

Ursula della Schiava-Winkler
Klaus Pollhammer

New Work braucht New Culture

Rock your New Work Culture

Mitarbeiterzentrierte Unternehmenskultur

Moderne Unternehmenskultur

- Es geht darum, dass das Unternehmen eine Umgebung schafft, in der alle Mitarbeiter ihr volles Potenzial entfalten und ihre besten Leistungen erbringen können.
- Das bedeutet, dass sie sich sicher fühlen, Risiken einzugehen, neue Ideen zu äußern und Verantwortung zu übernehmen.
- Eine moderne Unternehmenskultur ist außerdem flexibel und anpassungsfähig.
- Sie muss in der Lage sein, sich Veränderungen anzupassen.

New Work Culture?

Was macht eine New Work Culture aus?

Steuern mit Purpose, Agilität und Selbstorganisation sind eine Antwort auf wachsende Komplexität und hohe Veränderungsgeschwindigkeit.

Mit Purpose-Steuerung werden Organisationen leistungsfähiger und wirtschaftlich erfolgreicher.

Das Engagement der Mitarbeitenden steigt.

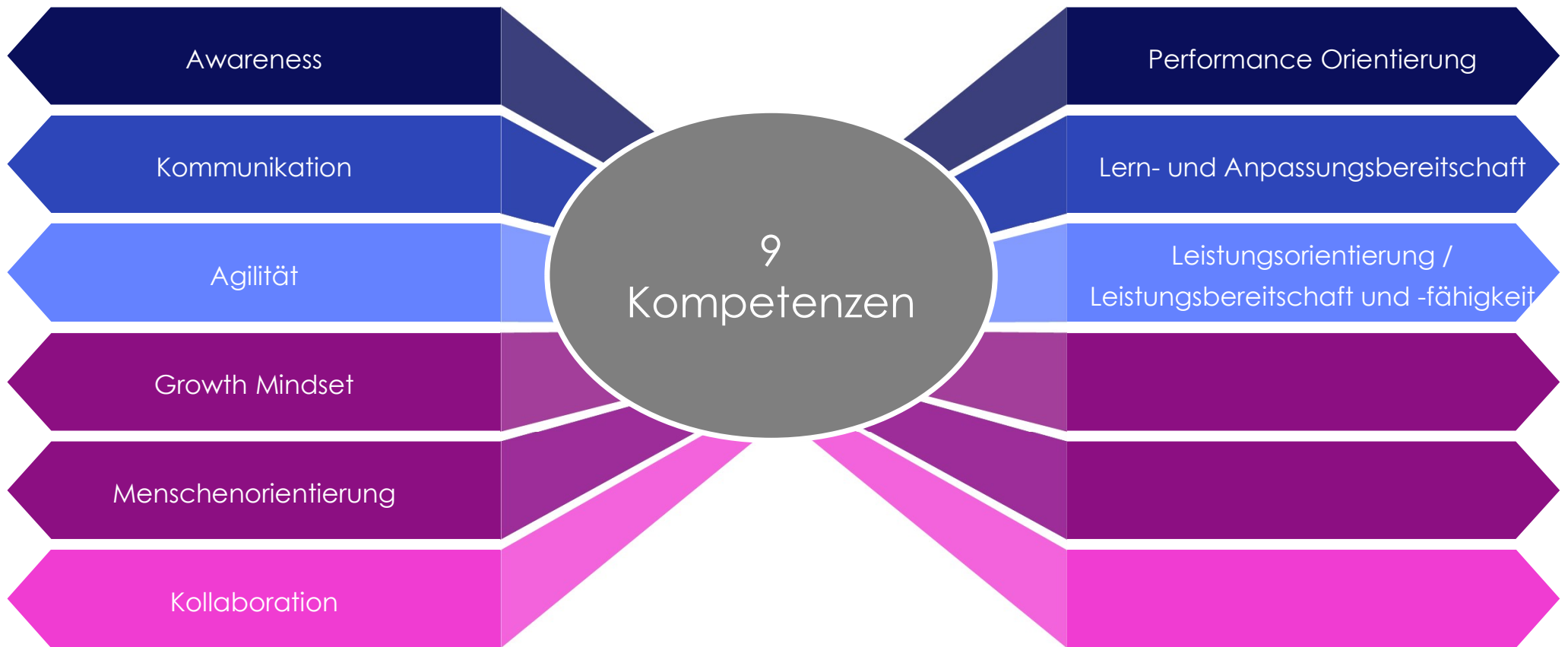
Die Bindung wird stärker – von Kunden und Mitarbeitern.

Purpose Driven Organizations (PDO) verfügen über effektivere Entscheidungsprozesse, mehr Innovationskraft und bessere Zusammenarbeit.

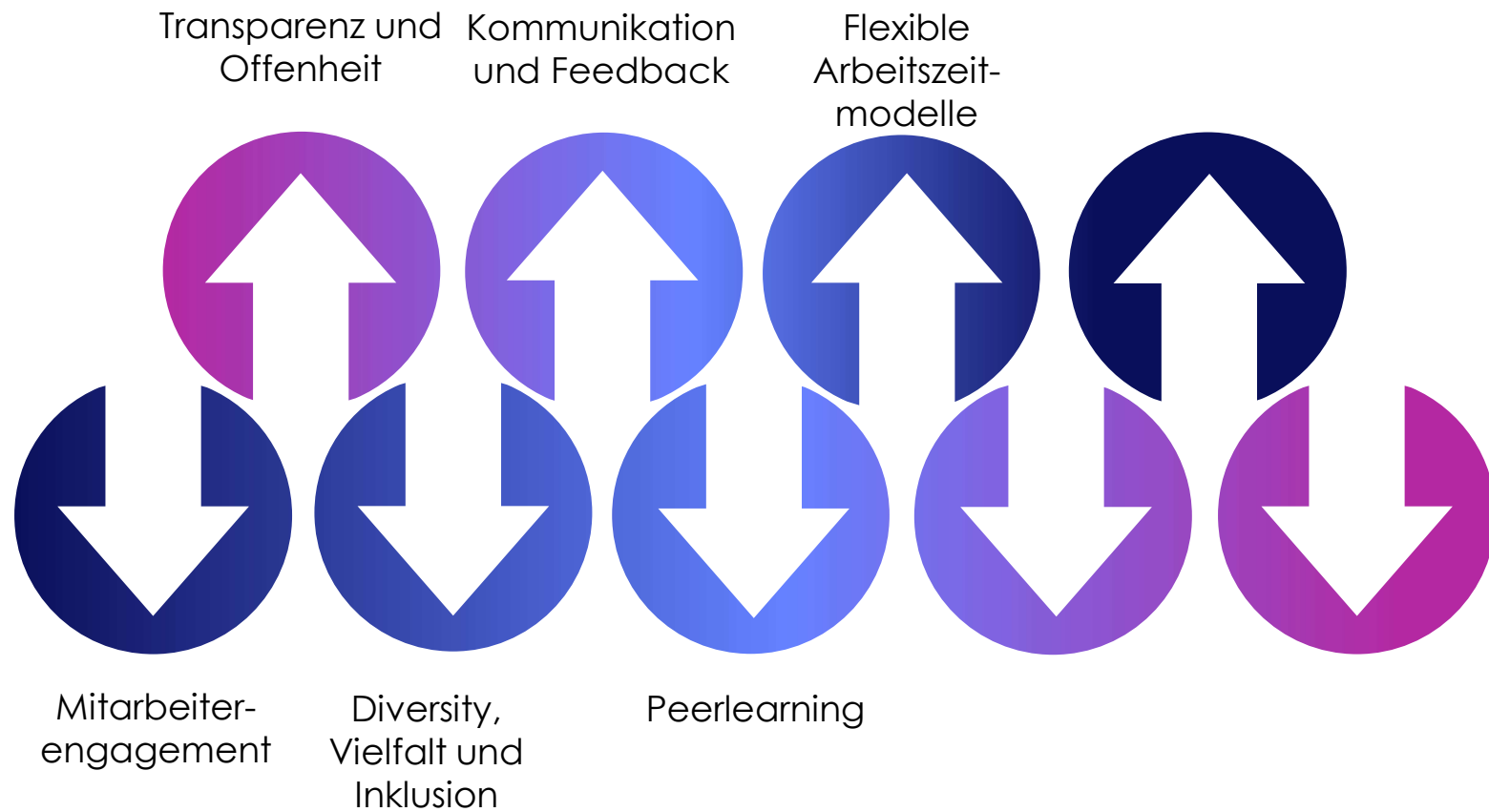
Die Organisation wird schnell, reaktionsfähig und kreativ.

Purpose Driven Organizations wachsen viermal schneller als ihre Konkurrenz.

New Workthinking



Schlüsselelemente der New Work Culture



Schlüsselemente Mitarbeiterengagement

- Engagierte Mitarbeiter sind produktiver, kreativer und loyal gegenüber dem Unternehmen.
- Sie sind auch eher bereit, zusätzliche Anstrengungen zu unternehmen und Verantwortung zu übernehmen.
- Um das Engagement der Mitarbeiter zu fördern, muss das Unternehmen eine Umgebung schaffen, in der die Mitarbeiter sich wertgeschätzt und respektiert fühlen.
- Das bedeutet, dass sie fair behandelt werden, dass ihre Meinungen gehört werden und dass ihre Beiträge, Ideen anerkannt werden.

Schlüsselement Transparenz und Offenheit

- New Culture ist transparent bezüglich ihrer Unternehmenswerte, Umweltauswirkungen und sozialen Verantwortung.

Schlüsselemente Diversity und Inklusion

- Unternehmen, die Vielfalt und Inklusion fördern, setzen sich oft auch für soziale Verantwortung und nachhaltige Praktiken ein.

Schlüsselement Kommunikation und Feedback

- Unternehmen mit moderner nachhaltiger Unternehmenskultur fördern offene Kommunikation und Feedback.
- Dies zeigt, dass sie bestrebt sind, sich kontinuierlich zu verbessern.

Schlüsselemente Peerlearning

- Es gibt keine sozialen Hierarchien
- die Lernenden nehmen ihren Lernprozess selbst in die Hand und werden dadurch selbst zu Wissensvermittlern werden
- Peer Learning dann zu einer Arbeitsweise, die fest in die Unternehmenskultur verankert ist und auf alltäglicher Basis stattfindet, indem Mitarbeitende durch Teamwork voneinander lernen, sich bei der Bewältigung von Aufgaben gegenseitig unterstützen und so zu wohlüberlegten und funktionalen Lösungen kommen.
- es ist ein unerlässlicher Teil einer progressiven Kultur, crossfunktionales Lernen, Lunch&Learn, Generationen Tandems

Methode Peerlearning – das 70/20/10 Modell

- Diesem Modell funktioniert ein optimaler, effizienter Lernprozess zu 70% über die (experimentelle) Bewältigung neuer Herausforderungen und Aufgaben,
- 20% über die soziale Interaktion mit anderen,
- und 10% durch formelles Lernen.

Schlüsselement Flexible Arbeitsmodelle

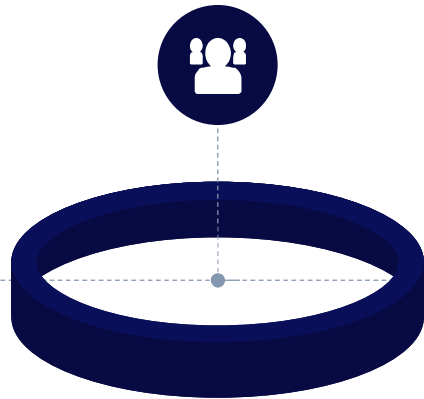
- Achte darauf, ob das Unternehmen flexible Arbeitsmodelle unterstützt, wie Remote-Arbeit oder alternative Zeitpläne und moderne und nachhaltige Denkweise hin.

Wie kann man Einfluss auf die Kultur einer Organisation nehmen, um eine New Work Culture zu etablieren?

Impulse

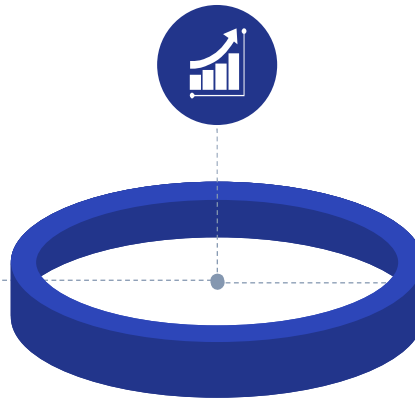
- Impulse sind kleine Interventionen, die Ihnen helfen, Kulturthemen in den Business-Alltag zu bringen.
- Mit den Impulsen können Sie Kulturveränderungsprozesse begleiten, vorbereiten und nachhalten.
- Sie gehen die Themen kurzweilig, leicht und spielerisch an, fördern Reflexion, Inspiration und den regelmäßigen Austausch im Team.
- Die Teams können damit die einzelnen Themen für sich passend weiterentwickeln.

Methoden



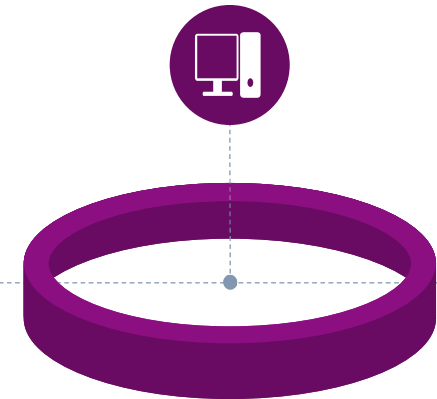
Narrative Kulturentwicklung

Wir leiten durch Fragen die Learn- und Veränderungsprozesse an, dies kann sich signifikant auf Entscheidungen, Verhalten und Zufriedenheit auswirken



Experimentielle Kulturentwicklung

Beitrag Ursula della Schiava-Winkler im Unternehmenskultur wirkt 2024, Springer Verlag



Klassische Organisationsentwicklung

Edgar Schein, Hatch, Hofstete

Narrative Kulturentwicklung

The narrativ Turn

- Erkenntnis der narrativen Psychologie werden genützt.
- Organisationsidentität wird narrative konstruiert.
- Konstruktion des „Sinns“ der Organisation ist narrativ: Organisationen erklären sich in Narrationen, warum und wie die eigenen Aktivitäten sinnvoll sind.
- Werte, die in einer Organisation gelebt werden, werden narrativ konstruiert: zum Beispiel der Wert „Kundenorientierung“ erschließt sich konkret nur, wenn Beispielgeschichten dazu erzählt werden.
- Erfahrungswissen von Mitarbeitenden wird für Organisationen verfügbar gemacht

Methoden:
Culture Cocreation-StoryCoCreation

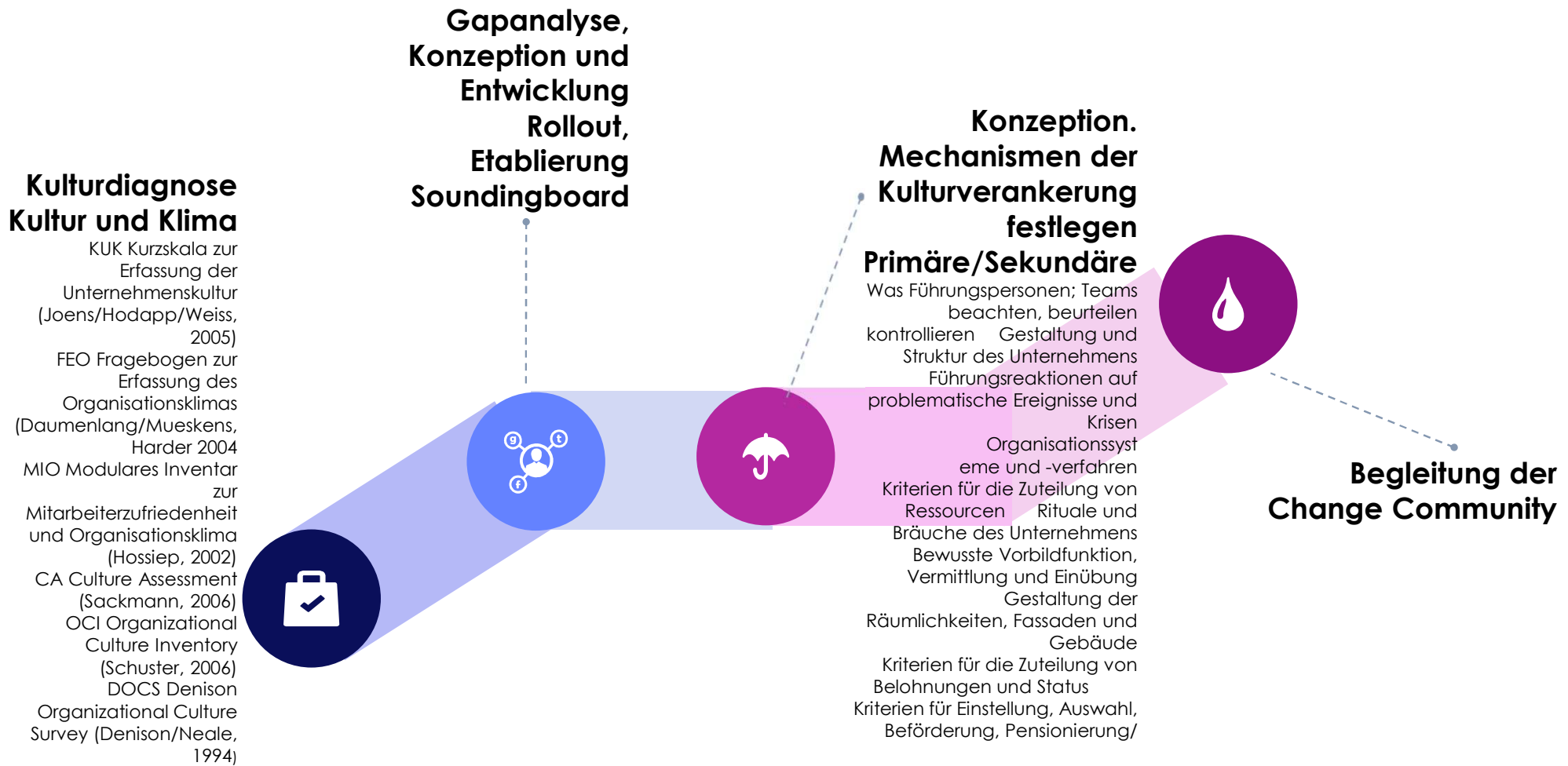
Experimentielle Unternehmenskulturentwicklung

Methoden der experimentiellen Unternehmenskultur

Culture Dating	Wertespinne	Empathymap	Nudging culture	Plus Plus
Culture-Retros	Culture canvas	C- Personas	The art of culture change	Think-Pair-Sharemethode
	Wertschätzende Erkundung	Stärken stärken	Cultometer...	

Klassische Unternehmenskulturentwicklung

Klassische Unternehmenskulturentwicklung



Danke für Ihre
Aufmerksamkeit

Noch Fragen?



Bleiben wir in Kontakt

Mag. Ursula della Schiava-
Winkler

+43/6641012768

udsw@arbeitanders.com

www.arbeitanders.com