



Happiness at Work

Stefan Mintert
kutura.digital

Macht Agilität glücklich?



How to destroy happiness at work?

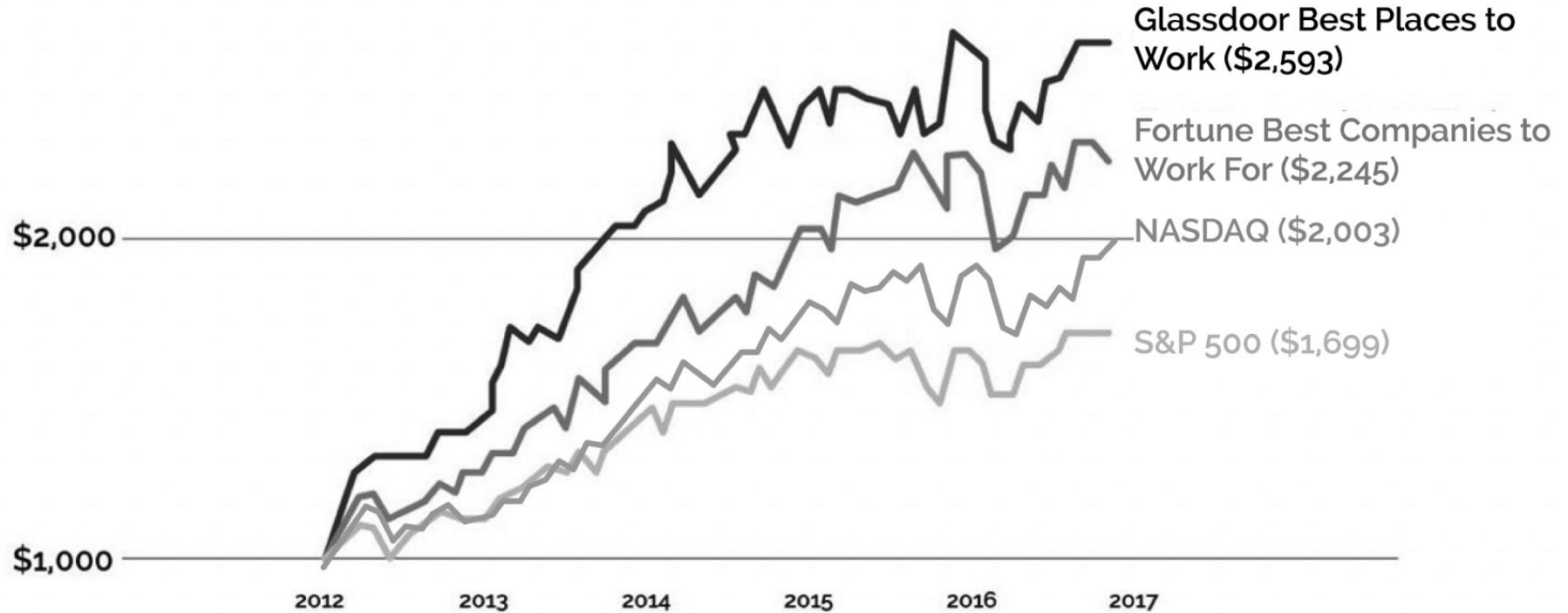
Relevanz



Workplace happiness predicts
higher shareholder return.

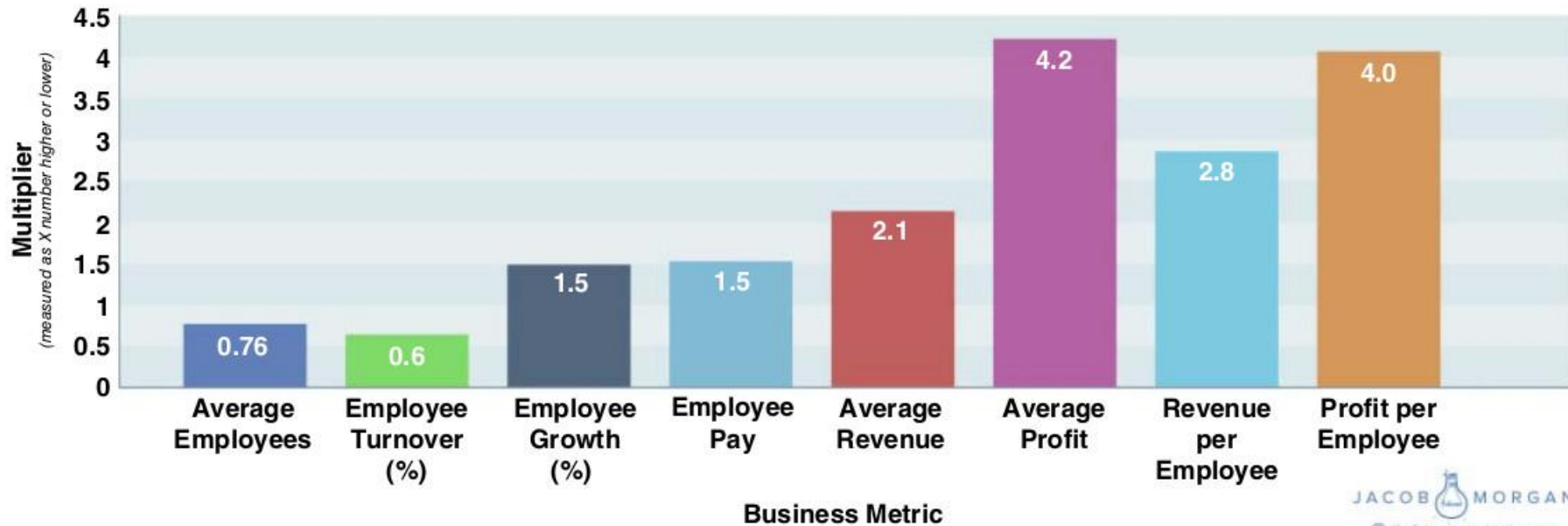
Jennifer Aaker, Stanford Business School,
Alex Edmans, London Business School

STOCK PRICE: Based on a \$1,000 investment



Source: *The Employee Experience Advantage* by Jacob Morgan (Wiley, 2017)

<https://fortune.com/ranking/best-companies/>
https://www.glassdoor.com/Award/Best-Places-to-Work-LST_KQ0_19.htm

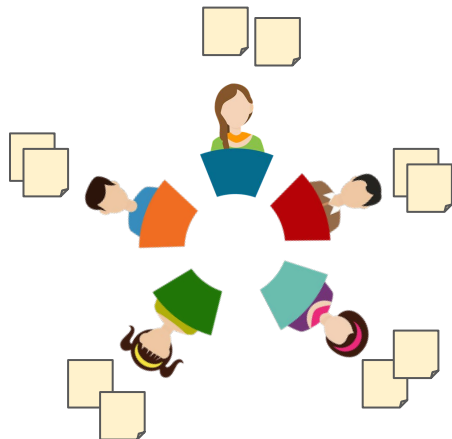


Workshop-Ablauf



(+ Angebot)

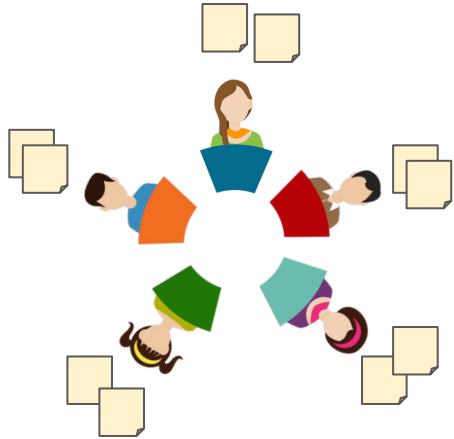
How to destroy happiness at work?



Eigene
Erfahrung

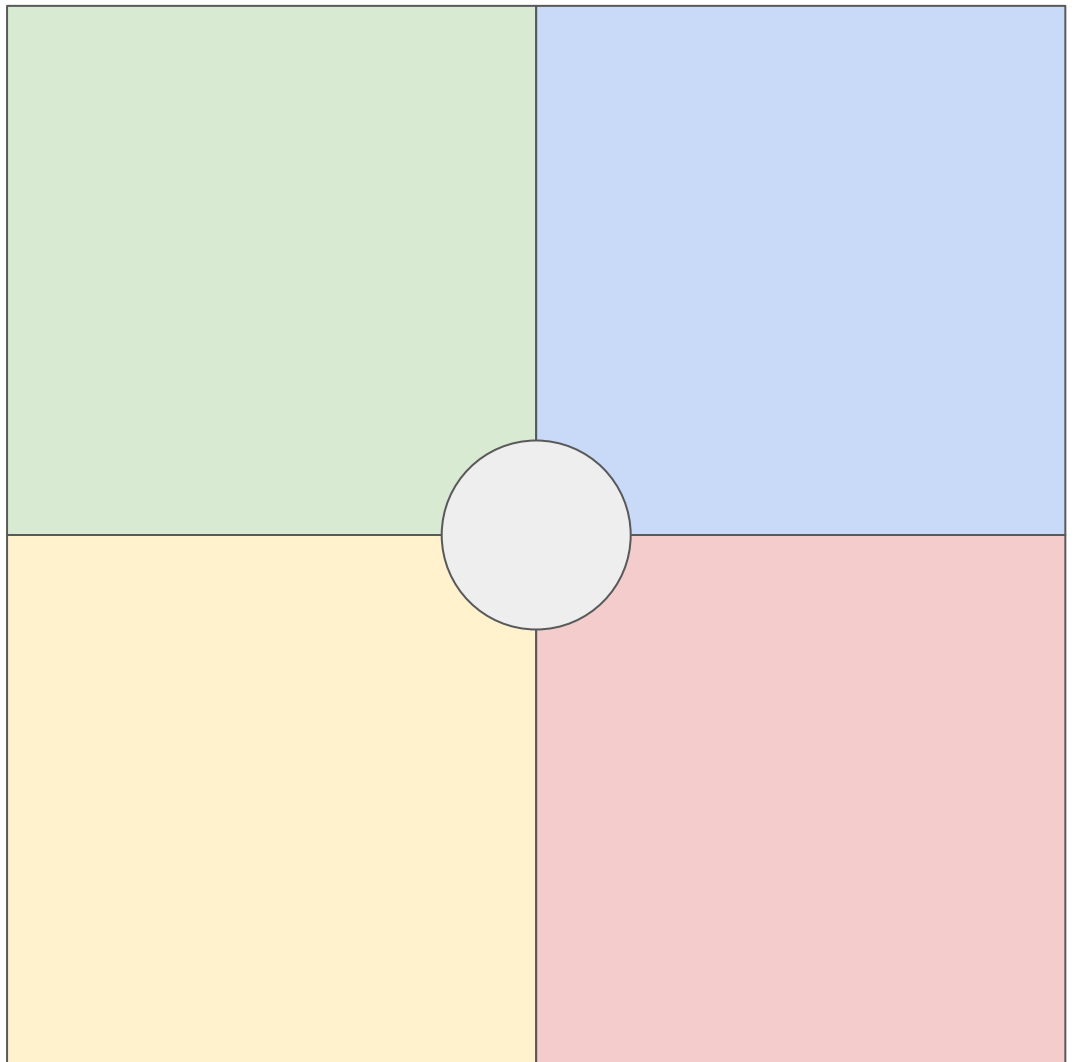
Eigene
Beobachtung

Keine fiktiven
Beiträge



Effektiv

Üblich





Purpose

Zu wissen, dass Deine
Arbeit für Dich, Dein
Unternehmen und die
Welt von Bedeutung ist



Purpose

Engagement

Starkes Gefühl von
Energie für, Hingabe für,
und Fokus auf die
Arbeitsaktivitäten.

Effektiv

Üblich



Die Fähigkeit, mit Widrigkeiten mit Anstand umzugehen, sich Herausforderungen zu stellen und sich von Rückschlägen zu erholen, für Misserfolge Verantwortung zu übernehmen und Konflikte am Arbeitsplatz zu lösen.

Resilience

Effektiv

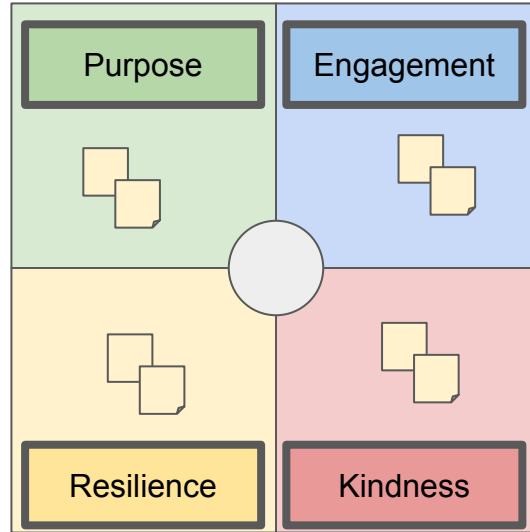
Üblich

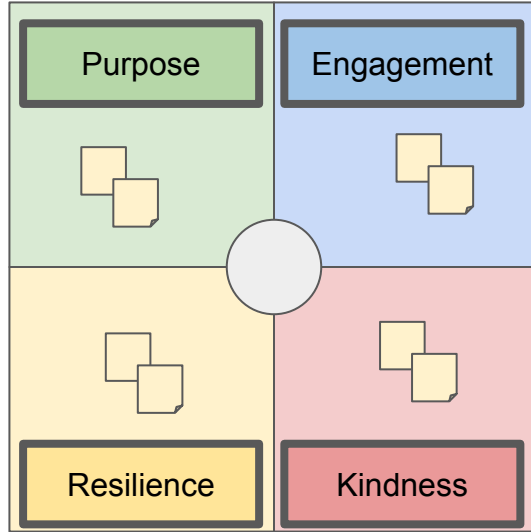


Auf vertrauensvolle,
integrative und kooperative
Weise mit Menschen am
Arbeitsplatz interagieren, von
Kunden bis zu Vorgesetzten.

Resilience

Kindness





Lessons learned

(so far)

Purpose

Firma hat
keine Mission,
Vision, Werte

Fake mission
statement.
Nur Fassade für
Profit.

Kein
Dank

Positionen besetzen,
von denen die Firma
nicht versteht, warum
es geht

Arbeit
beauftragen,
aber nicht klar
machen, wozu

Leute dürfen
nicht an ihren
bevorzugten
Themen arbeiten

Andere Meinungen
zählen nicht / Nicht
gehört werden

Auslastung
maximieren

Micro-
management

Zu viele
Meeting

Leute dürfen
nicht an ihren
bevorzugten
Themen arbeiten

Zu viele
Arbeitspakete

Zu viele Hierarchieebenen
bis endlich eine
Entscheidung fällt.

Outcome von
Aufgaben wird
nicht erklärt

Keine
Bereitschaft für
Veränderungen

extremly
competitive
company culture

**Public
shaming**

Manager kritisiert
Team für verfehlte
Deadline, die er
alleine aufgestellt hat

**Competitive
work culture**

**Kein Lernen
aus Fehlern**

Unrealistische
Termine

Man darf
selbst nichts
entscheiden

Keine
teamübergreifende
Kommunikation
erlaubt

Feedback in the wrong
form (passive aggressive
feedback, too much
negative no positive
feedback, being told how to
do your job type of
feedback)

Entscheidungen
ohne die relevanten
Leute am Tisch

never give or
ask for
feedback

Bei Meetings, die die
eigene Arbeit/Rolle
betreffen, nicht
eingeladen zu sein

Kindness

Gegengifte?

Frag "Warum?"
Frag "Wozu?"

Frag nach dem
Wert Deines
eigenen Beitrags

Lernt
einander
kennen.

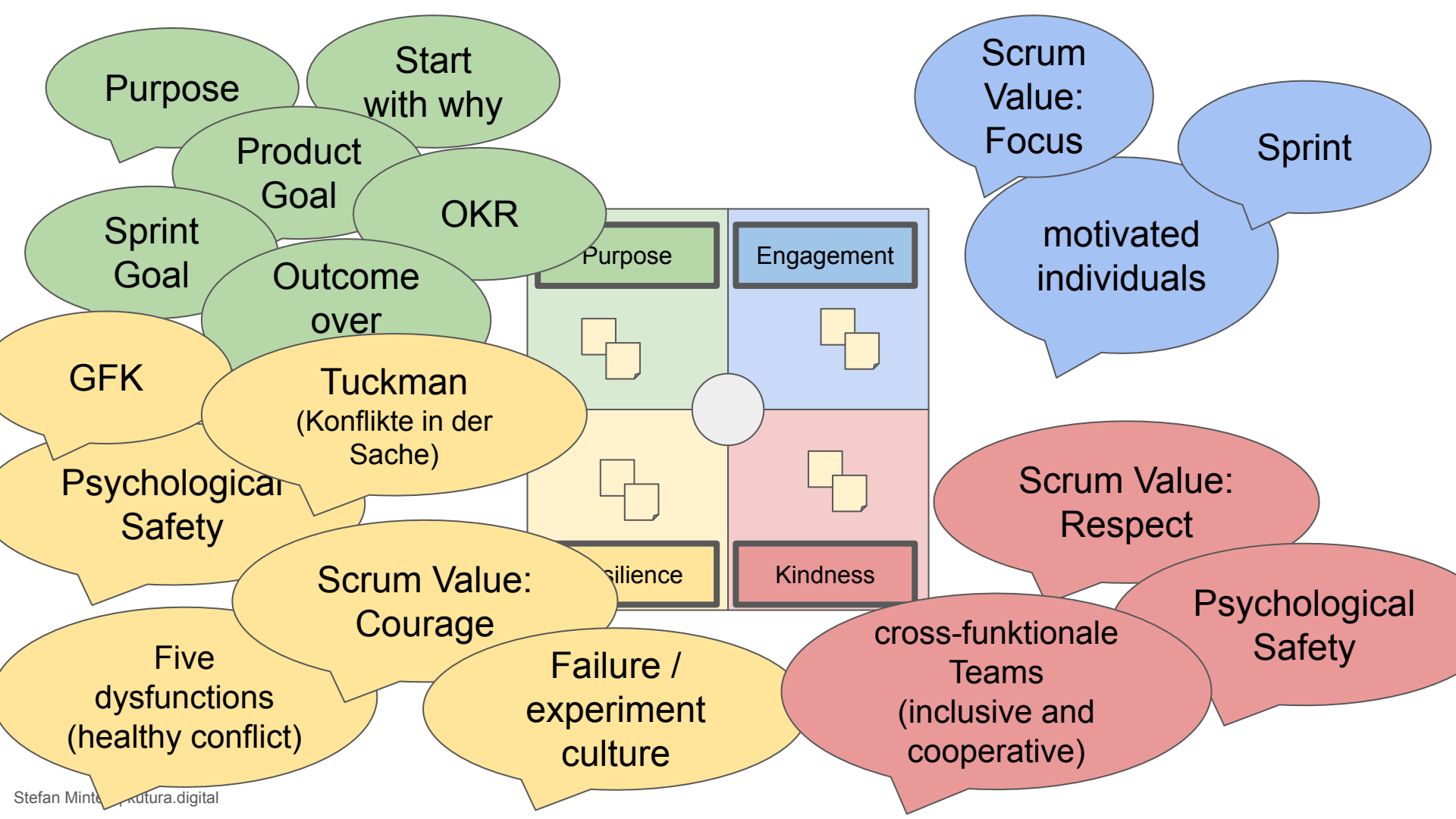
Sag "Nein"

Brich die Regeln.
Entscheide
selbst.

Zeige Grenzen
auf. (Gib
Feedback)

Suche Komplizen.
Bau Dein Netzwerk
auf.

Macht Agilität glücklich?



Purpose

Start with why

Product Goal

OKR

Sprint Goal

Outcome over

Purpose

Engagement

Scrum Value: Focus

Sprint

motivated individuals

GFK

Tuckman (Konflikte in der Sache)

Psychological Safety

Scrum Value: Respect

Scrum Value: Courage

Failure / experiment culture

Five dysfunctions (healthy conflict)

Resilience

Kindness

cross-funktionale Teams (inclusive and cooperative)

Psychological Safety

Stefan Mintert

möchte, dass Menschen beim Verlassen des Büros mehr Energie haben, als sie morgens hatten, als sie ins Büro kamen.

glaubt, dass die Zukunft den Firmen gehört,
in denen sich Menschen entwickeln und wachsen können.

arbeitet an besserer Führung.

arbeitet an Happiness at Work.

<http://howtodestroyhappinessatwork.com/>

arbeitet mit tollen Menschen bei
Kutura in Hamburg (kutura.digital).

<https://de.linkedin.com/in/stefanmintert>

