



NEW WORK ALS ENABLER – SO GELINGT‘S.

Ein Erfolgsrezept auf dem Weg zur effektiven, zukunftsfiten Organisation.

URHEBERRECHTSHINWEIS.

Diese Ausarbeitung ist geistiges Eigentum von Boris Bender, Beratung / Coaching / Training und ist ausschließlich für Präsentationen bestimmt.

Dementsprechend sind die in diesem Dokument enthaltenen Ideen, Konzepte und Empfehlungen durch nationale und internationale Gesetze und Strafen zum Schutz von Patenten, Urheberrechten, Warenzeichen und Geschäftsgeheimnissen geschützt.

Soweit die Ausarbeitung nicht durch vertragliche Vereinbarungen in das Eigentum des Kunden übergegangen ist, darf jede Verwendung des gesamten Textes oder die Verwendung von Teilen der Konzeption oder der Ideen nur mit ausdrücklicher Genehmigung in Textform durch Boris Bender, Beratung / Coaching / Training erfolgen.

Ohne die ausdrückliche Genehmigung von Boris Bender, Beratung / Coaching / Training dürfen an diesem Dokument keine Änderungen vorgenommen werden.

Alle Rechte vorbehalten. Die verwendeten Marken und Copyrights dienen zur Veranschaulichung und bleiben Eigentum der jeweiligen Inhaber.

AGENDA.

- 1. HINTERGRÜNDE**
- 2. EINORDNUNG „NEW WORK“**
- 3. UMSETZUNG IN DIE UNTERNEHMENS-PRAXIS**
- 4. FRAGENRUNDE**

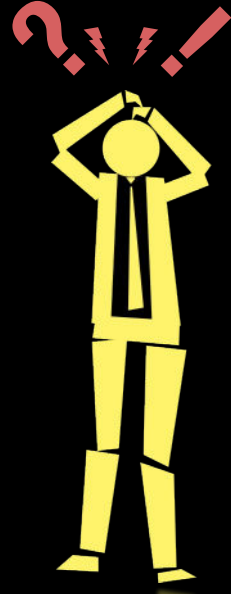
VERÄNDERUNGEN ERZEUGEN NEBEN CHANCEN AUCH ÄNGSTE UND ABLEHNUNG.

Neun Trends zur Zukunft der Arbeit für 2024

- 1** Die Lohnkostenkrise erreicht einen Wendepunkt
- 2** KI schafft Chancen für Arbeitskräfte, statt sie zu schmälern
- 3** Vier-Tage-Woche: nicht mehr radikal, sondern Routine
- 4** Die Lösung von Mitarbeiterkonflikten – die neue unverzichtbare Fähigkeit für Manager
- 5** GenAI-Experimente werden harte Lektionen erteilen und schmerzhafteste Kosten mit sich bringen
- 6** Qualifikationen übertrumpfen Abschlüsse nach Diplomierungs-Wahn
- 7** Klimaschutz wird zur neuen gefragten Leistung für Arbeitnehmer
- 8** DEI wird nicht verschwinden, sondern zu unserer Arbeitsweise werden
- 9** Berufliche Stereotype brechen angesichts des Wandels in der Arbeitswelt zusammen

gartner.de

Quelle: Gartner Inc., veröffentlicht am 28. März 2024. Alle Rechte vorbehalten. 2800021

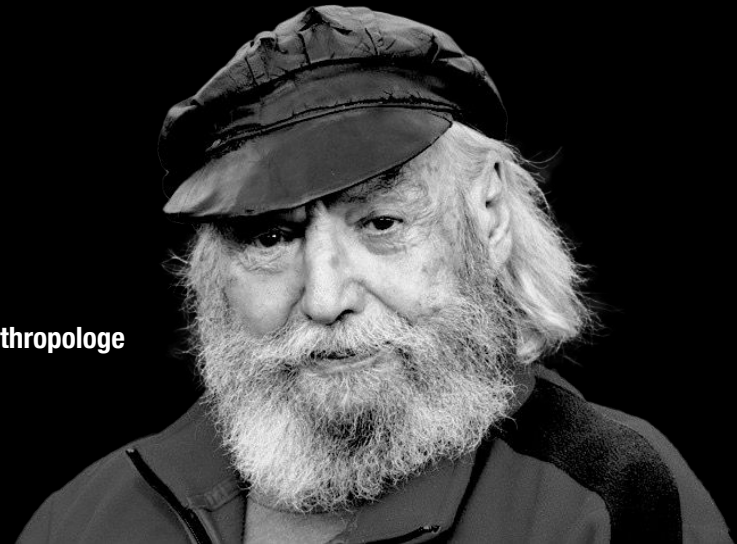


„DEI“ steht für Diversität, Gleichberechtigung und Inklusion.

**WIE KANN
NEUES
ARBEITEN
DA NÜTZLICH SEIN?**

NEUES ARBEITEN

Frithjof Bergmann | Sozialphilosoph und Anthropologe



NEUES ARBEITEN

„Das Ziel besteht nicht darin, die Menschen von der Arbeit zu befreien, sondern die Arbeit selbst so zu transformieren, dass sie freie, selbstbestimmte, menschliche Wesen hervorbringt.“





NACHHALTIGER

AUTONOMER

SINNSTIFTENDER

TECHNOLOGIEGESTÜTZTER

KOLLABORATIVER

STÄRKENBASIERENDER

FLEXIBLER

PARTIZIPATIVER

**NEUES
ARBEITEN**

IST DAS „NEW WORK“?



**OK, ABER WIE LÄSST SICH
NEW WORK KONKRET IN DIE
UNTERNEHMENS-PRAXIS
UMSETZEN?**

**WOMIT SCHAFFT MAN ECHTE
MITARBEITERBETEILIGUNG
VON ANFANG AN?**

**WELCHE
HERANGEHENSWEISE
EIGNET SICH DAFÜR?**

STÄRKENBASIERENDER ANSATZ.

Haltung: „Menschen können und wollen – wenn man sie lässt.“



AUTONOMIE UND SELBSTWIRKSAMKEIT

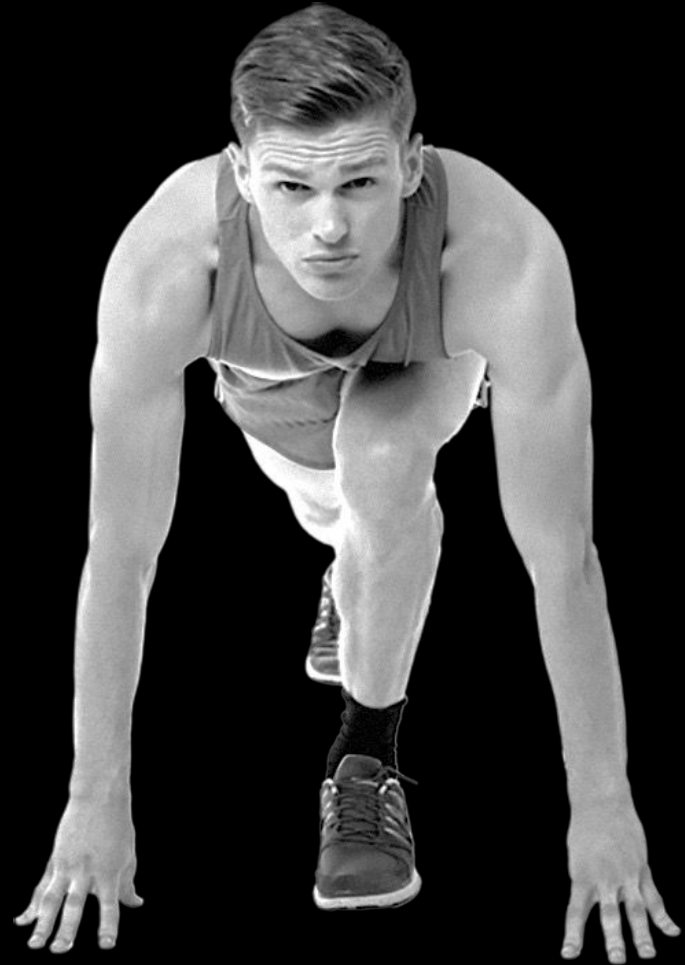
ENTWICKLUNG UND LERNEN

BALANCE UND STIMMIGKEIT

ZUGEHÖRIGKEIT UND BINDUNG

SINNSTIFTUNG

**UMSETZUNG IN DIE UNTERNEHMENS-
PRAXIS IN 5 ETAPPEN.**



DREI GRUNDPRINZIPIEN:

**NUTZEN SIE DAS WISSEN DER
MITARBEITENDEN, DIE BEREITS IN
DER ORGANISATION ARBEITEN.**

**ARBEITEN SIE MIT DENEN, DIE
LUST HABEN UND MOTIVIERT SIND,
VERÄNDERUNG MITZUGESTALTEN.**

**NEHMEN SIE VON ANFANG AN SO
VIELE WIE MÖGLICH MIT.**

**QUALITÄT
VERBESSERN.**

**KOMMUNIKATION
VERBESSERN.**

**SCHICKERE
BÜROS.**

**FÜHRUNG
VERÄNDERN.**

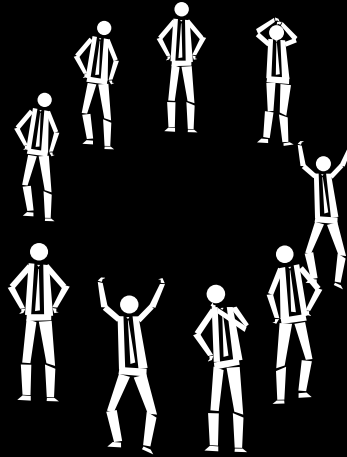
**DIGITALISIERUNG
BESSER NUTZEN.**

**PROZESSE MIT KI
AUTOMATISIEREN.**

**GENERATIVE KI
FÜR ALLE.**

**ZUSAMMENARBEIT
OPTIMIEREN.**

**UNTERNEHMERISCHES HANDELN
DER MITARBEITER ERMÖGLICHEN.**



1. EIN GEMEINSAMER STARTPUNKT.

ZIEL: KLARHEIT ZWISCHEN ALLEN ÜBER MOTIVATION, ZIELE, RAHMEN UND GRENZEN DES NEW WORK-PROJEKTES SCHAFFEN.

METHODE, TOOLS: GEMEINSAMER MODERIERTER WORKSHOP.

ERGEBNIS: „ANWESENHEIT EINES GEMEINSAMEN PROBLEMS“



2. ORIENTIEREN UND VERSTEHEN.

ZIEL: ENGPÄSSE IN DER ORGANISATION
GEMEINSAM AUFDECKEN, DIE GRÖSSTEN HEBEL
SICHTBAR MACHEN.

METHODE, TOOLS: LIVE-INTERVIEWS,
UMFRAGEN, PRIORISIERUNGS-MATRIX.

ERGEBNIS: SPANNUNGSFELDER UND
PRIORITÄTEN SIND FÜR ALLE KLAR.



**BESTEHENDES
„PRODUKTIV-SYSTEM“**

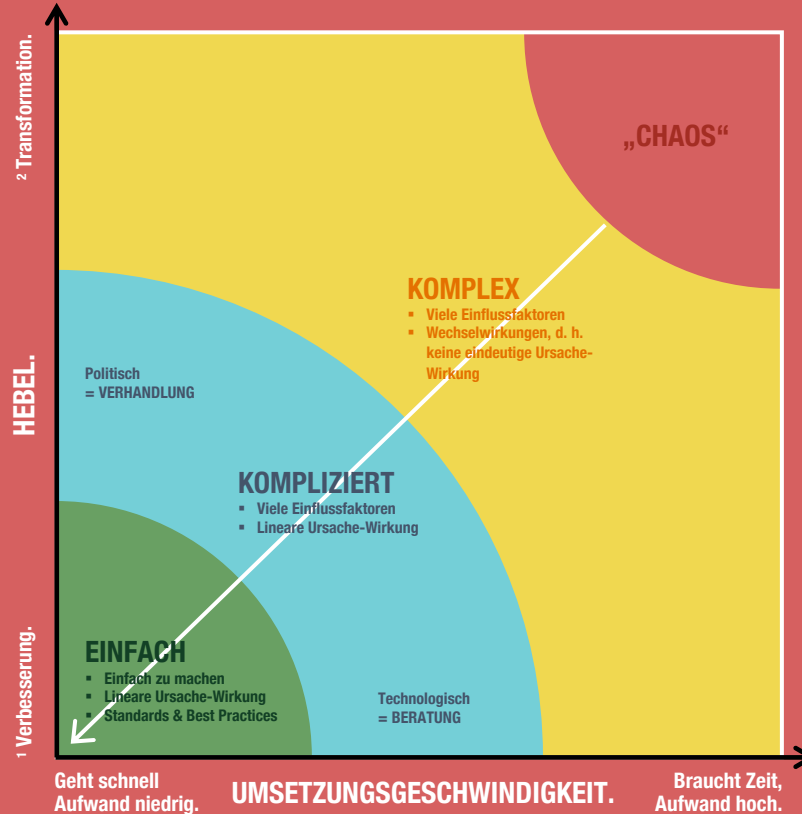


PRIORISIERUNGS-MATRIX.

Bestimmung der größten Engpässe mit dem höchsten Einfluss/Wirk-Hebel auf die Organisation.

2) ein tiefgreifender und nachhaltiger Wandlungsprozess, der Strukturen, Abläufe, Kultur und Strategie einer Organisation grundlegend verändert, um sie innovationsfähig auszurichten. Sie erfordert eine ganzheitliche Betrachtung und das Engagement aller Beteiligten.

1) das kontinuierliche Streben nach Optimierung und Weiterentwicklung innerhalb bestehender Strukturen, Abläufen Prozessen. Verbesserung zielt auf inkrementelle Fortschritte ab.



2. ORIENTIEREN UND VERSTEHEN.

ZIEL: ENGPÄSSE IN DER ORGANISATION
GEMEINSAM AUFDECKEN, DIE GRÖSSTEN HEBEL
SICHTBAR MACHEN.

METHODE, TOOLS: LIVE-INTERVIEWS,
UMFRAGEN, PRIORISIERUNGS-MATRIX.

ERGEBNIS: SPANNUNGSFELDER UND
PRIORITÄTEN SIND FÜR ALLE KLAR.



**BESTEHENDES
„PRODUKTIV-SYSTEM“**



3. ENTWICKELN.

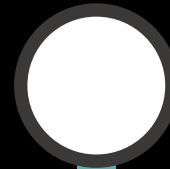
ZIEL: AUS DEN ENGPÄSSEN ENTSTEHT EIN GEMEINSAMES „TEST-SYSTEM“, IN DEM NEUE IDEEN ENTWICKELT UND LÖSUNGEN PROBIERT WERDEN.

METHODE, TOOLS: CO-KREATIV & ITERATIV – AGILE WORKSHOPS, REMOTE WORK SESSIONS (RMS), GEMEINSAME REVIEWS, MIRO-PLATTFORM.

ERGEBNIS: GEMEINSAME ANSÄTZE BESSERER ORGANISATIONSPRINZIPIEN KÖNNEN IN KONKRETEN HANDLUNGSFELDERN MIT ALLEN ERPROBT WERDEN. DIE GANZE ORGANISATION IST BETEILIGT.

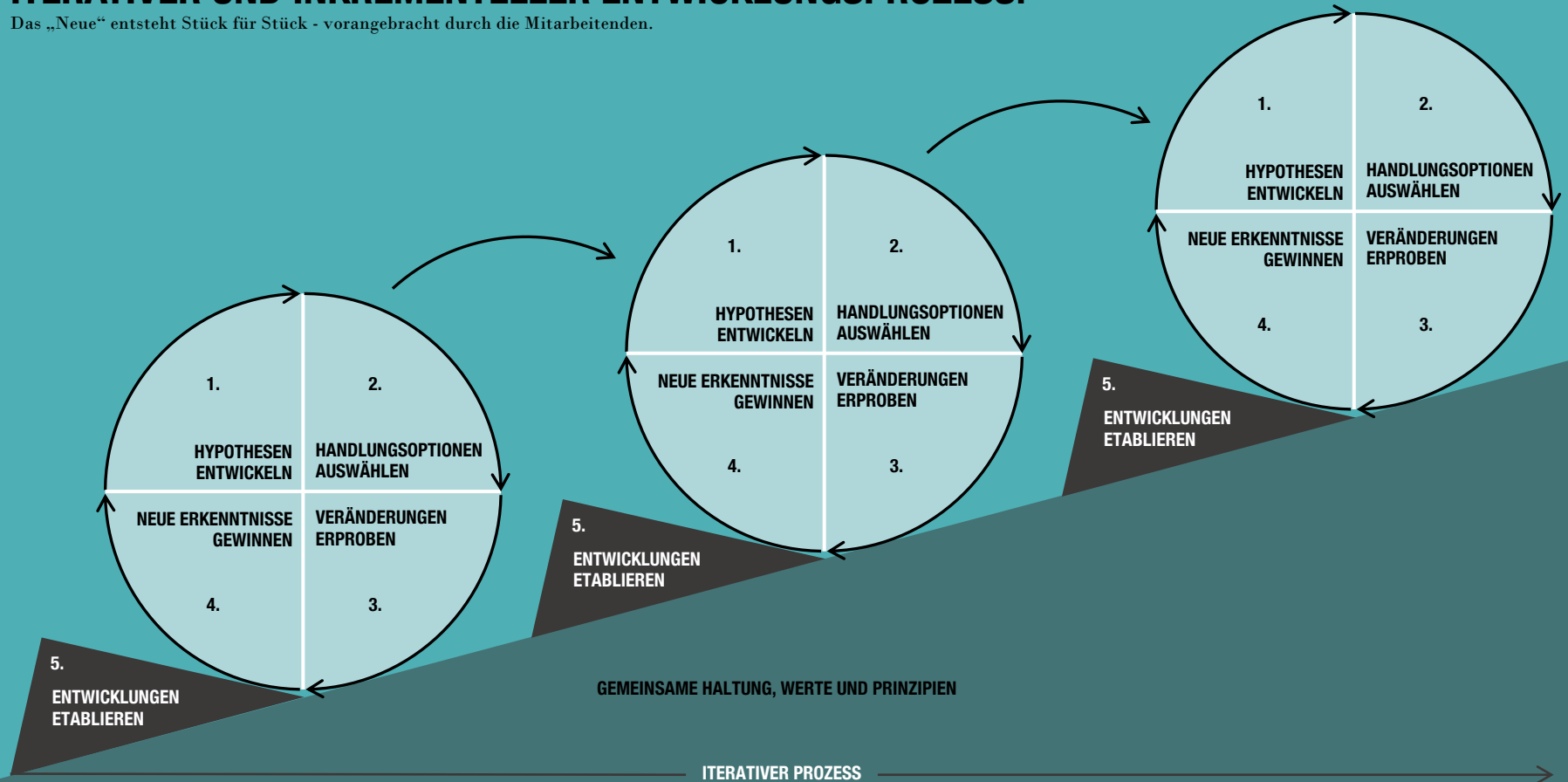


NEUES
„TEST-SYSTEM“



ITERATIVER UND INKREMENTELLER ENTWICKLUNGSPROZESS.

Das „Neue“ entsteht Stück für Stück - vorangebracht durch die Mitarbeitenden.



3. ENTWICKELN.

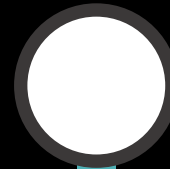
ZIEL: AUS DEN ENGPÄSSEN ENTSTEHT EIN GEMEINSAMES „TEST-SYSTEM“, IN DEM NEUE IDEEN ENTWICKELT UND LÖSUNGEN PROBIERT WERDEN.

METHODE, TOOLS: CO-KREATIV & ITERATIV – AGILE WORKSHOPS, REMOTE WORK SESSIONS (RMS), GEMEINSAME REVIEWS, MIRO-PLATTFORM.

ERGEBNIS: GEMEINSAME ANSÄTZE BESSERER ORGANISATIONSPRINZIPIEN KÖNNEN IN KONKRETEN HANDLUNGSFELDERN MIT ALLEN ERPROBT WERDEN. DIE GANZE ORGANISATION IST BETEILIGT.



NEUES
„TEST-SYSTEM“



3. ENTWICKELN.

ZIEL: KONKRETE ABWEICHUNGEN ZWISCHEN „SOLL“ UND „IST“ WERDEN STÜCK FÜR STÜCK - INKREMENTELL - FÜR ALLE SICHTBAR. GLEICHZEITIG ENTSTEHEN NEUE LÖSUNGEN.

METHODE, TOOLS: CO-KREATIV & ITERATIV – AGILE WORKSHOPS, REMOTE WORK SESSIONS (RMS), ACTION KOMITEES, GEMEINSAME REVIEWS, MIRO-PLATTFORM.

ERGEBNIS: KLEINTEILIGE, UMSETZBARE VERÄNDERUNGS-INITIATIVEN ENTSTEHEN, WERDEN GETESTET UND REIFEN SO FÜR DIE UMSETZUNG.

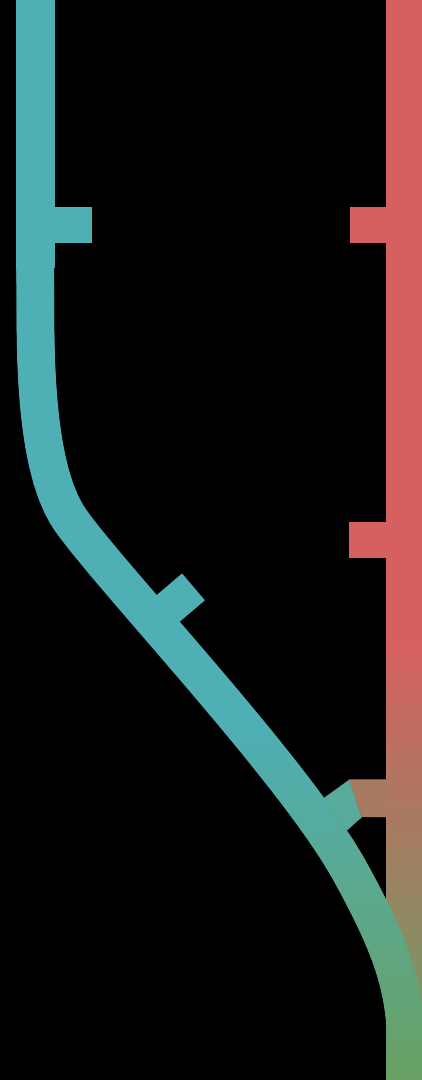


4. UMSETZEN.

ZIEL: VERÄNDERUNGS-INITIATIVEN WERDEN NACH UND NACH UMGESETZT, SOBALD SIE REIF GENUG SIND. ERSTE VERBESSERUNGEN KÖNNEN SO UNMITTELBAR IHRE WIRKUNG ENTFALTEN.

METHODE, TOOLS: REMOTE WORK SESSIONS (RMS), GEMEINSAME REVIEWS, NEU GELEBTER ZUSAMMENARBEITS-PROZESS „ARBEITEN AM SYSTEM“.

ERGEBNIS: DAS „IST“ WIRD NACH UND NACH DURCH EIN FÜR ALLE BESSERES „SOLL“ ABGELÖST. KLEINE ERFOLGE WERDEN FÜR ALLE SCHNELL SICHTBAR.



5. KONTINUIERLICH VERBESSERN.

ZIEL: DIE MITARBEITENDEN KÖNNEN IHR SYSTEM AGIL UND SITUATIV AN IMMER NEUE GEGEBENHEITEN ANPASSEN UND SICH KONTINUIERLICH WEITERENTWICKELN.

METHODE, TOOLS: KONTINUIERLICHES, ITERATIVES ERARBEITEN GEMEINSAM ABGESTIMMTER VERBESSERUNGEN.

ERGEBNIS: DIE ORGANISATION ARBEITET EFFIZIENTER, FUNKTIONIERT NACHHALTIG VERÄNDERUNGSRESILIENTER UND IST ZUKUNFTS-FITTER. ALLE HABEN MEHR FREUDE BEI DER ARBEIT.



GE-UPDATETES
ORGANISATORISCHES
BETRIEBSSYSTEM

+

NEUE ARBEITS-METHODIK

+

BINDUNG, SELBSTWIRKSAMKEIT,
SICHERHEIT, SINN FÜR ALLE.



ERFORDERLICHE ROLLEN.

New Work ist ein Gemeinschaftsprojekt. Dabei braucht es folgende Rollen:

FACILITATOR.

Moderiert Prozesse, fördert Zusammenarbeit, beseitigt Hindernisse.

Kommunikationsexperte, neutral, konfliktlösungsfähig, Führungskompetent.

LERNBEGLEITER/COACH.

Unterstützt bei der Einführung agiler Methoden, fördert kontinuierliche Verbesserung.

Agile Methodenexpertise, Coaching-Kompetenz, Veränderungsmanagement.

MITMACHER.

Liefert Arbeitsergebnisse, beteiligt sich an Planung und Verbesserung.

Fachwissen, Kenntnis der Organisation, Teamarbeit, Flexibilität.

IT-LEAD.

Stellt technische Infrastruktur bereit, unterstützt agile Tools und Prozesse.

IT-Architektur, Systemintegration, agiles Verständnis.

STRATEGIC LEADER.

Setzt strategische Richtung, sorgt für Ressourcen, unterstützt globale Entscheidungen.

Geschäftsperspektive, Einflussnahme, Verständnis für Projektauswirkungen.

SCHRIFTFÜHRER.

Hält Entscheidungen und Ergebnisse fest, macht sie allen zugänglich und sichtbar.

Selbstorganisation, Prägnanz und Eindeutigkeit im Formulieren.

GASTGEBER.

Gestaltet Räume für Zusammenarbeit, fördert Offenheit – alle werden gehört.

Empathie, Moderation, Stärke in der Kommunikation und Zuhören.

ÖKONOM.

Hat wirtschaftliche Auswirkungen im Blick, unterstützt ressourceneffiziente Entscheidungen.

Finanzanalyse, Kosten-Nutzen-Verständnis, strategisches Denken.

UMSETZUNGS-HERAUSFORDERUNGEN MEISTERN.

Beispiele und Argumente.

IN EIGENREGIE UMSETZEN.

INTERNE PROZESSANPASSUNG.

Prozessanalyse.

Kleinere Optimierungen und Anpassungen interner Abläufe können oft gut intern durchgeführt werden, da das Team die täglichen Abläufe am besten kennt.

TEAM-INTERNE KOMMUNIKATION.

Kommunikation & -wirkung trainieren.

Verbesserung der Kommunikation innerhalb kleiner, eingespielter Teams kann intern ohne große externe Unterstützung umgesetzt werden.

MIT EXTERNER UNTERSTÜTZUNG UMSETZEN.

UNTERNEHMENSWEITE VERÄNDERUNGSPROZESSE.

Transformation.

Bei tiefgreifenden Veränderungen, die das gesamte Unternehmen betreffen, ist externe Unterstützung sinnvoll, um Widerstände zu minimieren und den Wandel effektiv zu steuern.

INTEGRATION NEUER TECHNOLOGIEN.

Digitalisierung, KI.

Die Einführung neuer Technologien kann Mitarbeitende überfordern, was sich mit einem erfahrenen externen Organisationsentwickler vermeiden lässt.

EINFACH

KOMPLEX

ERFOLGREICHER DURCH EXTERNE EXPERTEN-UNTERSTÜTZUNG.

Acht gute Argumente für den Wert externer Unterstützung in agiler Organisationsentwicklung und New Work Consulting.

EXPERTISE, BEST PRACTICES.

Externe Experten bringen spezialisierte Kenntnisse und erprobte Best Practices mit, die intern oft fehlen. Sie können gezielt auf erprobte Lösungen zurückgreifen, die in ähnlichen Organisationen bereits erfolgreich waren.

OBJEKTIVITÄT & UNABHÄNGIGKEIT.

Als Außenstehende haben sie eine unverfälschte Perspektive und können Konflikte und Probleme neutral analysieren, ohne durch interne Politik beeinflusst zu werden.

BESCHLEUNIGTE IMPLEMENTIERUNG.

Durch Erfahrung und Methodik beschleunigen externe Experten die Umsetzung von Veränderungen, da sie auf bereits etablierten Prozessen, Methoden und Tools aufbauen können.

INNOVATIONSSCHUB & NEUES DENKEN.

Externe bringen frische Ideen und neue Perspektiven, die helfen, alte Denkweisen zu durchbrechen und innovative Ansätze zu fördern.

EMPOWERMENT & WEITERENTWICKLUNG.

Agile Methodik befähigt Mitarbeitende, gleichzeitig "im" und "am" System zu arbeiten, wodurch sie aktiv zur kontinuierlichen Weiterentwicklung beitragen – auch die Bindung zur Organisation wird gestärkt.

WIRTSCHAFTLICHKEIT & ROI.

Investition in externe Unterstützung kann durch die Vermeidung von Fehlern, effizientere Prozesse und schnellere Ergebnisse langfristig Kosten sparen und den Return on Investment (ROI) nachhaltig steigern.

CHANGE-MANAGEMENT.

Profis in der Organisationsentwicklung sind auch Experten im Change-Management und können den Wandel effektiver gestalten, Widerstände früher erkennen und minimieren.

MASSGESCHNEIDERTE LÖSUNGEN.

Externe Experten entwickeln individuelle, auf die spezifischen Bedürfnisse der Organisation zugeschnittene Lösungen, statt auf generische Ansätze zurückzugreifen.

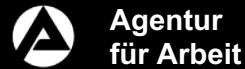
FAZIT. NEW WORK UND KI KÖNNEN ZU SIGNIFIKANTEN VERBESSERUNGEN FÜHREN.

- **RUND 30% STEIGERUNG BEI EFFIZIENZ, KUNDENZUFRIEDENHEIT, MITARBEITERENGAGEMENT UND OPERATIVER LEISTUNG**
- **5-10-FACHE BESCHLEUNIGUNG DER ORGANISATION**
- **DEUTLICHE STEIGERUNG DER INNOVATIONSKRAFT**
- **UNTERNEHMEN MIT ERFOLGREICHEN AGILEN TRANSFORMATIONEN HABEN EINE DREIMAL HÖHERE CHANCE, ZU DEN TOP-25%-PERFORMERN IHRER BRANCHE ZU GEHÖREN.**



BEI ORGANISATIONEN UMGESetzte PROJEKTE.

Auszug.



WELCHE FRAGEN SIND BEI IHNEN OFFEN GEBLIEBEN?

A close-up shot of the character Lightyear from the Pixar movie 'Lightyear'. He is wearing a green and white spacesuit with a purple hood. He has a determined expression and is looking slightly to the left. His right hand is extended, holding a small white object. The background is a blurred industrial or space station environment with warm lighting.

**WENN NICHTS MEHR SICHER IST -
IST DANN WIEDER ALLES MÖGLICH?**



BORIS BENDER

BERATUNG / COACHING / TRAINING

DANKE FÜR IHR INTERESSE.

BORIS BENDER / ORGANISATIONSENTWICKLUNG / NEW WORK CONSULTING.

BRANDGASSE 6, 35390 GIESSEN

0641/203 79 15 / WWW.BORISBENDER.DE / BORIS@BORISBENDER.DE

