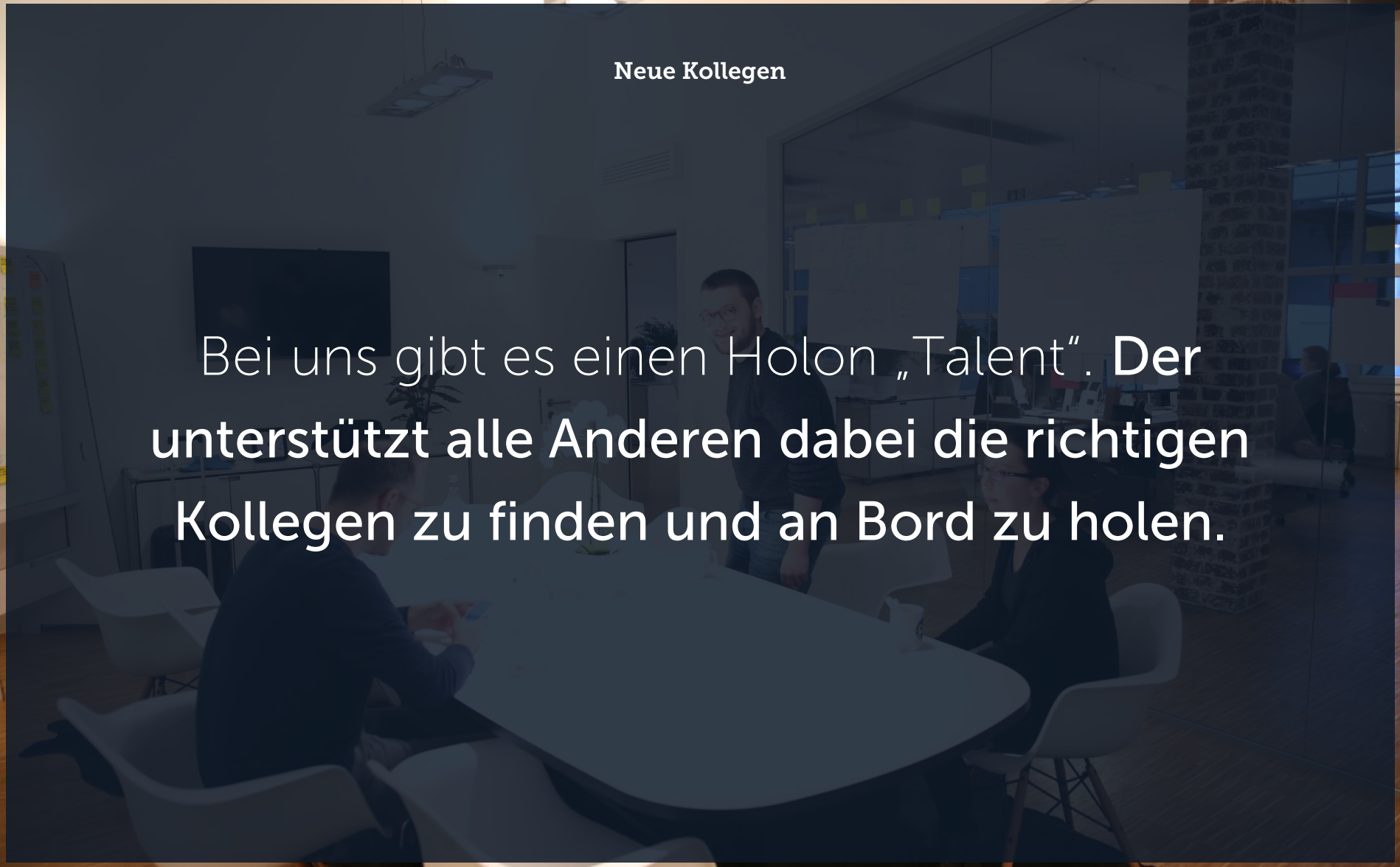


Neue Kollegen

Einstellungen macht bei uns (auch) der Azubi



Normalerweise kümmern sich HR und ein Manager um das Thema. **Aber die Bezeichnung „Human Ressources“ hat uns nicht gefallen. Und Manager haben wir nicht.**



Bei uns gibt es einen Holon „Talent“. **Der unterstützt alle Anderen dabei die richtigen Kollegen zu finden und an Bord zu holen.**

Einstellungssystem

Die Einstellung neuer Team-Mitglieder liegt in der Hand der Kollegen. Das geht, weil wir gemeinsam definiert haben, worauf wir Wert legen – und einen Prozess, in dem wir schon vor der Einstellung viel über die Person lernen.



Regeln für neue Kollegen

In fünf kompakten Kriterien beschreiben wir was uns bei neuen Team-Mitgliedern wichtig ist.



Patensystem

Neue Kollegen erhalten einen Paten, der ihnen hilft anzukommen, sie aber auch bewertet.



Onboarding

Damit der Einstieg bei uns leichter fällt gibt es Starter-Kit und Starter-Journey.

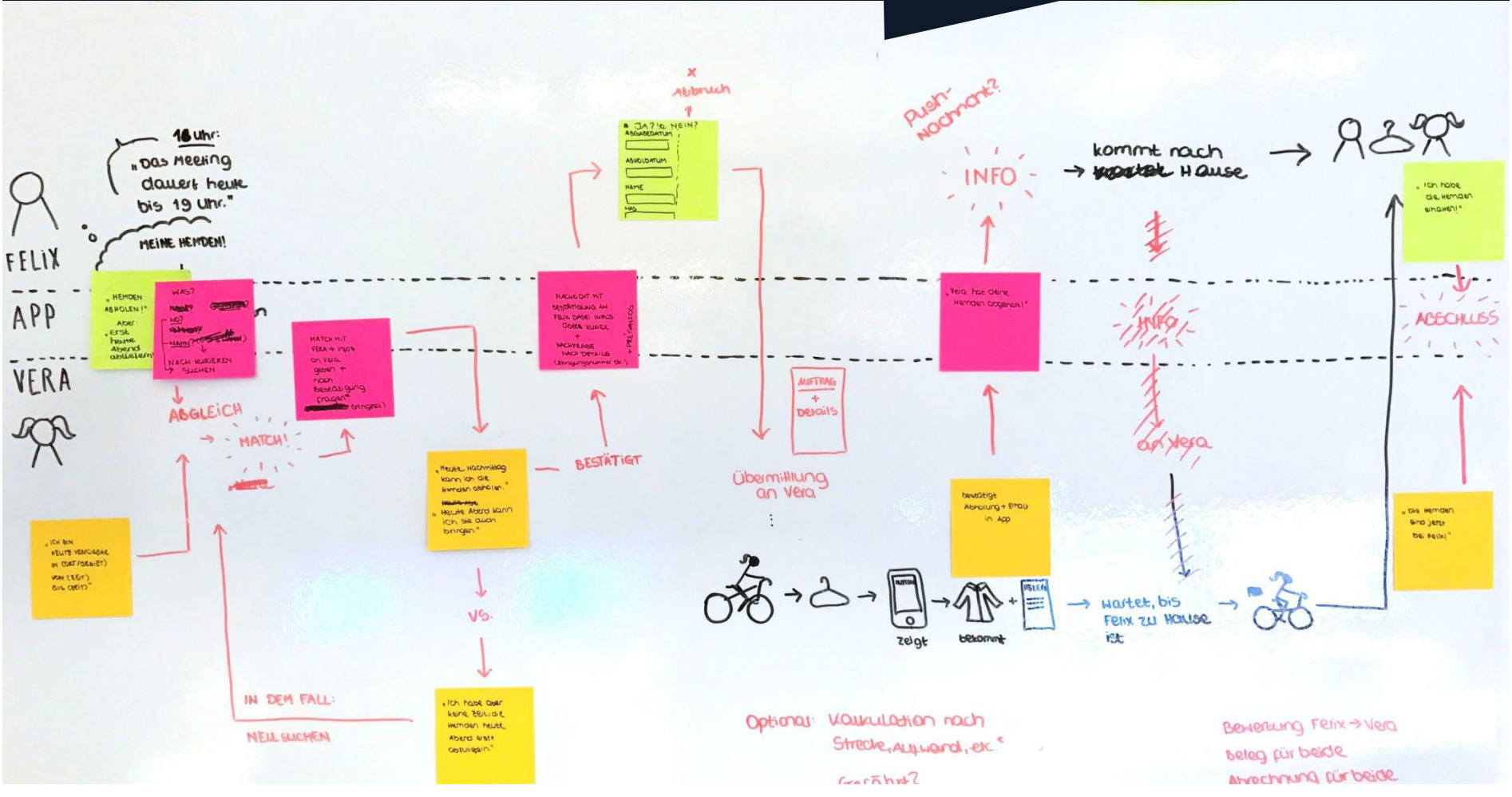
Peer-Recruiting

Kandidaten sprechen bei uns mit den künftigen Kollegen, statt mit Vorgesetzten.



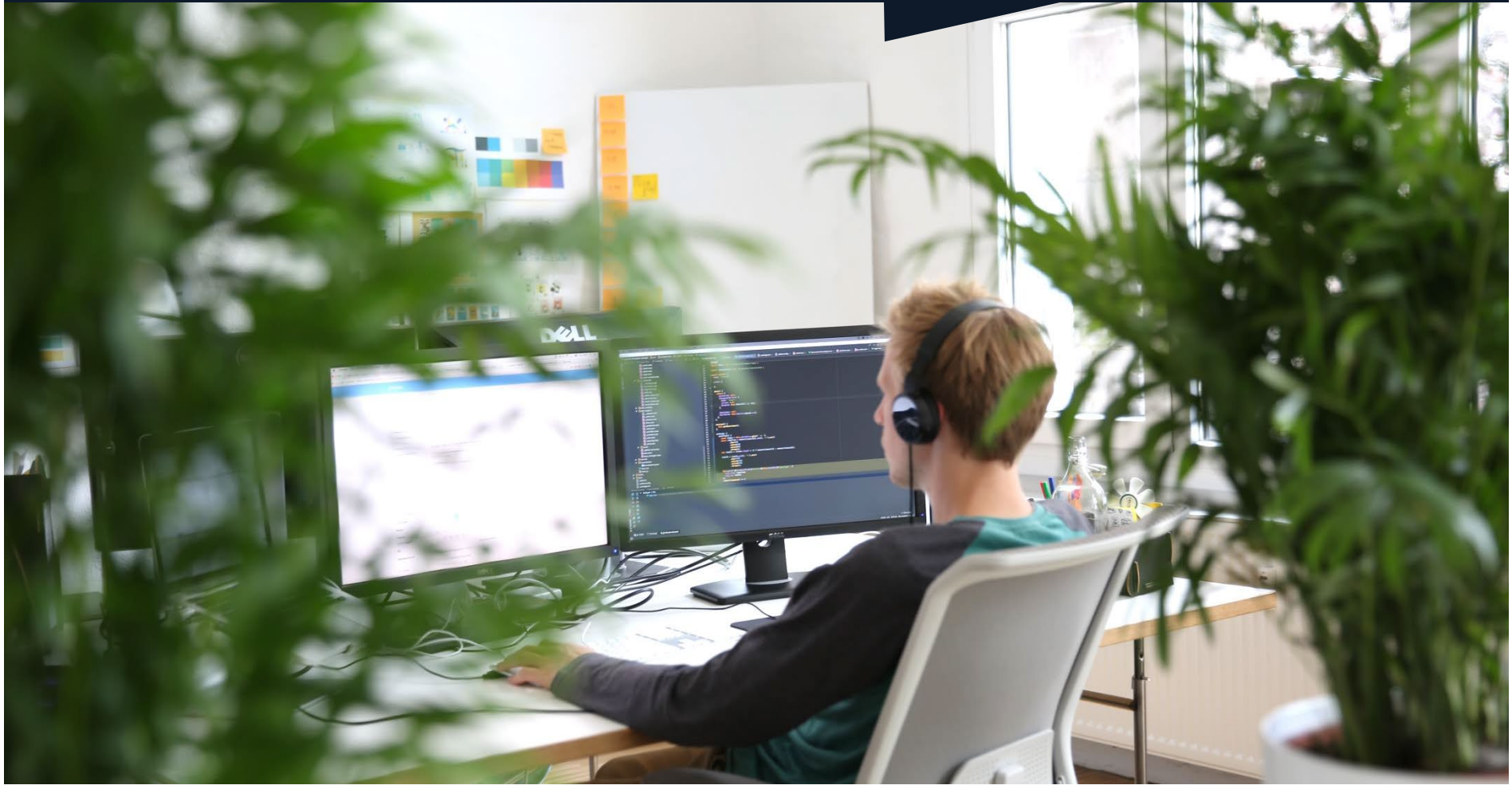
Peer-Recruiting

Mehr als sprechen: In Whiteboard-Challenges lernen wir, wie jemand denkt.



Peer-Recruiting

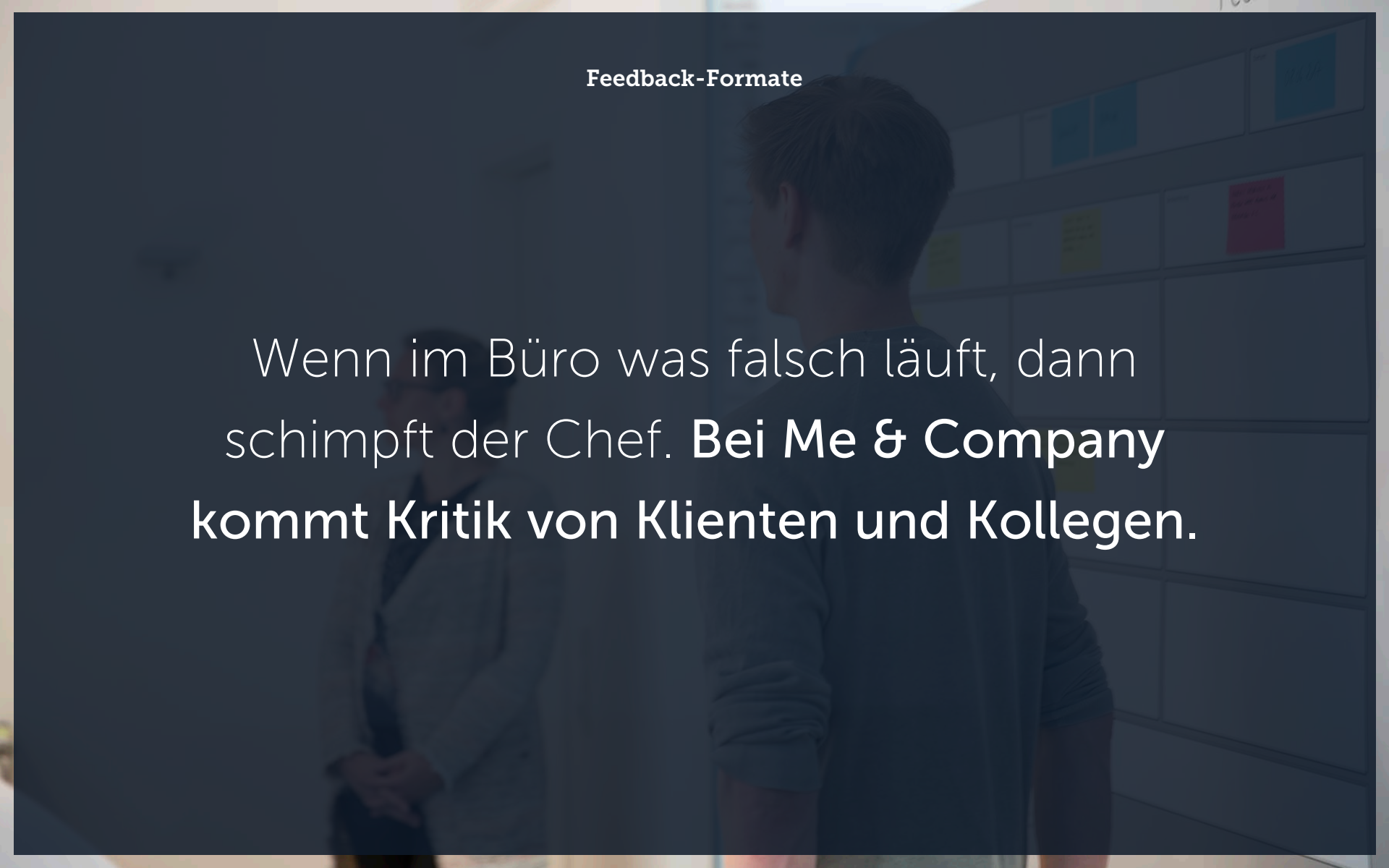
Zum Ausprobieren da: In 1-2 Tagen lernen sich Team und neuer Kollege kennen.





Feedback und Konflikte

Wertschätzung und Kritik sichtbar machen



Wenn im Büro was falsch läuft, dann schimpft der Chef. **Bei Me & Company kommt Kritik von Klienten und Kollegen.**

Feedback-System

Fehler passieren überall und jeden Tag. Und manchmal könnten Aufgaben einfach besser gelöst werden. In vielen Firmen muss das Management ran. Wir finden, Probleme lösen sich am besten, indem wir gemeinsam daran arbeiten.



Teamgeist Sessions

Mal gemeinsam mit unseren Klienten, mal nur intern im Team: In 1-2 Stunden besprechen wir, wie wir unsere Zusammenarbeit verbessern.



Peer-Feedback

Früher hatten wir Personalgespräche, heute holt sich jedes Team-Mitglied zweimal im Jahr Feedback von mindestens zwei Kollegen.



Coffee-Break-Feedback

Wenn es zwischendurch mal nicht so gut läuft, dann machen wir eine Kaffeepause. Im gemeinsamen Gespräch werden Lösungen gefunden.

Teamgeist Sessions

Regelmäßig selbstkritisch zu reflektieren, hilft uns besser zu werden.



Was lief gut und sollte beibehalten werden?

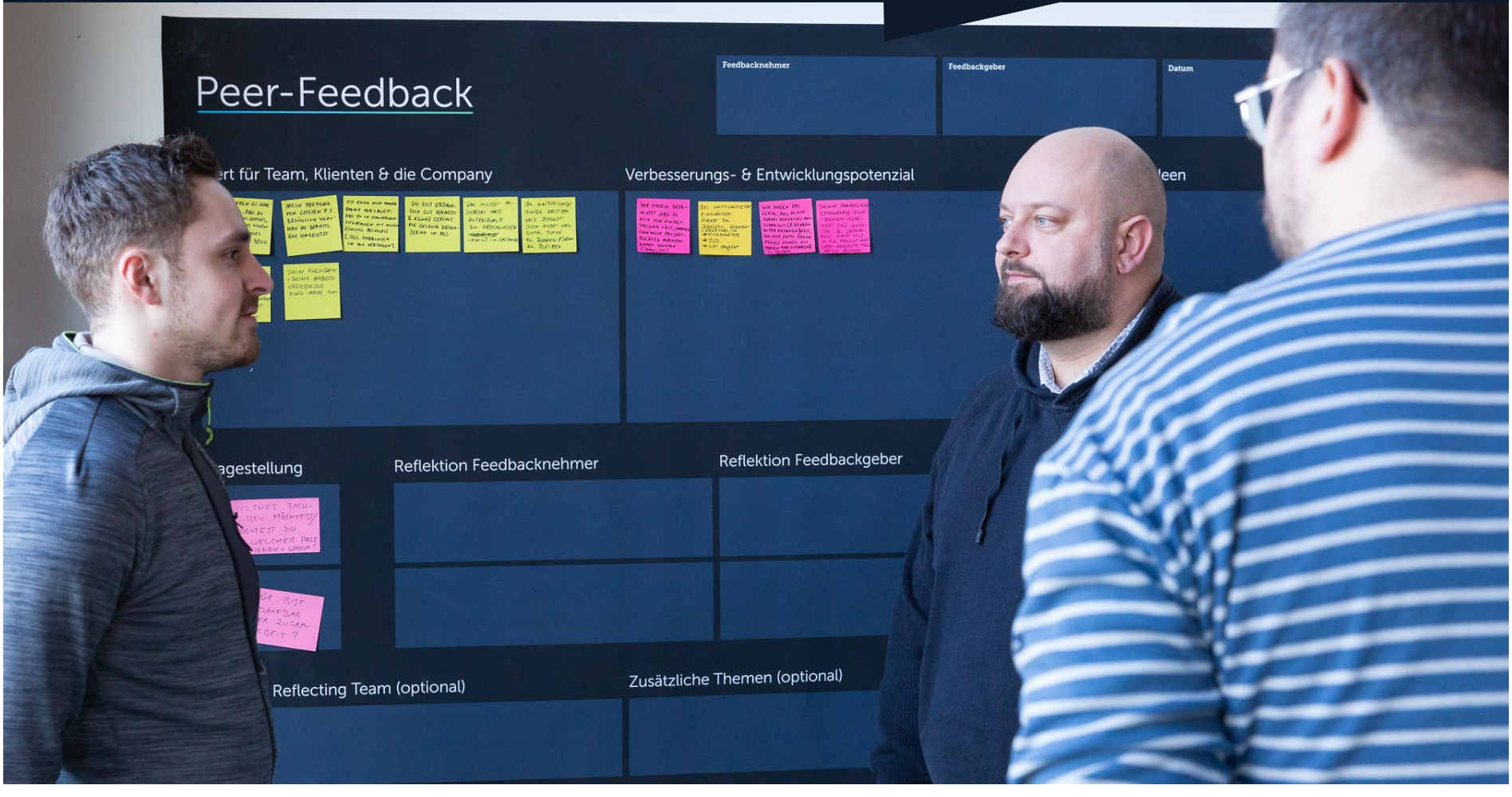
Was könnte beim nächsten Mal besser laufen?

Was sollte nicht noch einmal geschehen?

Phasen innerhalb des Zeitraums

Peer-Feedback

Zwei Kollegen geben Lob, Anerkennung und auch Verbesserungswünsche.



Coffee-Break-Feedback

Im Konfliktfall hilft ein moderiertes Gespräch. Das Team spricht sich aus.



Feedback-Kultur

Gute Feedback-Formate sind die halbe Miete. Die andere Hälfte ist gute Kommunikation. Aber wer glaubt schon, schlecht zu kommunizieren. Nun, unserer Erfahrung nach können wir alle nur besser werden.



Aktives Zuhören

Keine Lösungen, keine Erfahrungen. Dafür echtes Interesse an der Perspektive des Gesprächspartners.

Carl Rogers



Radikale Offenheit

Nur wenn uns jemand wichtig ist, wir zugleich respektvoll und direkt Kommunizieren, wird die Person etwas verändern wollen.

Kim Scott



Gewaltfreie Kommunikation

Statt Verhalten zu bewerten, schaffen wir empathische Momente und sorgen dafür, dass eine gemeinsame Basis entsteht.

Marschall Rosenberg

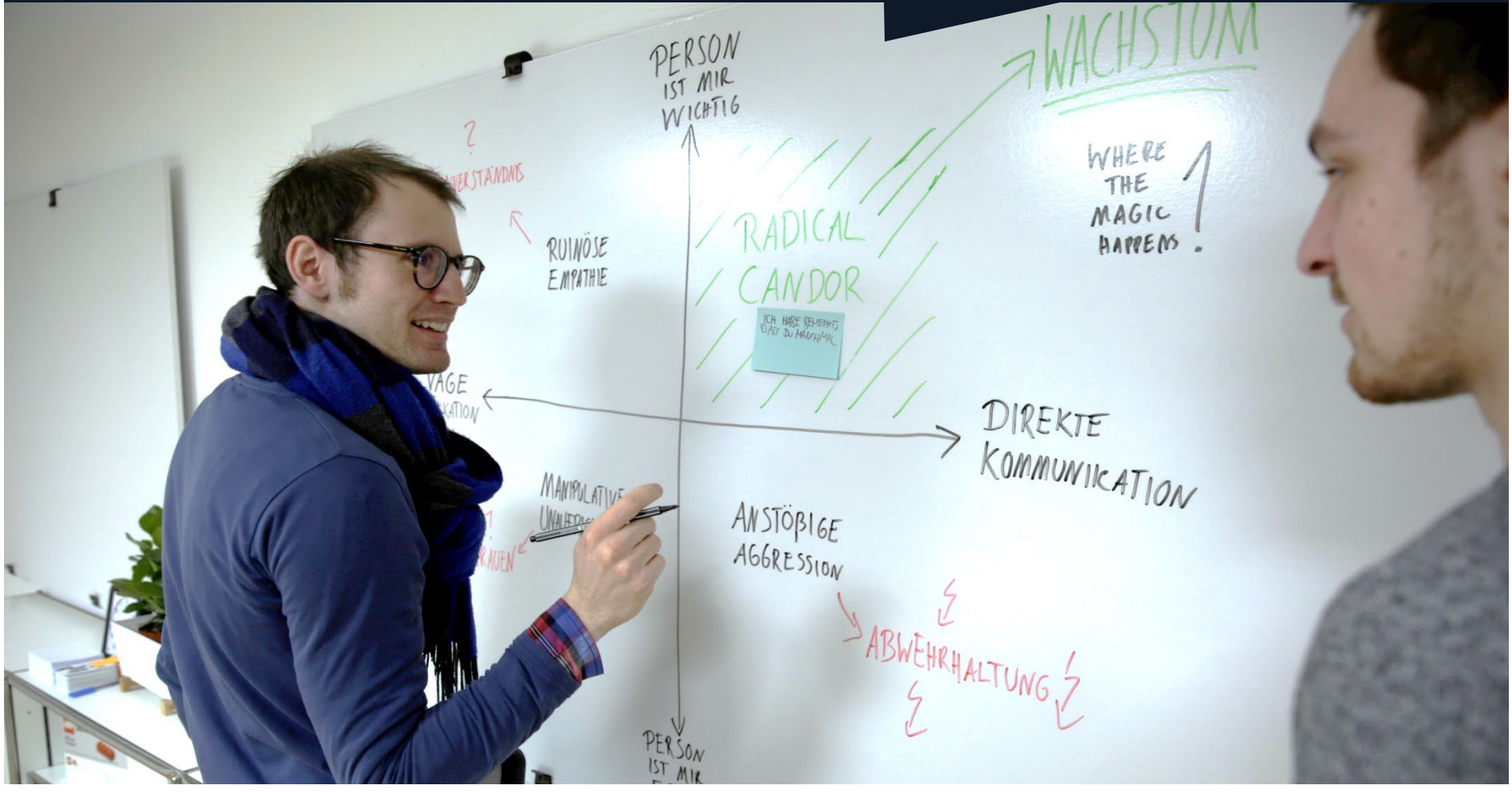
Aktives Zuhören

Manchmal sind es kleine Dinge: Augenkontakt, Wiederholungen, Beraten mit Fragen.



Radikale Offenheit

Mit dem Modell der Ex-Google Managerin sorgen wir für persönliches Wachstum.



Gewaltfreie Kommunikation

Beobachtungen statt Bewertungen und Bedürfnisse als Ich-Botschaft senden.



Kündigungen

Keiner mag sie. Daher führen Kollegen mehrfach Gespräche, suchen gemeinsam Lösungen. Dennoch kommen wir vereinzelt nicht weiter. Das sind unsere Gründe, warum man nicht im Team sein darf. Am Ende entscheidet das Team.



Keine Loyalität

Wenn das Vertrauen zwischen dem Team und der Person gestört ist.



Kein Kultur-Fit

Wenn die Person nicht in unsere Kultur passt.



Keine Holons

Wenn die Person in keinem Holon mitarbeiten kann.

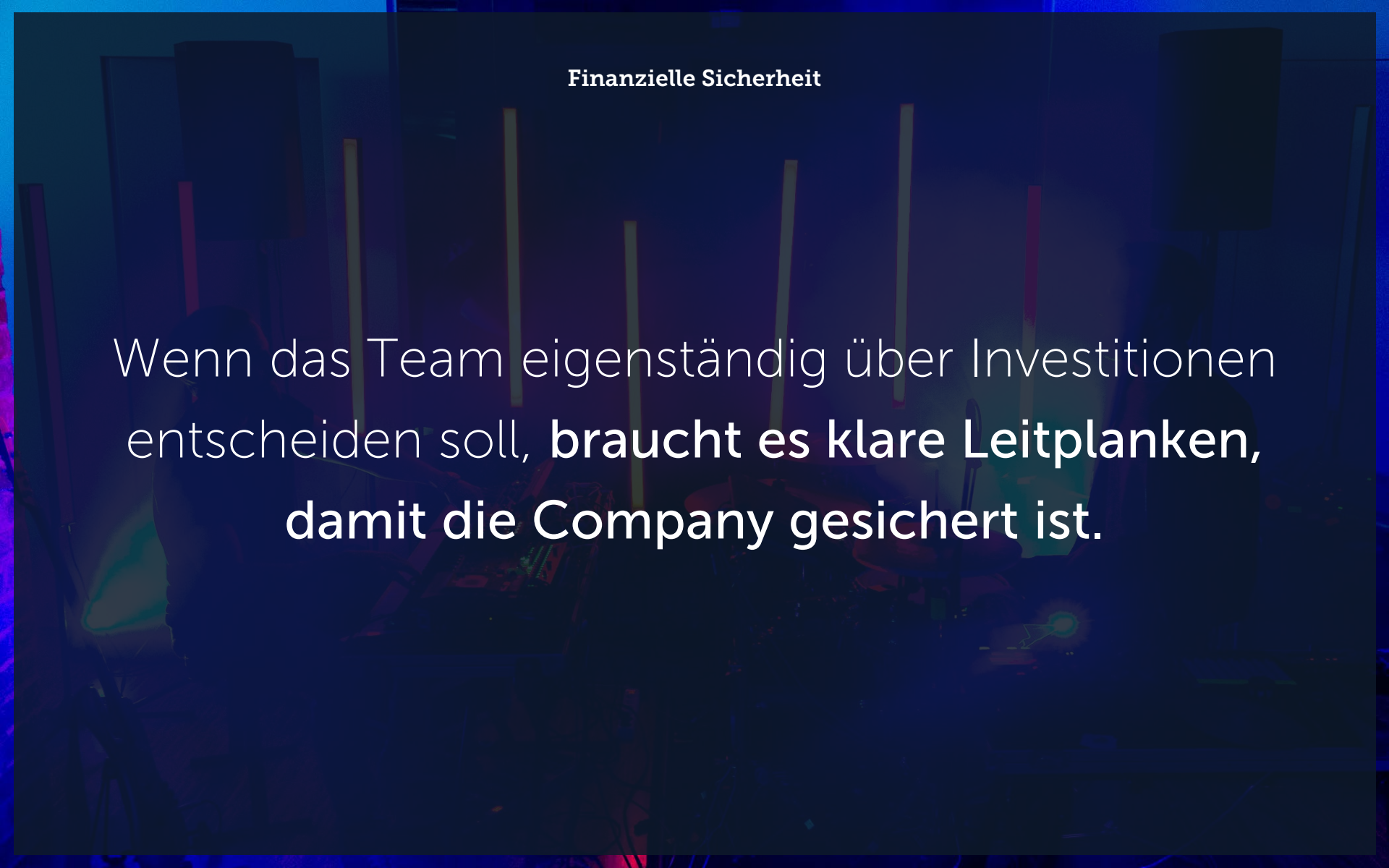


Kein Geld

Wenn Me & Company sich aus wirtschaftlichen Gründen verkleinert.

MeCracy





Wenn das Team eigenständig über Investitionen entscheiden soll, **braucht es klare Leitplanken, damit die Company gesichert ist.**

Bei Me & Company investieren wir nur, wenn wir sechs Monate alles bezahlen können, ohne dass ein einziger Euro verdient werden muss. **Selbst, wenn wir dadurch langsamer wachsen.**

Transparenz

Damit auch jeder weiß, wie es aktuell in der Company aussieht, veröffentlichen wir vier für uns relevante Indikatoren. Die sind schnell erhoben, zeigen wie es steht und liefern die Antwort, ob wir einstellen und investieren können.



Sicherheitsmarke

Wie viel EUR / Prozent sind wir unter oder über unserer Sicherheitsmarke?



Trendbarometer

In welcher Relation stehen die monatlichen Einnahmen und Ausgaben zueinander?



Pipeline

Welchen Wert hat unsere Growth-Pipeline, die Wahrscheinlichkeit mit einberechnet?



Teamerfolg

Wie ist der aktuelle Stand zu Gewinn und Verlust im laufenden Jahr?

Gehälter und Boni

Das „Nie-wieder-verhandeln“-Gehaltssystem



Wenn sich jeder selbst mehr Verantwortung geben bzw. nehmen kann, wofür noch Beförderungen? **Für mehr Geld natürlich.**

Gehaltssystem

Ganz gleich auf welcher Seite des Tisches man sitzt: Gehaltsverhandlungen nerven. Aus diesem Grund haben wir sie abgeschafft und gegen ein Gehaltssystem getauscht, in dem jeder automatisch mehr Geld bekommt.



Verantwortung

Jede Rolle hat ihre eigenen Gehaltsstufen. Je konzeptioneller oder strategischer die Rolle, desto höher sind die Verdienstmöglichkeiten.



Erfahrung

Ein wichtiger Faktor, von dem sich Leistung ableiten lässt, ist die Berufserfahrung. Sie ist zentrale Grundlage für die Gehaltseinstufung.



Agilität

Das individuelle Gehalt richtet sich vor allem nach den ausgeübten Rollen. Bis zu fünf Rollen können anteilig in das Gehalt einfließen.

Für alle einheitlich

Regel Nr. 1: Man verdient nicht weniger, auch wenn man eine neue Rolle annimmt.

Gehalt berechnen

Einstellungen	Datum
Tag der Berechnung	27.11.2020

Basiserfahrung	Datum	Erfahrung	Jahre	Monate
Wann war Dein erster Arbeitsmonat nach Deiner Ausbildung (auch nach Trainees)?			0	0
Wann war Dein erster Arbeitsmonat bei Me & Company?			0	0

	Monate	Prozent	Abzug	Jahre	Monate
Wie viele Monate hast Du seitdem nicht gearbeitet?		100%		0	0
Wie viele Monate hast Du seitdem in Teilzeit gearbeitet?		50%		0	0

Kinderbonus	1. Kind	2. Kind	3. Kind	Bonus
Wann wurde/n Dein/e Kind/er geboren?				

Angerechnete Berufserfahrung	
Angerechnete Erfahrung bei Me & Company	

Rollen in den letzten 6 Monaten	Std.	Shu ha ri	#1 Tag	Abzug	Erfahrung	Jahre	Monate
Agile Coach	387	Keine	L.05.2001	0 Monate		19	6
Agile Organisation Designer	225	Ha				6	4
Bitte auswählen						0	0
Bitte auswählen						0	0
Bitte auswählen						0	0

Bitte wähle, wie viel Vorerfahrung Du an Deinem ersten Tag in dieser Rolle hattest:

Keine = Keine Vorerfahrung

Shu = Wissen wird nur kopiert

Ha = Wissen wird auf Kontext angepasst

Ri = Wissen wird zur Weiterentwicklung

	Urlaub	Fortbilden
Wie viele freie Tage möchtest Du haben?	25	5

Gehaltssystem

Wirtschaftsnobelpreisträger Daniel Kaheman und Ökonom Angus Deaten haben herausgefunden, dass Gehälter über 60.000 Euro nicht glücklicher machen. Wir finden auch, dass gute Lebensqualität für optimale Arbeitsergebnisse sorgt.



Geregelte Arbeitszeit

Der Tag bei Me & Company hat acht Stunden. Damit berechnen wir unsere Wirtschaftlichkeit. Ab 10% Mehrarbeit wird ausgeglichen.



Flexible Arbeitszeit

Christoph hat Bandprobe um 17 Uhr, Nils arbeitet gern schon um 7:30 Uhr. Bei uns plant jeder seinen Tag selbständig.



Urlaub & Fortbildung

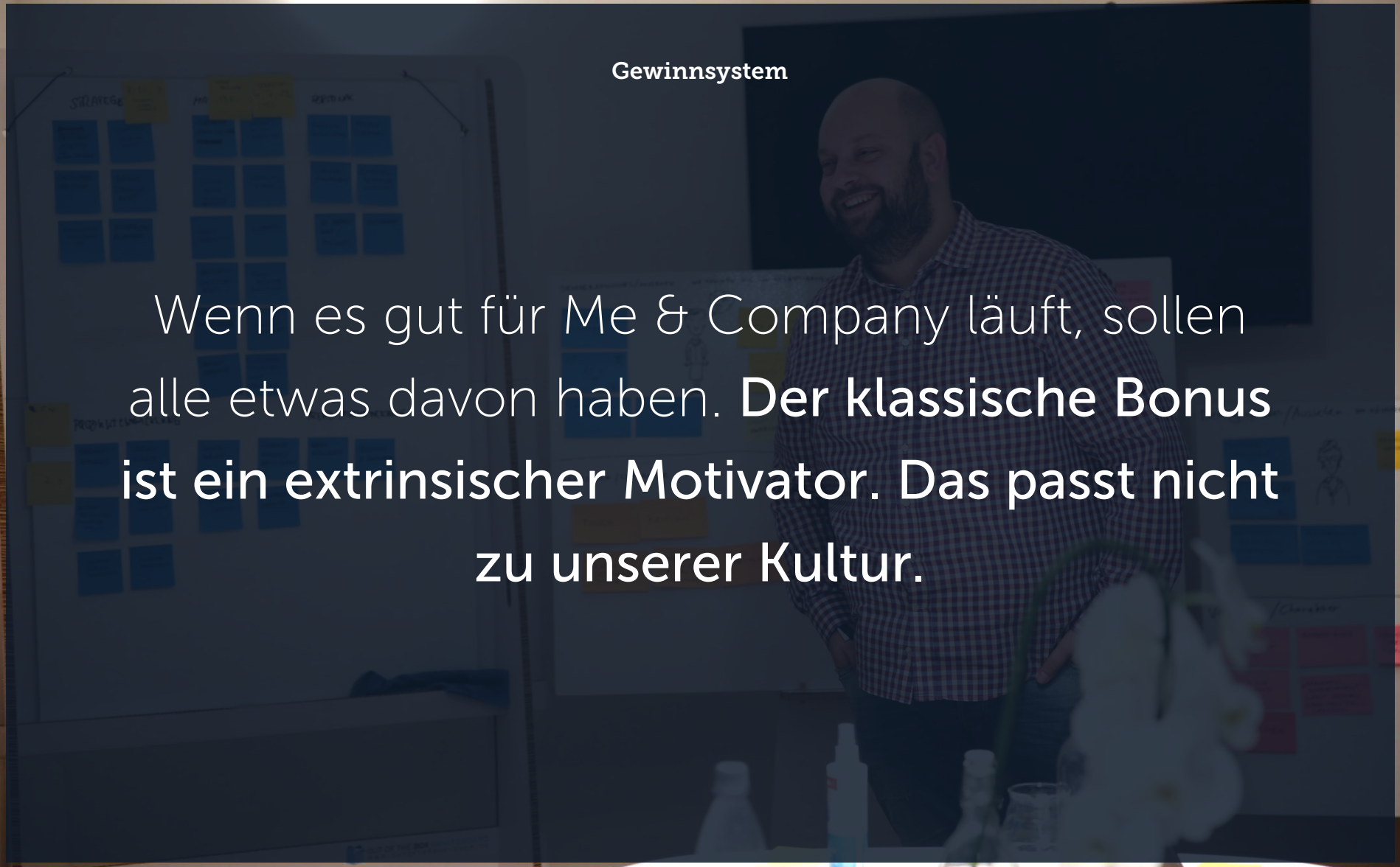
Jeder braucht Pausen. Aber jeder braucht sie anders. Daher konfiguriert bei uns jeder Urlaub und Fortbildungstage nach eigenen Wünschen.



Gehaltsniveau

Klar haben wir Gehälter über 60.000 Euro. Aber wir vertreten die Meinung, dass man Talente begeistern sollte, statt sie zu kaufen.

Mehr zur Studie aus 2010 gibt es hier.



Wenn es gut für Me & Company läuft, sollen alle etwas davon haben. **Der klassische Bonus ist ein extrinsischer Motivator. Das passt nicht zu unserer Kultur.**

Gewinnsystem

Bonussysteme sind ja so 1847.* Sie hemmen Kreativität und intrinsische Motivation nachweislich. Dennoch sollen alle am Erfolg teilhaben, schließlich sind sie dafür verantwortlich. Wir teilen Teile des Gewinns und verplanen den Rest gemeinsam.



Team

10% des Jahresüberschusses werden im Verhältnis zum Gehalt im Team verteilt. So erhält jeder Anteil am gemeinsamen Erfolg.



Gesellschafter

Bei uns soll niemand nur für die Gesellschafter arbeiten. Die bekommen auch 10%, damit sie im Alter sicher sind und sich ums Wachstum kümmern.



80% Wachstumsvision

Für den verbleibenden Überschuss gibt es eine Wachstumsvision. Darin werden Wünsche für künftige Investitionen gesammelt.

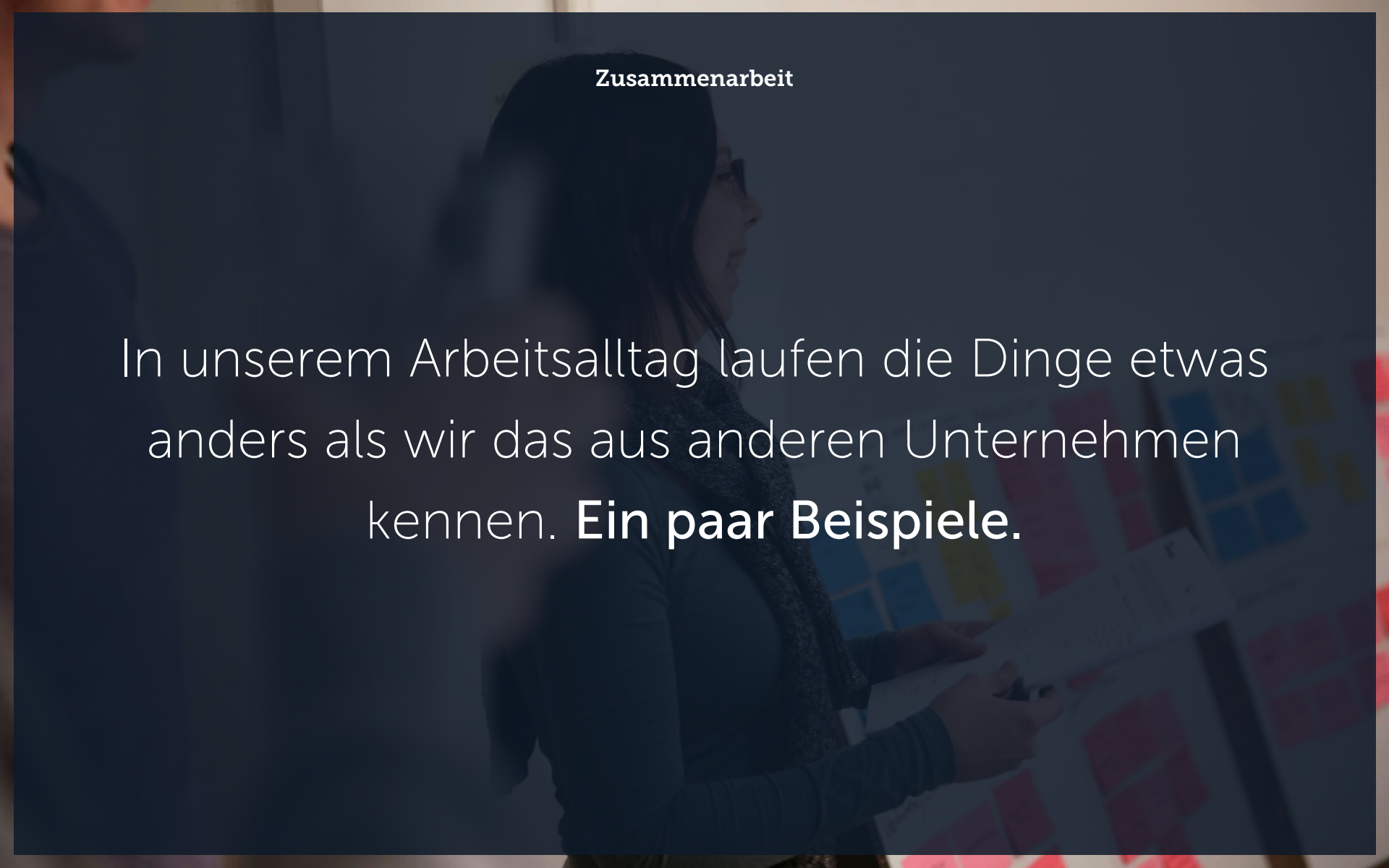
*Die älteste bekannt gewordene derartige Entlohnung in Deutschland wurde 1847 von dem Mecklenburgischen Gutsbesitzer Johann Heinrich von Thünen eingeführt.

MeCracy



Zusammenarbeit

zurück weiter



In unserem Arbeitsalltag laufen die Dinge etwas anders als wir das aus anderen Unternehmen kennen. **Ein paar Beispiele.**

Daily Standup

Jeden Morgen machen wir unser Daily: Mehr Dialog, weniger Missverständnisse.



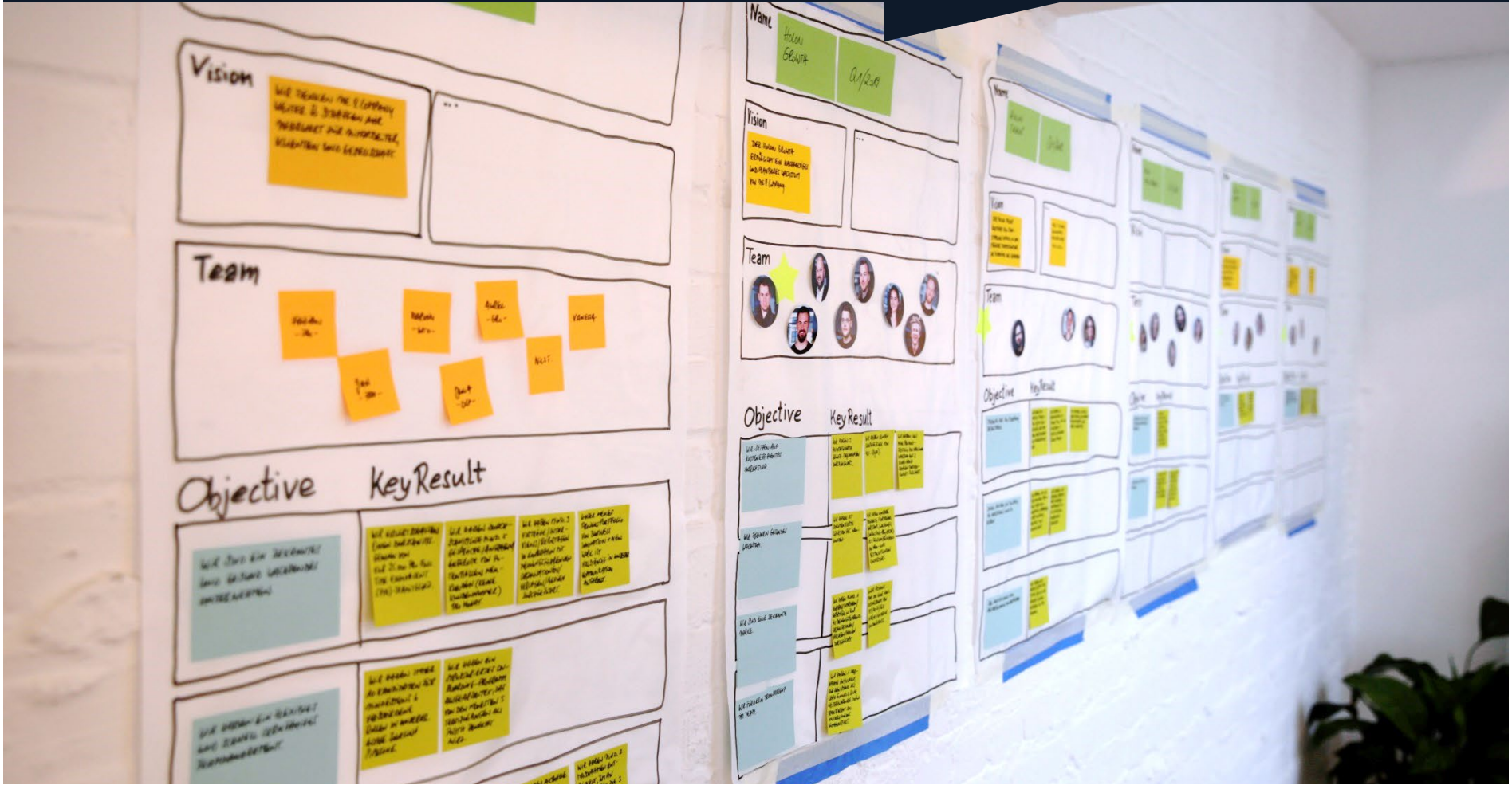
Weekly

Immer Montags nehmen wir uns Zeit, einen Überblick zu laufenden Projekten ...



Weekly

... potenziell neuen Aufträgen und dem Status in den Holons zu sprechen.



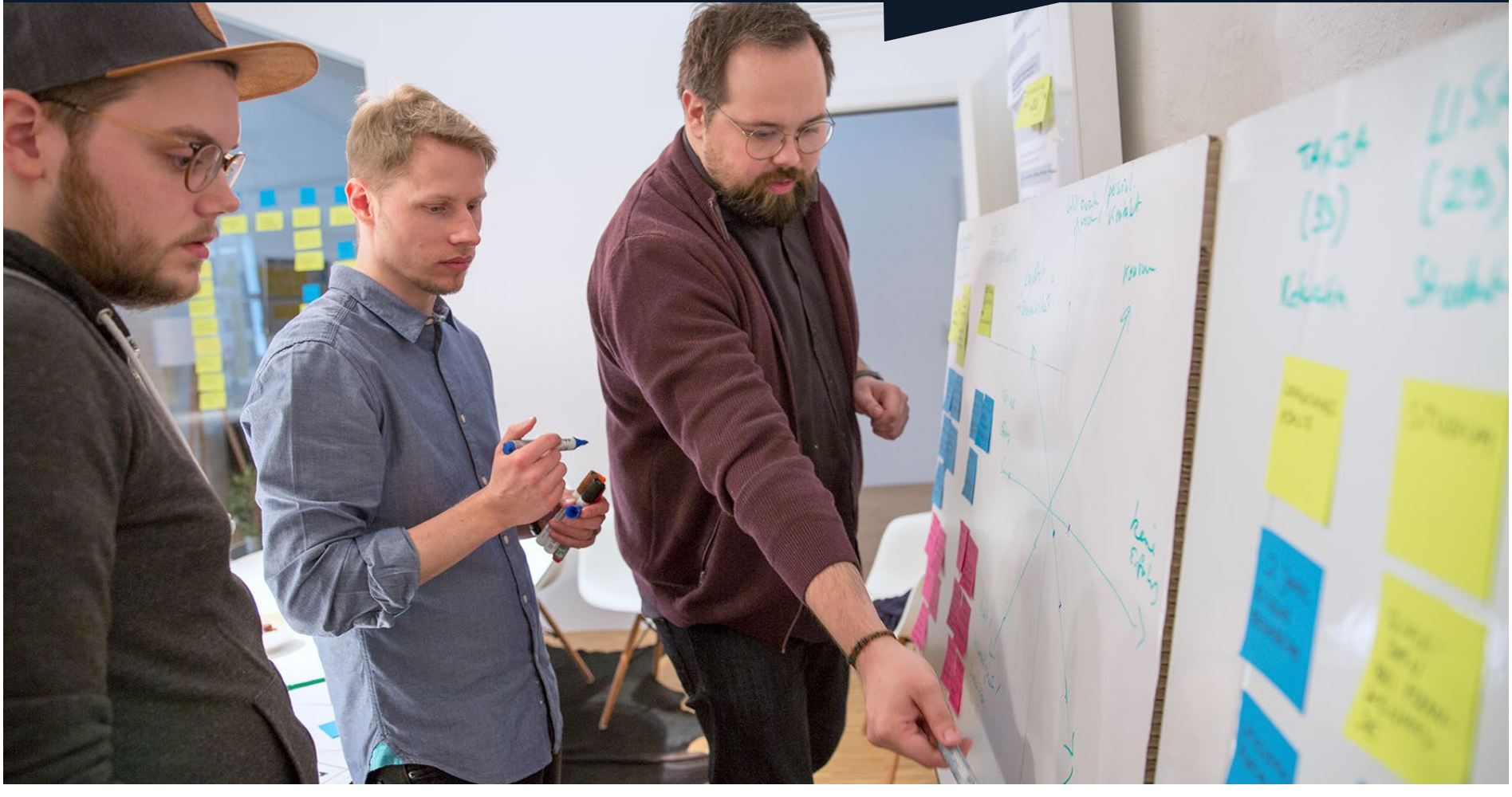
Pairing

Wenn es kompliziert wird, arbeiten zwei Kollegen parallel an einer Aufgabe.



Workshops

Statt Meetings haben wir Workshops – weniger Blabla, mehr miteinander.



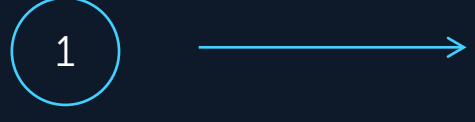
Visuelles Arbeiten

Damit alle vom gleichen sprechen, haben wir unzählige visuelle Tools.



Homeoffice

2015 gab es den Wunsch, für eine bessere Konzentration oder den Besuch des Handwerkers von Zuhause arbeiten zu dürfen. Haben wir gemacht. In 2018 wurde Homeoffice nur 0,5% genutzt, weil trotz Großraum alle Rücksicht nehmen.



Ankündigen

Wer mal von Zuhause oder in Tel Aviv* arbeiten möchte äußert den Wunsch einfach im Team.



Machen

Kein Feedback heißt Freigabe: Kommt kein Veto, geht es los. Für eine optimale Verbindung ins Büro gibt es VPN & Slack.



Lassen

Laut Team wird das Homeoffice kaum genutzt, weil man sich im Büro einfach besser konzentrieren und austauschen kann.

*Jan hat mal eine Konferenz in Tel Aviv besucht und die Reise mit einem Wochenende verbunden. Die zwei Überbrückungstage hat er vor Ort gearbeitet.

MeCracy

Raum



zurück weiter

Flexible Räume

Auf Veränderung anpassbar: Unsere Möbel sind tragbar oder können gerollt werden.



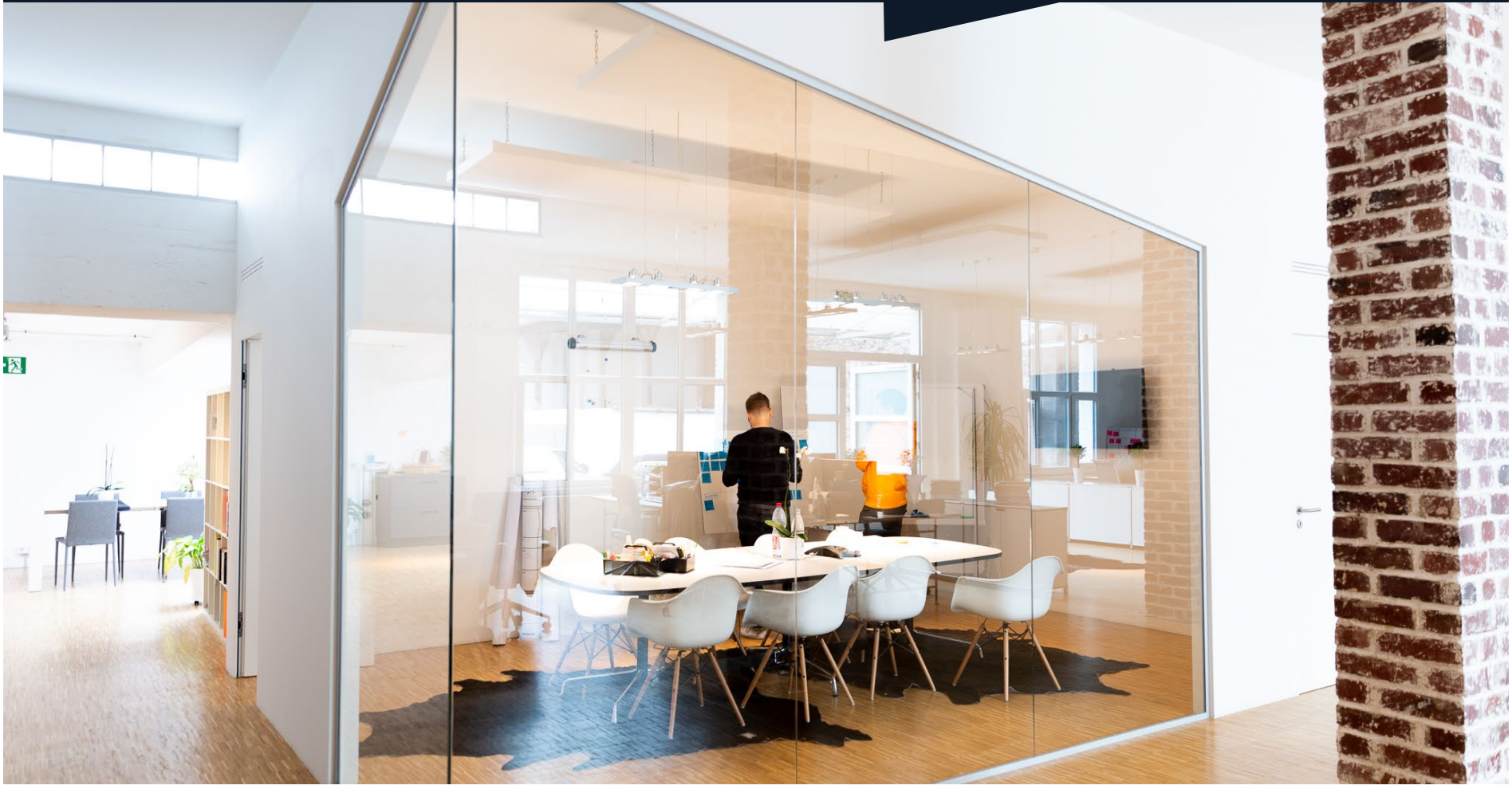
Flexible Räume

So können wir in 15 Minuten einen Workshop-Raum zur Event-Fläche umbauen.



Raumkonzept

Für Telefonate, zum Lesen oder zur Zusammenarbeit gibt es eigene Zonen.



Kollaboration

Überall gibt es Freiflächen und Whiteboards, an denen man arbeiten kann.



Bibliothek

Man kann nicht alles Wissen. In unserer Bibliothek stehen dafür über 450 Bücher.



Wall of Fame

Damit wir uns unserem Fortschritt bewusst sind, stellen wir unsere Projekte aus.



MeCracy

Tools und Prozesse



Digitale Tools

Workshops, Pairing, Daily Standups: Agiles Arbeiten ist nicht schneller – nur effektiver. Doch dank einiger digitaler Tools arbeiten wir auch am Rechner enger zusammen.



Kommunikation: Slack

E-Mails sind wichtig, aber langsam. Mit dem Chat von Slack sparen wir uns Formalitäten und erhalten mehr Struktur.



Aufgaben: Asana

Ob klassische Todo-Liste oder Kanban-Board: Asana ist unsere Wunderwaffe zur Organisation unserer Aufgaben und Prozesse.



Dokumentation: Confluence

Parallel an einem Dokument arbeiten und dennoch immer den aktuellen Stand haben. So nutzen wir das Wiki von Atlassian.



CRM: HubSpot

Damit wir die Anfragen von neuen und bestehenden Klienten im Blick haben, setzen wir auf HubSpot.



Buchhaltung: Avaza

Abrechnungen, Auslastung, Controlling in Projekten: Dank Avaza haben wir jederzeit Transparenz über unsere Zahlen.

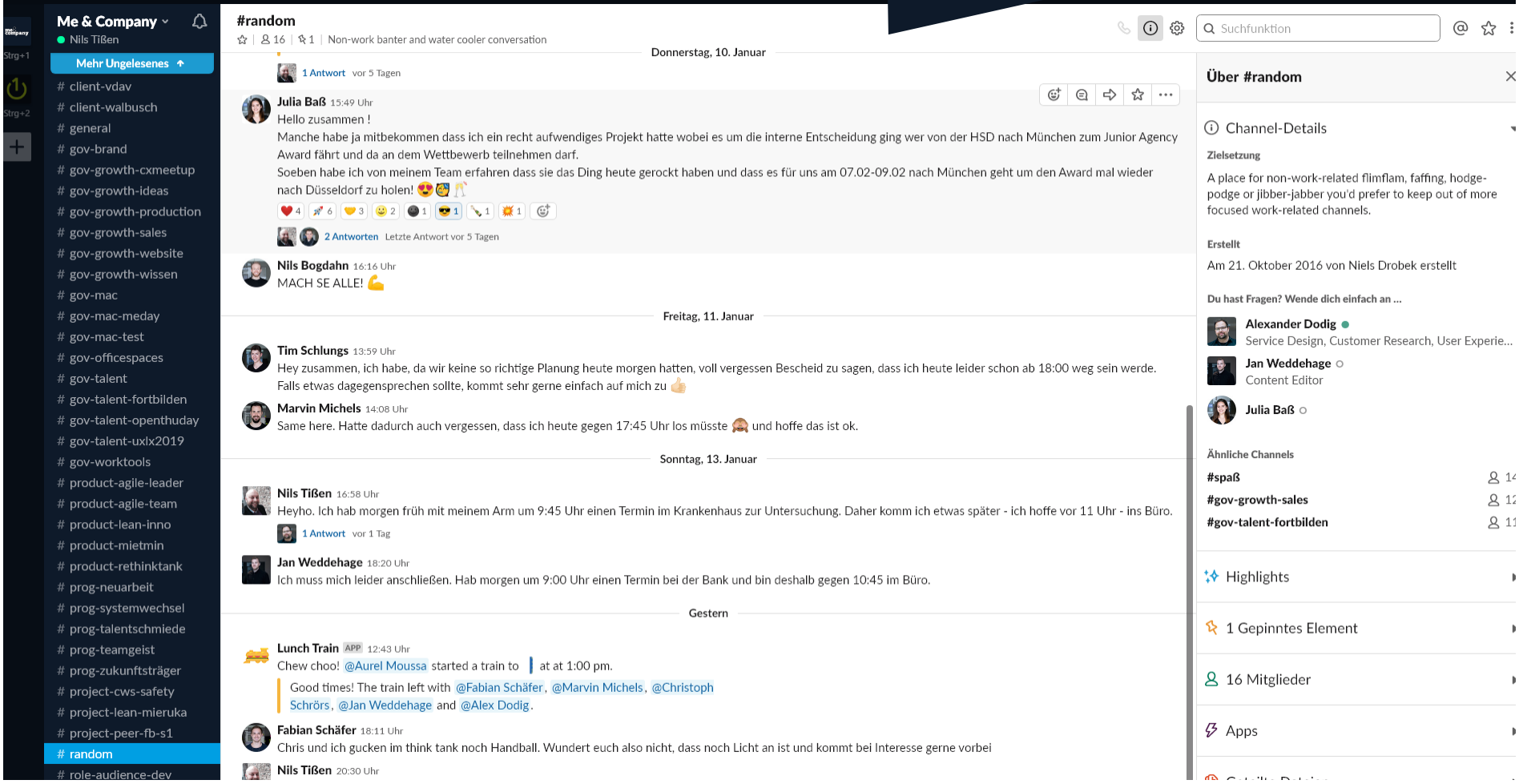


Automation: Zapier

Viele Verwaltungsaufgaben, wie Urlaube, Fortbildungsbudget oder Krankmeldungen haben wir mit Zapier nahezu voll automatisiert.

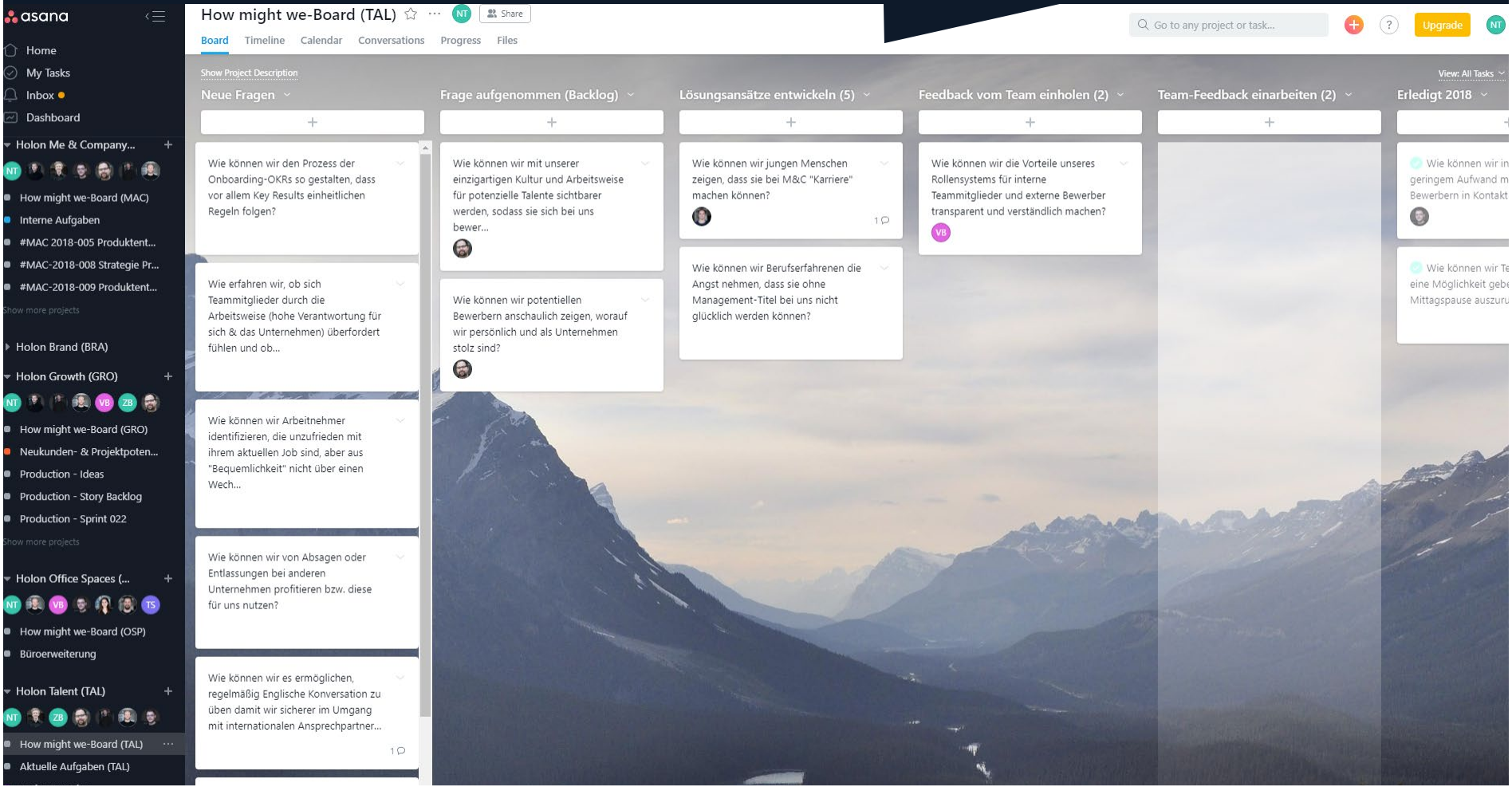
Slack

Ein Chat, der mehr ist: Schneller Austausch, Spaß und immer ein Status quo.



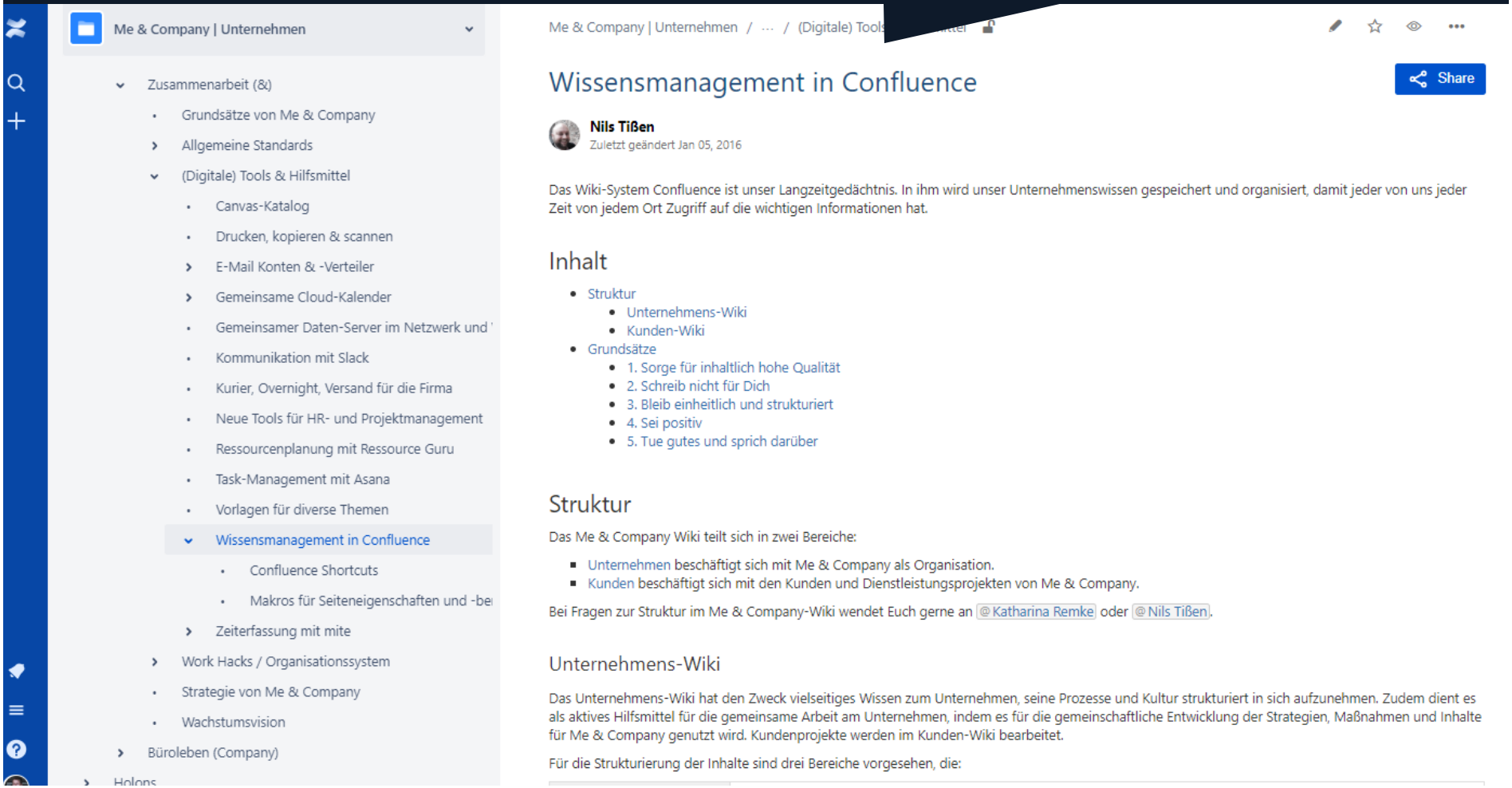
Asana

Aufgaben strukturieren, zuweisen und über Zwischenstände abstimmen.



Confluence

Gemeinsam an einem zentralen Ort arbeiten, Wissen und Projekte dokumentieren.

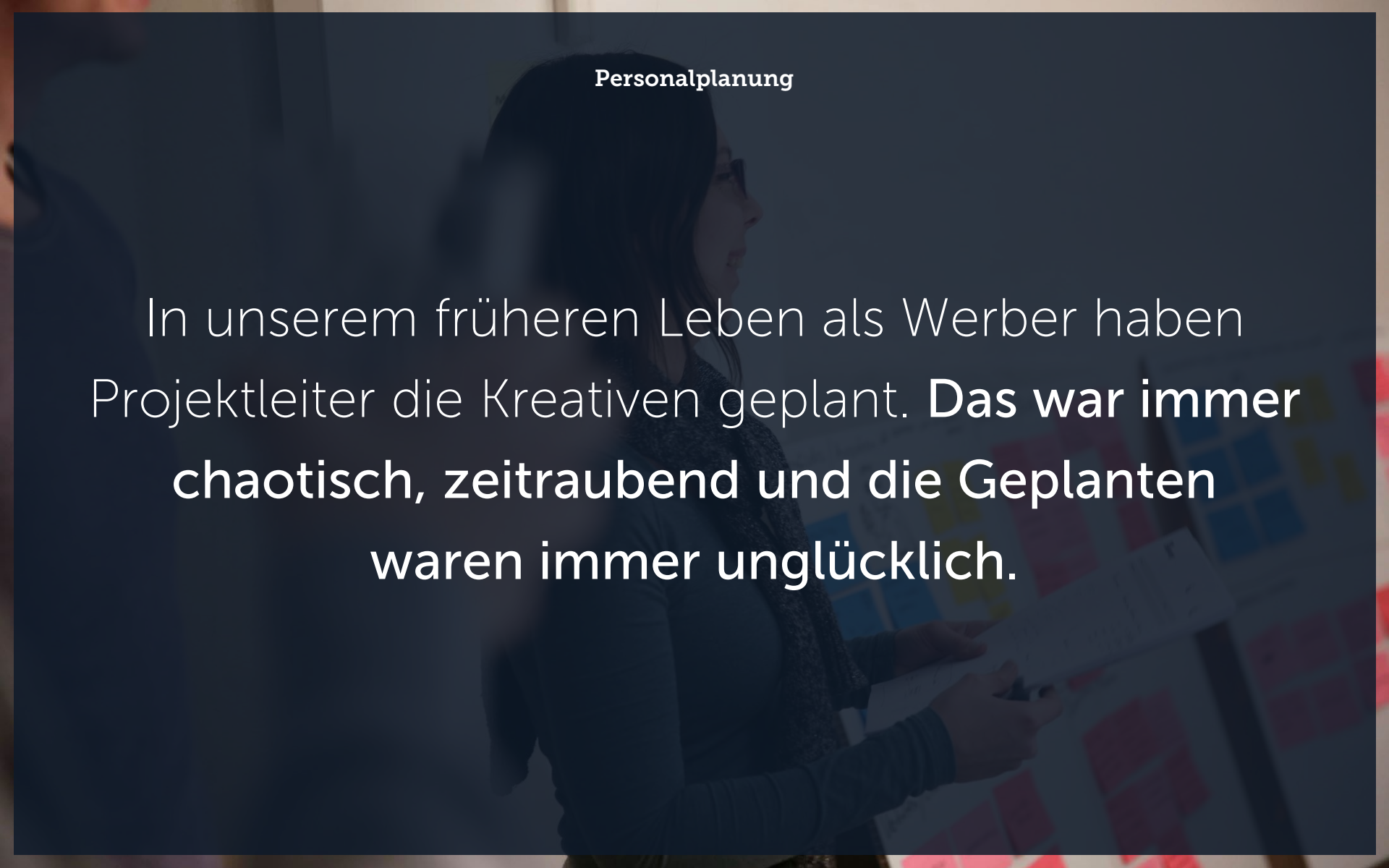


Tools und Prozesse



Personalplanung

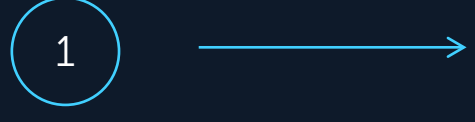
Selbstgesteuert statt Fremdbestimmt



In unserem früheren Leben als Werber haben Projektleiter die Kreativen geplant. **Das war immer chaotisch, zeitraubend und die Geplanten waren immer unglücklich.**

Personalplanung

Eine der größten Bereicherungen der MeCracy ist, dass eine Fremdplanung nicht möglich ist. Jeder ist in verschiedenen Holons und hat andere Prioritäten. Also muss jeder erwachsen sein und Verantwortung für die eigene Zeit übernehmen.



Neue Projekte

Kommt ein neuer Auftrag, geht die Anfrage an die Rollen-Holons. Findet sich kein Kollege mit Zeit, brauchen wir evtl. Verstärkung.

Im Projekt

Im Projekt priorisiert der Owner der Aufgaben. Das Team schätzt und plant gemeinsam mit den Klienten, in Scrum-ähnlichen Sprints.

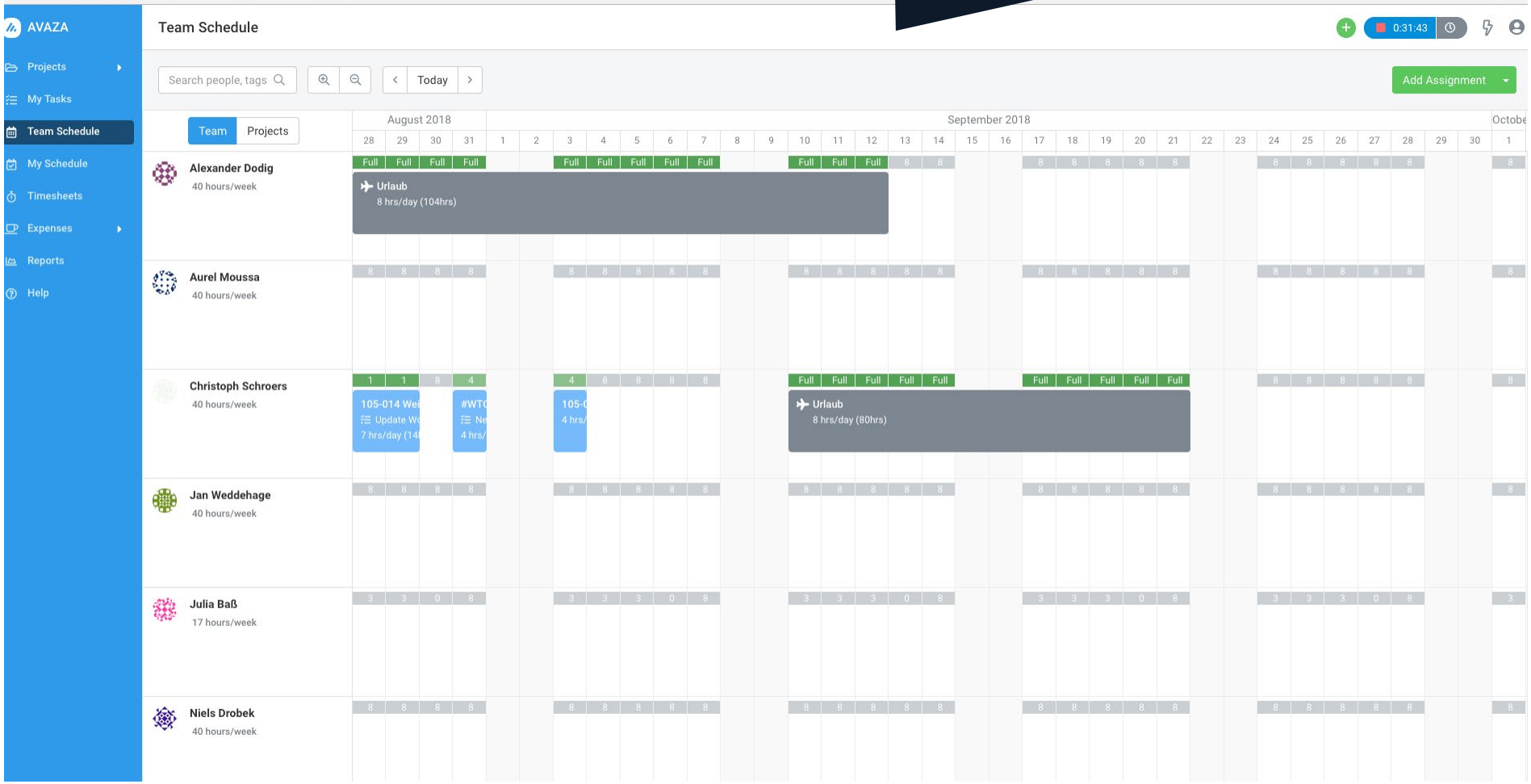


Kein Projekt

Auch die Governance-Holons planen in Sprints unternehmensrelevante Aufgaben. Hat man Zeit, bringt man sich dort ein.

Selbstorganisation

Wenn Kollegen eine Übersicht brauchen, planen sie ihre Zeit in AVAZA.

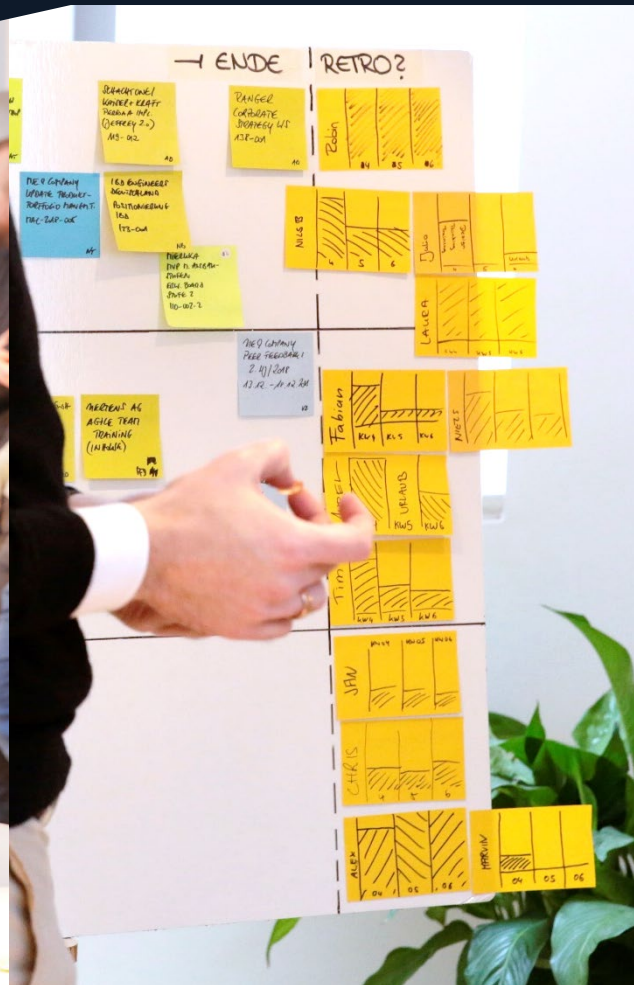


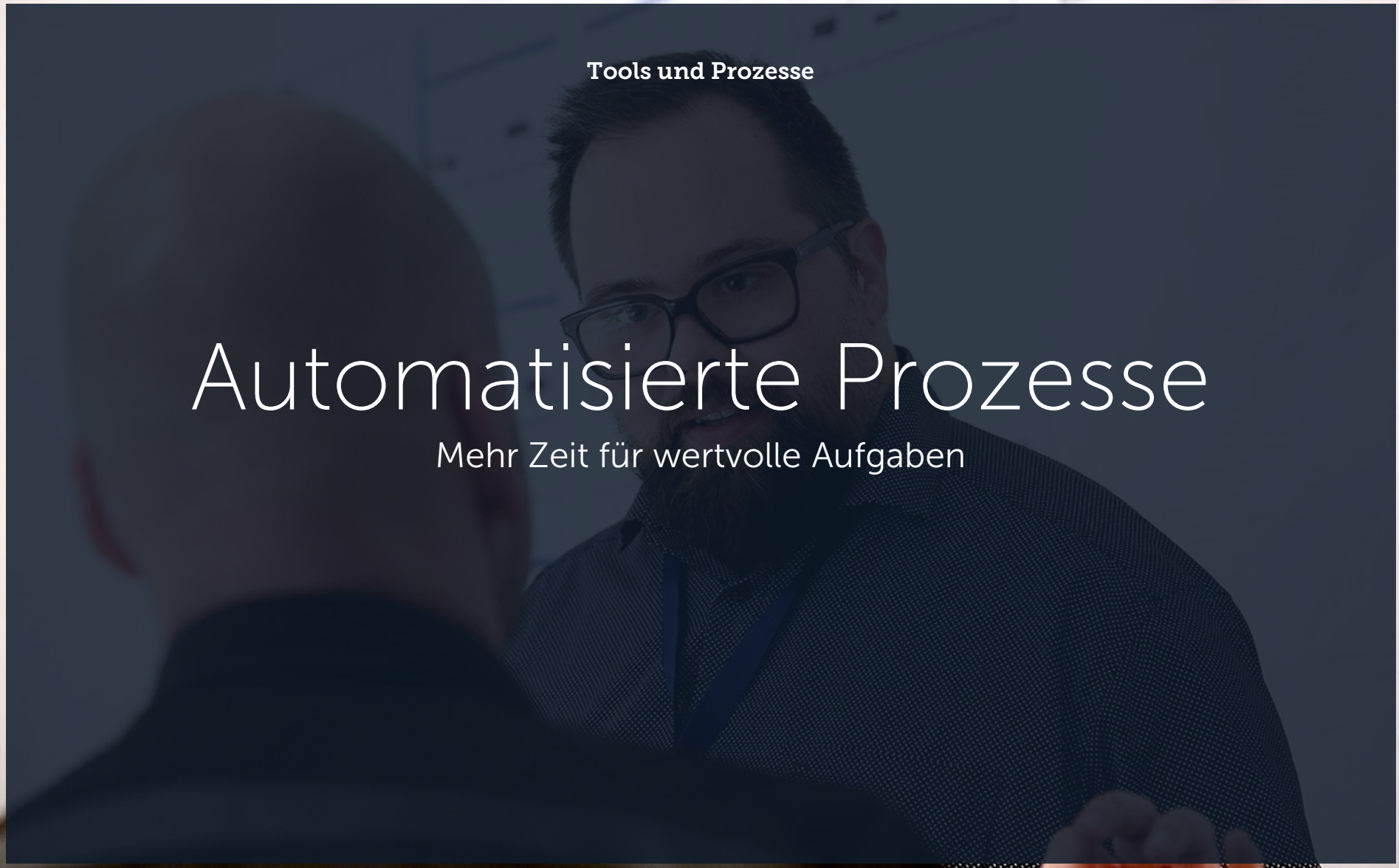
Transparenz

Damit alle ein Gefühl über die Auslastung haben, machen wir sie im Weekly sichtbar.



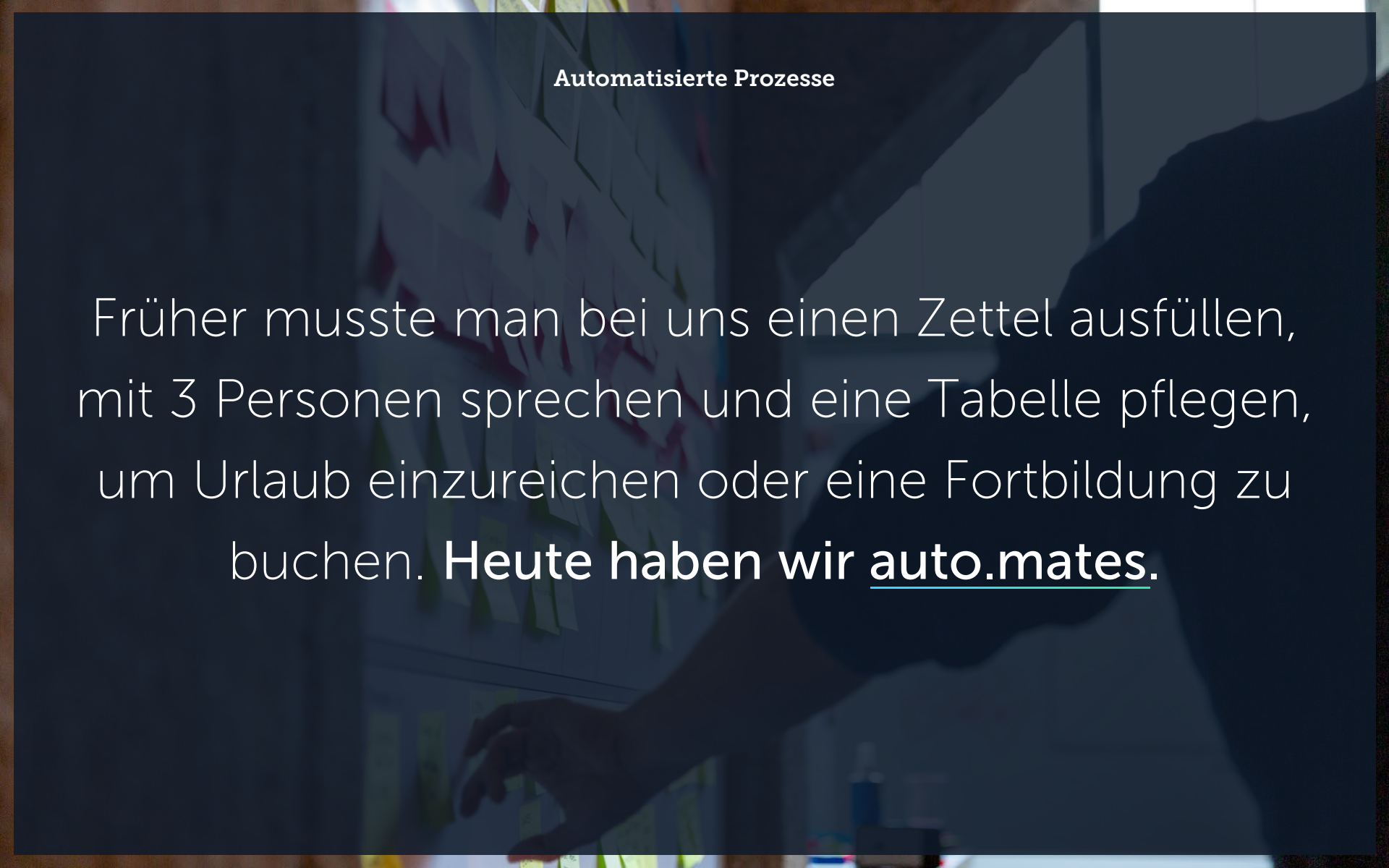






Automatisierte Prozesse

Mehr Zeit für wertvolle Aufgaben



Früher musste man bei uns einen Zettel ausfüllen, mit 3 Personen sprechen und eine Tabelle pflegen, um Urlaub einzureichen oder eine Fortbildung zu buchen. **Heute haben wir auto.mates.**

Automatisierte Prozesse

Bei uns hat jeder ein eigenes Fortbildungsbudget. Um es auszugeben, muss man nur ein Formular ausfüllen und warten. Den Rest erledigt einer unserer Bots. Das gilt ebenso für Urlaube, Krankheiten und einige andere Aufgaben.



Prüfungen

Die Bots haben hervorragende Augen. Sie prüfen, ob Daten korrekt eingegeben sind, ob Budget oder Urlaubstage ausreichen.

Das tolle ist: Dafür muss man nicht einmal programmieren können.



Kommunikation & Aufgaben

Die Bots schreiben Nachrichten in Slack, legen Aufgaben in Asana an und warten geduldig auf Entscheidungen.

Keiner muss sich mehr langweilige Verwaltungsprozesse merken



Dokumentation

Die Bots halten Freigaben fest, aktualisieren Statuslisten und erstellen kleinere Berichte, z.B. über die Zeit, die wir mit ihnen einsparen.

Das sind bei uns jeden Monat über 5 Stunden, allein für Urlaubsanträge

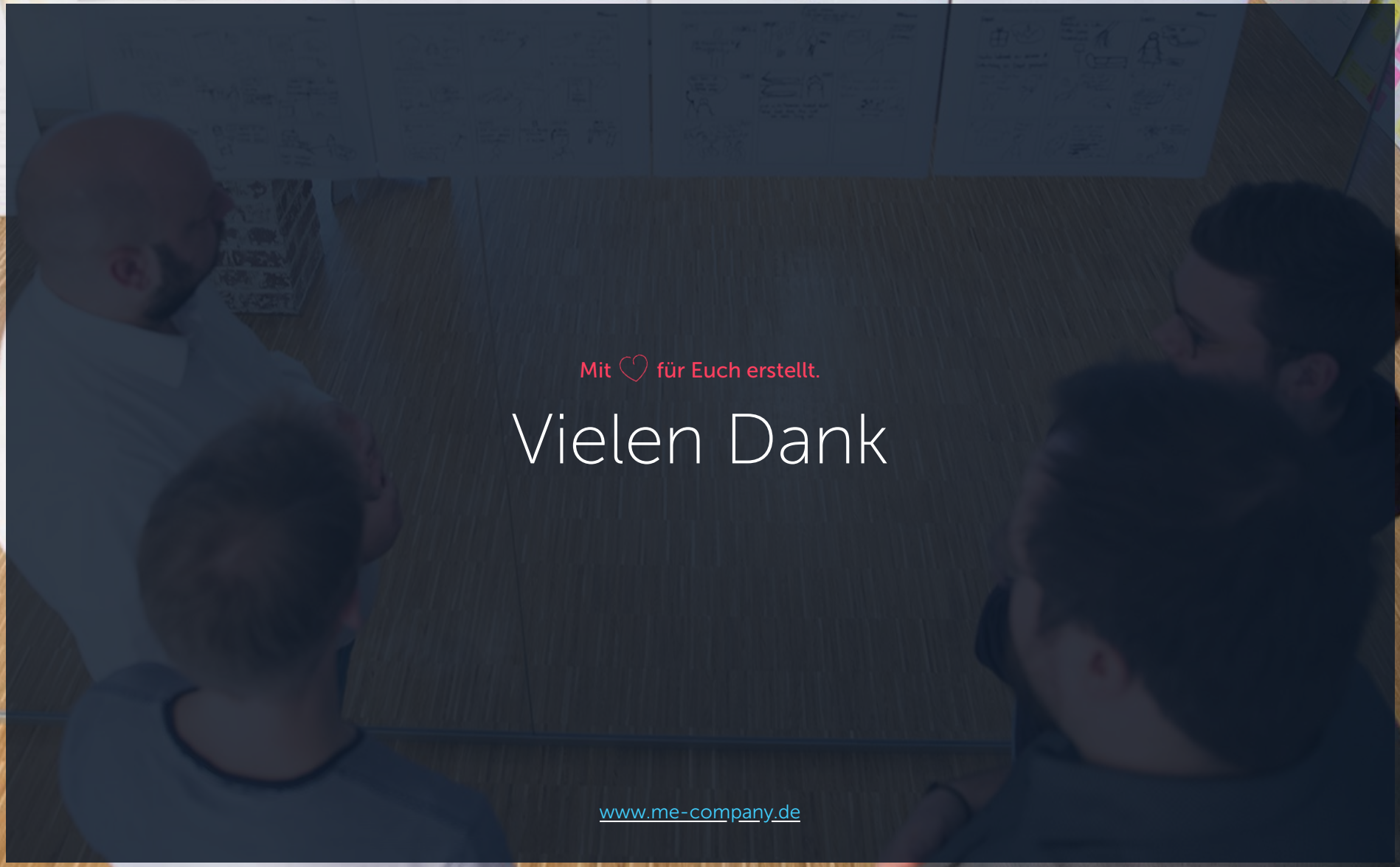
MeCracy



Schlussworte



Die MeCracy hat eine lebendige Kultur, die sich stetig weiterentwickelt. Das alles ist nur durch ein großartiges Team möglich. **Danke an alle.**


Mit ♡ für Euch erstellt.
Vielen Dank
www.me-company.de