



Startup

04/2019

WE THINK GLOBAL

The Founder Magazine

Valley Magazine

Start-Up Hacks

Was Reiche
ihren Kindern
beibringen

Umsetzen
statt
Scheitern

Sei der CEO
deines Lebens

Kartellrechtliche
Dawn Raids

Heinrich
Prokop

Food the next Tech?

Frank
Thelen

JAVID
NIAZI-HOFFMANN

Christian Solmecke - Vom Blogger zum gefragten TV-Anwalt



Peter Giese

Peter Giese ist Rechtsanwalt bei der Wirtschaftskanzlei CMS in Deutschland. Er ist auf deutsches und EU-Kartell- und Fusionskontrollrecht spezialisiert und berät Unternehmen zu allen kartellrechtlichen Fragen einschließlich der Kartellrechts-Compliance.



Christina Richter

Elena Gatti und Christina Richter beraten seit mehr als 3 Jahren europäische Brands und Händler bei ihrem Markteintritt in China. Die beiden Beraterinnen erarbeiten gemeinsam mit dem hiesigen Anbieter eine Strategie und unterstützen bei der Auswahl der passenden Kanäle für ihre Expansion nach China.



Elena Gatti

Elena Gatti und Christina Richter beraten seit mehr als 3 Jahren europäische Brands und Händler bei ihrem Markteintritt in China. Die beiden Beraterinnen erarbeiten gemeinsam mit dem hiesigen Anbieter eine Strategie und unterstützen bei der Auswahl der passenden Kanäle für ihre Expansion nach China.



Sascha Zöller

Seit über 20 Jahren ist er Berater für nationale und internationale Projekte. Sein Schwerpunkt liegt auf der strategischen Richtung der ganzheitlichen Umsetzung der Digitalisierung. Er wurde bereits mehrfach international als Business- und Management-Berater ausgezeichnet. www.saschazoeller.de



Melanie Kohl

Melanie Kohl ist Expertein für gesunde High-Performance. Als Mental Coach unterstützt Sie Unternehmer – und Führungskräfte, ihren Stress zu reduzieren und Ihre Leistungsfähigkeit und Lebensqualität nachhaltig zu steigern, so dass sie mit Energie und Leichtigkeit ihre Ziele erreichen. www.melanie-kohl.de

Kertstin Bock
CEO Openers

Openers ist der lokale Experte für die Berliner Gründerszene und wurde 2013 gegründet. Das Unternehmen berät und unterstützt Startups sowie Corporates, Institutionen und Technologiefirmen aktiv in Sachen Kommunikation, Event und Digital Innovation. Mehr Informationen unter www.opners.com.



Nadine Dlouhy

Nadine Dlouhy ist Top-Expertein für strategische Markenentwicklung & Positionierung, führt seit 20 Jahren die BrandLife GmbH und begleitet 48 Unternehmen in 35 Ländern. Sie ist Mit-Autorin von „Erfolg geht anders“ sowie Dozentin an der Hochschule Fresenius University of Applied Sciences für „Digitale Innovation“, „Strategisches Management“, „Media-Management“, Schwerpunkt Automotive und Mobility.

Bernhard
Kalhammer

Serial Entrepreneur und Autor Bernhard Kalhammer legte als Mitglied der Geschäftsführung im Deutschen Sport Fernsehen die Basis für seine heutigen Tätigkeiten als Unternehmer Digital Consultant und Podcaster. Mit „Start-up Hacks. Was Unternehmen wirklich voranbringt“ liefert er wertvolle Insights für Gründer.



Mark Röwert

Der gelernte Industriekaufmann Mark Röwert ist Gründer und Geschäftsführer des auf den B2B-Vertrieb von Toner und Druckertinte spezialisierten Startups Oemma GmbH. Bevor er im Herbst vergangenen Jahres sein eigenes Startup ins Leben rief, war er mehrere Jahre in Vertrieb und Buchhaltung tätig.



Jürgen Zwickel

Jürgen Zwickel ist Experte für Motivations- und Zustandstestintelligenz, 4-facher Buchautor, Keynote-Speaker, Persönlichkeitscoach, Seminarleiter und ein starker und inspirierender Impulsgeber zu den Themen Selbstmotivation, Selbstführung, mentale und emotionale Stärke, Führung und Potenzialmaximierung.



Heiko Frerichs

Heiko Frerichs ist Wirtschafts- und Sozialpsychologe und geheimer Bankkaufmann. Er arbeitet seit 2008 unter dem Label HEIKO FRERICHS CONSULTING als professioneller Coach, Mediator und Organisations- und Personalentwickler, Dozent und Autor. Heiko Frerichs ist Bundesweit für den deutschen Mittelstand, für öffentliche Organisationen und NGOs tätig.



Ulrike Stahl

Ulrike Stahl ist Rednerin, Autorin und Expertein für das neue WIR im Business. Wie geht es erfolgreich zusammenarbeit in einem agilen und globalen Umfeld? Wie entwickeln wir einen WIR-Mindset für uns selbst, in unseren Unternehmen und unter unseren Mitarbeitern? Das über schreibt und redet sie mit internationaler Erfahrung und Begeisterung.

New Work und das neue WIR

6 Impulse für die Zusammenarbeit 4.0

Text: Ulrike Stahl

Die Arbeit 4.0 hinterlässt in den Unternehmen Spuren. Neue Organisationsformen lösen feste Strukturen auf. Wo Aufgaben früher linear abgearbeitet werden konnten, agieren heute agile Methoden. Standardisierte Prozesse werden zunehmend von künstlicher Intelligenz übernommen. New Work ist die logische Folge. Soll diese gelingen, braucht es vor allem eines: Menschen in einer neuen tragfähigen WIR-Kultur, die eine erfolgreiche Zusammenarbeit 4.0 erst ermöglicht.

Wir folgen heute einem neuen (Arbeits-)Takt. Selbstbestimmtes Handeln ist gefragt. Je stärker das Individuum allerdings wird, umso wichtiger werden Netzwerke. Es gilt, sich in immer wieder neuen Teams schnell zurechtzufinden und miteinander wirksam zu arbeiten. Dafür braucht das neue WIR starke ICHs mit einem kooperativen Mindset. Menschen, die über ihren Bereich hinausdenken und Verantwortung für das Gesamte übernehmen.

Wir folgen heute einem neuen (Arbeits-)Takt. Selbstbestimmtes Handeln ist gefragt.

„Durchsetzen, abgrenzen oder folgen“ – das war einmal

Ein Begriff taucht im Zusammenhang mit agiler Zusammenarbeit inzwischen recht häufig auf: Kollaboration. Der Einzelne und das Team organisieren sich – ohne Hierarchie – selbst. In einer offenen Zusammenarbeit werden gemeinsam Lösungen entwickelt. Doch was fordert New Work vom ICH? Und wie machen wir uns fit für das neue WIR im Business? Sechs Impulse helfen uns dabei, „Altes“ zu hinterfragen sowie bewusst neue Verhaltensweisen zu trainieren:

1. New Work ist vernetzt

Wir sind immer Teil eines größeren WIR – das ist keine Entscheidung, sondern eine Tatsache. Jeder Einzelne von uns gestaltet das WIR und damit die Lebens- und Arbeitsumwelt, in der wir uns befinden. Die in New Work wichtige Wissens- und Schöpfungsarbeit kann und darf demzufolge nicht im Silo stattfinden. Die klassische Arbeitsteilung hat uns gelehrt, dass jeder für sich dafür sorgen muss, seinen Teil der Arbeit so gut wie möglich zu erledigen. Heute genügt das nicht mehr. Vernetzte Prozesse zwischen Abteilungen und Wissensdisziplinen erfordern eine abgestimmte Strategie sowie das Vertrauen, gemeinsam über die Ziellinie gehen zu wollen und nicht etwaige Quick-Wins mitzunehmen, um individuell gut dazustehen. Unser Handeln wirkt sich immer auf andere aus.

2. New Work fördert den Meinungsaustausch

Partizipation ist kein Kuschelkurs, sondern ein echter Meinungsaustausch mit dem Ziel, zur besten Lösung zu kommen. Dazu braucht es zunächst einen eigenen Standpunkt und die Bereitschaft, diesen zu teilen. Viele Menschen wissen, was sie nicht



Foto: Fotolia.com / © gubola

wollen, haben aber kein klares Verständnis davon, was ihre Interessen, Werte und Ziele sind. Aber nur wenn diese formuliert werden, können sie auch Berücksichtigung finden. Und nur wenn sie Berücksichtigung finden, fühlen wir uns auch emotional beteiligt. Gleichzeitig geht es darum, den Kontext und die Interessen der anderen zu verstehen. Kollaborative Gesprächspartner zeichnen sich dadurch aus, dass sie andere aktiv zu deren Meinung und Ideen befragen und gut zuhören – gerade Kollaboration lebt von verschiedenen Sichtweisen.

3. New Work ist divers

Divers zusammengestellte Teams profitieren von unterschiedlichen Erfahrungen. Möglichst vielfältig sollten deshalb die Einflussfaktoren – ob wirtschaftlich, ethnisch, kulturell oder sozial – sein. Wichtig ist in diesem Zusammenhang, das Augenmerk nicht auf das zu richten, was die Beteiligten trennt, sondern auf das, was sie verbindet. Ein solcher Fokus unterstützt nicht nur die kooperative Zusammenarbeit, er eröffnet auch die Möglichkeit, besonders gut mit komplexen Problemstellungen zurechtzukommen.

4. New Work unterstützt (eigene) Entscheidungen

Mit zunehmendem Freiraum, der Mitarbeitern gewährt wird, sowie reduzierten Hierarchien und Prozessen gibt es auch immer weniger Vorgaben und Hinweise, wie man es machen muss. Durch mehr Transparenz, Informationen und Hintergrundwissen soll jeder Mitarbeiter in die Lage versetzt werden, selbst die Entscheidungen zu treffen, die den Erfolg des Unternehmens ermöglichen. Das heißt aber auch, dass diese Verantwortung übernommen werden muss. Nicht jeder ist dazu bereit.

5. New Work stiftet Nutzen

In New Work geht es nicht mehr darum, wie hart jemand arbeitet, sondern welchen Nutzen er damit stiftet, sowohl für das Unternehmen als auch für die Kollegen und den Kunden. Gerade was das Teilen von Informationen angeht, hat man in Unternehmen oft den Eindruck, dass das eher als Holschuld, denn als Bringschuld betrachtet wird. Gründe dafür sind zum einen große Selbstzentriertheit und die mangelnde Fähigkeit, über den Tellerrand hinaus zu blicken und andererseits Machtspiele, die mit Wissen (= Macht) betrieben werden.

6. New Work schätzt Offenheit

Unternehmen mit disruptivem Mindset setzen auf schnelles Lernen. Der nächste Schritt erfolgt nicht erst, wenn bis dahin Perfektion erreicht ist, sondern



bereits im Beta-Stadium. Dann geht es darum, auf Basis der gemachten Erfahrungen zu optimieren. In New Work gilt es, flexibel und offen zu bleiben, um sich auf andere Ideen einlassen zu können. Wer aktiv den Austausch mit Menschen sucht, die anders sind als er selbst, profitiert durch neue Sicht- und Herangehensweisen. Aus anfänglichen Überraschungsmomenten entwickeln sich nicht selten Chancen, von denen New Work-Teams auf für den einzelnen unvorstellbare Weise profitieren können. Ein Abenteuer, das sich lohnt!

Unternehmen mit disruptivem Mindset setzen auf schnelles Lernen.