HUMANFY

New Work? Jetzt erst recht!
Wie Neues Arbeiten Unternehmen durch die Krise bringt

01.12.22

HUMANFY

Leitfragen

Was ist New Work?
Warum brauchen wir es gerade jetzt?
Wie sieht New Work in Organisationen aus?
Wie kann man sich dem Thema nähern?

New Work
bedeutet

Sinn
Wirksamkeit
Würde

Die Logik der aktuellen Krisen:

Keine Modifizierung bestehender Verhältnisse – sondern ein **Musterwechsel**.

Musterwechsel im Sport: Der **Fosbury Flop**

Musterwechsel in der Wirtschaft:

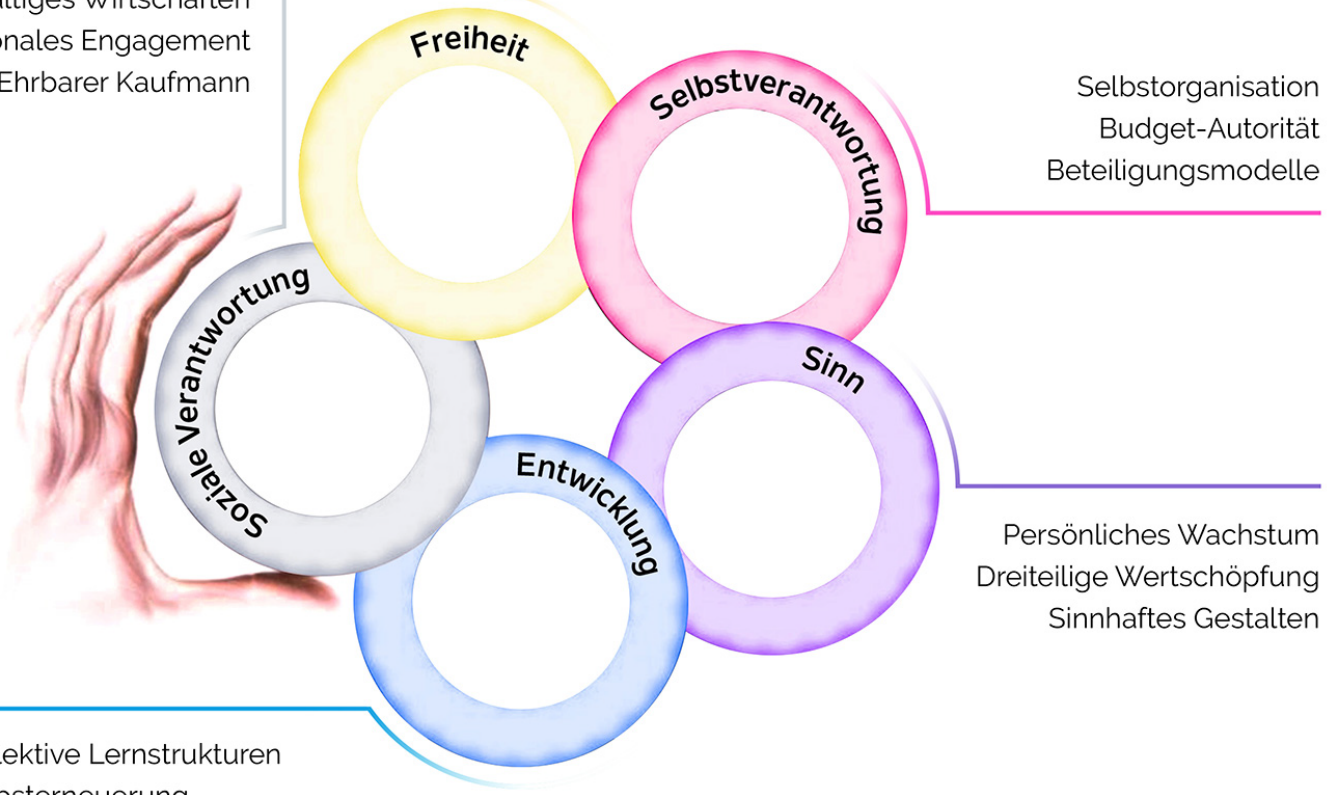
Der Mensch als Quelle der Wert-schöpfung (und nicht als Kosten-block)

HUMANFY

Fünf Prinzipien von New Work

Experimentierräume
Kultur des Unperfekten
Starke Vernetzung

Nachhaltiges Wirtschaften
Regionales Engagement
Ehrbarer Kaufmann



Selbstorganisation
Budget-Autorität
Beteiligungsmodelle

Persönliches Wachstum
Dreiteilige Wertschöpfung
Sinnhaftes Gestalten

Kollektive Lernstrukturen
Selbsterneuerung
Kollektive Entscheidungen

CC BY ND
Copyright © humanfy GmbH | www.humanfy.de

Business Case: Charité

Grundlage
Neue Gesamtstrategie für 2030 („Rethinking Health“)

Herausforderung
Ableitung einer Strategie für die Pflege („Rethinking Care“)

Ergebnis
Entwicklung eines Charité-spezifischen New-Work-Modells auf Grundlage der New Work Charta („New Work@Charité“); Ziel: Bindung der Mitarbeitenden durch deutlich verbesserte Arbeitsbedingungen und Steigerung der Berufs- und Arbeitgeberattraktivität der Charité

Business Case: Bank

Grundlage
Wunsch nach neuer Zusammenarbeit in und zwischen Teams

Herausforderung
Erarbeiten eines Struktur- und Kulturprofils der Teams; Ableiten von Organisations- und Personalentwicklung für Teams und Führungskräfte

Ergebnis
Entwicklung eines Ist-Soll-Profils auf Basis des New Work Checks; Erarbeiten eines Begleitungskonzepts mit nachfolgendem Führungs- und Teamcoaching

New Work Check - mögliche weitere Handlungsfelder (Eure O-Töne):

- Teamintern: „In Punkto Selbstführung können wir noch zulegen“
- Kultur des Unperfekten – 65% für die Gesamtorganisation; hohe Diskrepanz bei Kultur des Unperfekten Team vs. Organisation
- Hohe Diskrepanz bei Selbstorganisation; Selbstorganisation voran treiben
- Höchste Diskrepanz bei individueller Entwicklung
- Weiter als Influencer agieren

Akzeptieren Sie Unsicherheit.

Fragen Sie kritisch: Was ist eigentlich unser Problem?

Bilden Sie ein New Work Team mit Budget und klarem Mandat.

Starten Sie einen Piloten und lernen Sie daraus.

Das Problem ist nicht, neue Ideen anzunehmen, sondern alte loszulassen.

John Maynard Keynes

HUMANFY

Markus Väth
Geschäftsführender Gesellschafter
humanfy GmbH

markus@humanfy.de
+49 (0)176 23236087
LinkedIn-Profil

www.humanfy.de

New Work

Musterwechsel

Podcast