

Agile Strategieentwicklung 4.0 mit dem PurposeFinder



Text, Grafik und Fotos: © Anna Hoffmann 2020, www.intense-impact.de

Agiler Strategieentwicklungsworkshop auf der Basis des

- **Führungsprinzips „partizipatives Entscheiden“ für die**
- **Zielsetzung in agilen Organisationen**
- **Stärkung der Value Creation für den Kunden (Erfolgsmessung) und**
- **Motivationssteigerung für jeden Mitarbeitenden**

unter Einsatz von:

- Design Thinking
- LEGO® SERIOUS PLAY®
- Playmobil PRO®
- Rapid Prototyping
- und einer Golden Circle Bodenmatrix.

Die Matrix ist in der Grundform des Führungsinstruments „Golden Circle“ nach Simon Sinek gestaltet und enthält ergänzende Fragen aus dem Value Proposition Design (Business Model Canvas / Design Thinking / Lean Startup).

Die Fragen aus der Bodenmatrix können auch zur Definition der Vision, Mission und operativen Strategie gemäß OKRs oder agilem Kanban nach Klaus Leopold und zur Entwicklung eines gemeinsamen True North (Lean Management/Agile) genutzt werden.

Fragen im Was-Kreis:

WAS tun wir konkret?

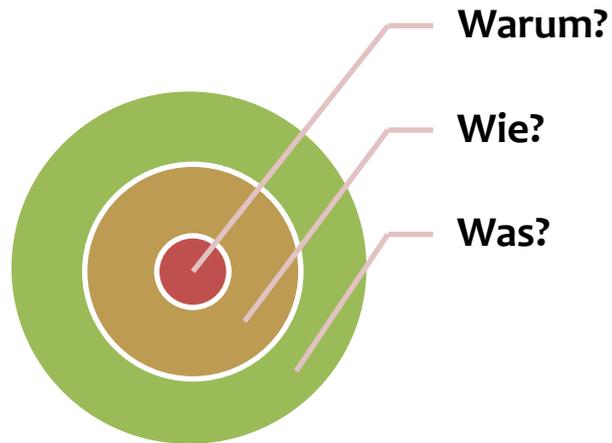
WAS ist sichtbar?

Welche messbaren oder greifbaren
Resultate schaffen wir?

Welchen Kundennutzen erzeugen
wir? Wo sind wir wertschöpfend?

WAS macht uns wertvoll?

Welche Handlungsstrategien und operativen Ziele wollen wir daraus
ableiten?



Fragen im Wie-Kreis:

WIE tun wir etwas?

WIE zeigen sich die Werte und Prinzipien unserer gelebten Kultur?

Wer sind wir? Was sind die Kernkompetenzen unseres Unternehmens?

Welche Stärken und Kompetenzen bringen wir als Mitarbeitende ein?

Woraus setzt sich unser USP zusammen? Was macht uns im Vergleich aus?

WIE erfüllen wir unsere Mission? WIE können wir wertschöpfend sein?

Fragen im Warum-Kreis:

WARUM tun wir etwas?

WARUM ist es wichtig, dass es uns als Unternehmen/Organisation gibt?

WARUM arbeiten wir? Für was und wen? Was ist wichtig außer Profit?

Was ist der Sinn und Zweck unseres Handelns? Was motiviert uns?

Was ist unser gemeinsamer „Purpose“, unsere gemeinsame Absicht und
Sinnerfüllung? Welchen Nutzen stiften wir in der Gesellschaft?

Was ist unsere Vision? Warum wollen wir wertvoll für andere sein?

Warum sollen auch in der Zukunft Menschen bei uns kaufen oder arbeiten?

1. Das individuelle WIE: „Baue deine Stärken!“

Jeder im Team stellt drei seiner Stärken dar. Das können sowohl berufliche als auch private Stärken sein. Die Stärken werden jeden Tag mit in die Arbeit der Organisation eingebracht, weil niemand sein inneres Wesen und Können an der Türklinke des Unternehmens abgibt. Deshalb hilft die Reflexion über die eigenen Stärken, sich der eigenen Kompetenzen sowie des persönlichen Beitrags zur Gesamtleistung des Unternehmens mehr bewusst zu werden. Das fördert nachhaltig die intrinsische Motivation der Mitarbeitenden.



Finde das „WIE“ in dir: „Baue deine Stärken mit Playmobil PRO oder Lego®!“

- Wie arbeitest du, wenn du dich ganz einbringst?
- Wie zeigen sich deine Stärken und Kompetenzen?



Anschließend:

„Zeige uns deinen Avatar und erzähle von deinen Stärken!“

Der Austausch darüber in der gesamten Gruppe hilft, dass „Wie“ des Teams zu schärfen. Danach ist das „Eis“ in der Gruppe gebrochen für eine neue Form der stärkenbasierten Zusammenarbeit und partizipatives Entscheiden. Die Figuren in Playmobil PRO haben die richtige Größe, um von allen erkannt zu werden. **Wer fertig erzählt hat, stellt seine Figur in den „WIE“-Kreis.**

Die „Share!“-Phase im Team findet nach den Prinzipien des „Silent Circle“ statt: Jeder TN bekommt eine identische Redezeit, die jedoch nicht voll ausgeschöpft werden muss. Jeder in der Gruppe leistet einen Beitrag. Im Augenmerk steht der Avatar und nicht der Mensch dahinter, das macht es den meisten leichter, über sich selbst zu sprechen.

2. Das organisationale WAS: „partizipative agile Strategiewerk“

Der Blick nach vorn wird bestimmt von der Beurteilung der Vergangenheit.

Für jeden Menschen bedeutet Erfolg etwas anderes, je nachdem, welche Werte oder Ergebnisse als sinnvoll betrachtet werden. Die Analyse der jüngeren Vergangenheit ist wichtig, um einen gemeinsamen Weg nach vorn und einen „Purpose“ zu definieren, der auf alle motivierend und wertschöpfend wirkt.



Findet das erfolgreiche „WAS“ im Unternehmen:

- Was tut euer Unternehmen konkret?
- Was zeigt euch, dass ihr alle erfolgreich wart?

Hilfreich ist in dieser Prozessphase nicht nur das geteilte Wissen im Raum, welche Projekte oder Aufgaben als erfolgreich eingestuft werden, sondern auch warum jedes Team so entschieden hat.

Die Aussagen über die Entscheidungsgrundlage im Team helfen bei der nachfolgenden Analyseaufgabe an die gesamte Gruppe.



3. Das organisationale WIE: Welche gelebten Werte, Haltungen und inneren Prinzipien haben die Projekte zum Erfolg gemacht?

Findet das erfolgreiche „WIE“ im Unternehmen:

- Wie wird die gelebte Unternehmenskultur in den vorgestellten erfolgreichen Projekten sichtbar?
- Welche Werte zeigen sich in der Haltung der Menschen, die das Projekt durchgeführt haben?
- Welche Prinzipien wurden in den Projekten umgesetzt?

„Think!“-Aufgabe an die Gruppe:

„Jeder denkt ein paar Minuten in Stille darüber nach, welche Werte, innere Haltungen und gelebte Prinzipien die gezeigten Projekte erfolgreich gemacht haben. Welche wertschöpfenden Werte eurer Unternehmenskultur spiegeln sich darin wider?“

Alle stellen ihre Post-Ist vor. Wichtige Werte werden häufiger genannt und zeigen sich deutlich. Das trägt zu einem gestärkten WIR- Gefühl bei. Auch Besonderheiten werden betont und auf ihren Beitrag zur individuellen oder partizipativen Value Creation hin untersucht.

4. Das organisationale WARUM:

Welche Ziele, welche Absicht und Sinn (Purpose) können und sollten aus den gemeinsamen Werten und Prinzipien sowie dem gemeinsamen Können und den Stärken der Einzelnen realisiert werden?

Warum sollte es diese Organisation in Zukunft geben?

- Welche Visionen sind denkbar?
- Welcher Sinn und Zweck sind realisierbar und möglich?
- Was motiviert dich, für die Zukunft dein Bestes zu geben?
- Welcher „Purpose“, welche gemeinsame Absicht lässt dich gern arbeiten? Warum stehst du morgens auf? Was macht Sinn für dich?

„Baue dein WARUM, deine Vision in Stille und stelle sie auf die Matrix.“

**Welcher gemeinsame Purpose/Sinn ergibt sich aus den Aufstellungen in der Mitte?
Findet euer gemeinsames „Warum“:**

- Warum sollten auch in der Zukunft Menschen bei uns kaufen oder arbeiten?
- Was ist unsere Vision?
- Was ist unser gemeinsamer „Purpose“, unsere gemeinsame Absicht und Sinnerfüllung?
- Welchen Nutzen stiften wir in der Gesellschaft?
- Warum wollen wir wertvoll für andere sein?



„Zeige und erzähle uns von deiner Vision. Dadurch, dass jeder seine Gedanken zum Purpose mit den anderen teilt, entsteht ein gemeinsamer Denk- und Entscheidungsraum.“ Die Vision oder der Purpose kann sich auch aus mehreren Puzzlestücken zusammensetzen. Es geht weniger um klare Begriffe als um ein Gefühl von Stimmigkeit, etwas, zu dem ich ein klares „Ja!“ in mir trage, dass mich motiviert.