

MeCracy

Juli 2025

# Agile Unternehmenskultur bei Me & Company

**me  
&  
company**

## Vorwort

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



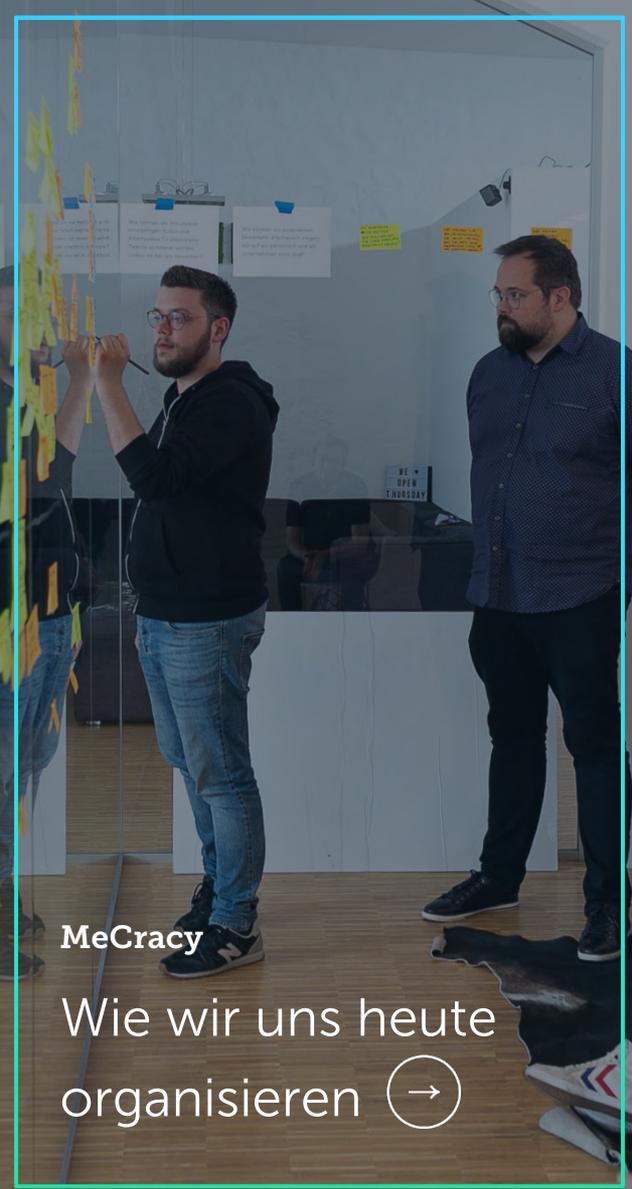
Vorstellung

Me & Company in  
wenigen Sätzen →



Rückblick

Wo wir 2012  
gestartet sind →



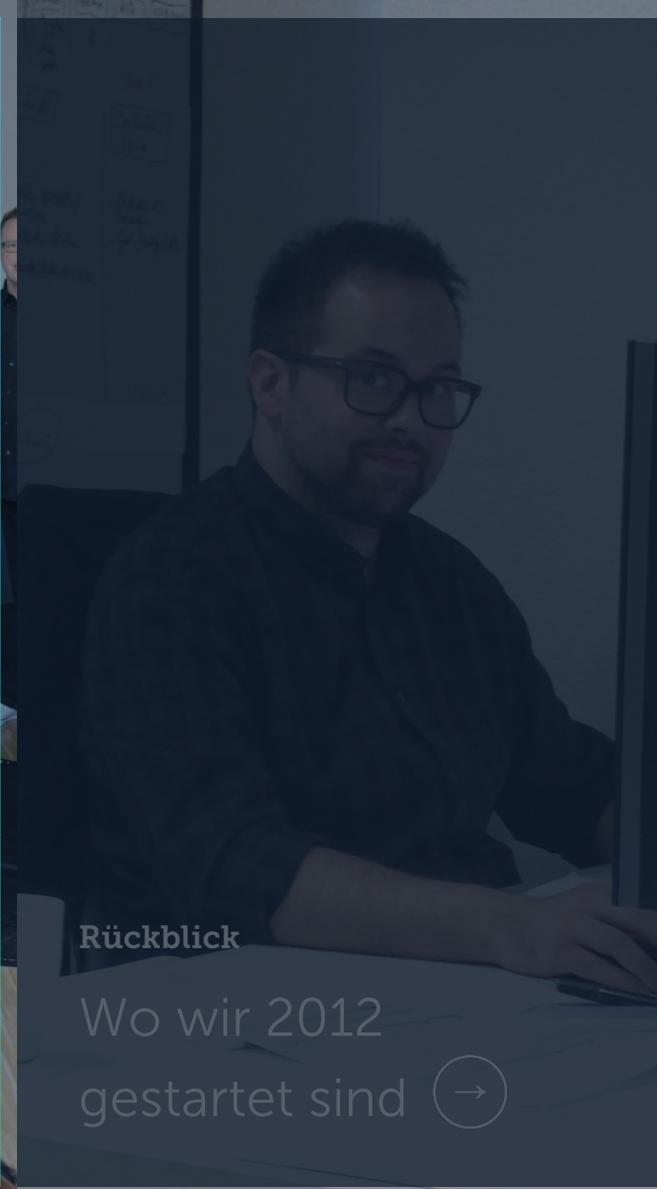
MeCracy

Wie wir uns heute  
organisieren →



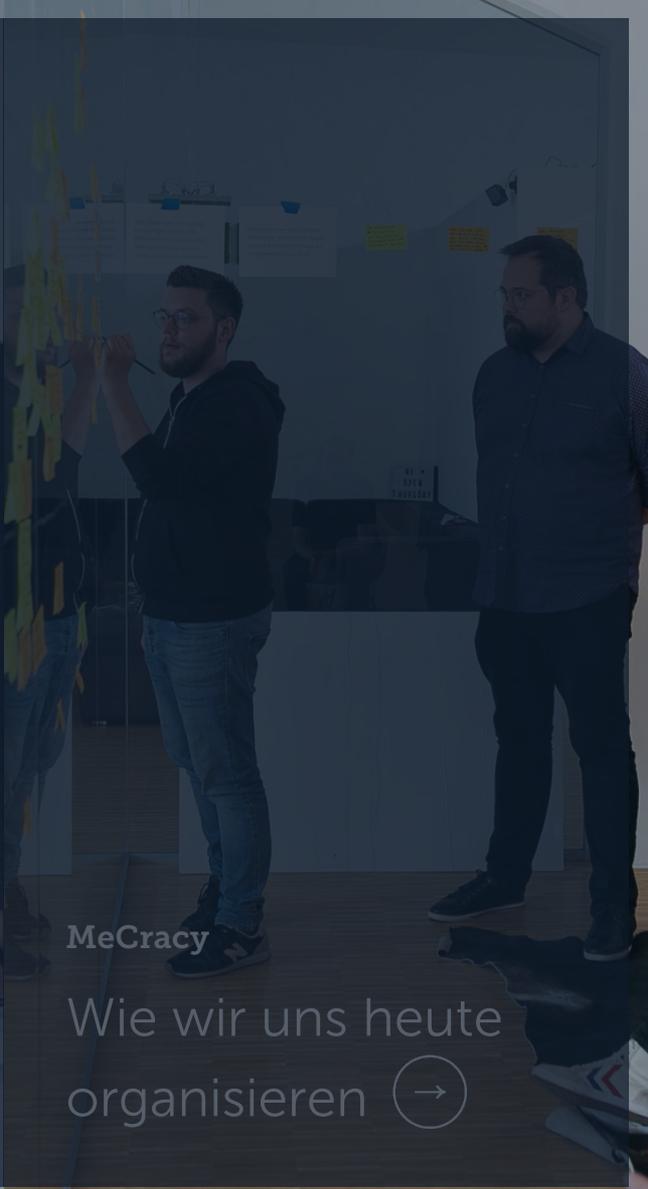
Vorstellung

Me & Company in  
wenigen Sätzen →



Rückblick

Wo wir 2012  
gestartet sind →



MeCracy

Wie wir uns heute  
organisieren →

Me & Company

# Wir gestalten Ihren Weg zur High-Performing-Organisation



2012



15



Düsseldorf

## Referenzkunden

HANIEL

SCHOTT

bofrost\*

RHENUS  
LOGISTICS

TARGO BANK

METRO



RAUER  
MEDIA GROUP



GALERIA



thyssenkrupp



Pernod Ricard



walbusch

## Geschäftsfelder

In diesen Bereichen unterstützen wir Weiterentwicklung:

### Agilität

Potenziale in der  
Zusammenarbeit heben

→ Mehr zu agilen Arbeitsweisen

### Produkt

Wirksamkeit von Produkten  
und Teams steigern

→ Mehr zu Produktentwicklung

### Strategie

Orientierung für  
die Zukunft geben

→ Mehr zu Strategie

### Digitalisierung

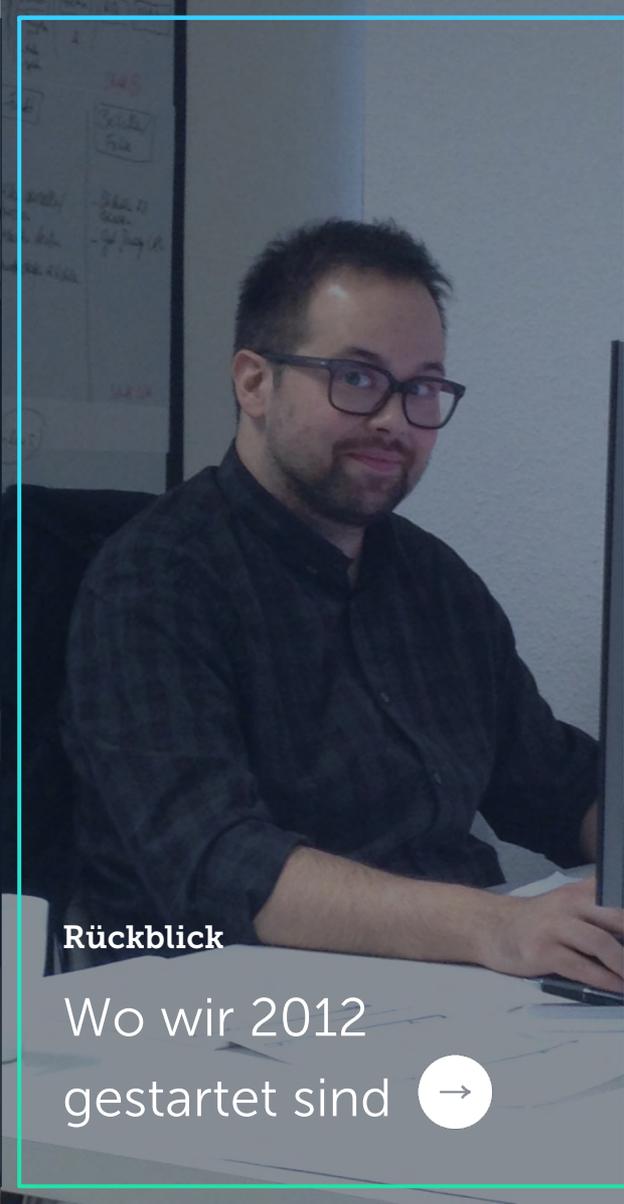
Aufwände mit intelligenten  
Lösungen reduzieren

→ Mehr zu Digitalisierung



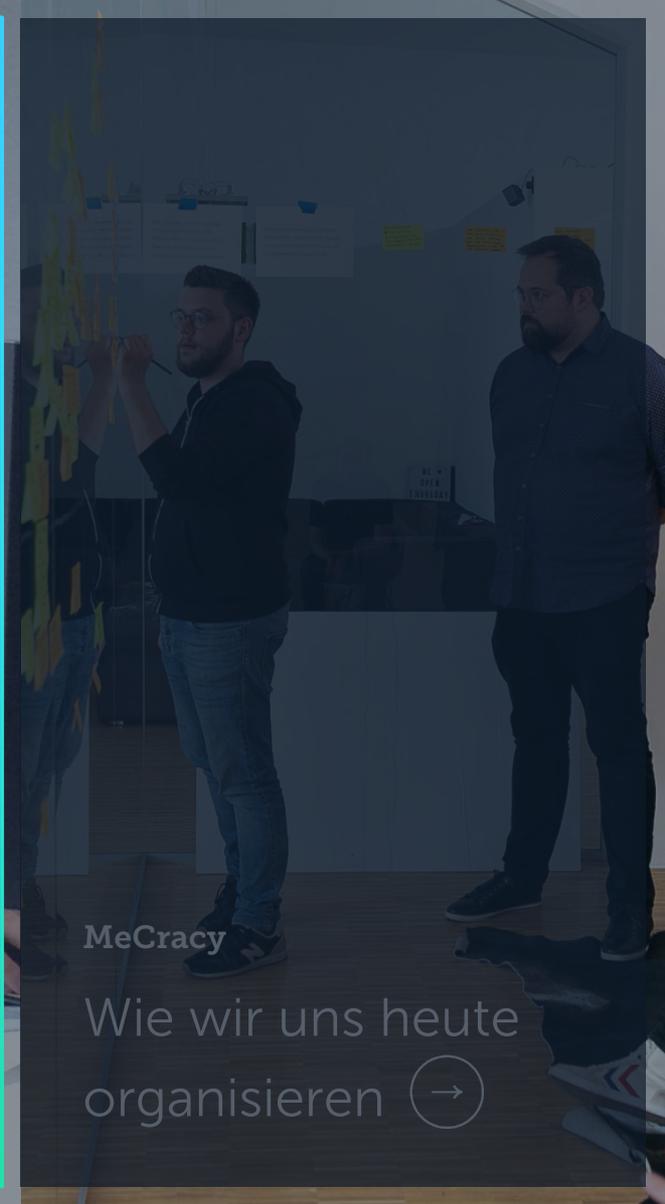
Vorstellung

Me & Company in  
wenigen Sätzen →



Rückblick

Wo wir 2012  
gestartet sind →



MeCracy

Wie wir uns heute  
organisieren →

## Ursprung

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

## Ursprung

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

## Ursprung

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



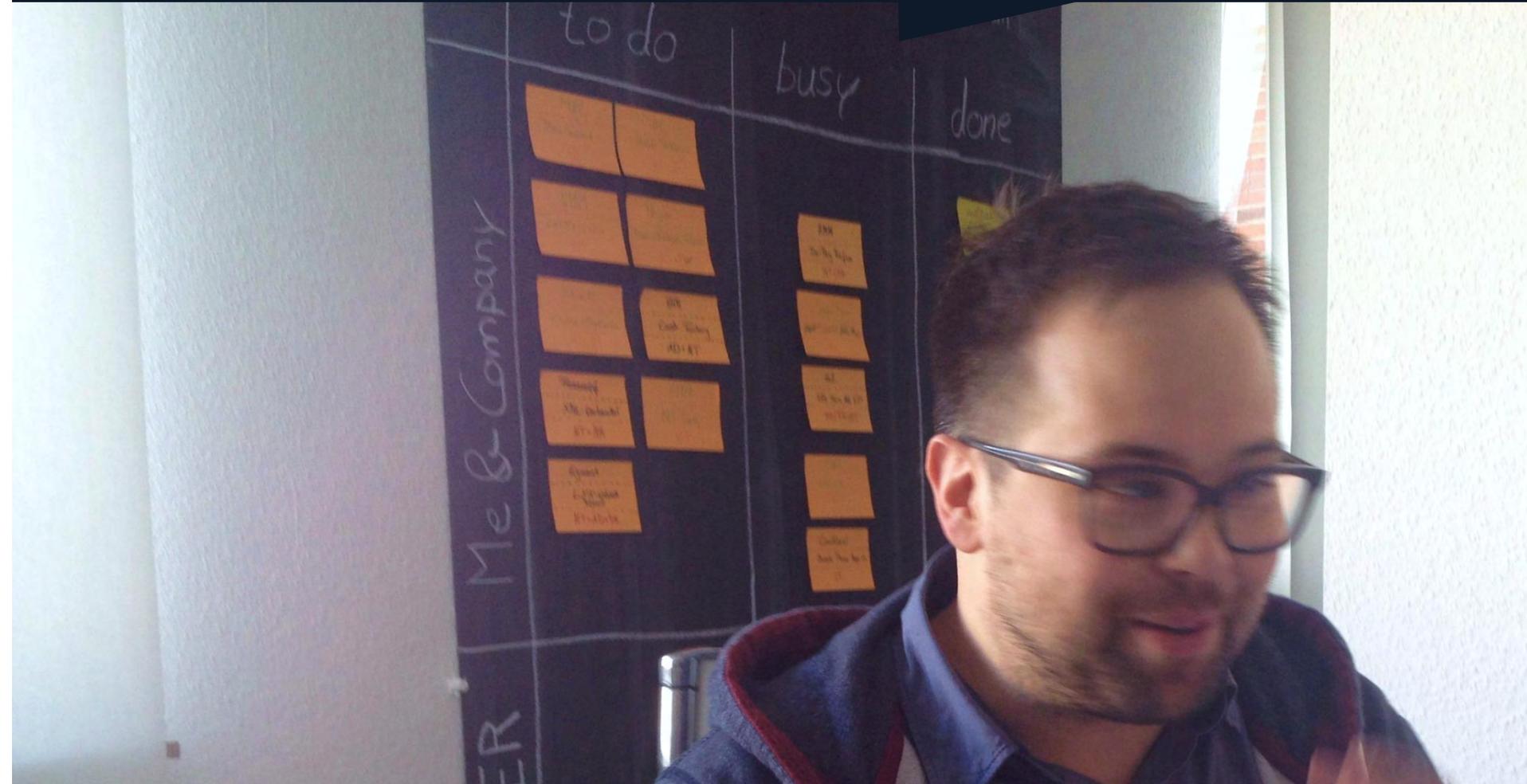
### Fehler-Kultur

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

Ist am Anfang die größte  
Herausforderung

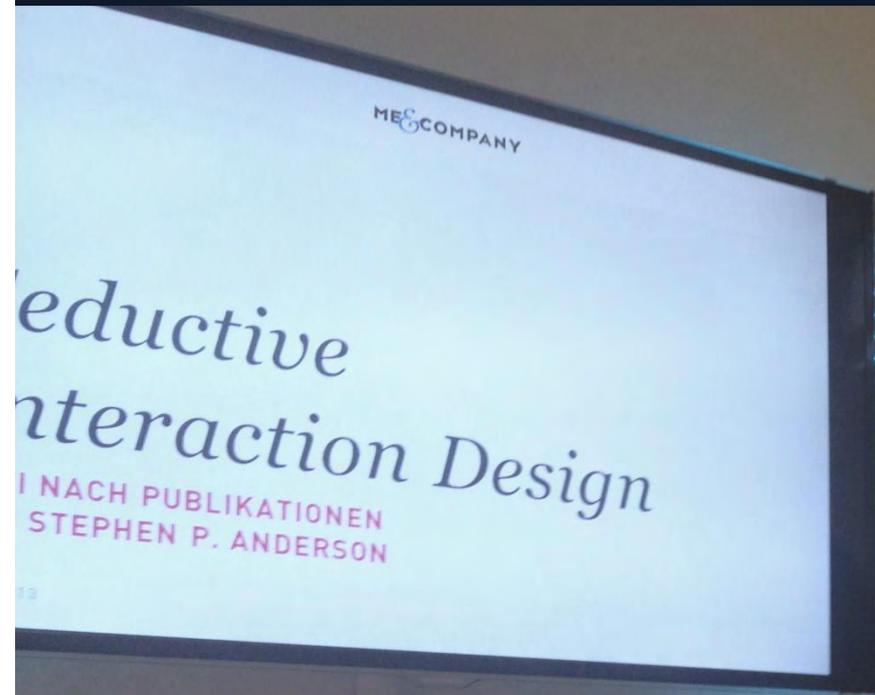
2012

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).



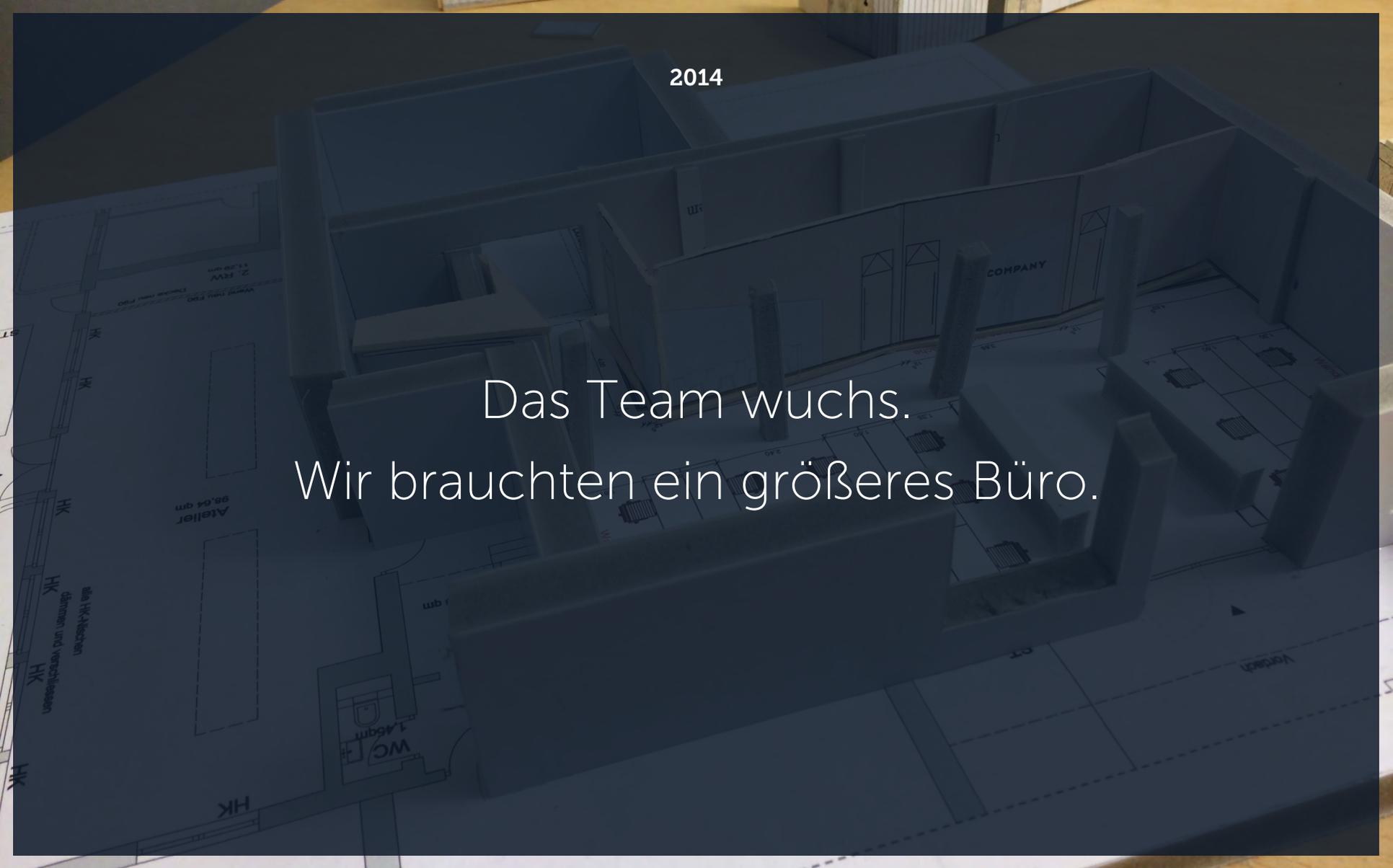
2012

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

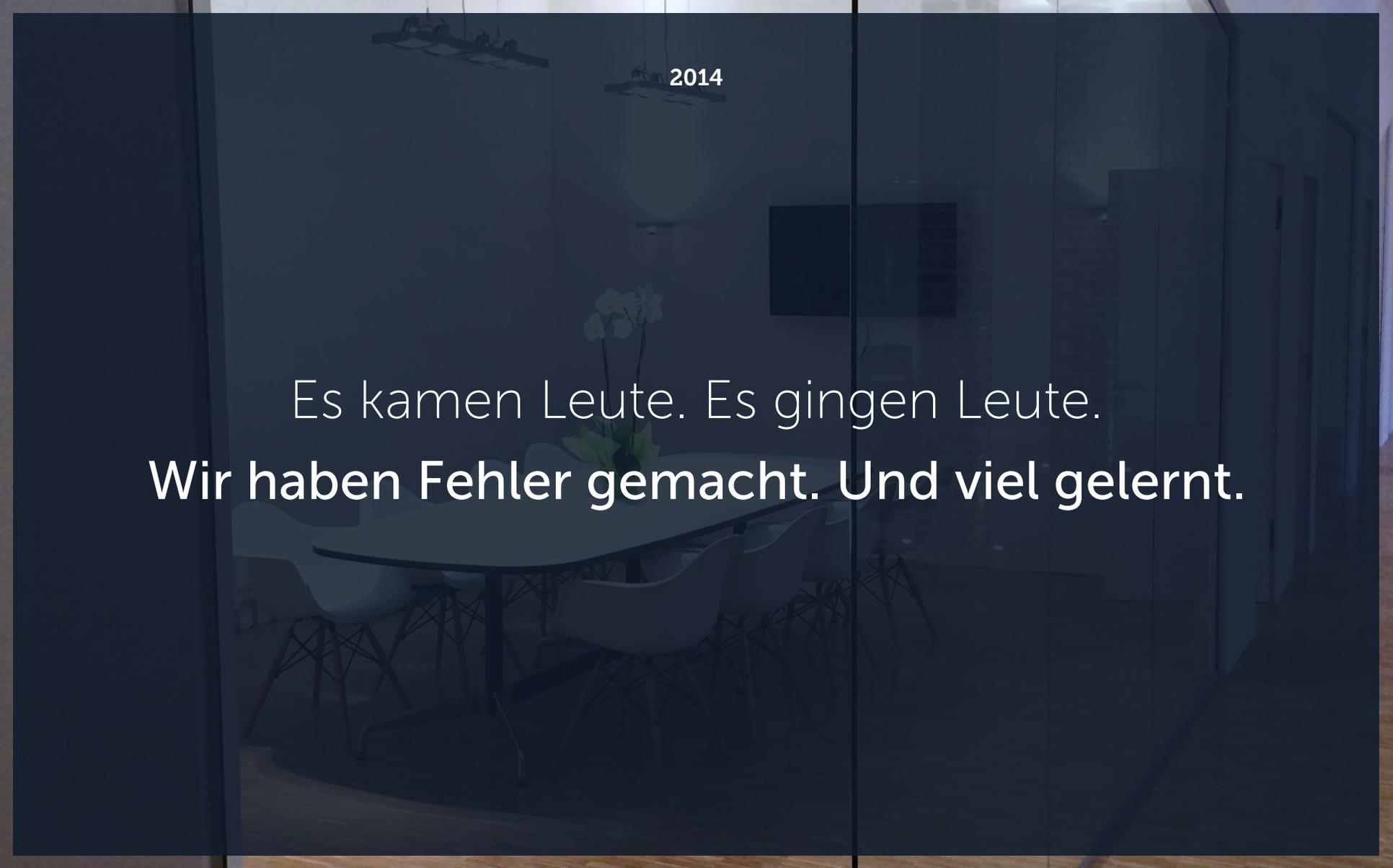
Einstellung, Beförderung, Kündigung, Urlaub, Sitzordnung – alles Vanessa & Nils.



## 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“.



Agilität muss auf mehreren Ebenen betrachtet werden

  
Agiles Team



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

Der 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.»**

Januar 2016

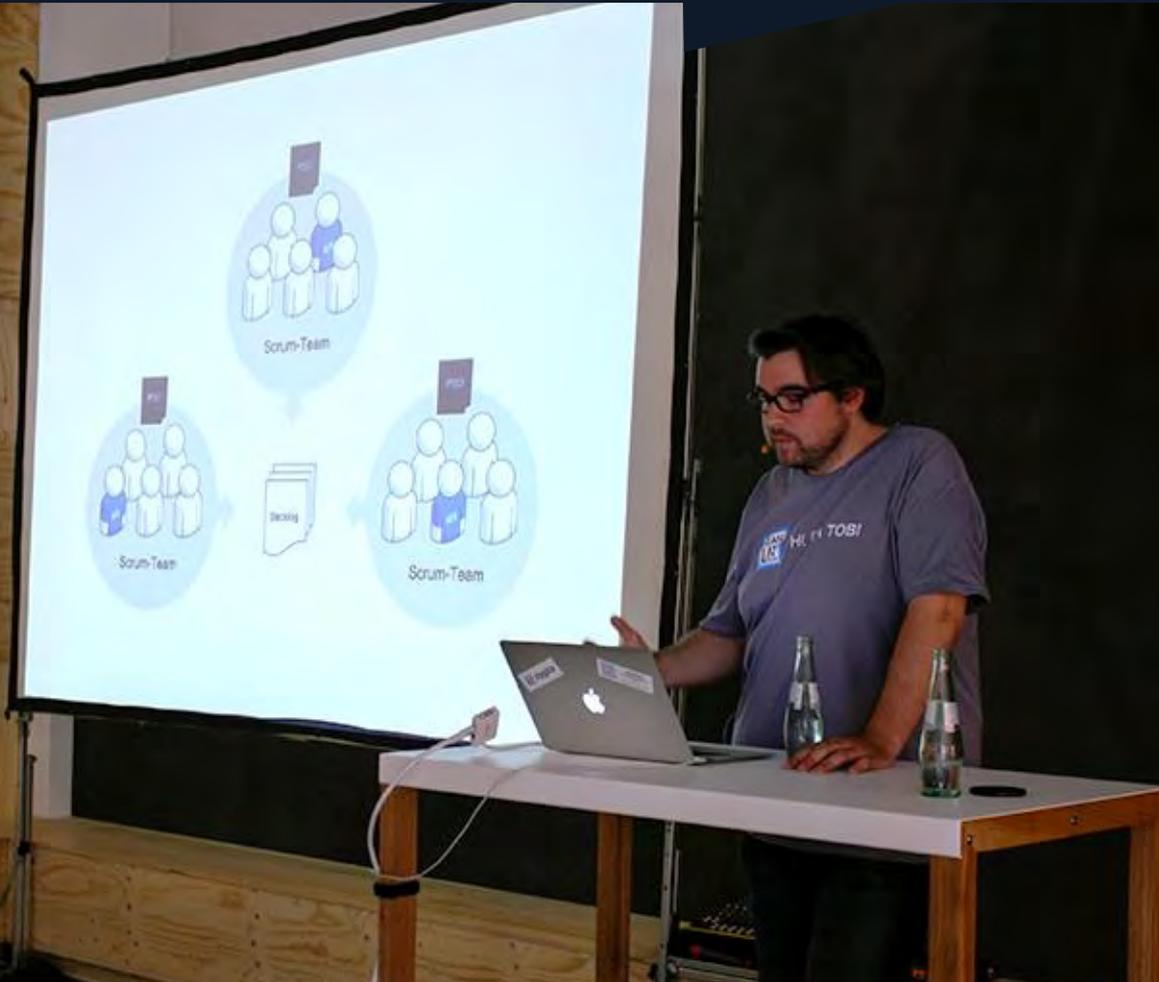
Noch im Januar entwickeln wir im Team Grundsätze der Zusammenarbeit ...





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

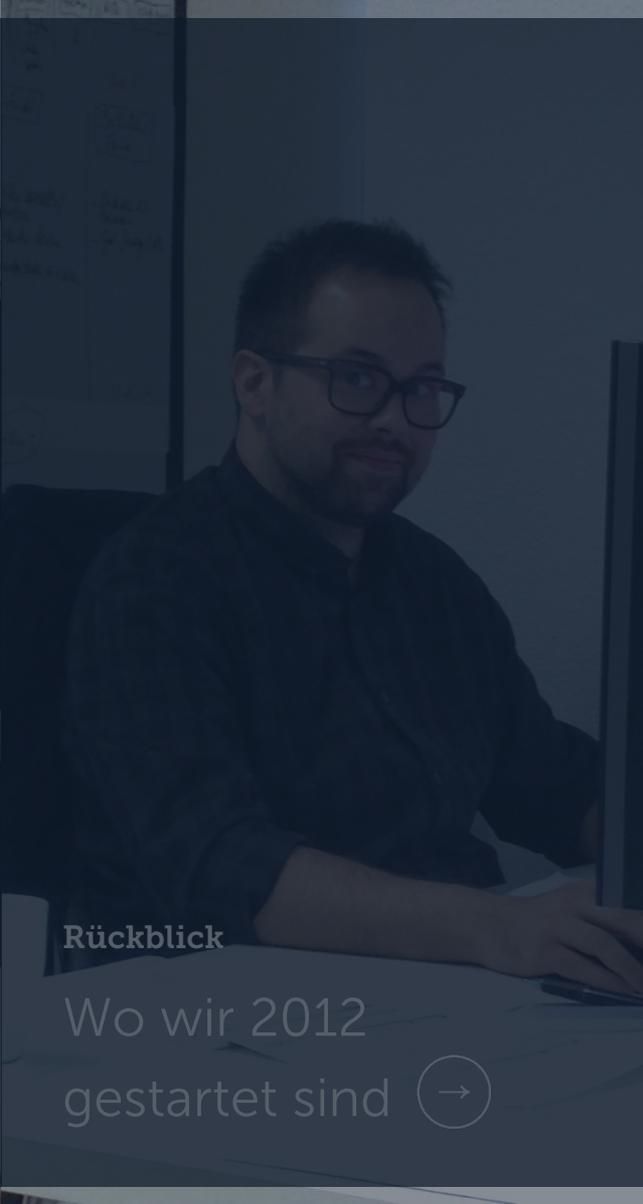
... und beginnen mit der Entwicklung von MeCracy.





Vorstellung

Me & Company in  
wenigen Sätzen →



Rückblick

Wo wir 2012  
gestartet sind →



MeCracy

Wie wir uns heute  
organisieren →

## Einleitung

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.**

Start 2016

# 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

## Stand heute

Wir kümmern uns jeden Tag um mehr **Transparenz, Augenhöhe und unternehmerisches Denken:**



Stand heute

# In 2021 haben wir **Denkmuster von Haiers RenDanHeYi** aufgenommen.

Eine Struktur für alle  
Beratungsfelder



Microenterprises (ME) für  
spezifische Beratungsfelder

Organisation in Holons



Organisation in  
Microenterprises und Holons

Themen-orientierte Struktur:  
Holons für Kunden, Rollen und  
Verwaltungsthemen



Ziel-orientierte Struktur:  
Holons für Wachstum, Talent  
und Produkte+Projekte

Eine Strategie für  
Me & Company



Strategie für Me & Company und  
Taktiken für die MEs

## 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 voranzubringen.



### 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.

## 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 & Comp  
wir uns be

Der MeDay hat die MeCrazy  
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.

## 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:



## 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.



MeCracy

# Organisation und Struktur



zurück weiter



Organisation und Struktur

# Microenterprises

Denken Sie groß klein.



## Microenterprises

Das Problem an Abteilungen ist, dass sie in Abteilungen denken. Wir denken in Kundenlösungen. Und bauen für jede ein Mini-Unternehmen.

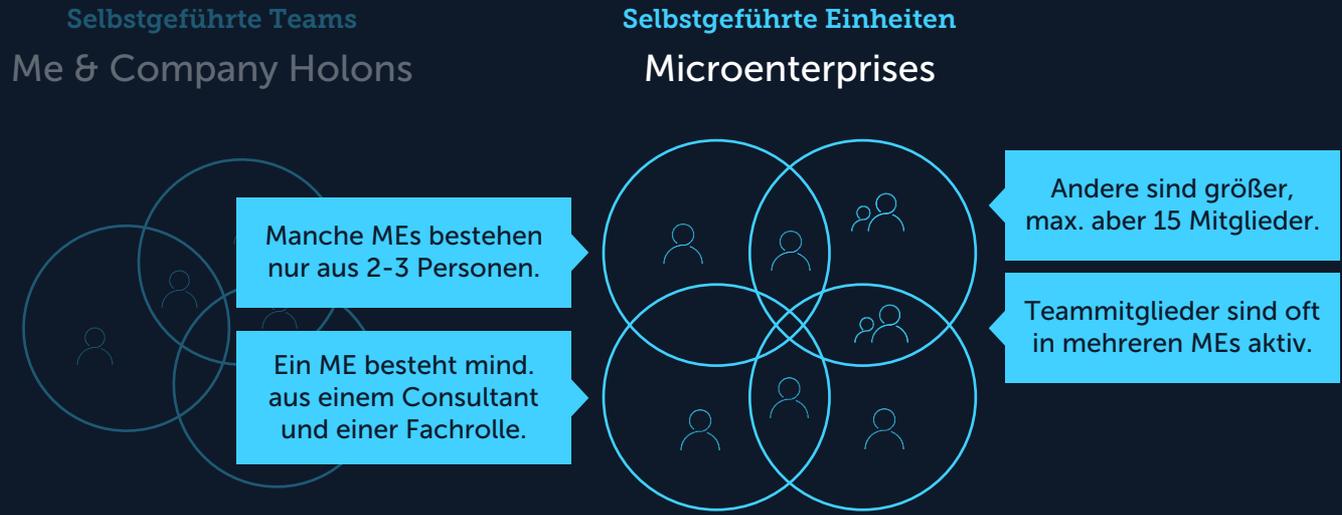
## Microenterprises

Fokus ist wichtig. Damit wir als Beratung den Fokus auf unsere Kunden legen können, strukturieren wir unsere Themen in kleine, selbstgeführte Einheiten: Microenterprises.



## Microenterprises

Ein Microenterprise (ME) handelt wie ein eigenständiges Unternehmen: Es entwickelt seine eigenen Purpose, setzt sich selber Ziele und vereint alle Rollen, die zur Durchführung der Dienstleistungen und Entwicklung neuer Produkte nötig sind. Wir nennen das Ende-zu-Ende-Verantwortung.



## Plattform

Damit unsere Microenterprises einen Rahmen haben, in dem sie frei agieren können, gibt es vier Teams, die sich den relevanten Fragen befassen und die notwendigen Verwaltungsaufgaben übernehmen.



## Plattform

Damit unsere Microenterprises einen Rahmen haben, in dem sie frei agieren können, gibt es vier Teams, die sich den relevanten Fragen befassen und die notwendigen Verwaltungsaufgaben übernehmen.



## Organisation und Struktur



# Holons

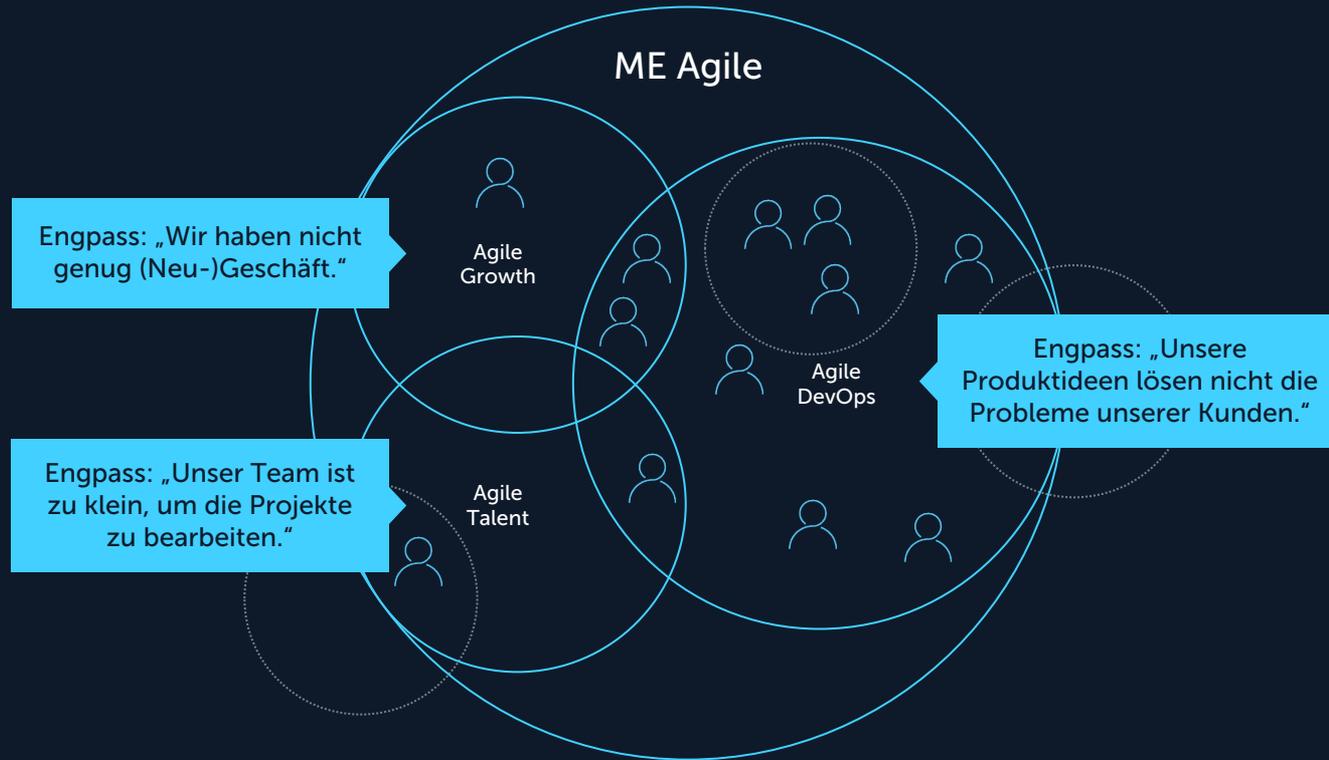
Sehr, sehr agile Strukturen

## Holons

Holon kommt von Kreis. Im Holon kommen alle Rollen zusammen, deren Expertise zur Erreichung eines Ziels nötig sind.

## Holons

Damit ein Microenterprise seine zentralen Aufgaben erfüllen kann, hat es mind. drei Holons: Growth, Talent und DevOps. Sie sind aus den Engpässen entstanden, mit denen sich eine personengebundene Dienstleistung immer befasst.



## Holons

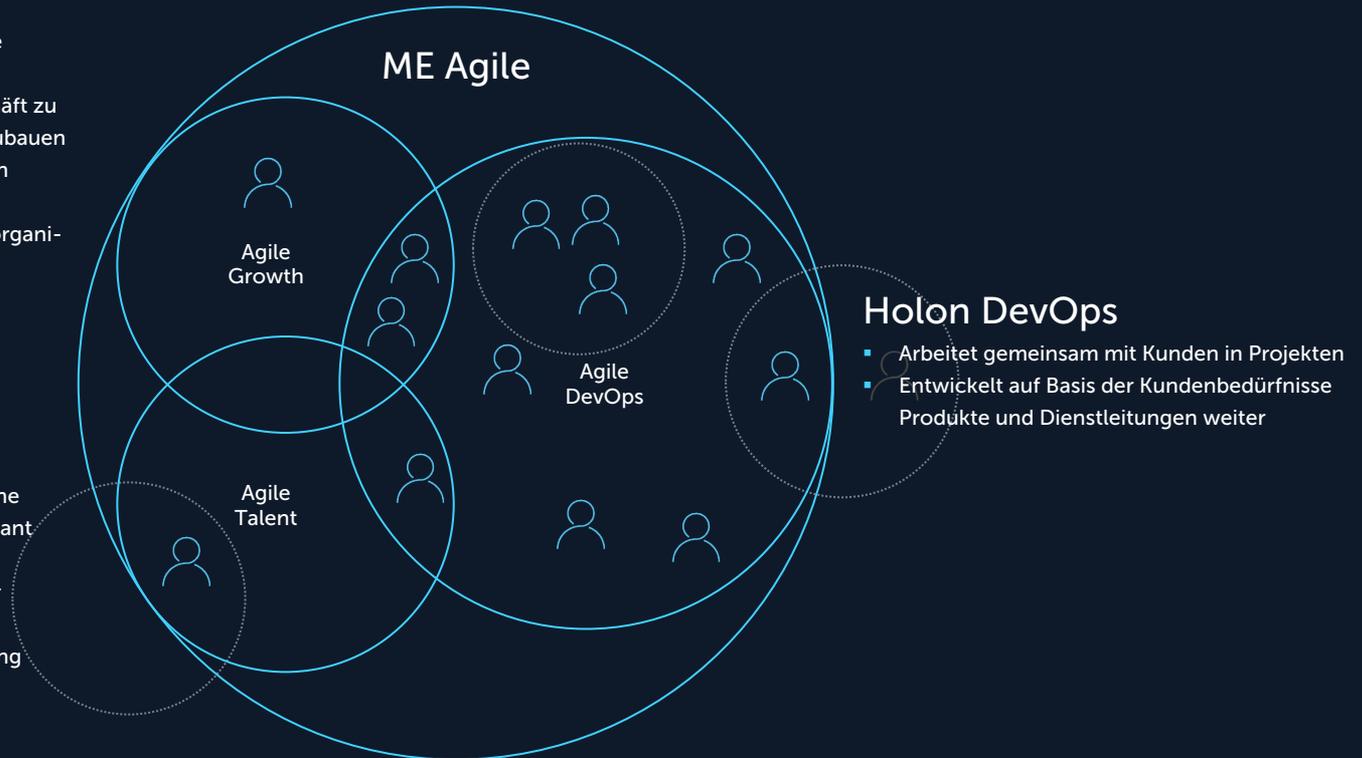
Die Basisaufgaben von Growth, Talent und DevOps sind vorgegeben. Darüber hinaus treffen die Microenterprises und Holons ihre eigenen Vereinbarungen.

### Holon Growth

- Sorgt dafür, dass das ME für potenzielle Klienten sichtbar und interessant ist
- Führt Maßnahmen durch, um Neugeschäft zu entwickeln und Bestandsgeschäft auszubauen
- Übernimmt Auftragsklärung und berät in Hinblick auf den Lösungsweg
- Erstellt Angebote, klärt rechtliche und organisatorische Rahmenbedingungen
- Initiiert neue Projekte im DevOps
- Ist Eskalationsstufe bei Beschwerden

### Holon Talent

- Sucht nach neuen Teammitgliedern
- Sorgt dafür, dass das ME und seine offene Stellen für Talente sichtbar und interessant sind
- Übernimmt den administrativen Teil der Einstellung neuer Talente
- Ermutigt Team-Mitglieder zur Fortbildung
- Klärt rechtliche Fragen des Teams



### Holon DevOps

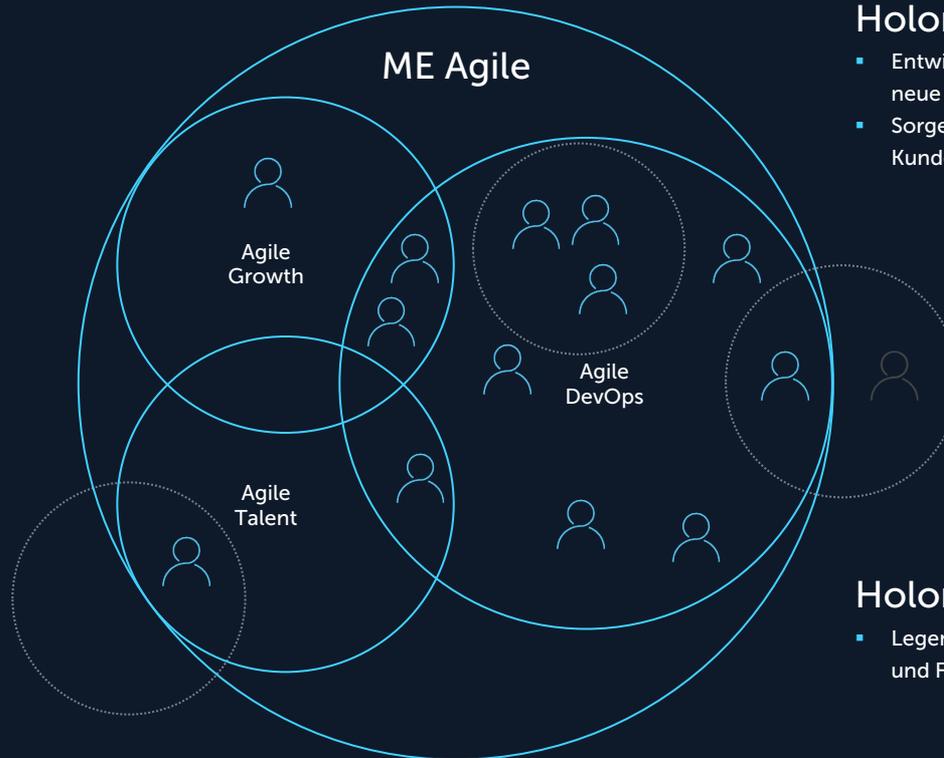
- Arbeitet gemeinsam mit Kunden in Projekten
- Entwickelt auf Basis der Kundenbedürfnisse Produkte und Dienstleitungen weiter

## Holons

Damit keine Silos entstehen, gibt es Aufgaben, an denen die Holons gemeinsam arbeiten sollten. Auch hier dienen die Vorgaben als Blaupause, nicht als Pflichtenheft.

### Holon Growth & Talent

- Legen künftigen Bedarf an neuen Teammitgliedern fest



### Holon Growth & DevOps

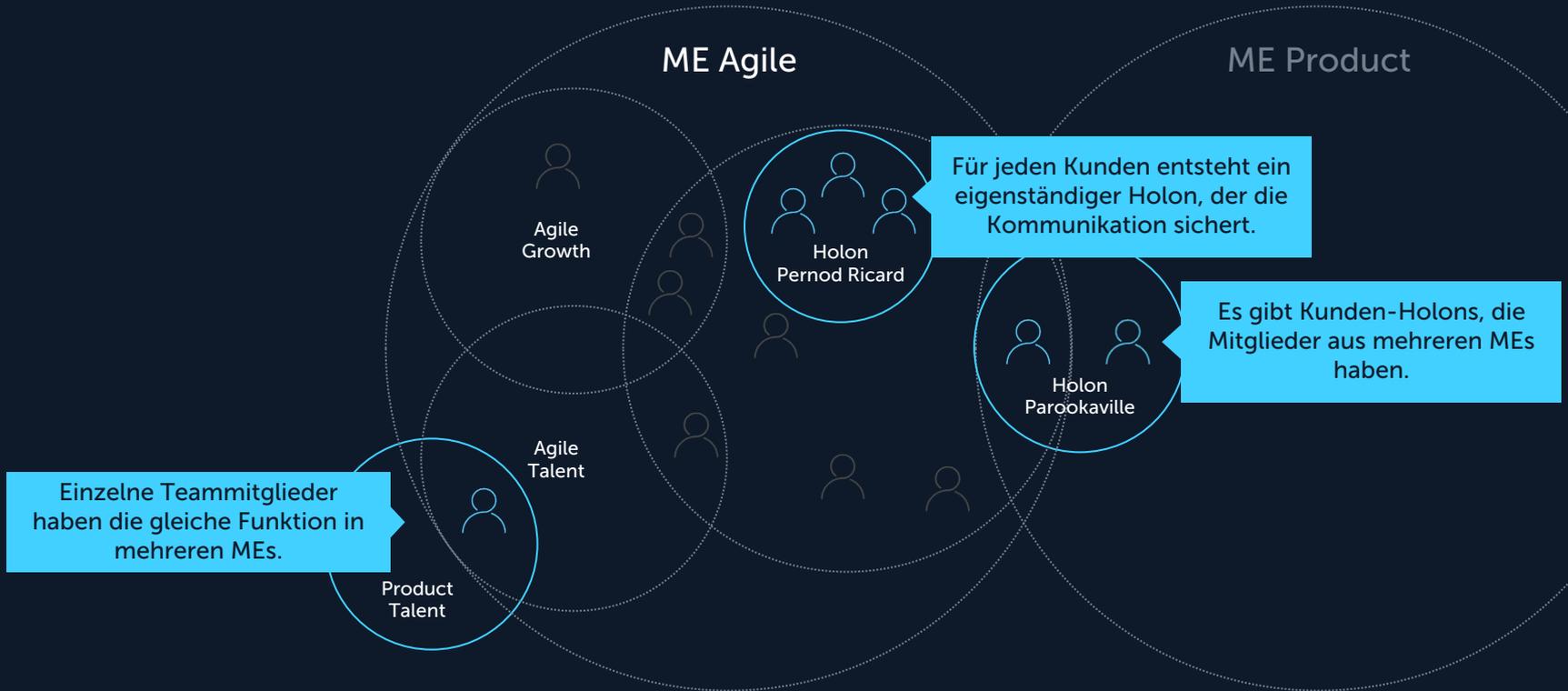
- Entwickeln auf Basis der Kundenbedürfnisse neue Produkte und Dienstleistungen
- Sorgen für ein gemeinsames Wissen zum Kundenbedarf und Marktentwicklungen

### Holon Talent & DevOps

- Legen den künftigen Bedarf an Kompetenzen und Fähigkeiten im Team fest

## Holons

Auch bei der Besetzung der Holons gibt es große Flexibilität.  
Es gilt immer das Prinzip: „Struktur folgt Ziel. Nicht umgekehrt.“



Holon

Alexander arbeitet im ME Agile und ME Product, jeweils in DevOps und Talent.

Microenterprise

Microenterprise

Holon

Holon



Holon

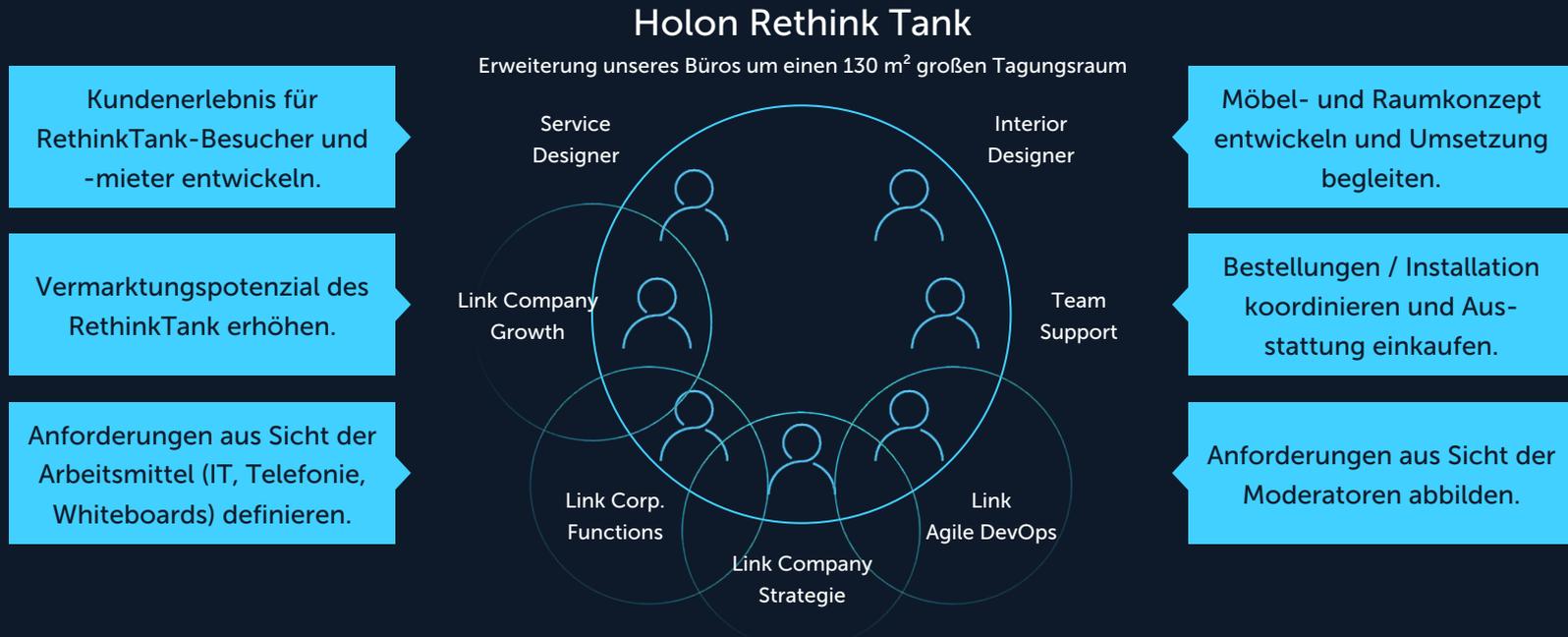
Alexander ist aber auch im Company-Holon Strategy & Org aktiv.

Holon



## Holon Teams

In Holons arbeiten wir an einem gemeinsamen Ziel, nicht an immer gleichen Aufgaben. Daher setzen sich die Teams aus diversen Rollen zusammen. Damit die richtigen Wissensträger zusammenkommen, gibt es das Linking. So kann jeder Holon einen Link aus einem anderen anfordern.



## Ablauforganisation

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

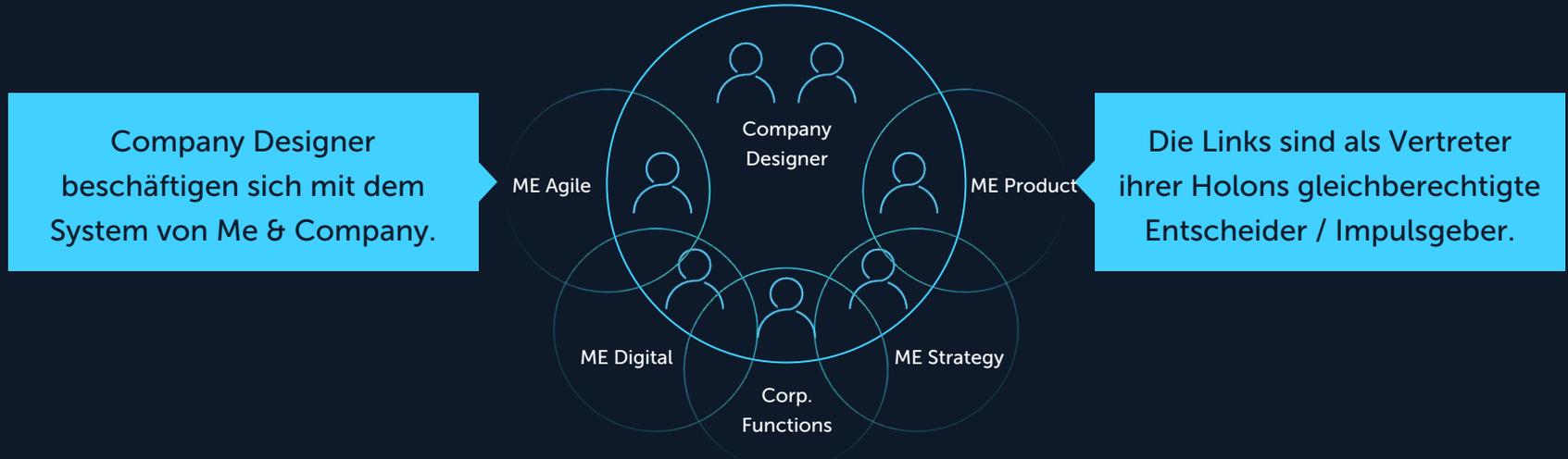


## Holon Linking

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

### Holon Strategy & Org

Unternehmensentwicklung, MeCracy, Produkte



Organisation und Struktur

# Rollen

„Lass-uns-was-erreichen“-Titel

## Rollen

Alexander ist Agile Coach, Agile Org Designer und Service Designer.

Rolle

Rolle

Rolle



## Rollen

Früher war er mal UX Designer und Customer Researcher.

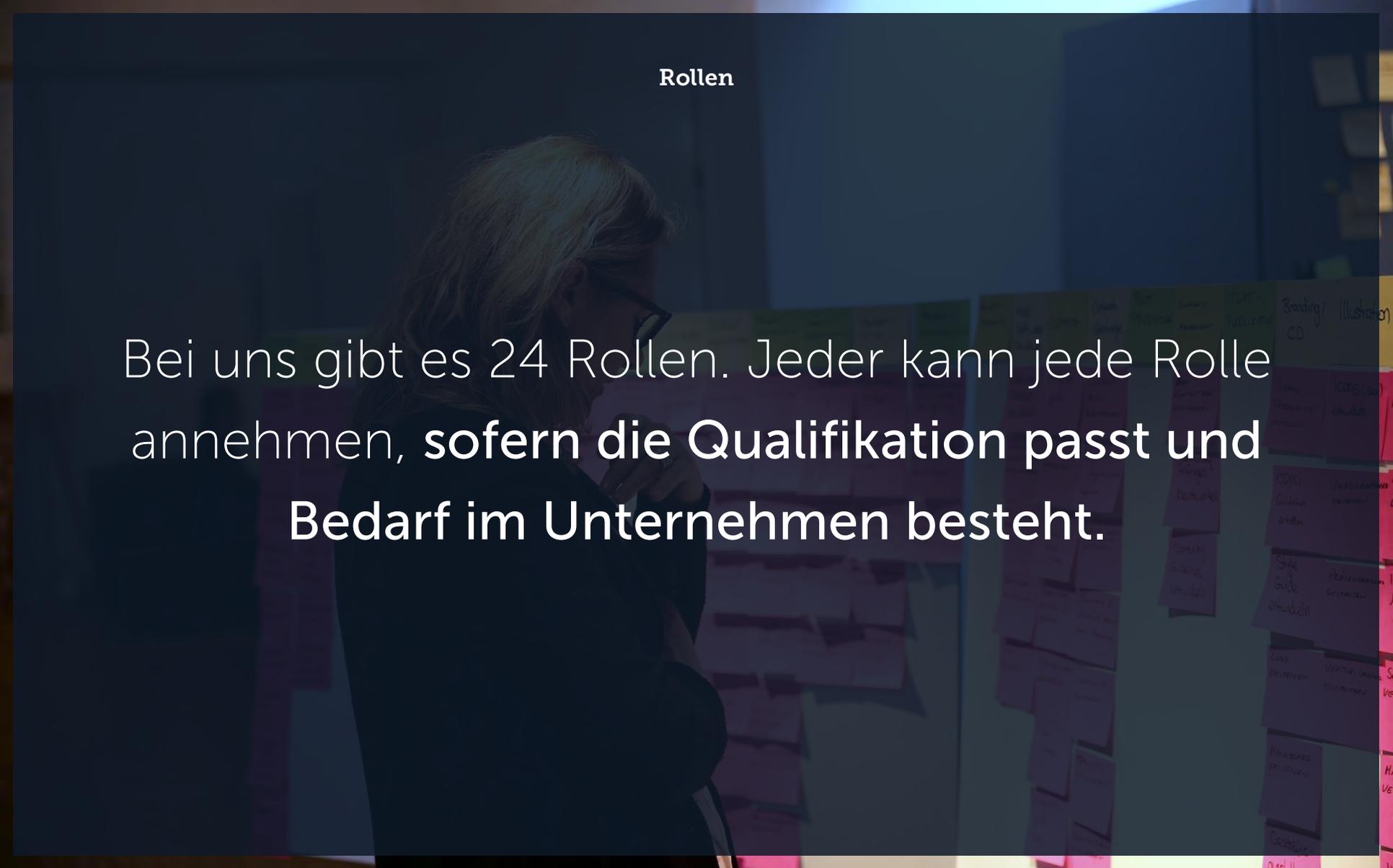
Rolle

Rolle



## Rollen

Bei uns gibt es 24 Rollen. Jeder kann jede Rolle annehmen, **sofern die Qualifikation passt und Bedarf im Unternehmen besteht.**

A person with long hair and glasses is seen from the side, looking at a wall covered in numerous colorful sticky notes. The notes are arranged in columns and rows, suggesting a brainstorming or organizational process. The background is dark, and the lighting is focused on the person and the notes.

## Rollen & Holons

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.

Role-Card
<u>Als <b>Audience Experience Designer</b> arbeite</u>
<u>ich <b>an dem Auf- und Ausbau von Marken-</b></u>
<u><b>und Plattform-Audiences</b>. Das mache ich ...</u>

### Prototyp

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

Handeln	Entscheiden
Einbinden	Wissen

### (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.

---

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

---

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

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

---

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

---

Denke in Systemen. Suche 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.

---

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

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

---

Dokumentiere Deine Fehlschläge.  
So können wir gemeinsam besser werden.

## Grundsatz Klienten

# Klienten bei Me & Company

---

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

---

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

---

Entscheidungen entstehen nicht im Konsens,  
aber immer gemeinschaftlich.

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

---

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

---

## Grundsatz Team

# „Du“ bei Me & Company

---

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

---

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

---

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

---

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

Sei stolz auf deine Leistung und auf die des Teams.

---

Sei bodenständig,  
Arroganz versperrt den Zugang zur Wahrheit.

---

Du repräsentierst Me & Company.  
Bitte verhalte dich entsprechend.

---

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

Haltung

# Team-Mitglieder

Mitarbeiter arbeiten nur mit, wir wollen ein Team.



A photograph of three men in a meeting, looking at a whiteboard. The image is dimly lit and has a dark blue overlay. The man on the left is wearing a cap and glasses. The man in the middle is wearing a light blue shirt. The man on the right is wearing a dark shirt and glasses. They are all looking at a whiteboard that has some diagrams and sticky notes on it. The word 'Haltung' is written in white text at the top center of the image.

Haltung

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

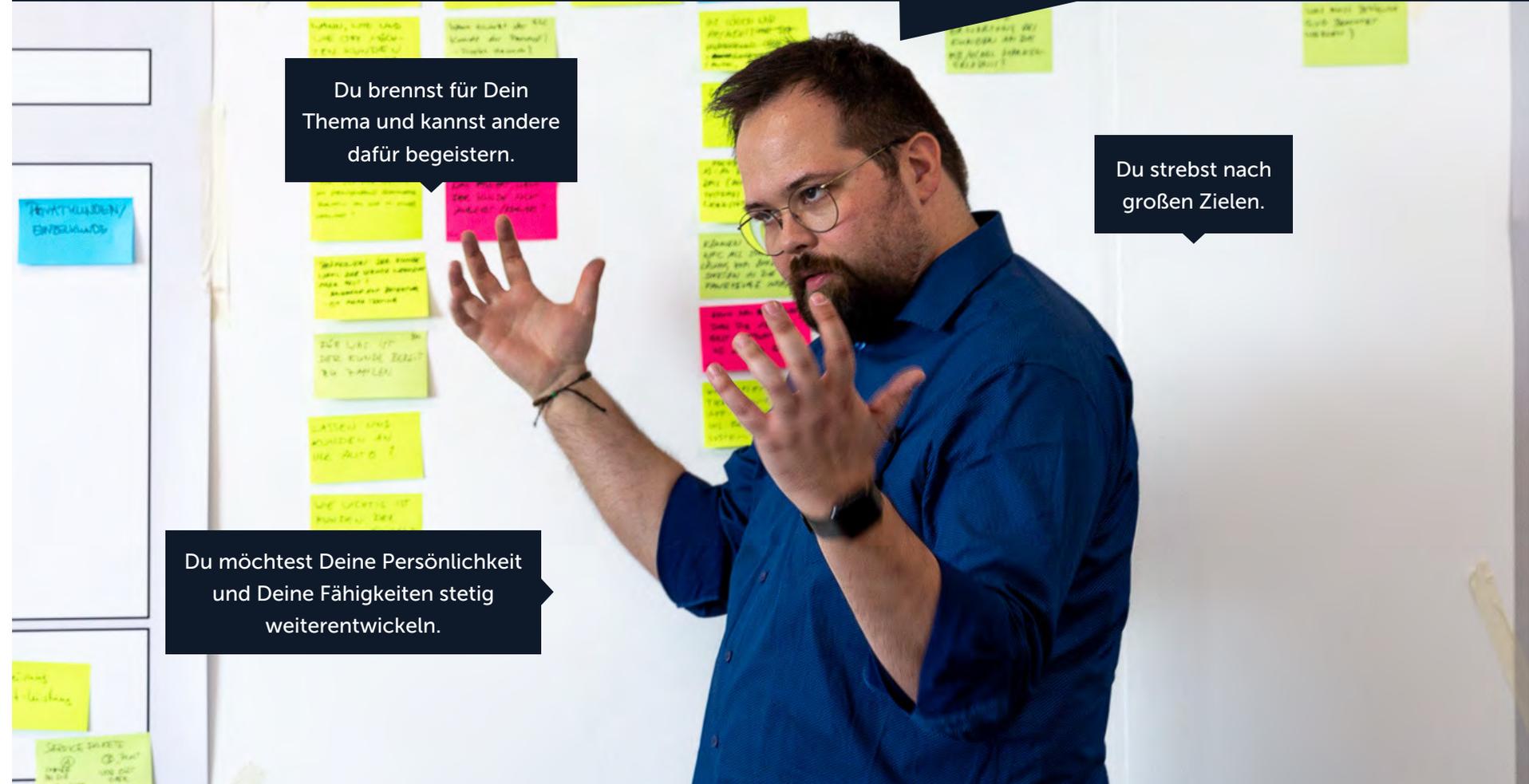
## Anforderung

Du suchst eine Aufgabe, nicht nur einen Job.

Du brennst für Dein Thema und kannst andere dafür begeistern.

Du strebst nach großen Zielen.

Du möchtest Deine Persönlichkeit und Deine Fähigkeiten stetig weiterentwickeln.



## Anforderung

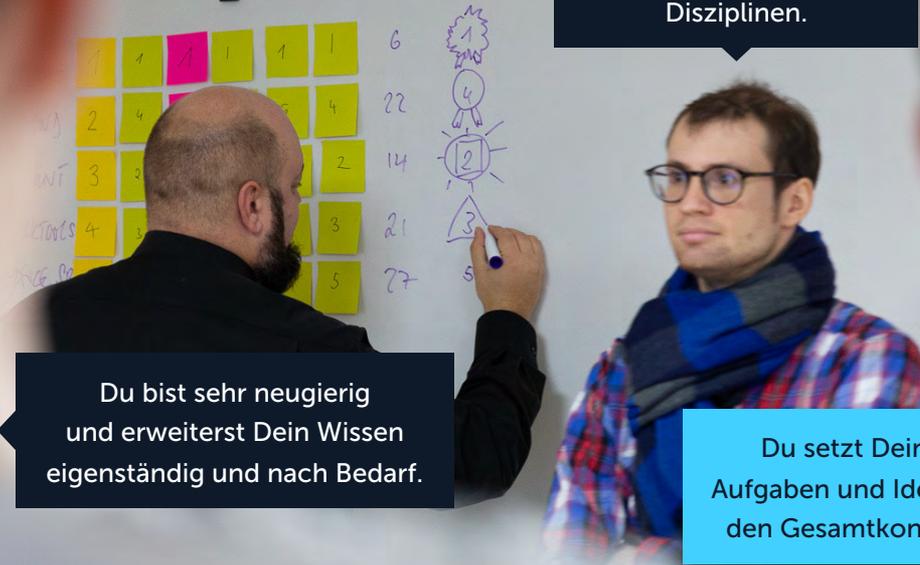
Du bist vielseitig Interessiert mit Expertenwissen in Deinem Bereich (T-Shaped).

Du hast tiefgehendes  
Expertenwissen in einer  
Disziplin.

Zugleich hast Du breites  
Wissen in ergänzenden  
Disziplinen.

Du bist sehr neugierig  
und erweiterst Dein Wissen  
eigenständig und nach Bedarf.

Du setzt Deine  
Aufgaben und Ideen in  
den Gesamtkontext.



## Anforderung

Du arbeitest zielorientiert und methodisch.

Du kannst Dir eigenständig einen Weg erarbeiten, um das Ziel einer Aufgabe zu erreichen.

Du hast einen guten Methodenkoffer und weißt, in welcher Situation welches Vorgehen passt.



## Anforderung

Du bist ein sympathischer Kollege.



Du denkst weniger im "Ich", mehr im "Wir".

Du sprichst offen über Fehler.

Du kannst auch komplizierte Sachverhalte verständlich ausdrücken.

Du bist selbstbewusst, aber nicht arrogant.

Du verfügst über Empathie für Klienten, Kunden, Partner und Kollegen.

## Anforderung

Du hinterfragst Sachverhalte differenziert und kritisch.

Du übernimmst  
Verantwortung für Dich  
und Dein handeln.

Du hinterfragst  
vermeintliche Wahrheiten  
und versuchst den  
Kontext zu verstehen.

Du kannst Deine Thesen  
mit Wissen belegen.



Haltung

# Erlebnisse & Beziehungen

Die geheime Zutat unserer Company.

## Haltung

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

Einmal im Jahr laden wir zum BarCamp: Netzwerk & Erfahrungsaustausch.



## Beziehungen & Erlebnisse

UmdenkBar: Alle 4 Wochen sprechen wir zu Themen neben dem Tagesgeschäft.



## Beziehungen & Erlebnisse

Und einmal im Jahr fahren wir auf Teamreise, z. B. nach Norderney.



Weitere Veranstaltungen

Nicht zu vergessen:  
Unsere Teamabende und  
Team-Retrospektiven.



Gemeinsam reflektieren



Neues dazulernen



**Alexander Dodig**  
Service Designer  
M & Company GmbH

24 to 27 May  
**2016**

24 25

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 zukunfts-fähige 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.

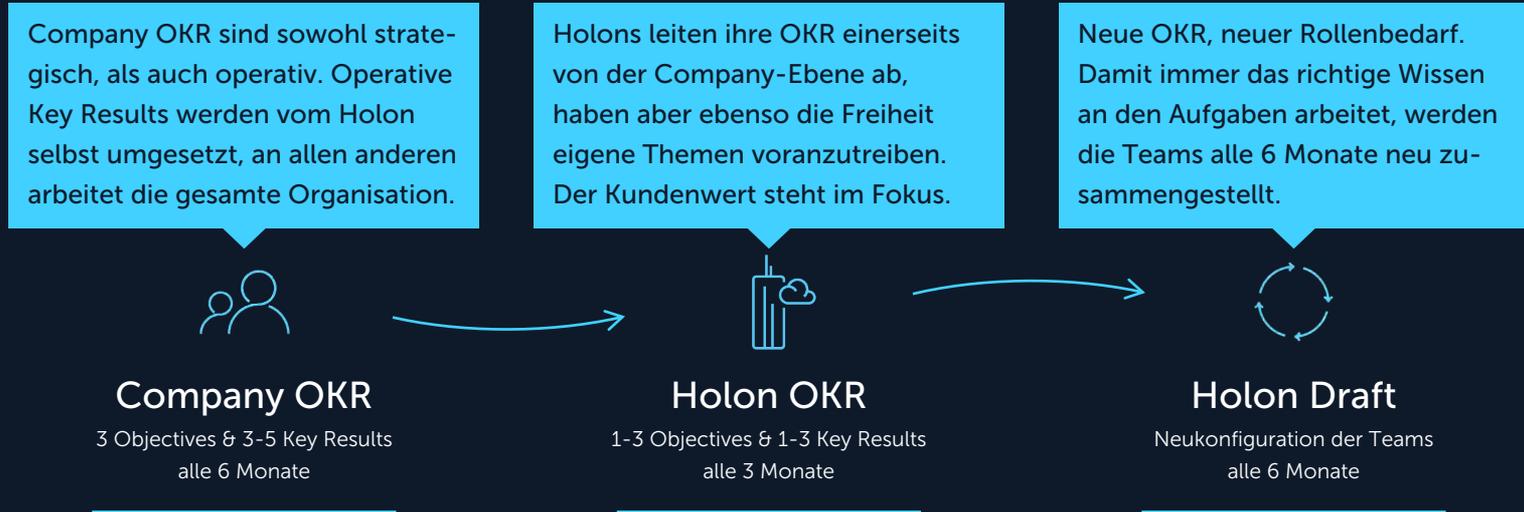
## Objectives & Key Results

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



## Objectives & 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.



## Holon Draft

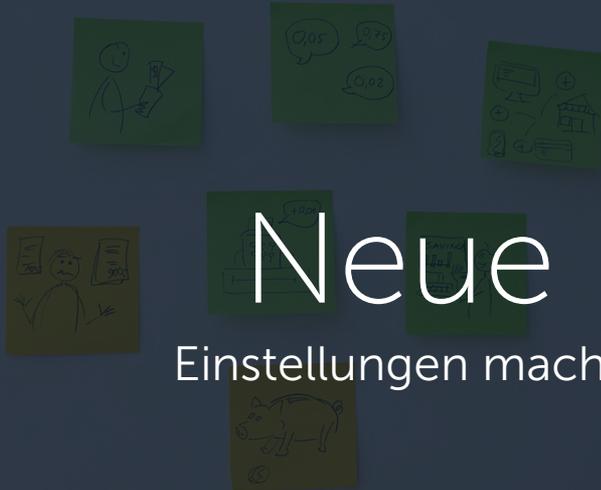
Das beste Team entsteht in der Schnittmenge zwischen Aufgabe, Fähigkeiten und Interessen. Wir haben uns von der NBA inspirieren lassen: Zweimal im Jahr zerlegen wir unsere Organisation und machen einen Draft.



Führung

# Neue Kollegen

Einstellungen macht bei uns (auch) der Azubi



## Neue Kollegen

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

## Neue Kollegen

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.

---

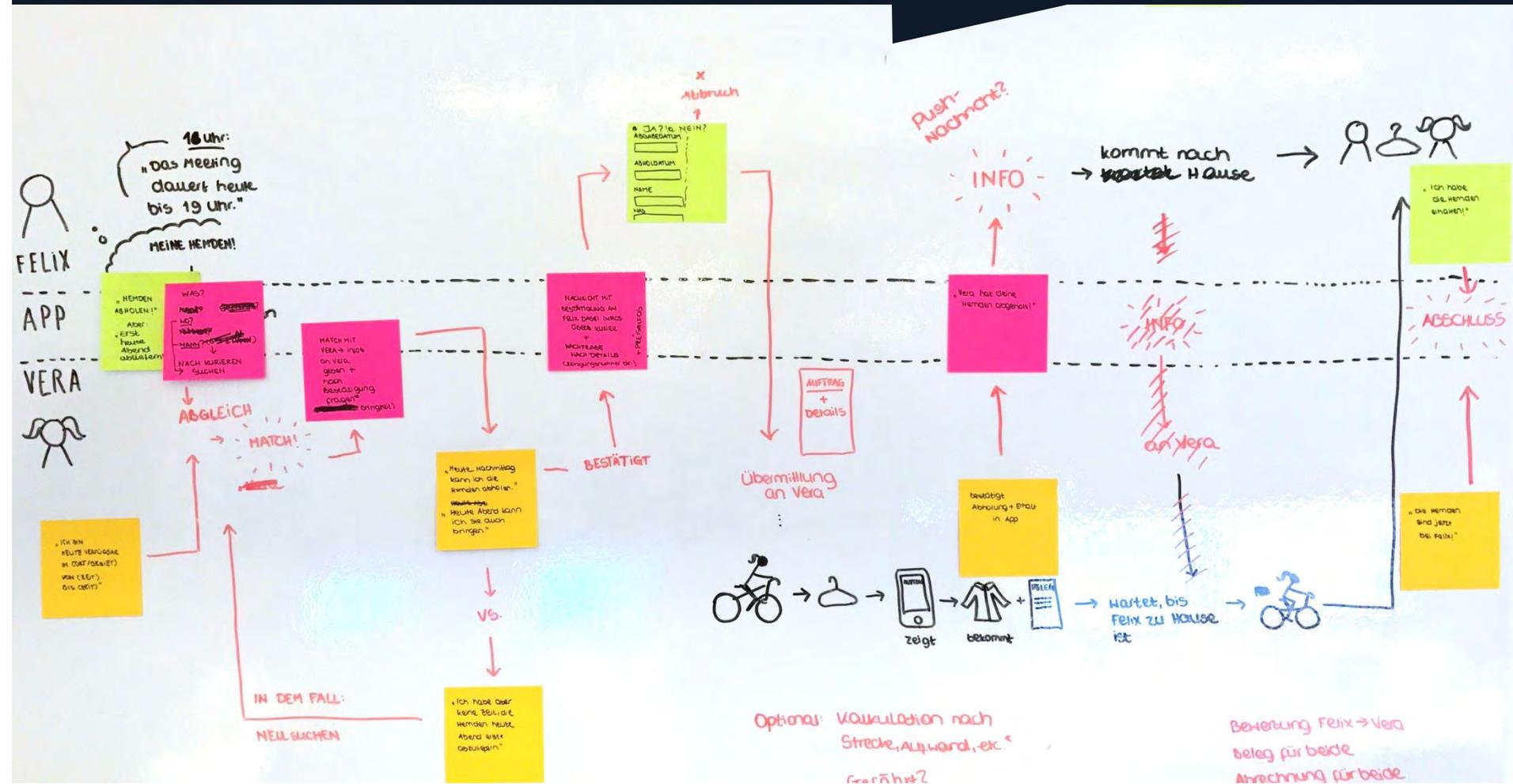
## Peer-Recruiting

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



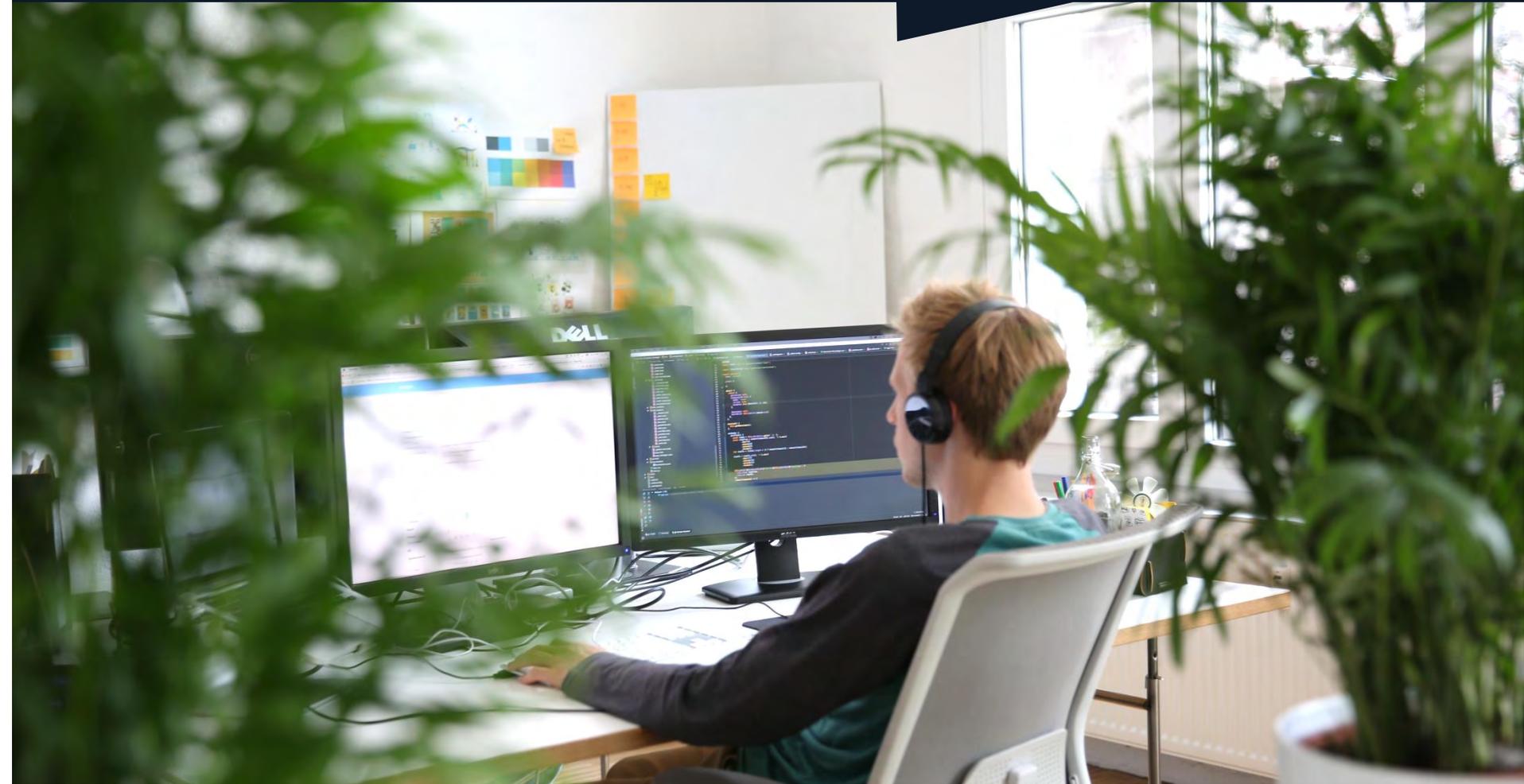
# Peer-Recruiting

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



## Peer-Recruiting

Zum Ausprobieren da: An einem Tag lernen sich Team und neuer Kollege kennen.



Führung

Peer-Feedback

# Feedback und Konflikte

Wertschätzung und Kritik sichtbar machen

RETHINK

## Feedback-Formate

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.

A group of people are sitting around a table in a meeting room. The room is decorated with many colorful sticky notes on the walls and a whiteboard. The whiteboard has the text "RETRO TAGEBANK" and "EIGEN-ANALYSE" written on it. The people are engaged in a discussion, and the atmosphere appears to be collaborative and reflective.

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.

## Peer-Feedback

Feedbacknehmer

Feedbackgeber

Datum

Wert für Team, Klienten & die Company

Verbesserungs- & Entwicklungspotenzial

Team

Fragestellung

Reflektion Feedbacknehmer

Reflektion Feedbackgeber

Reflecting Team (optional)

Zusätzliche Themen (optional)

Handwritten notes on sticky papers under 'Wert für Team, Klienten & die Company'. The notes are organized into columns and contain various observations and feedback points.

Handwritten notes on sticky papers under 'Verbesserungs- & Entwicklungspotenzial'. The notes are organized into columns and contain various observations and feedback points.

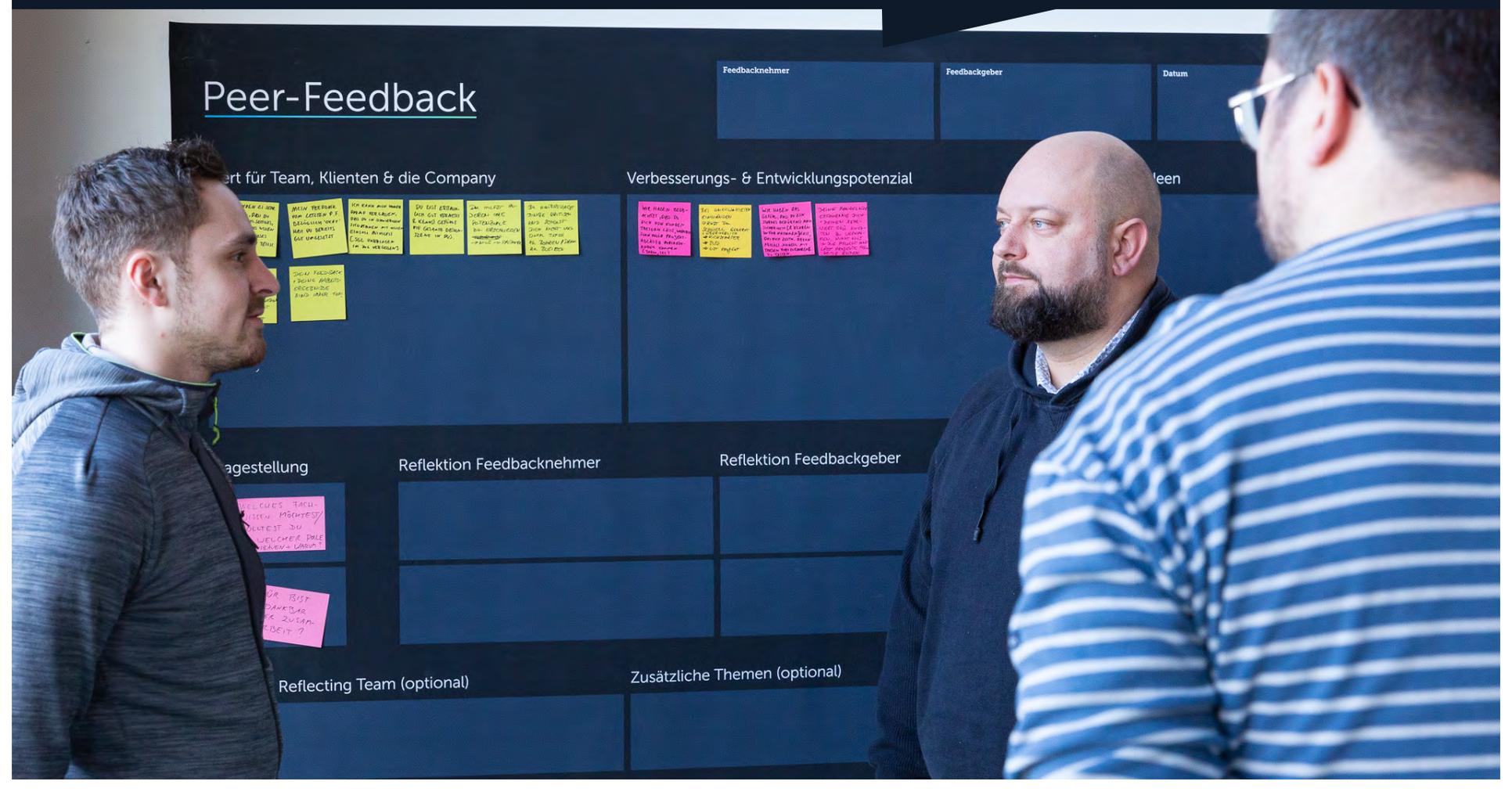
Handwritten notes on sticky papers under 'Fragestellung'. The notes are organized into columns and contain various observations and feedback points.

Handwritten notes on sticky papers under 'Reflektion Feedbacknehmer'. The notes are organized into columns and contain various observations and feedback points.

Handwritten notes on sticky papers under 'Reflektion Feedbackgeber'. The notes are organized into columns and contain various observations and feedback points.

Handwritten notes on sticky papers under 'Reflecting Team (optional)'. The notes are organized into columns and contain various observations and feedback points.

Handwritten notes on sticky papers under 'Zusätzliche Themen (optional)'. The notes are organized into columns and contain various observations and feedback points.



## 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



# Finanzen



zurück

weiter



## Finanzielle Sicherheit

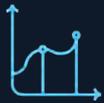
Wenn das Team eigenständig über Investitionen entscheiden soll, **braucht es klare Leitplanken, damit die Company gesichert ist.**

## Finanzielle Sicherheit

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?

---

Finanzen

# Gehälter und Boni

Das „Nie-wieder-verhandeln“-Gehaltssystem



## 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.

---



## 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.

## Gewinnsystem

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



A woman with long dark hair and glasses is shown in profile, looking towards the right. She is standing in front of a whiteboard covered with colorful sticky notes. The scene is dimly lit, with the whiteboard and the woman's face being the primary light sources. The overall mood is professional and collaborative.

## Zusammenarbeit

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.

**Vision**

Wie werden die 5 Company  
Werte & Standards aus  
Talenten und Ressourcen  
ausgewählt und implementiert?

**Team**

Team members listed on sticky notes: *John, Sarah, Alex, Lisa, Mike, David, Emma*

**Objective**      **KeyResult**

Wie werden die 5 Company Werte & Standards ausgewählt und implementiert?	Wie werden die 5 Company Werte & Standards ausgewählt und implementiert?	Wie werden die 5 Company Werte & Standards ausgewählt und implementiert?	Wie werden die 5 Company Werte & Standards ausgewählt und implementiert?
Wie werden die 5 Company Werte & Standards ausgewählt und implementiert?	Wie werden die 5 Company Werte & Standards ausgewählt und implementiert?	Wie werden die 5 Company Werte & Standards ausgewählt und implementiert?	Wie werden die 5 Company Werte & Standards ausgewählt und implementiert?

Name: *Holon* *Global*      *01/2018*

**Vision**

Wie werden die 5 Company  
Werte & Standards aus  
Talenten und Ressourcen  
ausgewählt und implementiert?

**Team**

Team members listed with photos: *John, Sarah, Alex, Lisa, Mike, David, Emma*

**Objective**      **KeyResult**

Wie werden die 5 Company Werte & Standards ausgewählt und implementiert?	Wie werden die 5 Company Werte & Standards ausgewählt und implementiert?	Wie werden die 5 Company Werte & Standards ausgewählt und implementiert?
Wie werden die 5 Company Werte & Standards ausgewählt und implementiert?	Wie werden die 5 Company Werte & Standards ausgewählt und implementiert?	Wie werden die 5 Company Werte & Standards ausgewählt und implementiert?

Name: *Holon* *Global*

**Vision**

Wie werden die 5 Company  
Werte & Standards aus  
Talenten und Ressourcen  
ausgewählt und implementiert?

**Team**

Team members listed with photos: *John, Sarah, Alex, Lisa, Mike, David, Emma*

**Objective**      **KeyResult**

Wie werden die 5 Company Werte & Standards ausgewählt und implementiert?	Wie werden die 5 Company Werte & Standards ausgewählt und implementiert?	Wie werden die 5 Company Werte & Standards ausgewählt und implementiert?
Wie werden die 5 Company Werte & Standards ausgewählt und implementiert?	Wie werden die 5 Company Werte & Standards ausgewählt und implementiert?	Wie werden die 5 Company Werte & Standards ausgewählt und implementiert?

## 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.



MeCracy

# Raum



zurück

weiter



## Flexible Räume

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



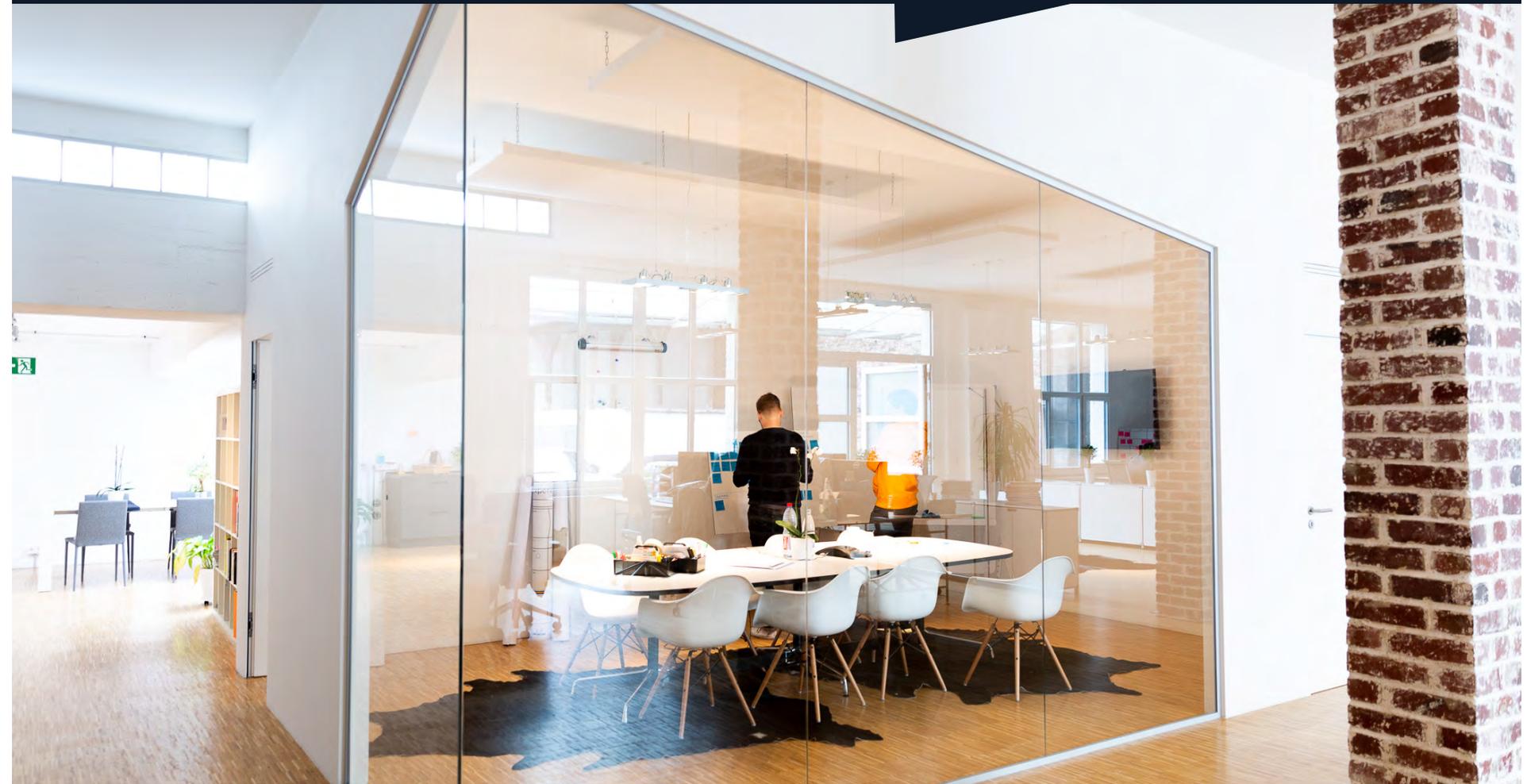
## Flexible Räume

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.



MeCracy

# Tools und Prozesse



zurück

weiter



## Digitale Tools

Workshops, Pairing, Daily Stand-Ups: 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.

The screenshot displays a Slack workspace interface. On the left is a sidebar with navigation options: Home, DMs, Aktivität, Dateien, Später, and Mehr. Below these are various channels, with '# mac-teamreisen' highlighted in blue. The main chat area shows a channel header '# mac-teamreisen' with options for messages, files, pins, and unreads. The chat history includes a message from Alexander Dodig on Sunday, July 6th, and a message from Yasmin Piotraschke on Monday, July 7th. Yasmin's message includes a 3x3 grid of nine photos of possums, each numbered 1 through 9. Below the grid are reaction icons and a reply count of 3. The bottom of the screen shows a text input field for sending a message to the channel.

**Me & Company**

- mac-alex-geschenk-zur-geburt
- # mac-finance
- mac-geb-fabian-0308
- mac-geb-nina-1806
- mac-geb-robin-b-2907
- mac-geb-yasmin-2806
- # mac-growth
- # mac-growth-inbound
- # mac-growth-sales
- # mac-inspiration
- # **mac-meday**
- # mac-mute-money
- # mac-operations
- # mac-operations-meos
- # mac-strategie-organisation
- # mac-talent
- # **mac-teamreisen**
- # me-agile-devops
- # me-agile-devops-blended-learning
- # me-agile-devops-coach-ausbildung
- # me-agile-devops-leadership-training
- # me-agile-devops-lernvideos
- # me-agile-devops-practitioner-prog
- # me-agile-devops-transformation-program
- # me-agile-growth
- # me-agile-inspiration
- # me-agile-talent
- # me-agile-talent-lunchclub
- # me-digital
- # me-product-devops
- # me-product-devops-hejscore
- # me-product-devops-po-ausbildung

**# mac-teamreisen**

Nachrichten Dateien Pins Unbenannt +

Sonntag, 6. Juli

**Alexander Dodig** 21:34 Uhr  
Brauch ihr mein Auto morgen oder bekommt ihr alle Leute und alles Material unter? Würde morgen gerne schon so früh wie möglich wieder los. Mathis schläft wohl seit heute Nachmittag schon sehr schlecht und Flo bekommt ihn nicht ruhig. Würde sie gerne so schnell ich kann ablösen.  
👍 2 🗨️

3 Antworten Letzte Antwort vor 4 Tagen

Montag, 7. Juli

**Yasmin Piotraschke** 11:35 Uhr  
So ihr Lieben, ich hoffe ihr seid alle wohlbehütet zu Hause angekommen oder auf dem guten Weg das bald zu sein. Es war mir ein Fest mit euch 🍷 ich freue mich schon jetzt auf unsere nächste Reise. Als kleiner Check-Out... Sagt mir doch wie es euch jetzt nach dem Wochenende so geht 😊 Küsschen aufs Nüsschen...Eure Yasali (bearbeitet)  
Screenshot\_20250707-113251-2.png

which opossum are you today?

1	2	3
4	5	6
7	8	9

👍 5 🗨️ 1 🗨️ 2 🗨️ 4 🗨️ 3 🗨️ 1 🗨️

3 Antworten Letzte Antwort vor 4 Tagen

**Yasmin Piotraschke** 14:40 Uhr  
Time to share some memories: wann ihr Fotos gemacht habt, teilt diese doch gerne im Channel 😊

Nachricht an #mac-teamreisen

## Aufgaben strukturieren, zuweisen und über Zwischenstände abstimmen.

The screenshot displays the Asana project board for the project "How might we-Board (TAL)". The interface is organized into columns representing different stages of the project workflow:

- Neue Fragen**: A column for new questions, currently empty.
- Frage aufgenommen (Backlog)**: A column for questions that have been accepted into the backlog. It contains two tasks:
  - "Wie erfahren wir, ob sich Teammitglieder durch die Arbeitsweise (hohe Verantwortung für sich & das Unternehmen) überfordert fühlen und ob..."
  - "Wie können wir potentiellen Bewerbern anschaulich zeigen, worauf wir persönlich und als Unternehmen stolz sind?"
- Lösungsansätze entwickeln (5)**: A column for developing solutions, containing two tasks:
  - "Wie können wir mit unserer einzigartigen Kultur und Arbeitsweise für potenzielle Talente sichtbar werden, sodass sie sich bei uns bewerben..."
  - "Wie können wir Berufserfahrenen die Angst nehmen, dass sie ohne Management-Titel bei uns nicht glücklich werden können?"
- Feedback vom Team einholen (2)**: A column for gathering team feedback, containing one task: "Wie können wir die Vorteile unseres Rollensystems für interne Teammitglieder und externe Bewerber transparent und verständlich machen?"
- Team-Feedback einarbeiten (2)**: A column for processing team feedback, currently empty.
- Erledigt 2018**: A column for completed tasks, containing two tasks:
  - "Wie können wir in geringem Aufwand m Bewerber in Kontakt"
  - "Wie können wir Te eine Möglichkeit gebe Mittagspause auszuru"

The left sidebar shows the project hierarchy, including "Holon Me & Company...", "Holon Brand (BRA)", "Holon Growth (GRO)", "Holon Office Spaces (...)", and "Holon Talent (TAL)". The "Holon Talent (TAL)" section is expanded, showing the current project "How might we-Board (TAL)".

# Confluence

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

The screenshot shows a Confluence page with a left sidebar navigation menu and a main content area. The sidebar lists various categories under 'Me & Company | Unternehmen', with 'Wissensmanagement in Confluence' selected. The main content area features the page title, author information for Nils Tißen, a description of Confluence as a company's long-term memory, and a table of contents with a list of five principles for content quality.

Me & Company | Unternehmen / ... / (Digitale) Tools

## Wissensmanagement in Confluence

**Nils Tißen**  
Zuletzt geändert Jan 05, 2016

Das Wiki-System Confluence ist unser Langzeitgedächtnis. In ihm wird unser Unternehmenswissen gespeichert und organisiert, damit jeder von uns jeder Zeit von jedem Ort Zugriff auf die wichtigen Informationen hat.

### Inhalt

- Struktur
  - Unternehmens-Wiki
  - Kunden-Wiki
- Grundsätze
  1. Sorge für inhaltlich hohe Qualität
  2. Schreib nicht für Dich
  3. Bleib einheitlich und strukturiert
  4. Sei positiv
  5. Tue gutes und sprich darüber

### Struktur

Das Me & Company Wiki teilt sich in zwei Bereiche:

- Unternehmen beschäftigt sich mit Me & Company als Organisation.
- Kunden beschäftigt sich mit den Kunden und Dienstleistungsprojekten von Me & Company.

Bei Fragen zur Struktur im Me & Company-Wiki wendet Euch gerne an [@Katharina Remke](#) oder [@Nils Tißen](#).

### Unternehmens-Wiki

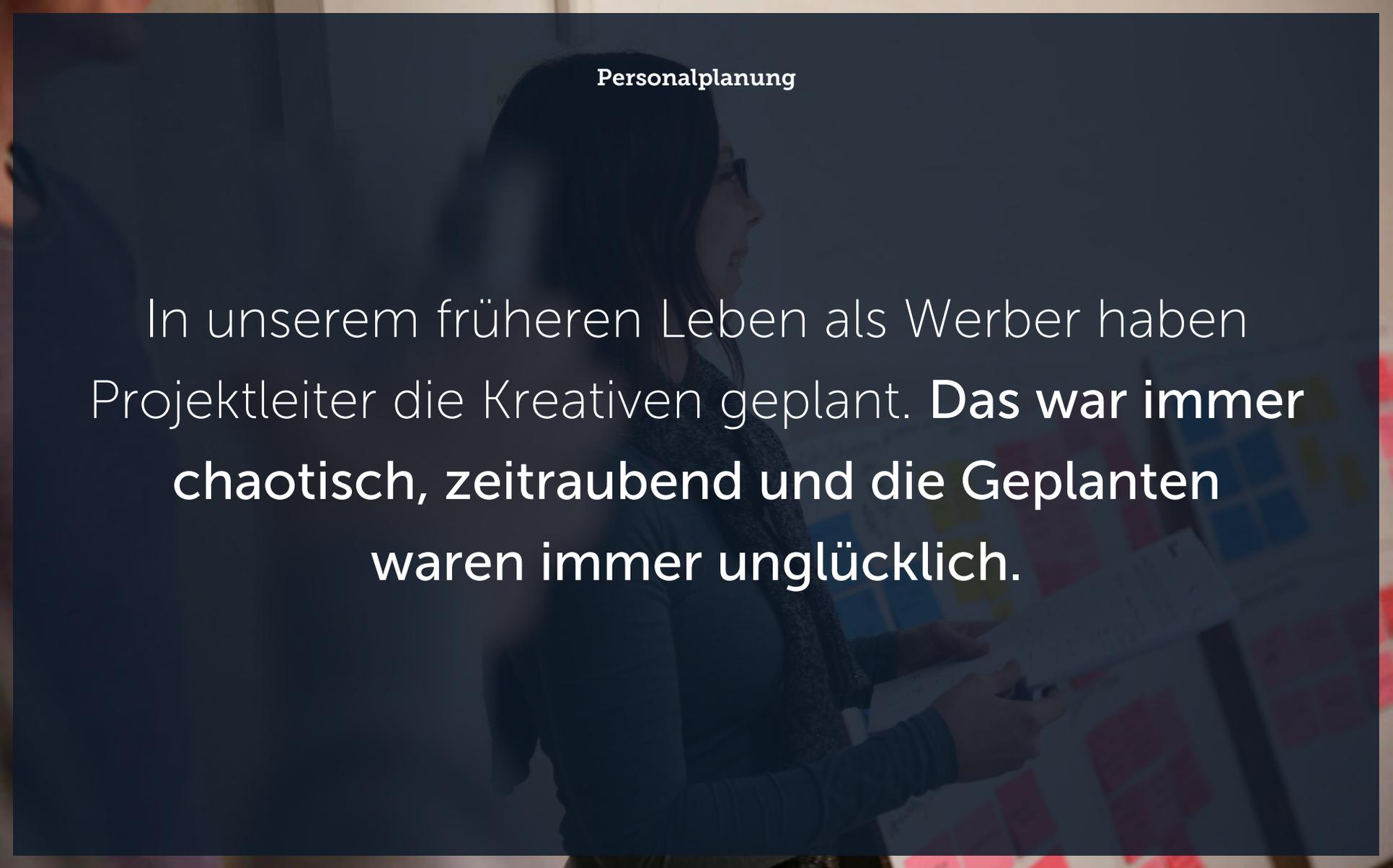
Das Unternehmens-Wiki hat den Zweck vielseitiges Wissen zum Unternehmen, seine Prozesse und Kultur strukturiert in sich aufzunehmen. Zudem dient es als aktives Hilfsmittel für die gemeinsame Arbeit am Unternehmen, indem es für die gemeinschaftliche Entwicklung der Strategien, Maßnahmen und Inhalte für Me & Company genutzt wird. Kundenprojekte werden im Kunden-Wiki bearbeitet.

Für die Strukturierung der Inhalte sind drei Bereiche vorgesehen, die:

Tools und Prozesse

# Personalplanung

Selbstgesteuert statt Fremdbestimmt

A woman with long dark hair is shown in profile, looking towards the right. She is wearing a dark, patterned top. The background is a wall covered with numerous colorful sticky notes (red, blue, yellow) arranged in a grid-like pattern, suggesting a brainstorming or planning session. The overall lighting is dim, and the image has a dark, semi-transparent overlay.

## Personalplanung

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.

1

### Neue Projekte

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



2

### 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

Damit alle eine Übersicht zu Kapazitäten haben: Die Wochenübersicht des Teams.



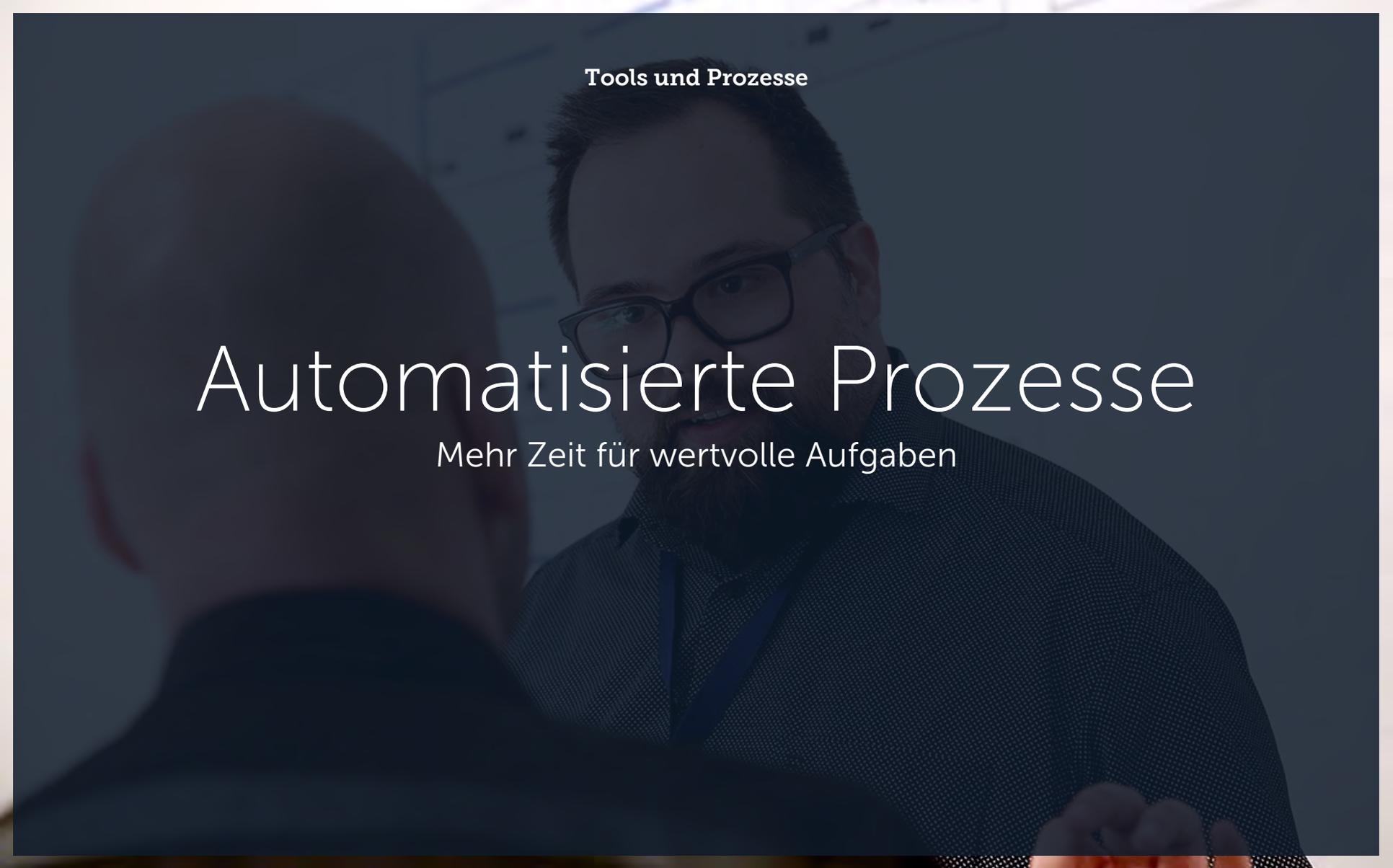
Schnell im Blick: Wie viel Zeit ist jemand noch für unsere Klienten verfügbar?

Überbuchung sichtbar machen, um mit Kolleg\*innen Lösungen zu finden.

## Transparenz

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





Tools und Prozesse

# 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 meOS – unser eigenes Betriebssystem in der Cloud.**

# Im eigenen Cloud-ERP organisieren sich unsere Microenterprises.

Zeiten erfassen

Belege erfassen

Projekte

Kunden

Reports

## 309-006 Agile Learning Journeys

ME Agile

264,00 Std.  
Budget361,50 Std.  
verbraucht-97,50 Std.  
verbleibend

### Training Agile Grundlagen

40,00 Std.  
Budget105,25 Std.  
verbraucht-65,25 Std.  
verbleibend

Vorbereitung Module

70,25 Std.



Durchführung Module

40,00 Std.

85,00 Std.

-45,00 Std.



Name des Tasks / des Projektbudgets

Bitte wählen

+ Hinzufügen

Zeiterfassung, Urlaubsplanung, Finanzmanagement: Fortlaufend werden weitere Prozesse in meOS automatisiert, mehr Informationen transparent gemacht.

### Reiseplanung

224,00 Std.  
Budget225,00 Std.  
verbraucht

Reisezeiten

35,00 Std.



Projektmanagement

13,50 Std.



Durchführung Module

224,00 Std.

80,00 Std.

144,00 Std.



Vor- und Nachbereitung Module

96,50 Std.



Name des Tasks / des Projektbudgets

Bitte wählen

+ Hinzufügen

Beispiel: In Projektansichten organisieren sich Teams in Hinblick auf ihre Budgets.

## 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

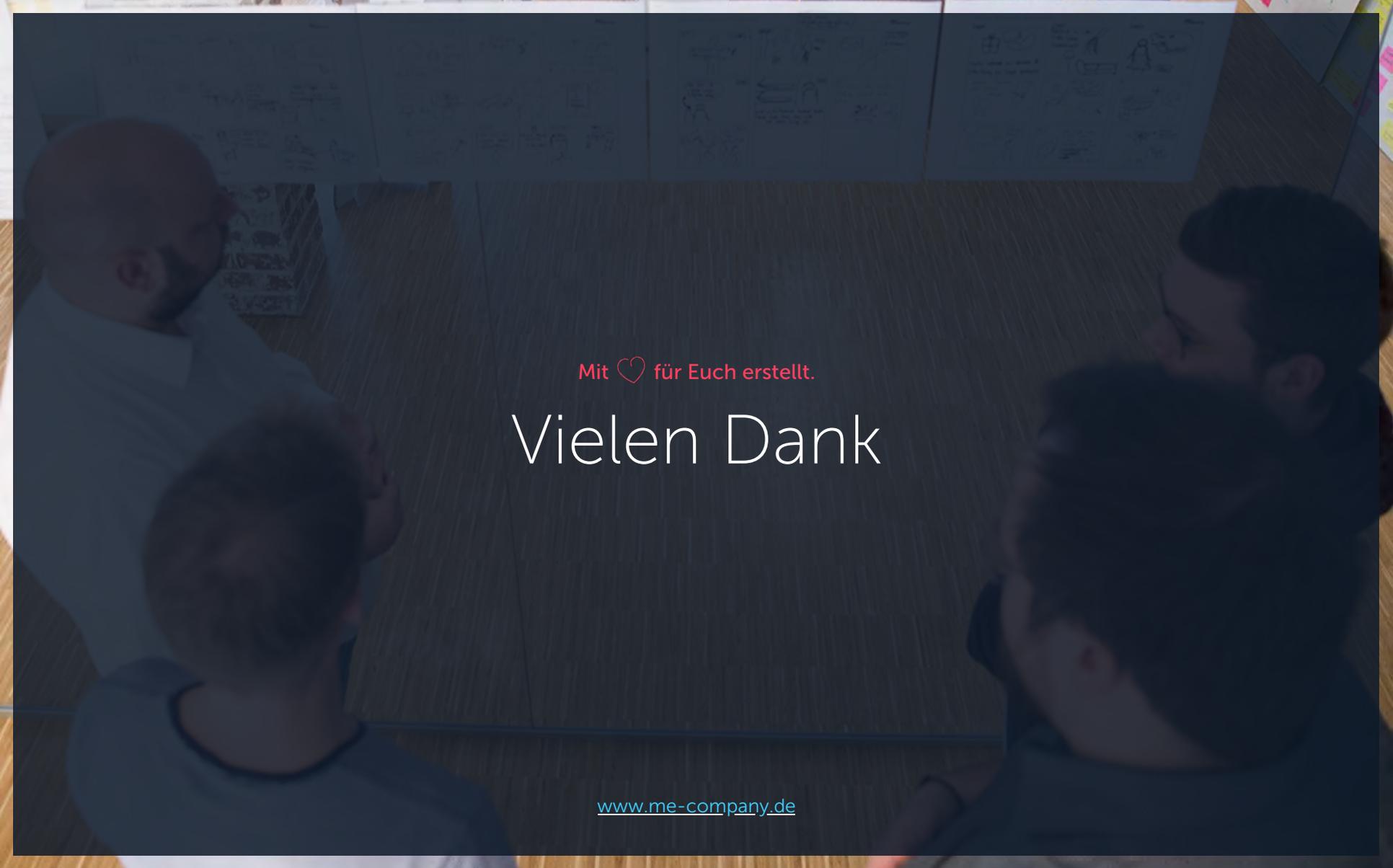
# Schlussworte





Abschluss

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

A group of people are gathered around a table in a meeting room, looking at a whiteboard. The whiteboard is covered with various diagrams and sketches, including flowcharts and organizational charts. The scene is dimly lit, with the primary light source coming from the whiteboard, creating a focused and collaborative atmosphere. The people are seen from behind or in profile, emphasizing their engagement with the content on the board.

Mit ♥ für Euch erstellt.

Vielen Dank

[www.me-company.de](http://www.me-company.de)