

# ORGANISATIONSENTWICKLUNG UND NEW WORK

Gerade sozio-kulturelle Projekte haben häufig den Anspruch purpose orientiert und selbstorganisiert zu sein. Zwei Begriffe, die oft als Kernthemen von New Work genannt werden. Was steckt sonst noch hinter diesem New Work? Wie kann es erfolgreich in der Praxis umgesetzt werden? Aus welchen Fehlern können wir lernen? Und: was ist überhaupt die richtige Dosis New Work?

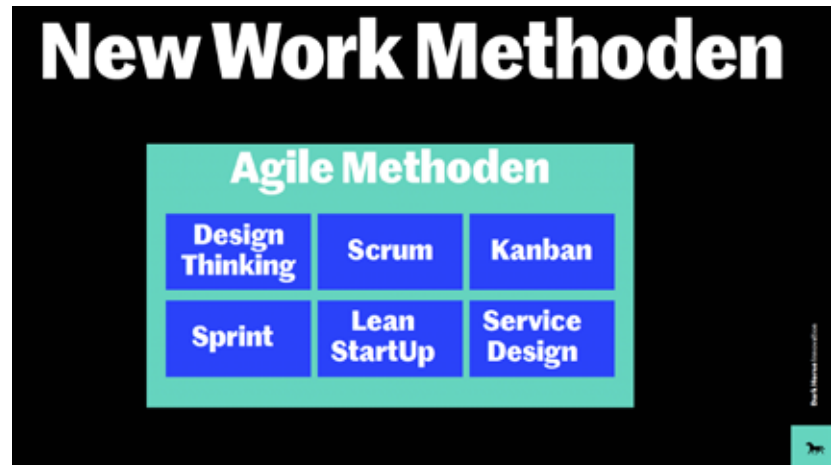


Abb.: Dark Horse Innovation, Berlin

## DESIGN THINKING

Design Thinking ist ein Ansatz, der zum Lösen von Problemen und zur Entwicklung neuer Ideen führen soll. Ziel ist dabei, Lösungen zu finden, die aus Anwendersicht überzeugend sind.

## SCRUM

Scrum definiert Rollen, Artefakte (Planungs- und Arbeitsergebnisse) und Ereignisse (Events) sowie das Zusammenspiel dieser drei Elemente. Es wird also ein Spielfeld mit Regeln aufgestellt – die konkrete Arbeitsweise können die Anwender von Scrum innerhalb des Rahmens selbst definieren.

## KANBAN

Prozesse können, transparent in kleinen Schritten verbessert werden. Grundlage ist ein Kanban Board. Der bestehende Workflow, die vorhandene Arbeit sowie Probleme werden hier visualisieren. Jede Karte auf dem Board stellt eine Aufgabe dar.

## SPRINT

Herausforderungen werden innerhalb kürzester Zeit (3-5 Tage) im Team durchlaufen, neue Prototypen entwickelt und getestet.

## LEAN START UP

Eine Unternehmensgründung oder Produkt-Launch mit möglichst wenig Kapital. Der Fokus liegt hierbei nicht auf einer langen Vorab-Planung, sondern vielmehr auf Learning-by-doing durch das frühzeitige „An den Markt bringen“ des Produktes oder der Dienstleistung.

## SERVICE DESIGN

Service-Design bezeichnet den Prozess der Gestaltung von Dienstleistungen. Mit Service Design können, je nach Zielsetzung, entweder völlig neue Dienstleistungen kreiert oder bestehende optimiert werden.

## ORGANISATIONSMODELLE

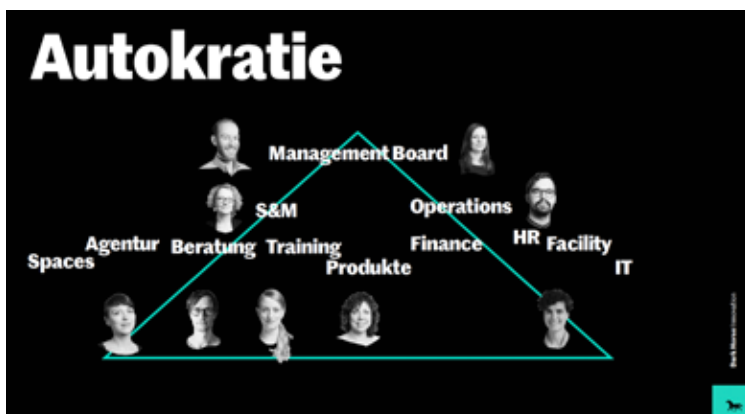


Abb.: Dark Horse Innovation, Berlin

ASPEKTE EINES GESUNDEN ORGANISATION



Abb.: Roger schwarz, The Skilled Facilitator

BESSERE MEETINGS – DAS DARK HORSE MEETING

„ICH WÜRD GERNE DAS GLEICHE NOCHMAL SAGEN, ABER ETWAS ANDERS...“

Geschwindigkeit durch Gesten

LEARNINGS

- >> Team Entwicklung, Feedback System und Company Shrink!
- >> Ohne Regeln geht gar nix
- >> Rollen wählen lassen, sonst „old boys network“ Problem
- >> Subkreise mit Kreisvernetzung bei Wachstum – sonst Überforderung
- Entscheidungsprozesse asynchron, z.B. über



Abb.: Dark Horse Innovation, Berlin

**Sascha Kubiak** (\*1976, Dipl. Wirtschaftsinformatiker) hat über 13 Jahre lang den Weg eines Tech Startups zum weltweiten Branchenführer entscheidend mitgestaltet. Dabei wurde ihm klar, dass hierarchische Pyramiden-Strukturen den Menschen als auch den Organisationen im Wege stehen. Inspiriert von „Reinventing Organizations“ machte er Ausbildungen zum GfK-Mediator sowie systemischen Coach und arbeitet seit 2017 bei der 30-köpfigen Innovationsberatung Dark Horse als Organisationsentwickler und New Work Evangelist. Dark Horse versteht sich als Labor für New Work. Es wird soziokratisch gearbeitet, alle sind Chef und Gehälter werden selbstbestimmt.