



Sabine  Herbst



INFO@SABINEHERBST.DE



+49 151 40515523

DEUTSTR.7, 81549 MÜNCHEN

NEW WORK INSPIRATIONEN, DIE SIE SOFORT ERFOLGREICH UMSETZEN KÖNNEN (APRIL 2021)

Praktische Tools für flexible, zukunftsorientierte, erfolgreiche Unternehmen

Durch die zunehmende Digitalisierung erleben wir eine Zunahme der Geschwindigkeit von Veränderungsprozessen.

Um Veränderung erfolgreich zu gestalten, braucht es motivierte, offene Mitarbeiter und moderne Prozesse.

Dazu bietet der New Work Ansatz einige Optionen, die Sie sofort implementieren und umsetzen können.

New Work bedeutet u.a. flexible Strukturen, Collaboration, Selbstorganisation, ein Miteinander auf Augenhöhe, eigenverantwortliches Arbeiten, sich auf Neues einlassen, Ausprobieren und einfach machen.

**New Work ist eine Haltung und Denkweise, die Sinnhaftigkeit fordert, den Menschen in den Mittelpunkt stellt, transparente Kommunikation lebt und Weiterentwicklung fördert.
Führung und Mitarbeiter brauchen dafür Coaching – Skills!**

Und hier eine Auswahl wichtiger Skills, die Sie morgen sofort umsetzen können:

Mindset:

Voraussetzung für Neues umzusetzen ist eine offene Haltung, die Chancen im Neuen zu erkennen und das Positive zu sehen!

Leitbildentwicklung mit Core Values:

Mitarbeiter brauchen Visionen, gemeinsame Ziele und eine positive Unternehmenskultur.

Entwickeln Sie deshalb mit Ihren Mitarbeiter*Innen ein gemeinsames Leitbild mit Vision, Mission und gemeinsamen Werten. Überlegen Sie, wie Sie das Leitbild in interne Spielregeln übersetzen.

Das Leitbild sollte unbedingt mit Allen erarbeitet werden.

Leadership:

Führung verändert sich, die Führungskraft als Leader unterstützt wertorientiert, entwickelt weiter, fördert ein offenes Mindset, vergibt Aufgaben nach Fähigkeiten und Interessen, fördert einen offenen, positiven Kulturwandel.

Führungs-Fragestunde:

Mitarbeiter*Innen können zu einem bestimmten Zeitpunkt alle Fragen stellen, die Ihnen wichtig sind.



Dazu bestimmen Sie als Führungskraft einen regelmäßigen Termin, kommunizieren diesen an Ihre Mitarbeiter*Innen und beantworten dann alle aufkommenden Fragen – das kann vor Ort im Büro sein oder virtuell stattfinden.

Mitarbeiter Empowerment:

Leader geben Verantwortung ab, befähigen Ihre Mitarbeiter und motivieren diese.

Feedback-Kultur:

Diese sollte gemeinsam im Team vereinbart werden – das Feedback sollte offen, wertvoll, transparent sein – regelmäßiger Austausch ist wichtig und eine Kultur des Vertrauens.

Inhouse-Trainings:

Für jedes Unternehmen ist die interne Weiterentwicklung immens wichtig, deshalb bieten Sie die passenden Trainings an. Überlegen Sie sich gemeinsam, welche Trainingsangebote Sie machen können, diese können auch digital erfolgen!

Team-Austausch – Meetup:

Jedes Teammitglied hat andere Fähigkeiten und anderes Fachwissen, lassen Sie andere daran teilhaben und tauschen Sie Ihr internes Wissen in sog. „Meetups“ oder Lernevents aus.

Virtueller Austausch:

Ein Austausch unter Mitarbeitern*innen sollte auch digital möglich sein, nutzen Sie online Tools, in die sich Teammitglieder einwählen können zu definierten Kaffeezeiten, damit ein regelmäßiger Teamaustausch gepflegt wird.

Kanban:

Um Aufgaben zu definieren und strukturiert umzusetzen, eignet sich eine Kanban-Wand. Hier werden alle anstehenden Aufgaben aufgelistet, die Aufgaben, die in Bearbeitung sind und schließlich die bearbeiteten Aufgaben.

Durch diese Auflistung werden Fortschritte schnell sichtbar.

Auch eine Aufteilung in Aufgaben, Zuständigkeiten und Enddatum ist zielführend für die erfolgreiche Begleitung eines Prozesses.

EROS-Prinzip:

Das Prinzip hilft, den Status Quo abzufragen aber auch gleich Verbesserungsvorschläge zu entwickeln.

Ich nutze das Prinzip am Anfang eines Veränderungsprozesses und arbeite mit den Mitarbeitern*Innen an folgenden Fragen: Was möchte ich eliminieren, reduzieren, neu schaffen oder optimieren?

Hier geht es vor allem darum, Prozesse immer wieder zu hinterfragen und weiterzuentwickeln.

Leadership-Jour Fix:

Führungskräfte sollten sich regelmäßig zu strategischen und operativen Themen austauschen.

Optimal wäre einmal wöchentlich, möglichst immer zum gleichen Termin. Alle sind dann auf einem Wissenstand und können neue Strategien erfolgreich implementieren.

Retrospektiven:

Das Team trifft sich regelmäßig und diskutiert die Ergebnisse verschiedener Projekte – wo stehen wir, was sollte verändert, was verbessert werden?

**Mitarbeiterbefragung:**

Fragen Sie Ihre Mitarbeiter regelmäßig nach der aktuellen Stimmung – gibt es etwas zu verbessern? Was sollte verändert werden? Haben Ihre Mitarbeiter*Innen zusätzliche Ideen?

Moderationen:

Mitarbeiterversammlungen, Jour Fixes oder ähnliche Besprechungen sollten immer moderiert werden, d.h. ein Moderator gibt Struktur und führt durch das Programm, Zeiten werden dabei eingehalten. Moderationskompetenz sollte man sich dazu aneignen.

Das ist nur eine Auswahl an Methoden oder Formaten, die Sie sofort umsetzen können – je nach Ihren Bedürfnissen. Wichtig ist es einfach mal anzufangen, auszuprobieren, dranzubleiben, nachzubessern und weiterzumachen.

Ich wünsche ihnen viel Spaß und Erfolg dabei!

Wenn Sie eine unverbindliche persönliche Begleitung für sich oder Ihr Team brauchen, schreiben Sie mir gerne unter info@sabineherbst.de.

Ihre Sabine Herbst
www.sabineherbst.de