



boris**gloger** consulting GmbH

New Work im Projekt:

Vorbildwirkung oder alles nur heiße Luft?

12. PM Symposium 2022 | 09.06.2022

Christoph Schmiedinger

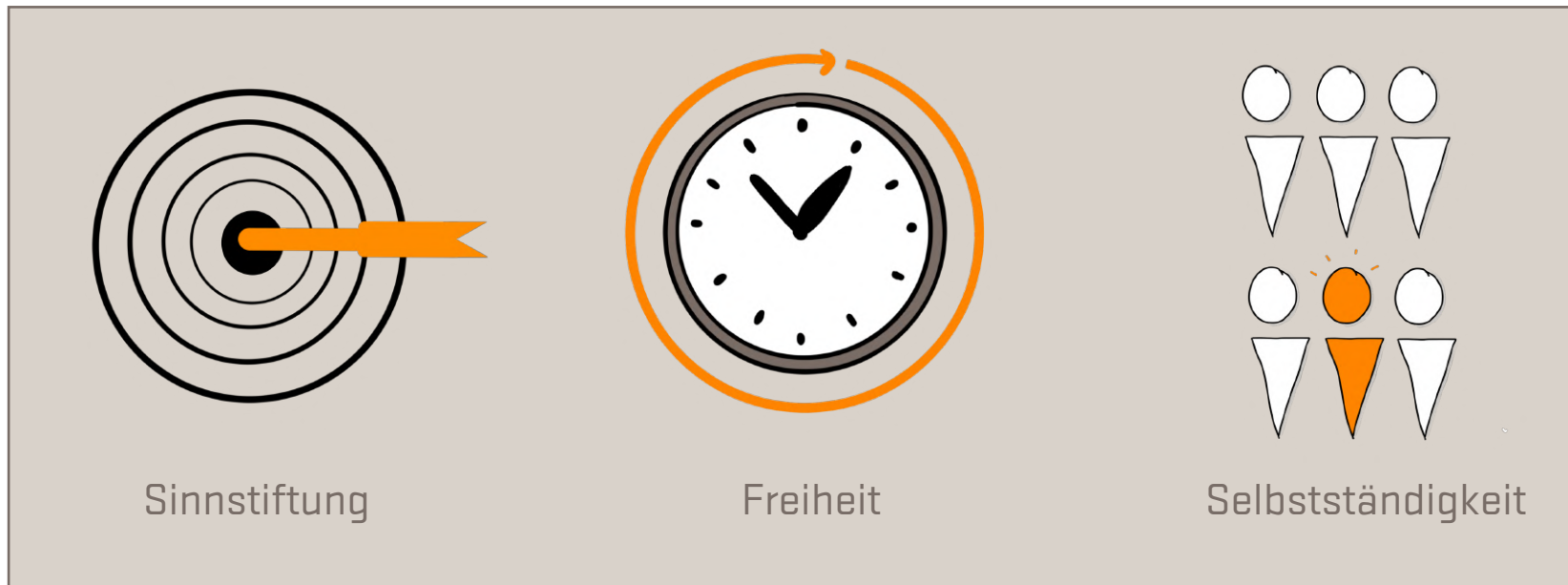
Die Arbeitswelt hat sich verändert...



... doch was ist dieses **New Work** eigentlich?

Der Mensch im New Work Kosmos
soll nicht mehr reine Arbeit verrichten,
sondern sich mit Hilfe der Arbeit selbst verwirklichen.

Frithjof Bergmann



... und nochmal in **genau**?

Flexibilität

Flexible Arbeitszeiten, -orte und -plätze ermöglichen effektives und an verschiedene Situationen angepasstes Arbeiten.

Flache Hierarchien

Eine moderne, demokratische Führungskultur ermöglicht die Zusammenarbeit auf Augenhöhe bei kurzen Entscheidungswegen.

Agilität

Strukturen und Prozesse werden so gestaltet, dass sie auf unvorhergesehene Ereignisse oder neue Anforderungen angepasst werden können.



6 FAKTOREN VON NEW WORK



Digitalisierung

Dank digitalisierter Arbeitsprozesse und -umgebungen wird Arbeit effektiver und transparenter.

Individualität

Mitarbeiter legen Leistungs- und Lernziele sowie Arbeitszeiten selbstständig fest und werden in die Strategieentwicklung eingebunden.

Neue Bürokonzepte

Arbeitsumgebungen sind flexibel und kreativitätsfördernd.

Können wir in **Projekten** hier eine **Vorreiter-Rolle** einnehmen?

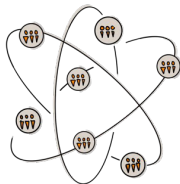


aus zweierlei Gründen

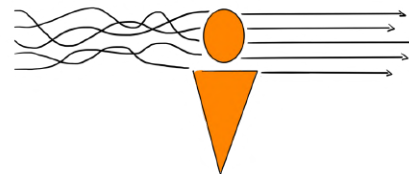


Veränderungen lassen sich leichter umsetzen

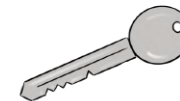
Virtuelle Organisation



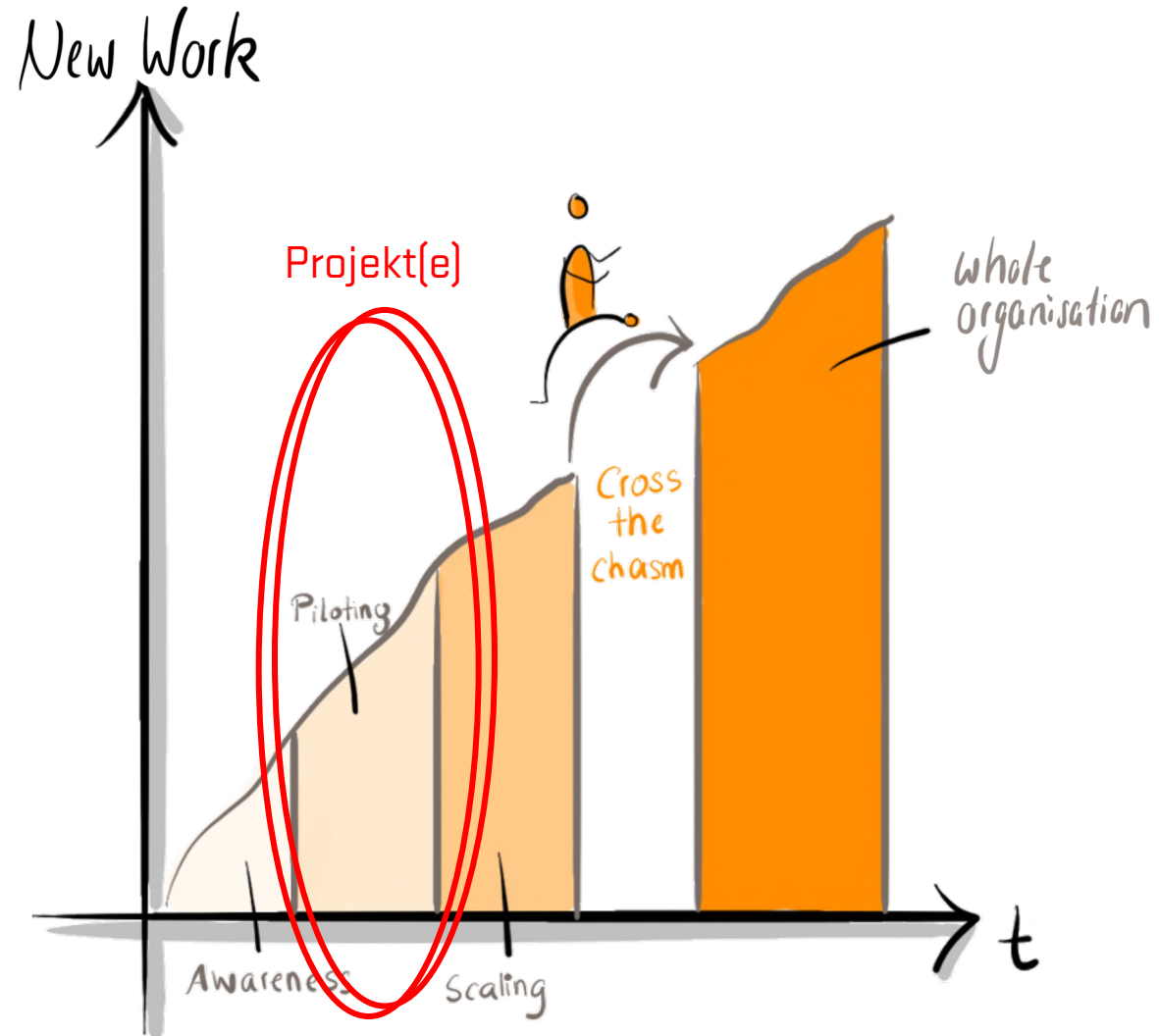
Projekt = Gewisse
Komplexität



Projekterfolg = Key



Umstellung auf neue Arbeitsweisen oft über Piloten



Also seid **mutig** und **probiert aus...**



Team members have to be only one Slack away!



- Es muss auch wirklich genutzt werden = hohe Informationsdichte, schneller Austausch
- Spontanbesprechungen müssen möglich sein, Video ist ein Schlüssel
- Unterstützende Tools wie digitale Taskboards & Whiteboards sind ein Must!



Absolute Informationstransparenz

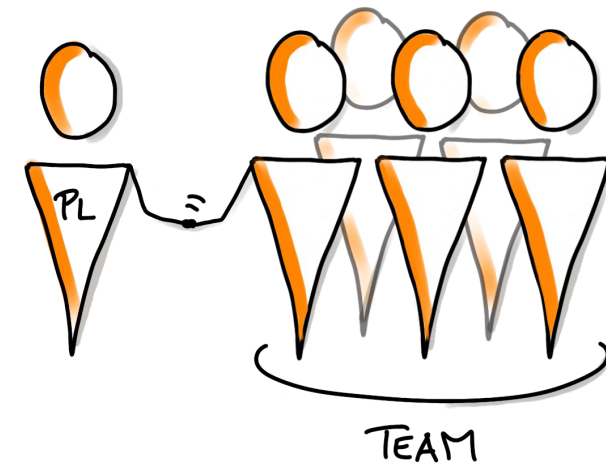
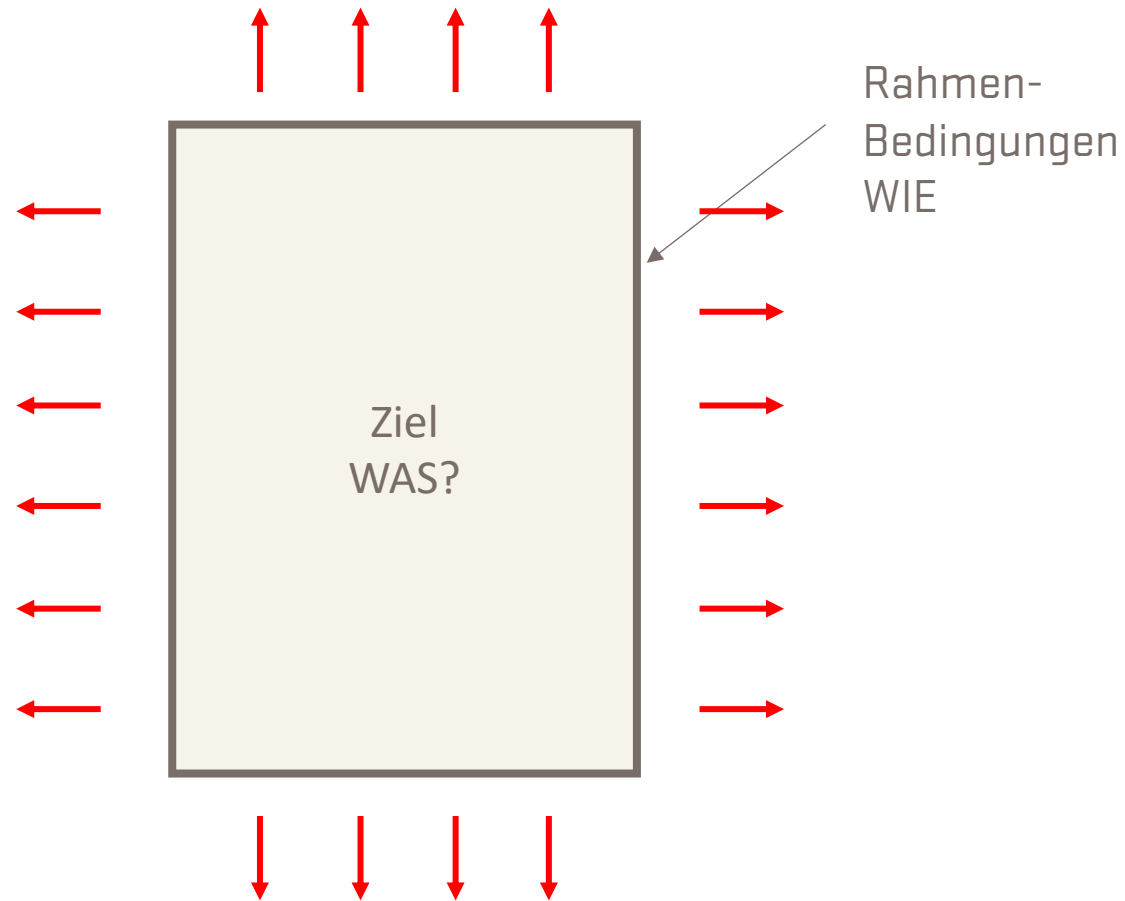


Prämissen:

- Alles zu jeder Zeit digital und für jeden frei einsehbar & verfügbar
- Neuigkeiten (z.B. von Kunde) werden (über Chatsysteme) sofort mitgeteilt
- Grundsatz: Fragen statt Suchen!
- Lieber zu viel als zu wenig kommunizieren!

Mehr **Eigenverantwortung** für die **Teammitglieder**...

... was gelernt sein will



... ein Prozess, der über Monate gehen kann.

Projektleiter als laterale Führungskraft wirklich leben

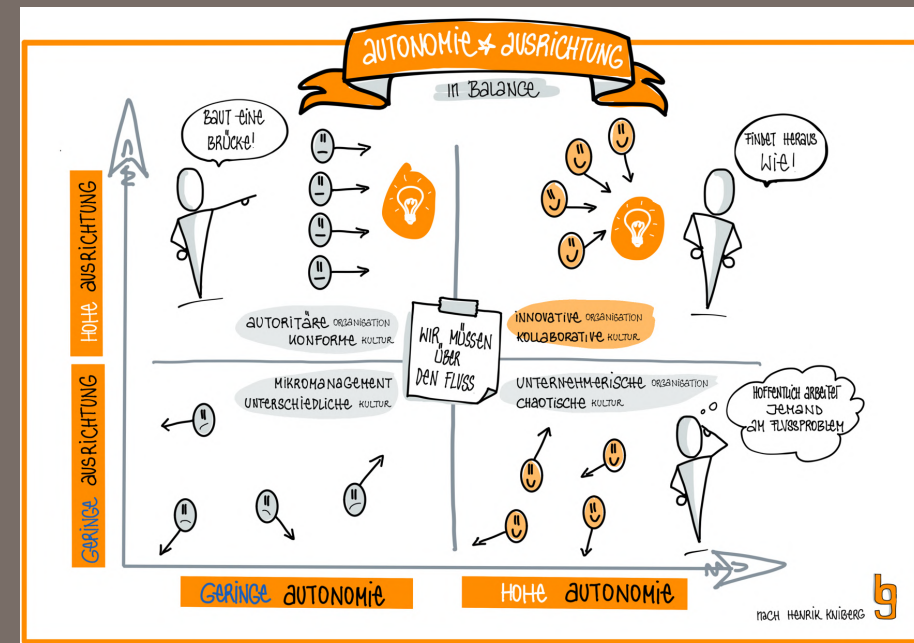
Servant Leadership

„Was braucht ihr von mir,
damit ihr die Arbeit erledigen könnt?“

„Wie würdest du/ihr das entscheiden“

„Was behindert euch in eurer Arbeit?“

Vorgabe des Ziels & WAS
Autonomie im WIE erlauben



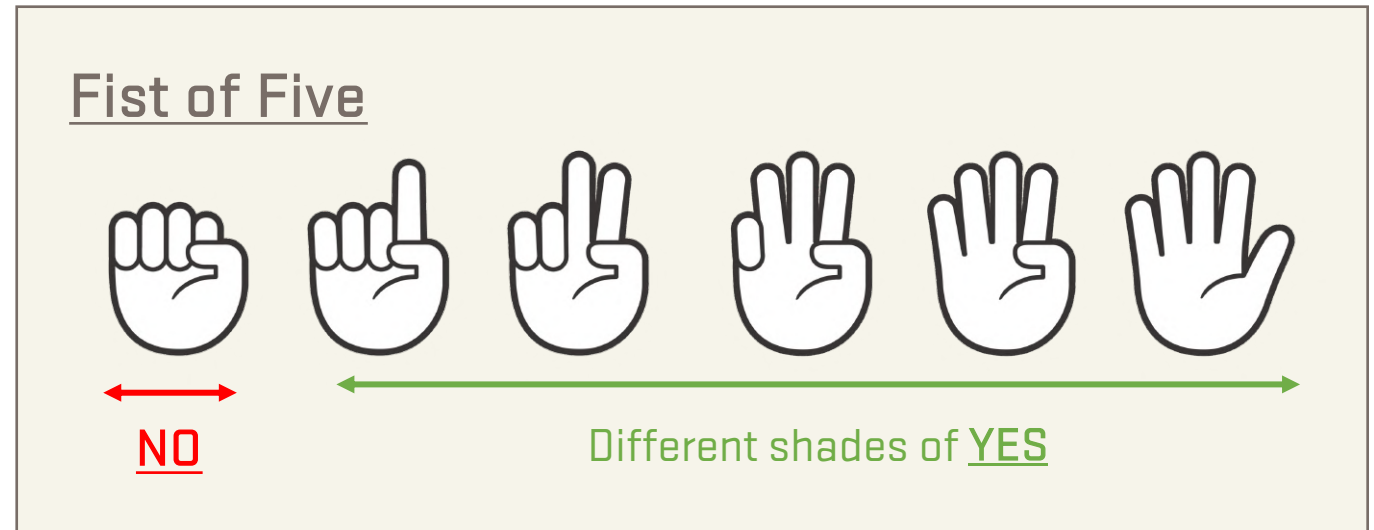
The Circle Way



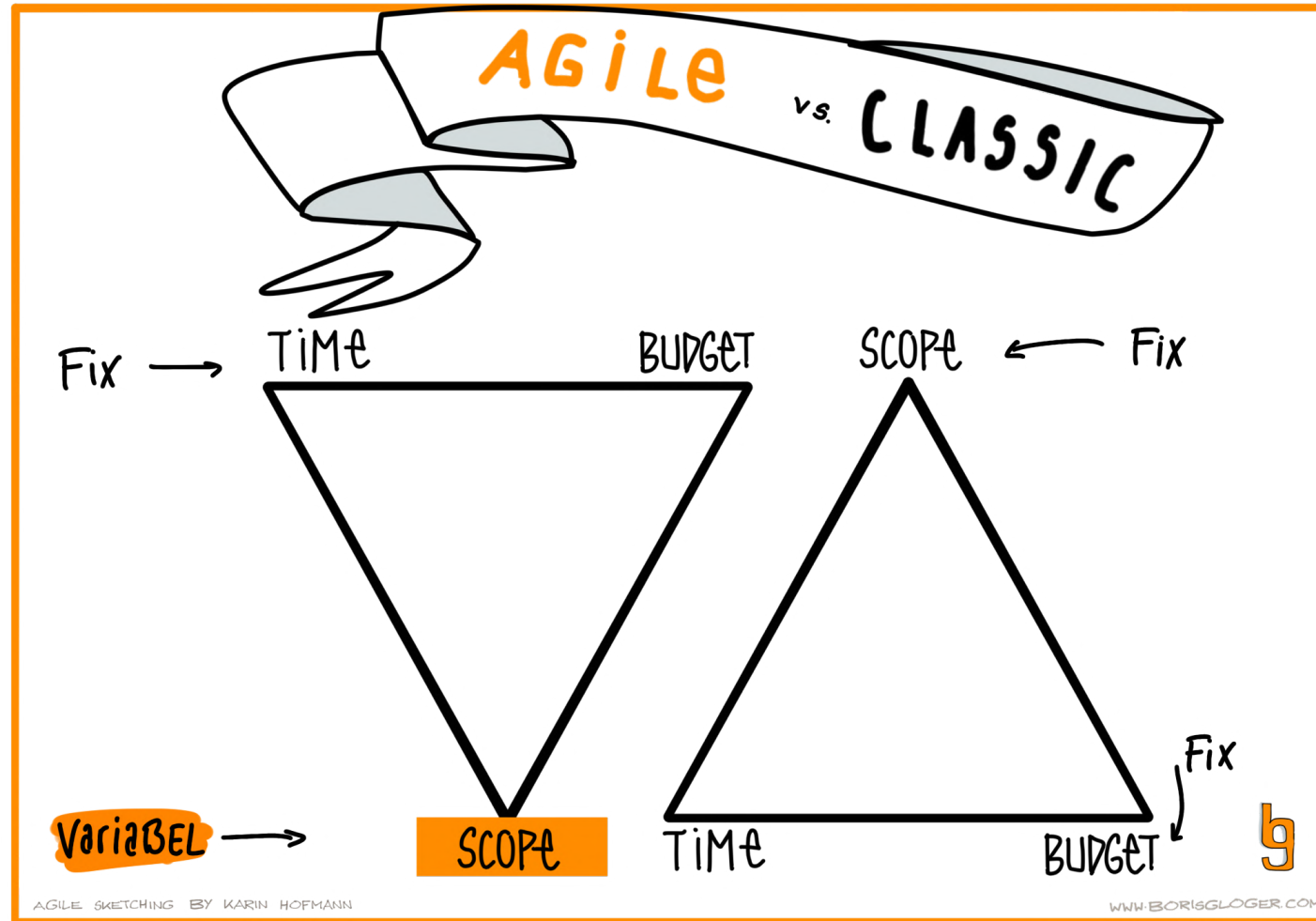
Nutzen von **Konsent Entscheidungen**

Trennen von:

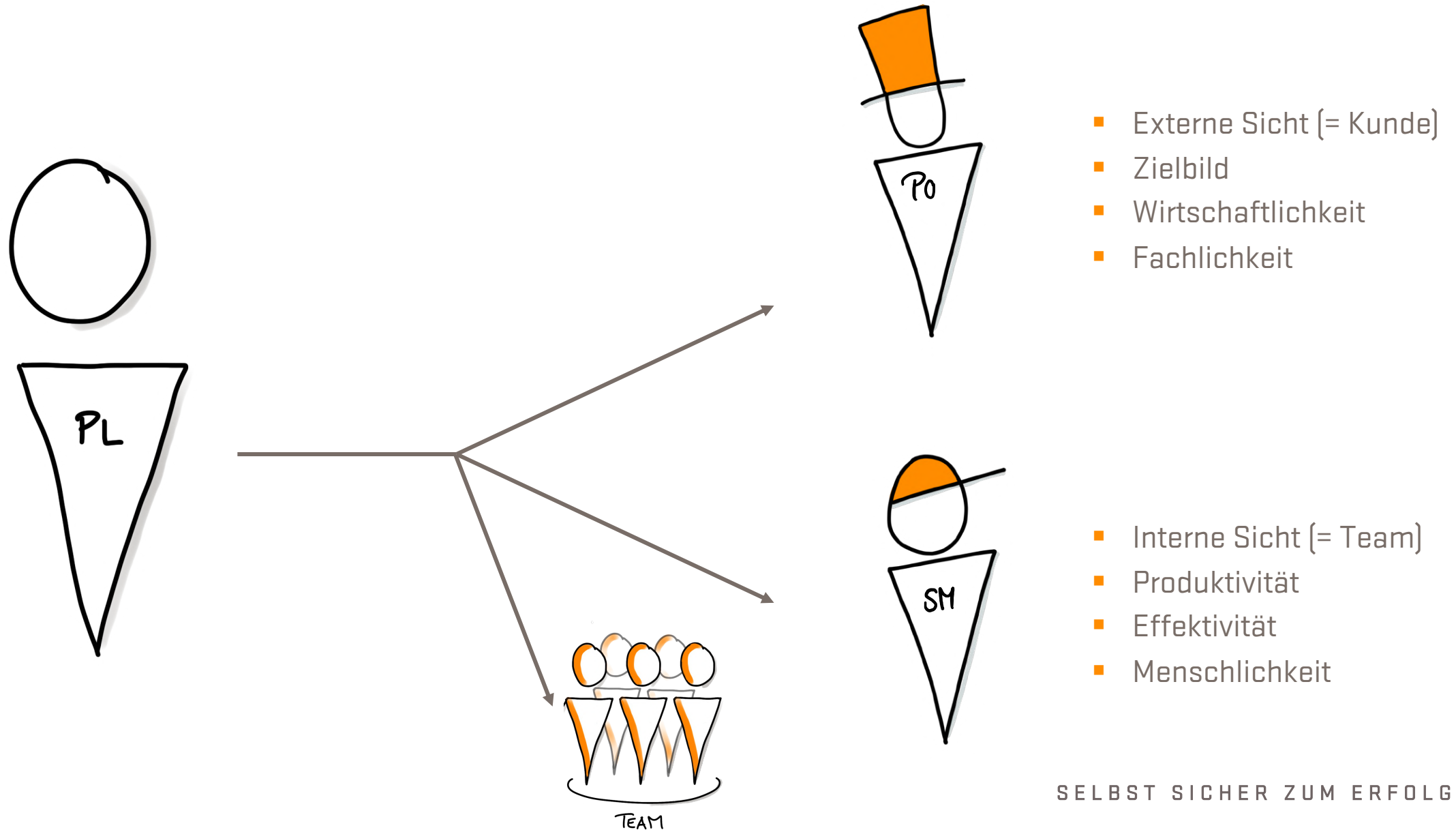
1. Informationsphase
2. Meinungsrunden
3. Konsentabfrage



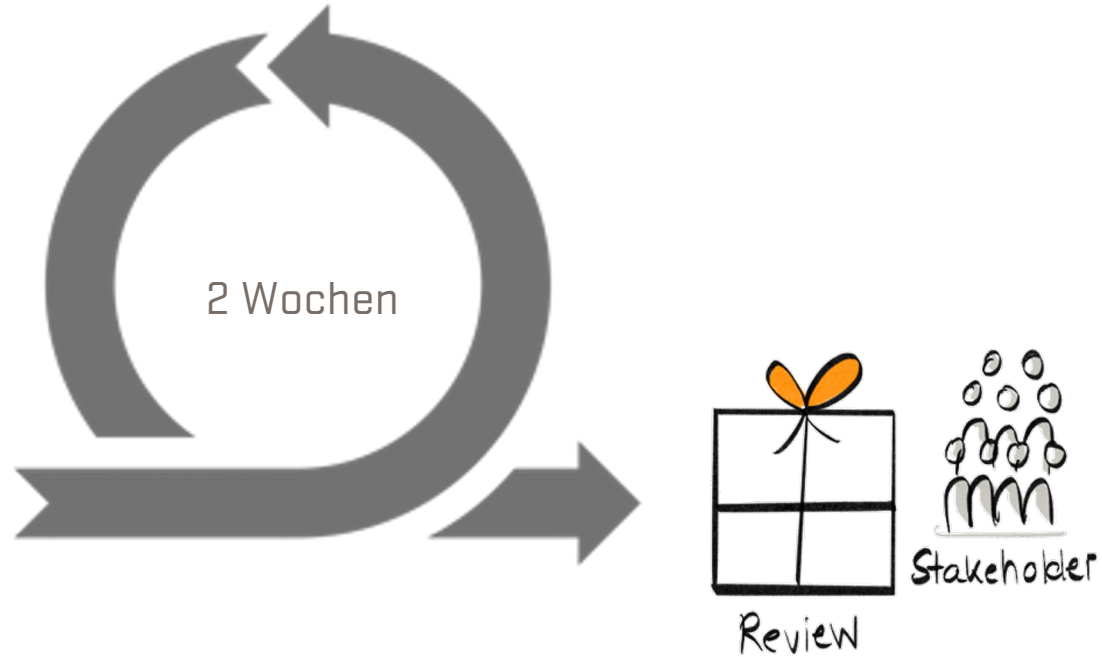
Auf Unerwartetes reagieren



Geteilte Verantwortung als Stärkung der Wichtigkeit von Führung



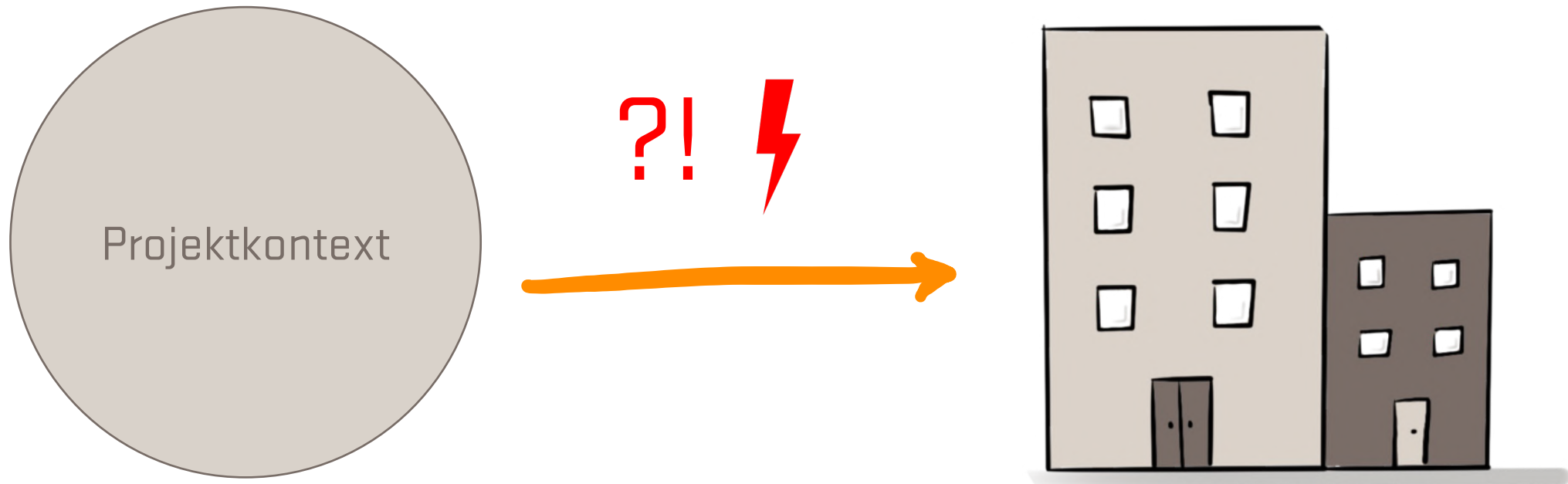
Fokus auf herzeigbare & feedbackbare **Ergebnisse**



Output
!=
Outcome



Übertrag des Gelernten in die Line als Schlüssel zur nachhaltigen Veränderung





boris**gloger** consulting GmbH

Christoph Schmiedinger

Executive Consultant

 +49 (0) 175 59 29 734

 christoph.schmiedinger@borisgloger.com

