



WIE MUSS SICH DIE UNTERNEHMENSKULTUR VERÄNDERN, UM DAUERHAFT
GUTE DIGITALE PRODUKTE UND SERVICES ZU SCHAFFEN?

WORKING PRODUCTS



YOUNG DIGITALS

JUNGGEBLIEBEN

2012

Gründung

Geschäftszweck

Umsetzung anspruchsvoller
Software Entwicklungsprojekte im
Kontext von Innovations und
Digitalisierungsstrategien



YoungDigitals



GmbH
100% inhabergeführt

Banking Health Handel Automotive



170 Projekte
In div. Branchen

Freelancer



Spezial
Dienstleister

Langjähriges
Netzwerk

20

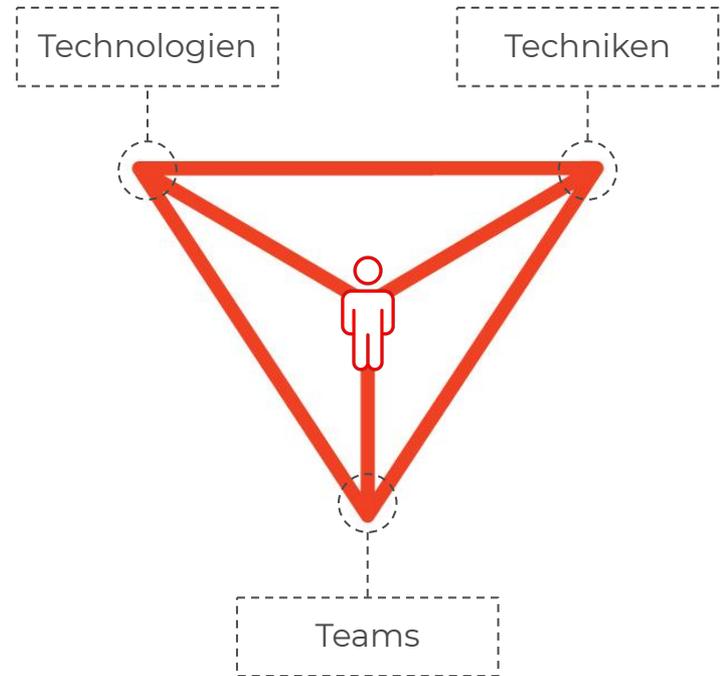
Angestellte



KULTUR

DER MENSCH ALS SCHLÜSSELFAKTOR

Wir glauben, dass man den **Mensch** mit seinen individuellen Stärken **in den Fokus** des **Zusammenspiels** von Technologien, Techniken und Teams bringen muss, um als Organisation echte **digitale Innovationsstärke** zu erreichen.



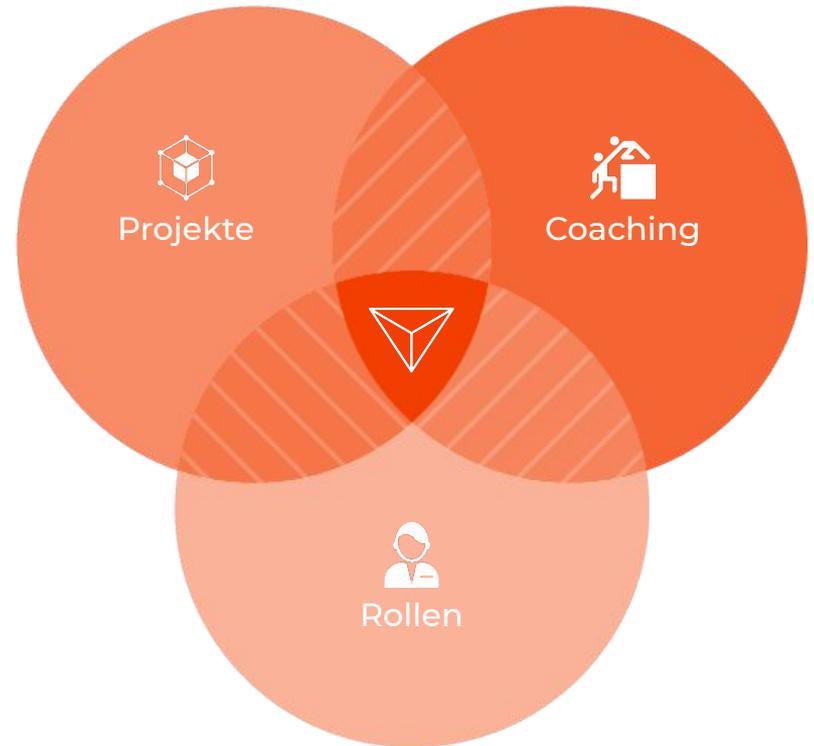
NACHHALTIGKEIT = TEAMS & KULTUR

WIR STELLEN UNS FLEXIBEL AUF KUNDENBEDÜRFNISSE EIN...

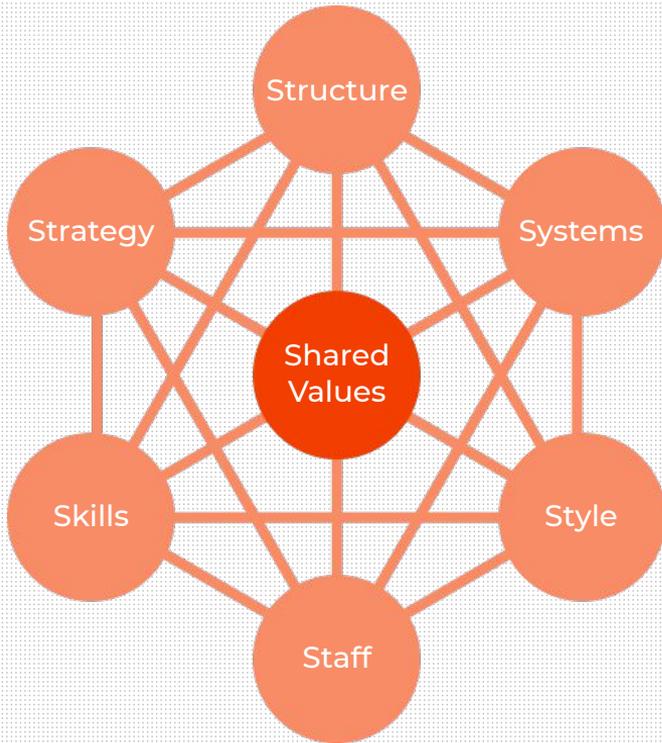
- # Staffing einzelner Rollen in existierenden Teams - Product Owner, Designer, Developer, Agile Coaches, Data Scientist und mehr...
- # Übernahme und Führung von Projekten und Workshops - Design Sprints, Prototyping, MVPs und Product Solutions
- # Coaching agiler Methoden, systemische Teamentwicklung und emotionale Intelligenz

...UND MACHEN SIE NACHHALTIG ERFOLGREICH

Durch die Verbindung aller Leistungen erzielen wir das nachhaltigste Ergebnis, indem wir Kunden unterstützen Projekte schnell fertigzustellen, die Teams für die Zukunft stärken und Abhängigkeiten zu reduzieren.



UNTERNEHMENSKULTUR 7-S-MODELL



Kultur ist die Gesamtheit von gemeinsamen Überzeugungen und Werten, an denen Menschen ihr Handeln ausrichten.

7-S-Modell nach PETERS und WATERMAN blickt auf die Kultur im Kontext des gesamten Unternehmens und identifiziert sieben Kernvariablen.

Weiche Faktoren (Skills, Staff, Style, Shared Values) haben einen stärkeren Einfluss auf Unternehmenskultur.

- # Handeln der Mitarbeiter hat direkten Einfluss auf weiche Faktoren
- # Weiche Faktoren formen harte Faktoren

Shared Values sind für Unternehmen in der Innen- und Außenwirkung von besonderer Bedeutung.

Quellen:

R. Waterman Jr., T. Peters, J. R. Phillips: Structure Is Not Organization. In: Business Horizons. 23, 3. Juni 1980, S. 14–26
<https://organisationsberatung.net/unternehmenskultur-kulturwandel-in-unternehmen-organisationen/>



WERTE

WERTEMODELL NACH SCHWARTZ

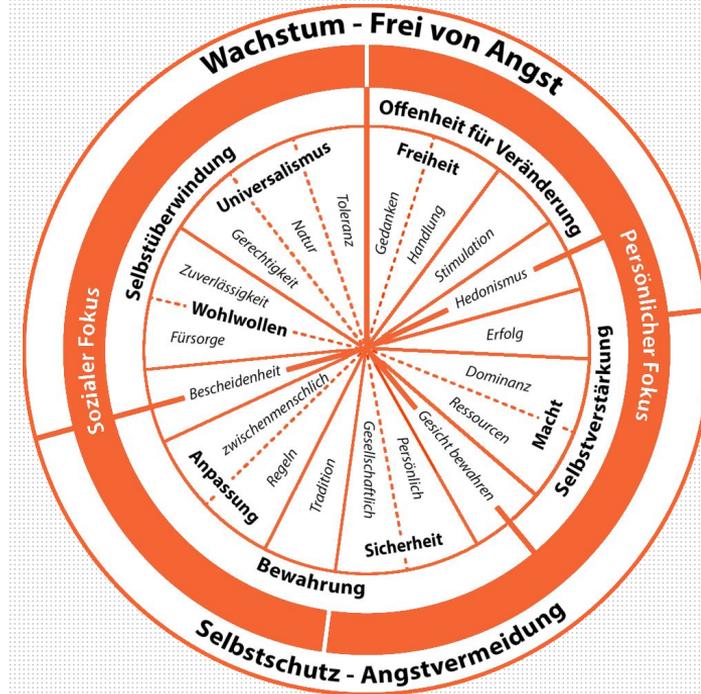
Werte sind Überzeugungen. Sie betreffen **wünschenswerte Ziele** und motivieren zu **entsprechenden Handlungen**.

Werte haben **unterschiedliche Prioritäten**. Auf ihrer Basis werden Verhaltensweisen, Personen und Ereignisse bewertet.

Prioritäten können sich mit der Zeit verändern und sind für Unternehmen auch **abhängig von der Entwicklungsphase**.

Das Modell identifiziert **19 universelle persönliche Werte**, die in verschiedenen Kulturen gültig sind.

Welche Werte sind für die Entwicklung innovativer digitaler Produkte besonders wichtig?



Quelle: <http://www.subwo.de/blog/values>



Welche Werte sind für die digitale Produktentwicklung wichtig?



Join at
slido.com
#831 543

WERTE - FREIHEIT



Die Freiheit ist nicht die Willkür, beliebig zu handeln, sondern die Fähigkeit, vernünftig zu handeln.

- Rudolf Virchow -



WERTE - TOLERANZ & OFFENHEIT



Toleranz ist das unbehagliche Gefühl, der andere könnte am Ende doch recht haben.

- Robert Frost -



WERTE - STIMULATION & NEUGIER



Die Neugier steht immer an erster Stelle eines Problems, das gelöst werden will.

- Galileo Galilei -





BEISPIELE

BEISPIEL 1 - STARRE STRUKTUREN





BEISPIEL 1 - STARRE STRUKTUREN

Starre Arbeitsweise und wenig Raum für Veränderung

Kein Offenheit für neue Herangehensweisen - auch wenn diese schon anders erprobt und etabliert sind.

Resultat: Lange Entwicklungszeiten und sinkende Stimmung im Team

Welche Werte stehen hinter dem Verhalten?

- # Tradition
- # Gesicht bewahren

BEISPIEL 2 - SICHERHEIT



BEISPIEL 2 - SICHERHEIT

Vermeintlicher Fokus auf Sicherheit kann dazu führen, dass Veränderung als Gefahr wahrgenommen wird.

Als Folge wird Zusammenarbeit verweigert oder Ablenkung durch Stellvertreterkriege geführt

Kein Offenheit für neue Herangehensweisen - auch wenn diese schon anders erprobt und etabliert sind.

Resultat: Veränderung wird als Gefahr wahrgenommen

Welche Werte stehen hinter dem Verhalten?

Sicherheit





BEISPIEL 3 - FEHLERKULTUR

Spannungen zwischen Produktmanagement und Sales.

Sales hat Produkt vorgeworfen, keine gute Produkte für den Kunden zu bauen. In neuen Produkten wurden vorrangig die Fehler gesucht.

Produkt hat Sales vorgeworfen, die neuen Produkte nicht an die Kunden zu verkaufen.

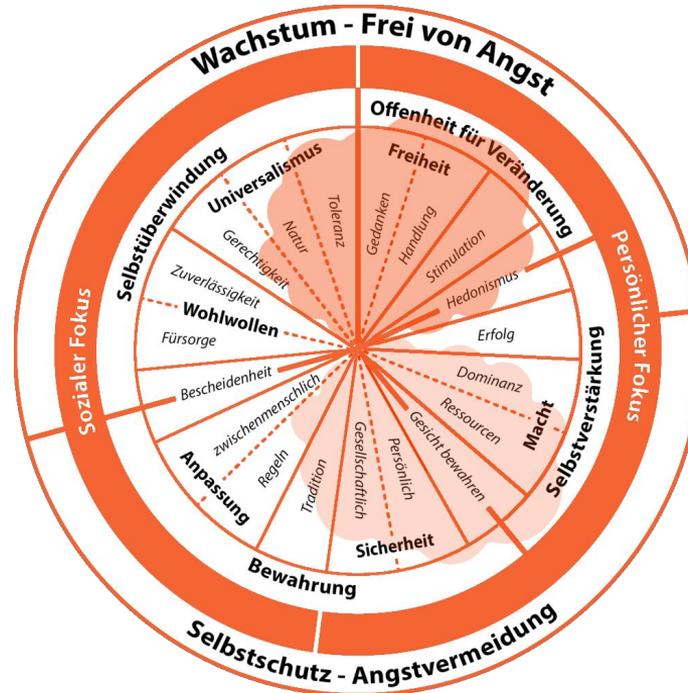
Resultat: Beide Seiten sprechen nicht konstruktiv miteinander und können ihre Ziele nicht erreichen.

Welche Werte stehen hinter dem Verhalten?

- # Macht
- # Tradition



WERTE FÜR SELBSTSCHUTZ



BEISPIEL 4





MAßNAHMEN

MAßNAHMEN

1. Bewusstsein

Welche Werte haben wir als Individuen / als Team / als Organisation?

2. Empathie

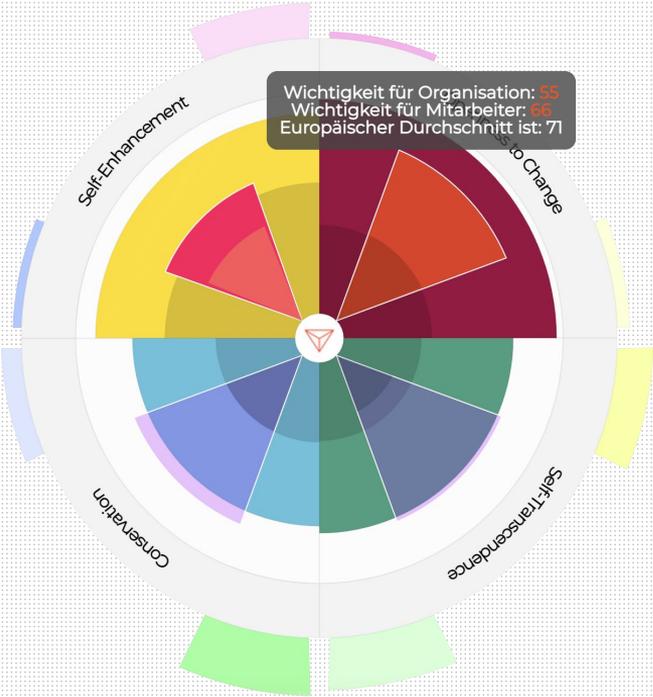
Wie sind die Werte & Bedürfnisse der anderen?

3. Transparenz

Leben wir unsere Werte als Team / Organisation?



YODI CULTURE TOOL



Selbstentwickeltes Tool zur **Messung und Analyse der Kultur & Werte** im Unternehmen.

- # Ermöglicht die **Analyse kultureller Eigenschaften** auf verschiedenen Ebenen (Self / Team / Leader / Organisation).
- # **Vergleich von Wichtigkeit & Erfüllung** auf Basis 4 vereinfachter Dimensionen.
- # Abgleich mit **Benchmarks zum Market Industrie Fit** und Country Culture Fit.
- # Vorhersage vom **Einfluss der Kultureffekte auf verschiedene KPIs** (Innovationsfähigkeit, Effizienz, Vertrieb, etc)

THANK YOU



Till Göhre



0170 927 1183



t.goehre@youngdigitals.de



Clausewitzstrasse 2, 10629 Berlin



www.YoungDigitals.de

