

# NewWork Consulting

## NewWork in operativen Arbeitsbereichen

Ein- und Umsetzung von NewWork-Prinzipien  
in vorwiegend operativen Arbeitsbereichen.



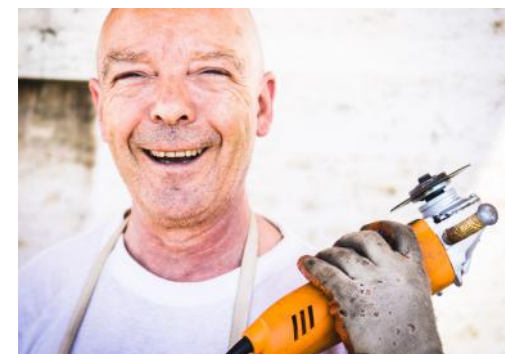
Erstellt von  
Pfeiler - Corporate Culture Consulting e.U.

# Warum ist NewWork ein Thema für den operativen Bereich ?

1.

## Weil Sie ...

- ▶ ... Ihre Arbeitgebermarke stärken und ein "Employer of Choice" werden wollen!
- ▶ ... Sie MitarbeiterInnen mit hohem Engagement, Eigeninitiative und starker Performance haben wollen!
- ▶ ... Ihre fähigen MitarbeiterInnen im Unternehmen halten und deren Loyalität steigern wollen!
- ▶ ... auch in den operativen Bereichen ein modernes und nachhaltiges Arbeitsumfeld schaffen wollen!
- ▶ ... Ihre Führungskräfte, die operativ arbeitende Teams führen, zu NewWork Enabler machen wollen!

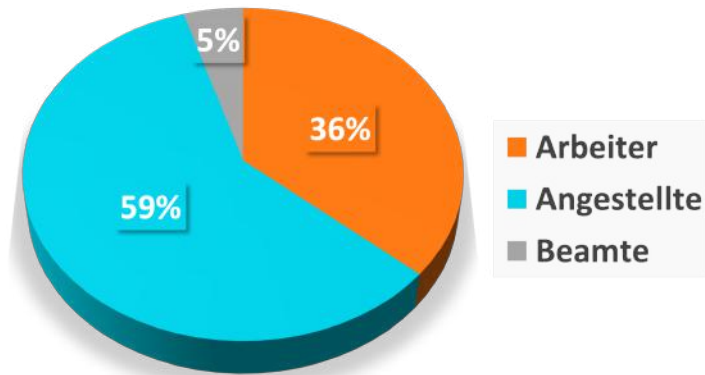


**Weil Ihnen Ihre MitarbeiterInnen wichtig sind!**

## Ausgangssituation

Mittlerweile haben die großen Treiber (Digitalisierung, Globalisierung, Demographie- und -Wertewandel) nahezu alle Branchen und Unternehmen, erfasst. Man könnte eigentlich davon ausgehen, dass das auch alle Unternehmensbereiche betrifft. Tatsächlich ist es aber so, dass während die Veränderungs- und Vernetzungsprozesse auf den unterschiedlichen Verwaltungsebenen langsam Fahrt aufnehmen, der Produktionsbereich, bzw. „Nicht-Büro-Bereiche“, davon weitgehend ausgenommen bleiben.

Vor allem die Produktionsmitarbeiter, die sogenannten Blue-Collar Workers, partizipiert bisher nicht an diesen Unternehmensprozessen hinsichtlich Agilität, menschenzentrierter Arbeitsansätze und der digitalen Transformation. Dabei könnten gerade diese Mitarbeiter einen wichtigen Beitrag zur Wissenssicherung leisten, denn das Know-How über Produktionsabläufe ist genau dort angesiedelt.



Quelle: Dachverband der Sozialversicherungsträger; Verteilung nach Art der Beschäftigung

## Verteilung in Österreich (2020)

Die Grafik (siehe oben) zeigt, dass es mehr als ein Drittel an Beschäftigten gibt die dem Blue-Collar Bereich zugeordnet werden können. Dabei sind hier noch nicht die "einfachen Angestellten" mitgezählt die von ihrem Tätigkeitsbereich und Arbeitsumfeld auch eher den operativen Beschäftigungsgruppen zuzuordnen sind.

## Berufe mit den größten Rekrutierungs-/ Besetzungsschwierigkeiten 2020

(Erstnennungen nach der Zahl der Betriebe)



Quelle: ibw-Unternehmensbefragung zu Fachkräftebedarf/-mangel 2020 (n = 4.431 Unternehmen; Durchführung: September 2020)

## Fachkräftemangel

Für alle Organisationen wird es zukünftig eine große Herausforderung sein, kompetente Fachleute zu finden und diese auch zu halten. Darüber hinaus braucht man nicht nur MitarbeiterInnen die einfach ihre Arbeit tun, sondern solche die aktiv mitdenken und handeln. Die dynamischen und ständig wechselnden Bedingungen erfordern eine Belegschaft,

die sich mit der Organisation identifiziert und den Weg auch gerne, aus eigener Motivation mitgeht.

## Fehlgeschlagenes Veränderungsmanagement

Der Druck, Prozesse ständig an neue Anforderungen anzupassen und effizienter zu gestalten, war noch nie so hoch wie heute. In einer nachhaltigen Weise funktioniert das jedoch nur unter Einbeziehung der jeweiligen Belegschaft. Produktionsführer und Schichtleiter haben erkannt, wie wichtig es ist, das Knowhow ihrer MitarbeiterInnen zu erfragen und deren Erfahrung und Kreativität zu nutzen. Im Sinne eines NewWork-Mindsets ist es daher wesentlich die MitarbeiterInnen bei Transformations- und Veränderungsprozessen zu involvieren.

## Wie häufig verfehlen strategische Transformationen in Ihrem Unternehmen die angestrebten Ziele?



Quelle: Change-Management Kompass 2020; Porsche Consulting

Gerade in Branchen mit einem hohen Anteil an Arbeitern und ähnlichen operativen Tätigkeiten, ist der Prozentsatz erfolgreicher Transformationsprozesse sehr gering (siehe links).



# Unser Ansatz

# 3.

In Folge werden hier die **wichtigsten 4 Säulen** eines Inspirations-Programmes für Führungskräfte aus den operativen Bereich vorgestellt. **Wesentlich jedoch ist, dass kein Programm dem anderen gleicht ...**

**... da jede Intervention auf die konkreten Rahmenbedingungen und Anforderungen des Kunden angepasst wird!**

## Sensibilisierung & Verständnis

Menschen müssen verstehen WARUM sie etwas tun und wie sie mit ihrer Tätigkeit auf das "Big Picture" einzahlen. Daher ist es wichtig, die MitarbeiterInne, ganz unabhängig ob sie ArbeiterInnen oder Angestellte sind, richtig abzuholen. Das ist die Aufgabe der Führungskraft! In diesem Zusammenhang ist natürlich wesentlich, dass sie selber dieses Verständnis hat.

## Selbstwirksamkeit

Bei jeder Tätigkeit, aber ganz besonders bei Veränderungsprozessen ist es wichtig, die eigene Selbstwirksamkeit zu erkennen und zu definieren. Energien und Ressourcen sollten nur dorthin geleitet werden, wo sie auch einen nachhaltigen Unterschied machen können. Die Führungskraft wiederum hat die Aufgabe diese Selbstwirksamkeit bei den MitarbeiterInnen zu gewährleisten und zu fördern.

## Individuelle Führung & Mindset

MitarbeiterInnen richtig abzuholen, bedeutet auch individuell auf diese einzugehen. Hier gilt es Faktoren wie Persönlichkeit, bevorzugte Arbeitsweise, Kompetenzen, Erfahrungen aber auch demographische Aspekte zu berücksichtigen.

Das richtige, bzw. passende Mindset, kann bei jeder Art von Veränderungsprozess erfolgsentscheidend sein. Denn die entsprechenden Denk-, Verhaltens-, Handlungs- und Einstellungsmuster, die hinter einer Transformation stehen, müssen bei den MitarbeiterInnen fest verankert sein, sollen die Veränderungen auch nachhaltig sein.

## Tools & Techniken

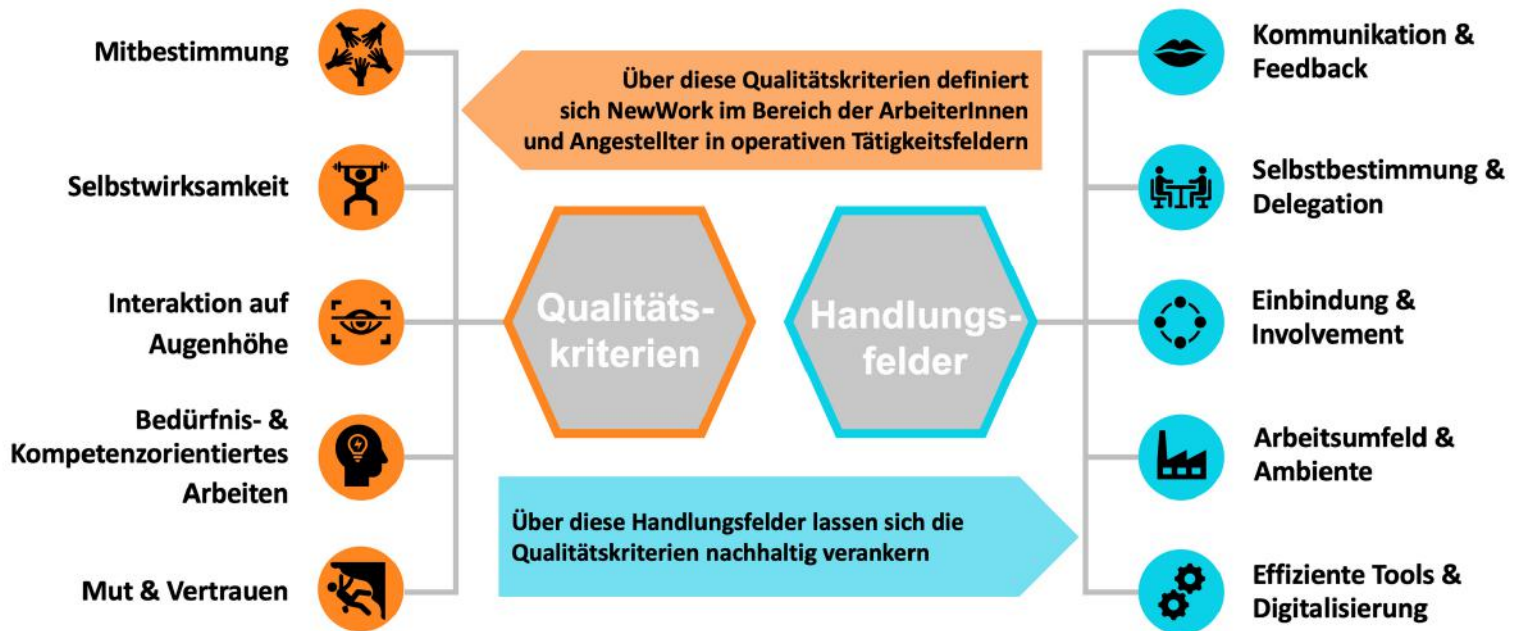
Natürlich sollten auch schnell anwendbare Tools und Techniken zur Verfügung stehen, um sich selber und die MitarbeiterInnen gut auf die Veränderung vorzubereiten und zu begleiten.





## NewWork in operativen Tätigkeitsfeldern

Die Rahmenbedingungen



### Basiskonzept

Das Konzept basiert auf den zwei Faktoren „Qualitätskriterien“ und „Handlungsfelder“. Im Mittelpunkt steht ein Workshop für jene Führungskräfte, die hauptsächlich für MitarbeiterInnen aus dem Arbeiterbereich, bzw. anderen operativen Tätigkeiten zuständig sind. Dort bekommen die TeilnehmerInnen Wissen und Knowhow vermittelt, wie man im Sinne eines modernen NewWork-Ansatzes, Handlungsfelder richtig beeinflusst, um positiv auf die Qualitätskriterien einzuzahlen.

### Lerntransfer

Es geht auch darum, die neue Arbeitswelt und ihre Dynamiken und Zusammenhänge besser zu verstehen, sowie die Rolle der Führungskraft in den dazugehörigen Veränderungsprozessen. Daher werden Tools und Techniken vermittelt, wie man die eigene Selbstwirksamkeit und jene der MitarbeiterInnen erhöhen kann. Weiteres werden die Grundprinzipien der Individuellen Führung nähergebracht, sowie Ansätze für wirksame Kommunikations- und Involvierungs-Konzepte.

**Das Ganze passiert in einem Kontext der speziell auf die jeweilige Organisation und ihre Rahmenbedingungen abgestimmt ist. Das Grundprinzip des Konzepts bleibt zwar gleich, aber die Umsetzung, sowie viele der Beispiele, Übungen und Kleinprojekte orientieren sich an der aktuellen Situation, bzw. der gewünschten Zielsetzung.**

Alles in allem, soll der Workshop Angst vor Veränderung nehmen, sowie Handlungsalternativen und Sicherheit zur Umsetzung von Transformationen anbieten.

# Interesse mehr zu erfahren?

# 5.



## Kontakt



CORPORATE  
CULTURE  
CONSULTING

Pfeiler - Corporate Culture Consulting e.U.  
Graben 12  
1010 Wien

Mail:  
[office@corporate-culture-consulting.at](mailto:office@corporate-culture-consulting.at)  
Mobil:  
+43 (1) 699 1100 7059  
Web:  
[www.corporate-culture-consulting.com](http://www.corporate-culture-consulting.com)

*Ja!  
Dann sollten wir reden!*

*Ich freue mich auf Ihre  
Kontaktaufnahme!*



**Mag. Jürgen Pfeiler**  
Geschäftsführer  
Corporate Culture Consulting

**Do not wait until the conditions are perfect to begin.  
Beginning makes the conditions perfect!**

Alan Cohen