



**NEW
WORK**

SESSIONS
DER MENSCH IM
MITTELPUNKT

8. November 2016

Design Offices München Highlight Tower



**NEW
WORK**

SESSIONS

HERZLICH

WILLKOMMEN!

Begrüßung:

Johannes F. Woll, Social Event GmbH

Wolfram Sauer, XING AG

NEW WORK SESSIONS



Im Grunde sind es doch die
Verbindungen mit Menschen, die
dem Leben seinen Wert geben.



(Wilhelm von Humboldt, 1767-1835)

NEW WORK SESSIONS

»» Erfolg hat Folgen.
Doch Wachstum ist kein Garant
für Erfolg.
Nur Veränderungsbereitschaft. ««

(Götz Werner, Gründer dm)

NEW WORK SESSIONS



Märkte sind Gespräche.
Die Märkte bestehen aus
Menschen. Gespräche zwischen
Menschen klingen menschlich.



(Levine et.al., Cluetrain Manifest, 1999)

The background features several overlapping, semi-transparent green shapes of various sizes and orientations, creating a modern, organic feel. The shapes are primarily in shades of light green and lime green.

NEW

WORK

SESSIONS AGENDA

- Michael O. Schmutzer
The Spirit of Coworking
- Thomas Sattelberger
New Work – wie wollen wir in Zukunft arbeiten?
- Oliver Fischer
Innovations- und Wissensarbeit durch kooperative Arbeitsformen



**NEW
WORK**

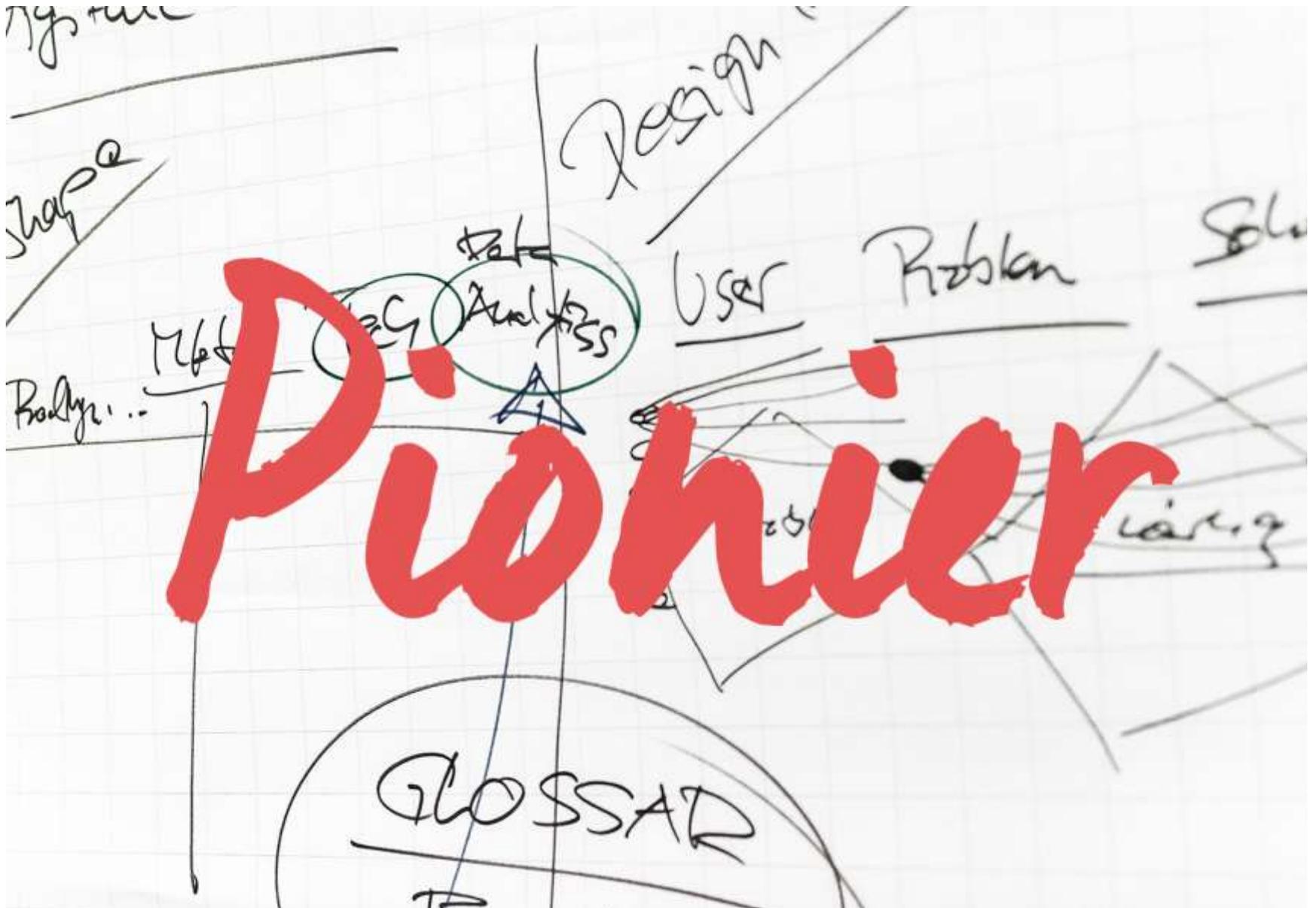
SESSIONS

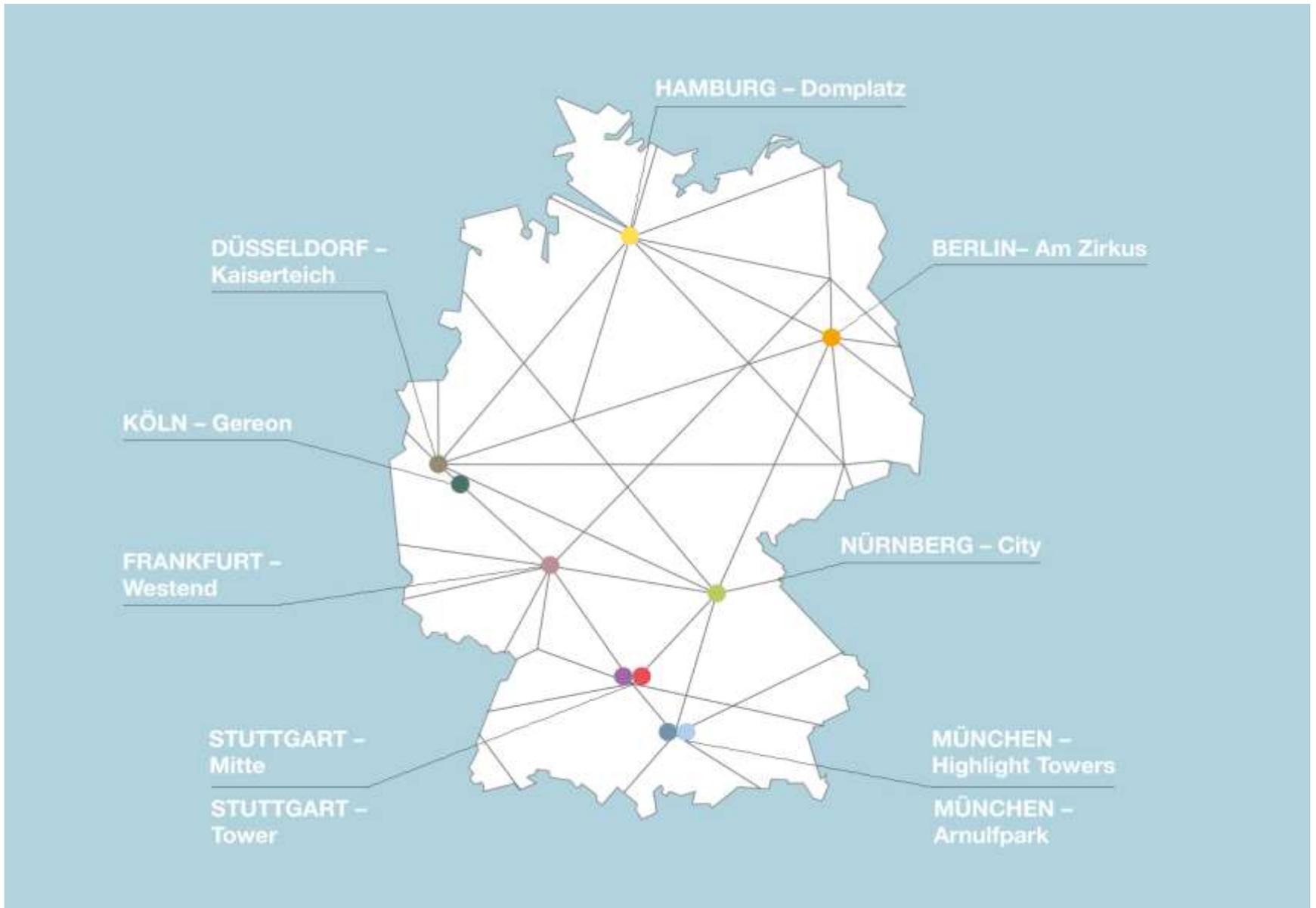
IMPULSVORTRAG

Die Zukunft der Arbeit ist selbstbestimmt.
The Spirit of Coworking.

Michael O. Schmutzer
Design Offices GmbH

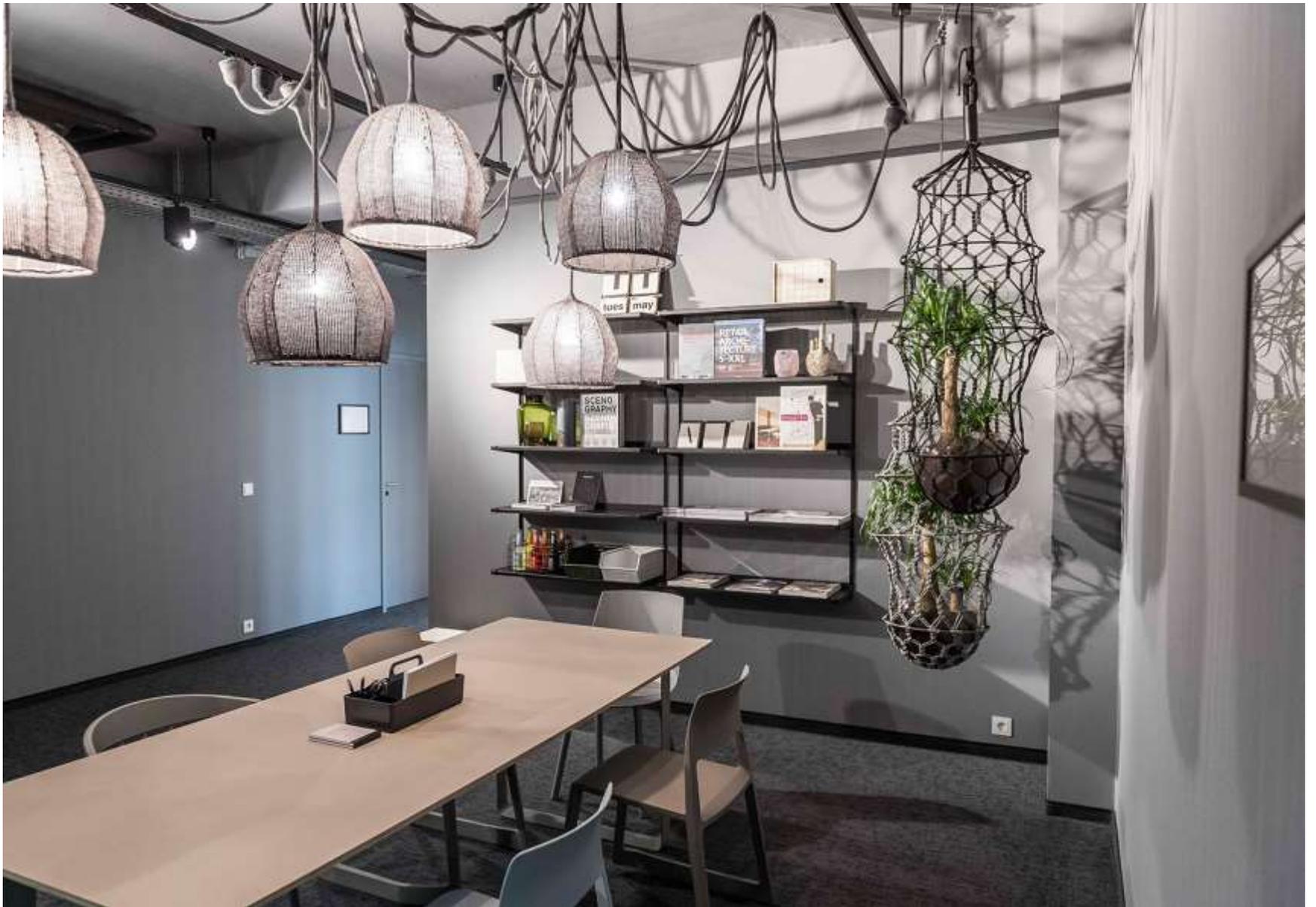






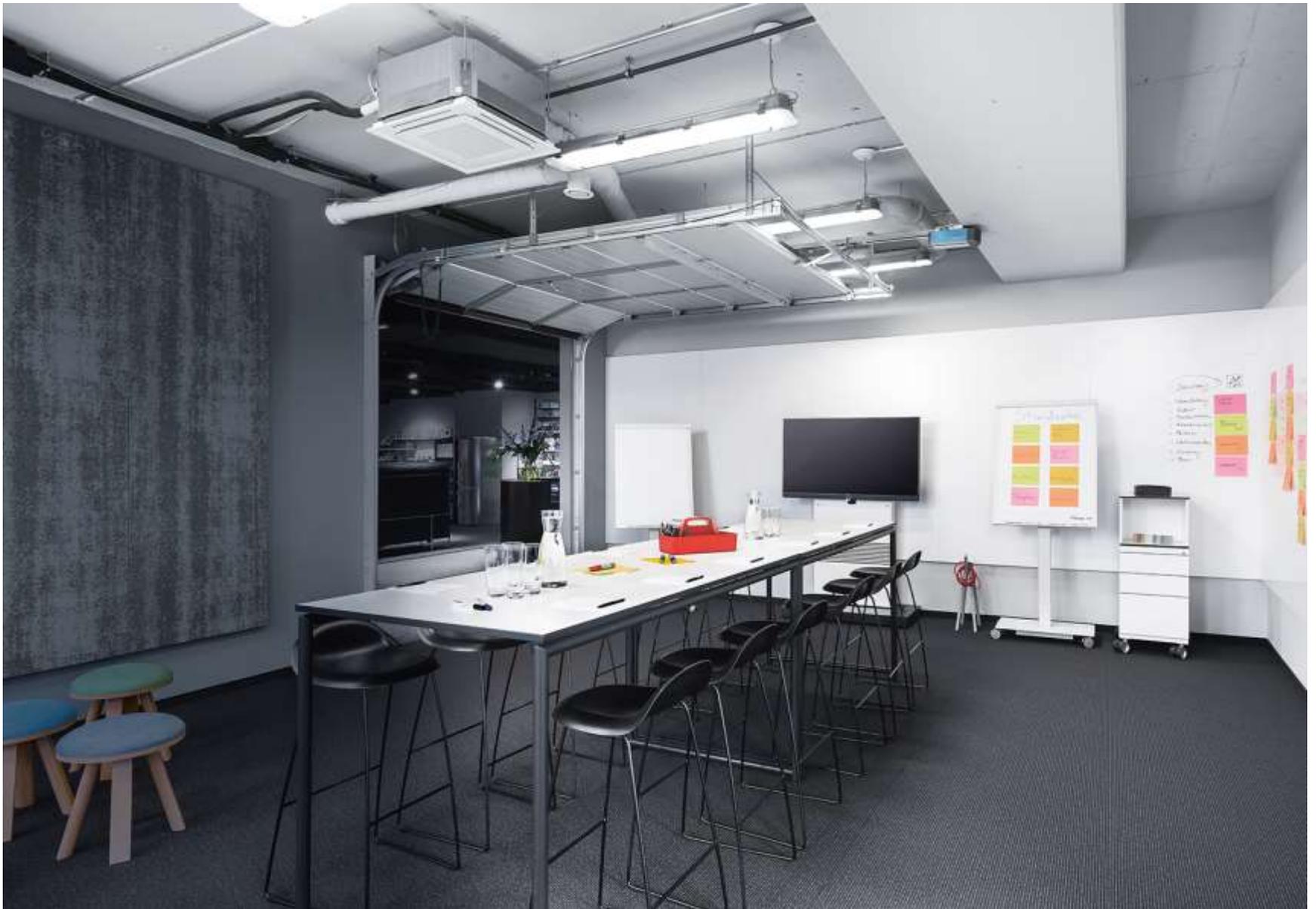


















Menschen kommen wegen der Arbeit und bleiben wegen der Community.



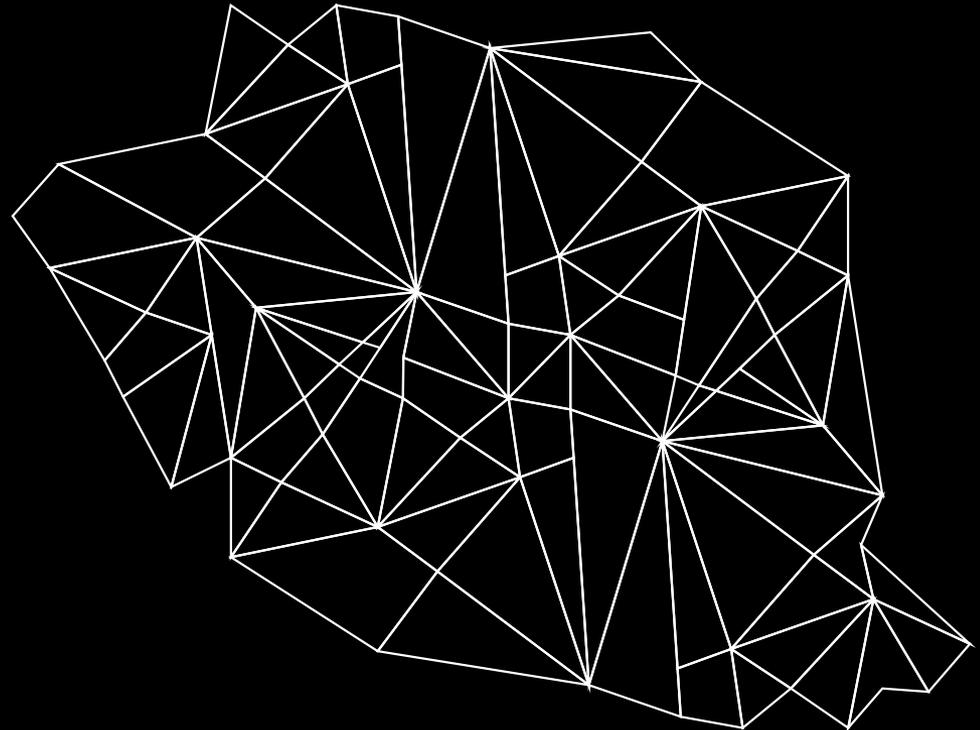
FREE YOUR MIND

DAS COWORKING MANIFEST

DESIGN OFFICES

THE BRAND LOCATION

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit.





NEW

WORK

SESSIONS

KEYNOTE

New Work – Wie wollen wir in Zukunft arbeiten?

Thomas Sattelberger

Schirmherr New Work Award, Vordenker, Rebell

- **Wie wollen wir in Zukunft arbeiten? ... So nicht!**

- Weckruf: Selbstzerstörerische Unternehmen
 - Wege aus der Kultur- und Führungskrise
 - Züandsätze der Transformation
-

Deutsche Manager sind wenig inspirierend & führungskompetent, jedoch fit im Fach und bei Effizienz

- Bestnoten gibt es für Deutschlands Manager von ihren Mitarbeitern vor allem für die **Fachkompetenz**. Ein hohes Ansehen genießen die Führungskräfte bei der Steigerung des Unternehmenserfolgs (14 Prozentpunkte über dem Durchschnitt für die Region EMEA und neun Prozentpunkte über dem internationalen Schnitt).
- Auch die Fähigkeit zur **Kostenkontrolle** wird ihnen von den Mitarbeitern attestiert. Hier schneiden sie 14 Prozentpunkte besser ab als ihre Kollegen in EMEA sowie zehn Prozentpunkte besser als ihre Kollegen weltweit.
- Bei **Führungskompetenz** schneiden sie bei der Bewertung in allen Punkten erheblich schlechter als Führungskräfte in der EMEA-Region oder weltweit ab.
- Auch das **Vermitteln von Visionen und Inspiration** scheint deutschen Führungskräften im Vergleich zu ihren Kollegen weltweit weniger zu gelingen.

Qualität von Führung & Arbeitskultur unterdurchschnittlich: Im Mittelstand wie in Konzernen Re-Vitalisierung guter Führung nötig!

Rückgang kooperativer Führungsstil
Ihren Führungsstil empfinden als kooperativ:
1998: 86% der Männer und Frauen
2003: 71% der Männer / 67% der Frauen
Heute: 39% der Männer / 35% der Frauen

1/3 Zweck heiligt Mittel:
58% Männer, 64% Frauen
haben autoritäre Seite

13% weniger Unterstützung
durch Vorgesetzte als Ø EU 27
(47% zu 60%)

76% der deutschen
Vorgesetzten helfen
selten oder nie
bei großen Problemen

**2/3 der Deutschen sind
unzufrieden mit erlebter Führung**

Qualität von Führung & Kultur weit unterdurchschnittlich: Im Mittelstand wie in Konzernen Neuerung von Führung nötig!

Rückgang kooperativer Führungsstil
Ihren Führungsstil empfinden als kooperativ:
1998: 86% der Männer und Frauen
2003: 71% der Männer / 67% der Frauen
Heute: 39% der Männer / 35% der Frauen

1/3 Zweck heiligt Mittel:
58% Männer, 64% Frauen
haben autoritäre Seite

13% weniger Unterstützung
durch Vorgesetzte als Ø EU 27
(47% zu 60%)

76% der deutschen
Vorgesetzten helfen
selten oder nie
bei großen Problemen

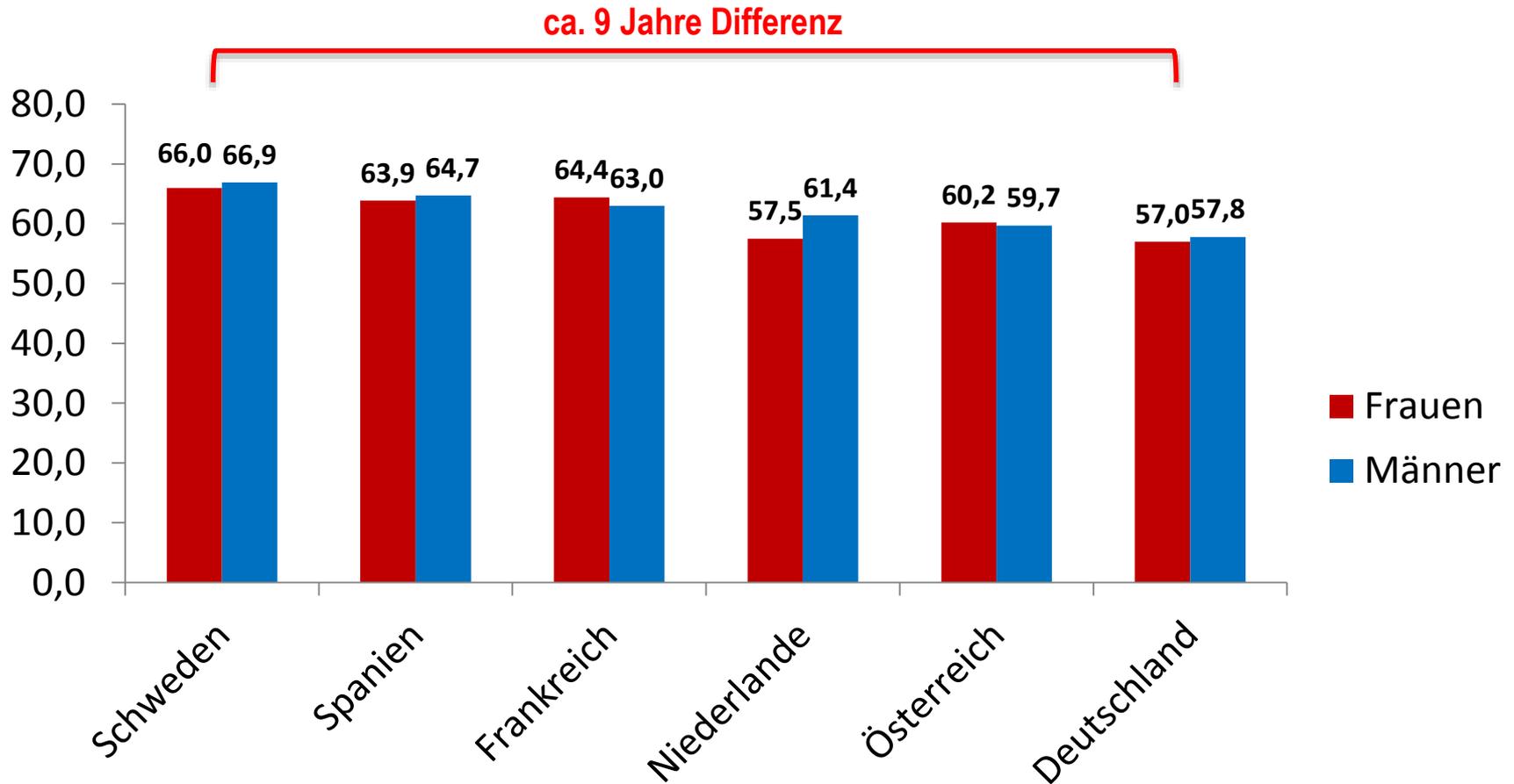
Anteil der Mitarbeiter, deren
Kompetenzen nicht abgerufen werden:
Schweden: 7%
OECD: 10,5%
Deutschland: 14%
Österreich: 18%

Signifikante Belastung durch
Restrukturierungen: 53% klagen
über Erschöpfung & Müdigkeit

Schwedische Männer und Frauen
über 9 Jahre länger beschwerdefrei
(ca. 67 Jahre zu ca. 57 Jahre in D)

**2/3 der Deutschen sind
unzufrieden mit erlebter Führung**

'Preis des wirtschaftlichen Spitzenerfolgs' (Prof. Dr. Badura)? Beschwerdefreie Lebenserwartung – D Schlusslicht



Jede Epoche ist auf der Suche nach Ursache & Sinn des Leidens

Mittelalter



„Der Schwarze Tod“ als Strafe Gottes für den Sünder

Romantik



Erbsünde Syphilis als Strafe für Wollust

Frühkapitalismus



Pandemien als Unbarmherzigkeit der Natur nach selbsterstörerischen Menschheitskonflikten

Industrieller Kapitalismus



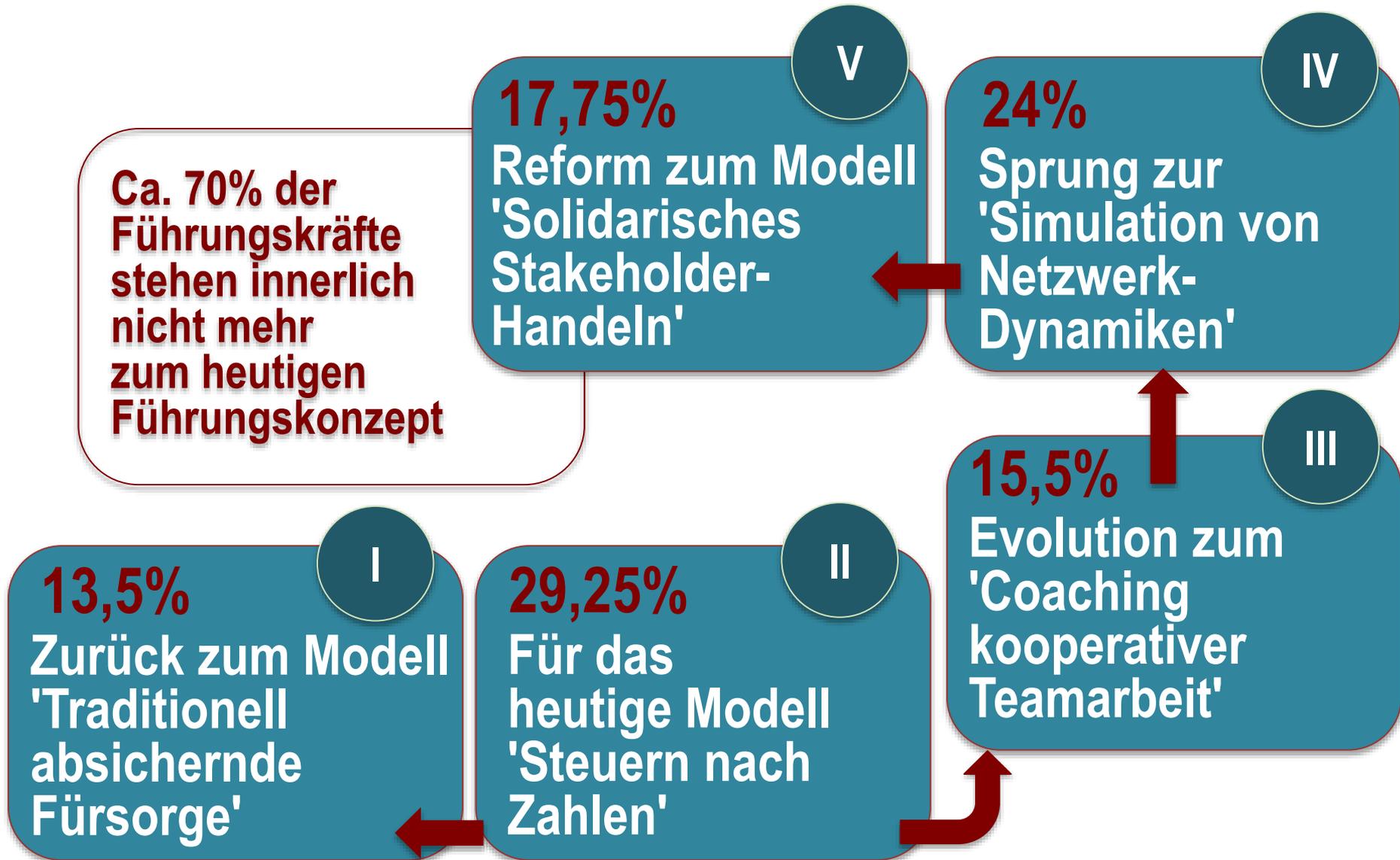
Arbeitsunfähigkeit und Frühverrentung als Ausdruck des Verschleiß-Modells der Arbeit

Effizienz-Kapitalismus



Psychische Erkrankungen bzw. „Burn-Out“ als Strafe für Verlust von Maß & Mitte?

Führungskräfte tasten sich an neue Führungskonzepte heran



“Sanfte Revolution“ beginnt unhörbar – Brain & Heart rebellieren eigenwillig

HANGOUT KONFERENZSCHALTUNG **08082016** 16:00 – 17:00 UHR bringt Wirtschaft, Startups, Wissenschaft und digitale Vordenker zusammen.
NETZÖKONOMIE-CAMPUS

WANN KOMMT DER **AUFSTAND DER KREATIVEN**

Jeder 3. Mitarbeiter rebelliert gegen den Chef und setzt sich über Entscheidungen hinweg

- Um langwierige Abstimmungsprozesse zu vermeiden (35%)
- In der Annahme, Kunde und Markt besser zu kennen (33%)

Quelle: Haufe Agilitätsbarometer 2016/2017

Harvard
Business
Review

BY FRANCESCA GIN

**LET YOUR
WORKERS
REBEL**

□ Wie wollen wir in Zukunft arbeiten? ... So nicht!

□ **Weckruf: Selbstzerstörerische Unternehmen**

□ Wege aus der Kultur- und Führungskrise

□ Zündsätze der Transformation

Samsung: Brennender Ehrgeiz



- „Der brennende Ehrgeiz war das Problem“ (Chang Sean-jin, Universität Singapur)
- „Wegen der fehlenden Vielfalt im Konzern hat niemand die Risiken ausgesprochen“ (David Sehyeon Baek, Gyeonggi Center for Creative Economy and Innovation, Seoul)
- Fatale Folgen patriarchalischer Unternehmenskultur und Abhängigkeit von einem starken Führer.
- „Change everything except your wife and your kids“ – Trotz radikalem Umbau der Strukturen striktes hierarchisches Denken.
- Kreativität und Höchstleistungen aus den Quellen Angst und Kontrolle (Samsung Buchautor Tony Michell)

VW-Skandal: Götterdämmerung des Verbrennungsmotors, vor allem aber Götterdämmerung der Firmen-Autokratien

Wie "Nordkorea minus Arbeitslager"?

Ein Kapitän, sein Admiral - und VW



31.07.2014

Filz wie bei der
Fifa und in der KP

Wirtschafts
Woche 25.09.2015

Zuvor:

Siemens, ThyssenKrupp, Bahn,
Telekom, Münchner Rück/Ergo,
Deutsche Bank, Infineon, Daimler

Im Mittelstand machen **patriarchalische
& familiäre Machtkonflikte** Sorge

In staatlichen Unternehmen
die **Bürokratie & Trägheit**

WINCOR NIXDORF Paradebeispiel selbst programmierten Untergangs

manager magazin 07/2015

Unterschlüpfen oder untergehen

MISSMANAGEMENT Wincor Nixdorfs Geschäft mit Geldautomaten stagniert. Der digitale Wandel misslang. Jetzt droht das Ende der Eigenständigkeit.

- Alte Pfade zum “Aufmöbeln“ der Geldautomaten
- FinTechs verschlafen
- Vertraute Weggefährten
- Aktionärsrenditen statt Innovation

Quelle: Manager Magazin, Juli 2015; Der Aktionär, März 2016



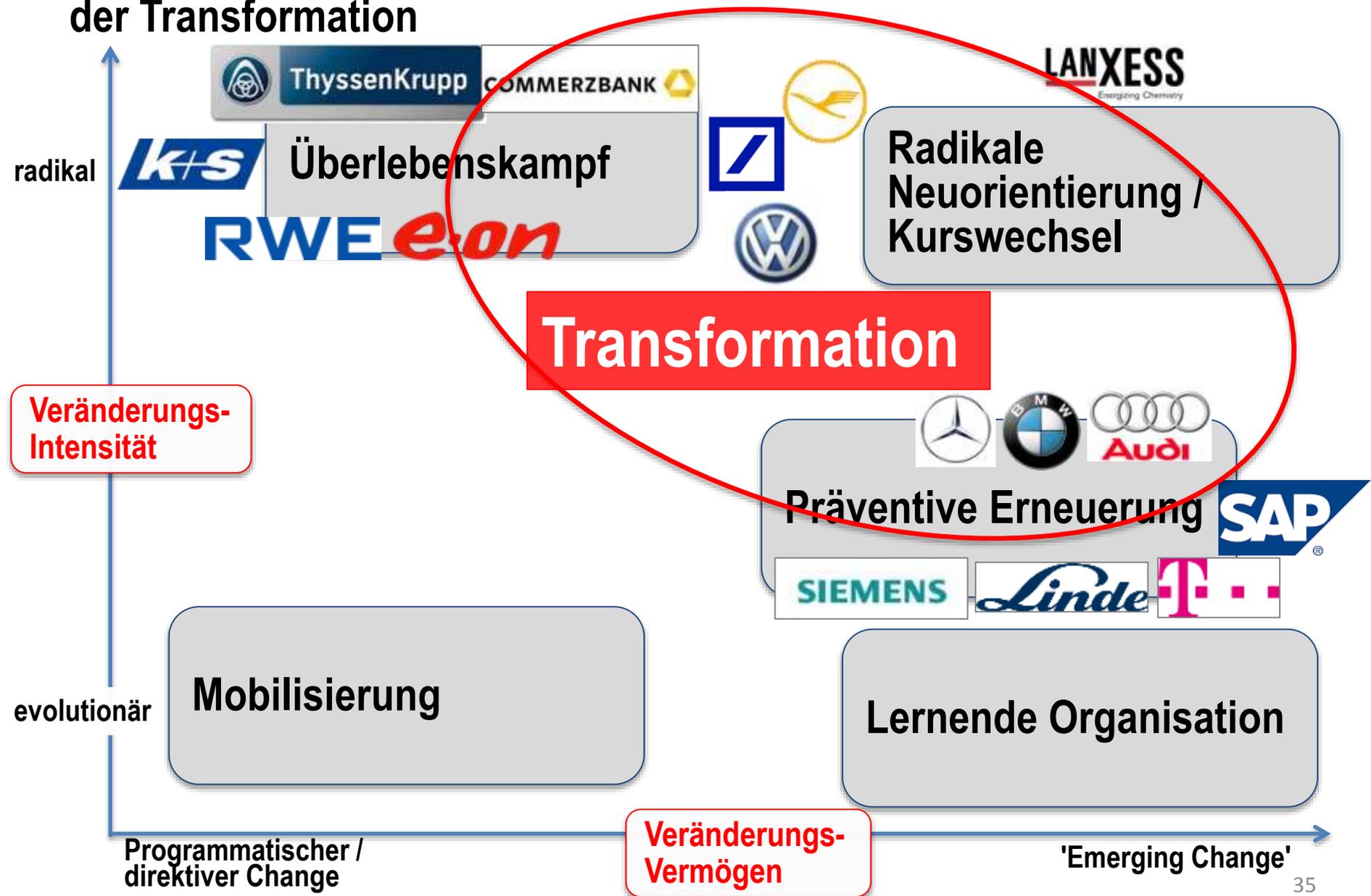
WINCOR NIXDORF

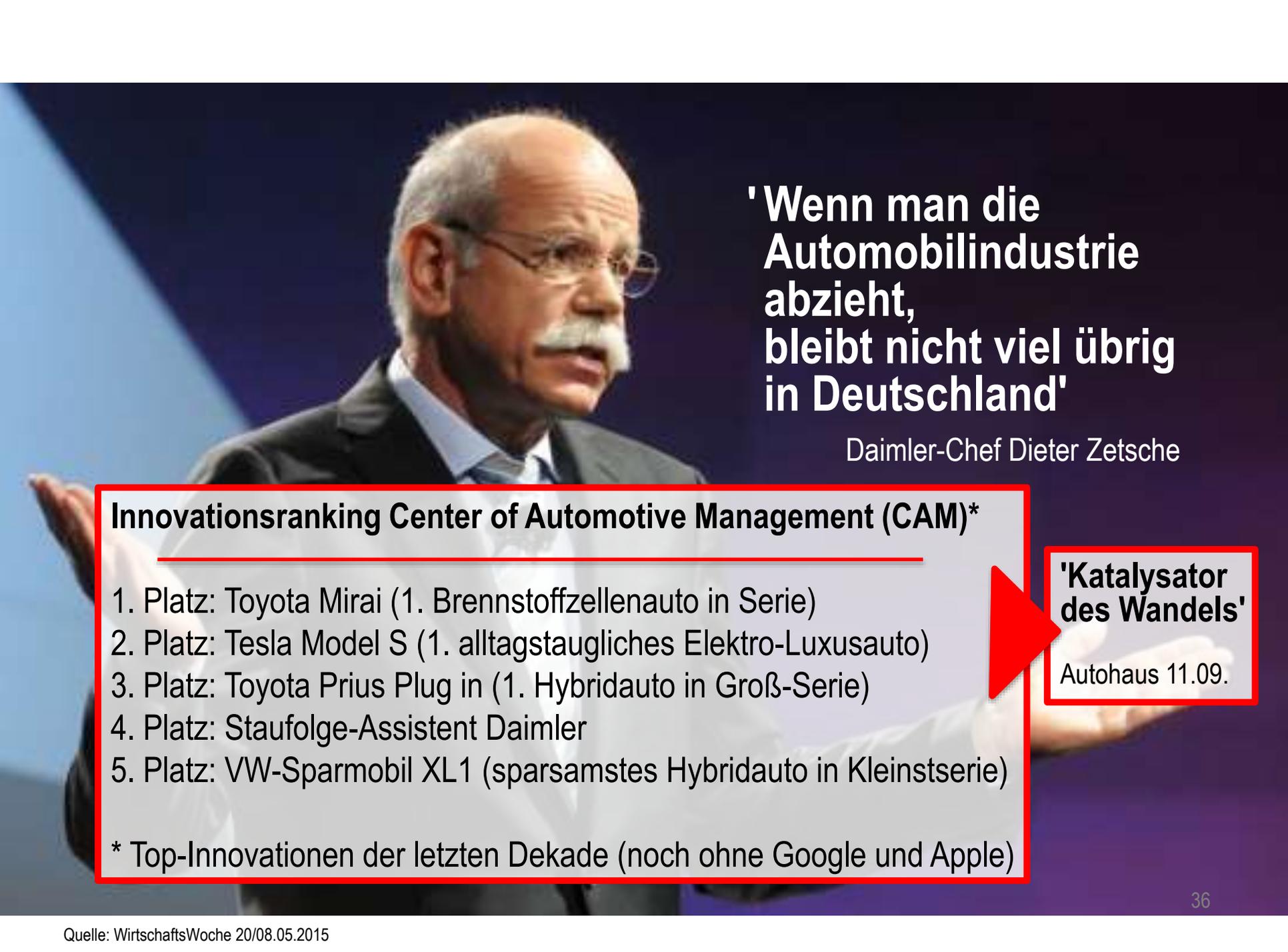
24.03.2016 - 14:50 Uhr - ANDREAS DEUTSCH - Redakteur

DER AKTIONÄR

Wincor-Nixdorf: Übernahme! AKTIONÄR-Spekulation geht voll auf

DAX 30: Wankende Giganten stehen vor fundamentalen Fragen der Transformation



A photograph of Dieter Zetsche, CEO of Daimler, speaking at a podium. He is wearing a dark suit, a light blue shirt, and glasses. He has a white mustache and is gesturing with his right hand.

**'Wenn man die
Automobilindustrie
abzieht,
bleibt nicht viel übrig
in Deutschland'**

Daimler-Chef Dieter Zetsche

Innovationsranking Center of Automotive Management (CAM)*

1. Platz: Toyota Mirai (1. Brennstoffzellenauto in Serie)
2. Platz: Tesla Model S (1. alltagstaugliches Elektro-Luxusauto)
3. Platz: Toyota Prius Plug in (1. Hybridauto in Groß-Serie)
4. Platz: Staufolge-Assistent Daimler
5. Platz: VW-Sparmobil XL1 (sparsamstes Hybridauto in Kleinstserie)

* Top-Innovationen der letzten Dekade (noch ohne Google und Apple)



**'Katalysator
des Wandels'**

Autohaus 11.09.

Revolution already alive: Tsunami für Automobilzulieferer 85% weniger mechanische Komponenten im Elektro-Auto



Motorenöl



Lichtmaschine



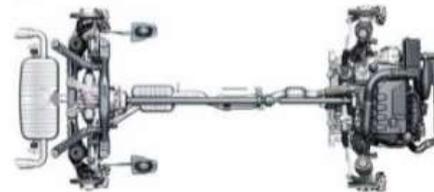
Verbrennungsmotor



Getriebe



Antriebsstrang



Abgasanlage



Katalysator



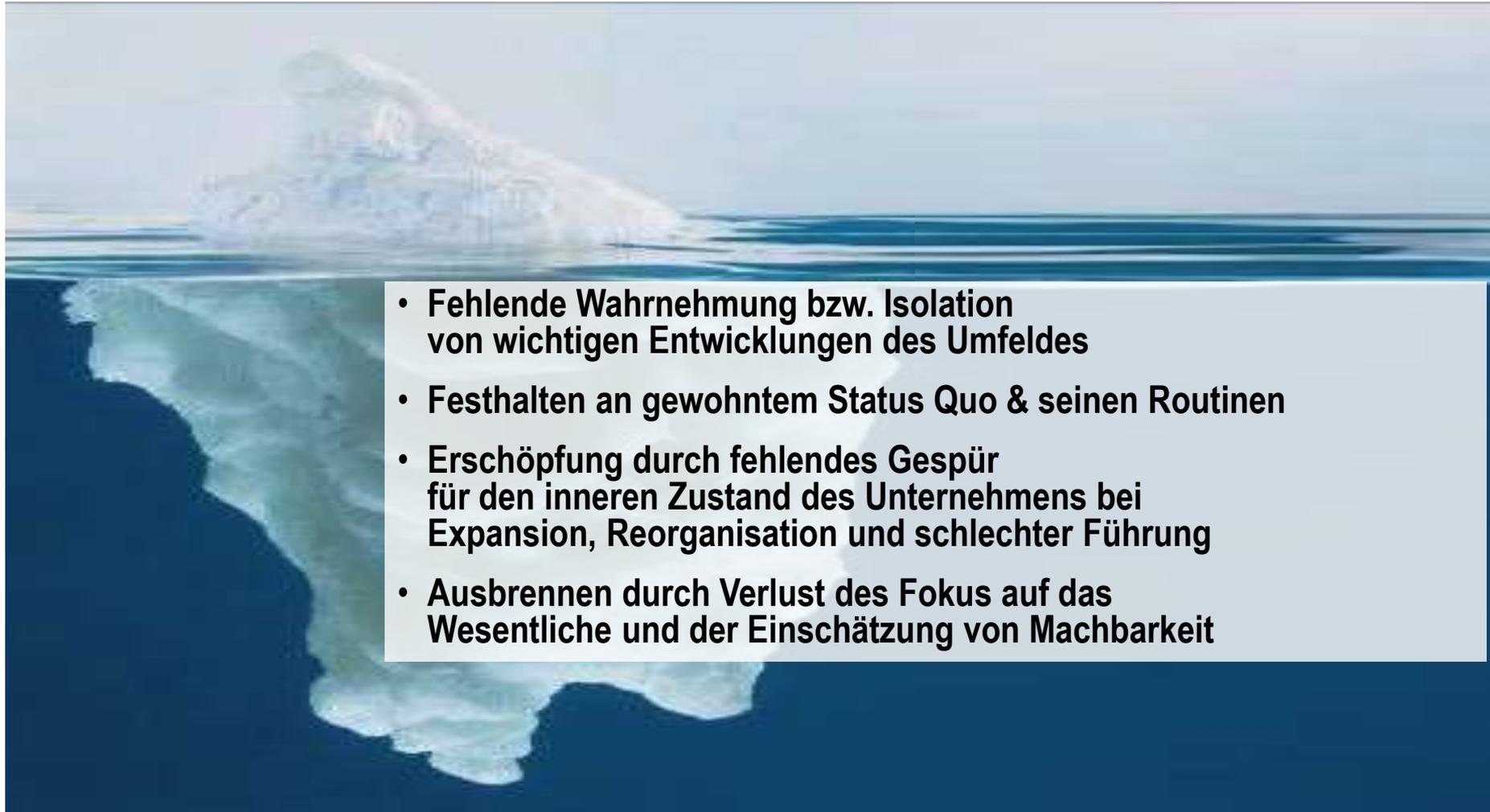
Tank



Hydr. Bremse



Viele Unternehmen sehen ihre wahren Probleme – unter der Oberfläche – nicht.



- **Fehlende Wahrnehmung bzw. Isolation von wichtigen Entwicklungen des Umfeldes**
- **Festhalten an gewohntem Status Quo & seinen Routinen**
- **Erschöpfung durch fehlendes Gespür für den inneren Zustand des Unternehmens bei Expansion, Reorganisation und schlechter Führung**
- **Ausbrennen durch Verlust des Fokus auf das Wesentliche und der Einschätzung von Machbarkeit**

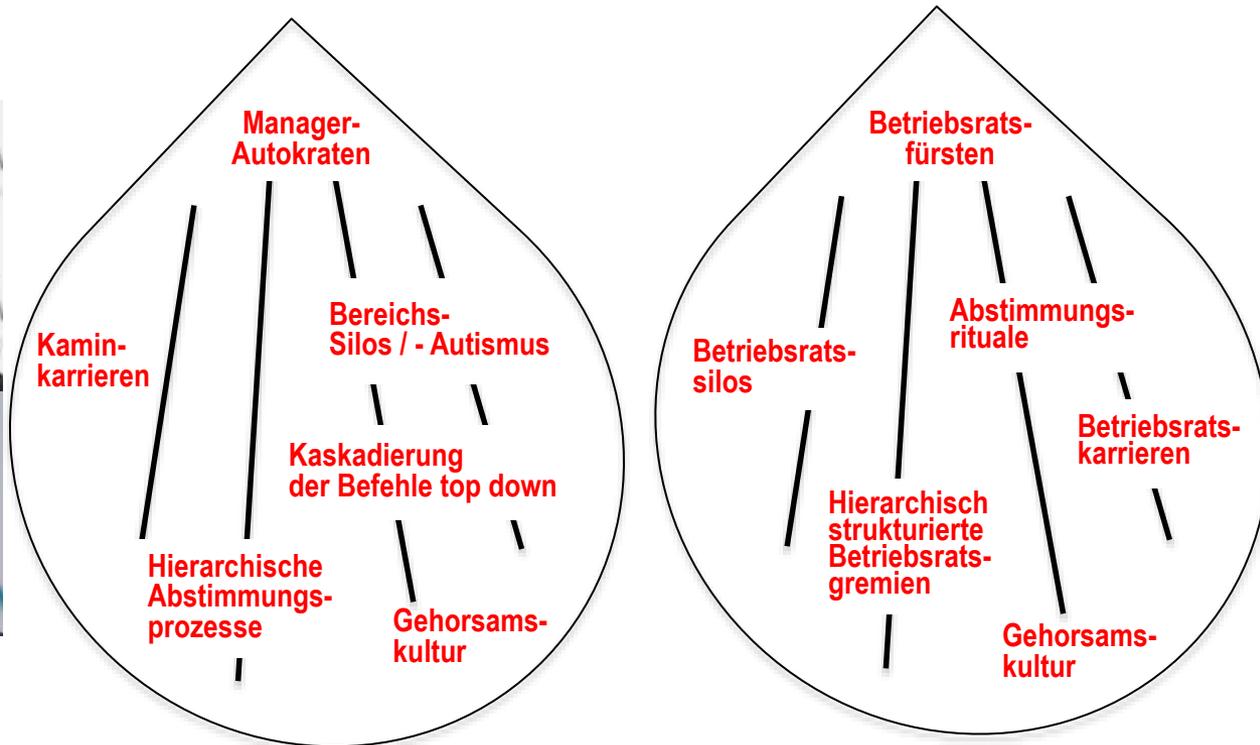
Studie “Logik des Fehlschlages”

(Prof. Gilbert Probst, Genf & Prof. Sebastian Raisch, St. Gallen)

Die drei großen Innovationsverhinderer



Etablierte Form der Sozialpartnerschaft Totengräber der Transformation? Herrschaft im fordistisch-bürokratischen Unternehmensmodell



Ein bisschen Silicon Valley & Stil-Imitate täuschen



Oliver Bäte
Vorstandsvorsitzender, Allianz SE



Joe Kaeser
Vorstandsvorsitzender, Siemens AG



Carsten Maschmeyer
Unternehmer



Johannes Teyssen
Vorstandsvorsitzender, E.ON SE



Geschäftsleitung
Lidl

Fallen heute technologische & soziale Innovation auseinander?

The Bank of England's **Chief Economist Andrew Haldane** notes that, “as far as we can tell historically” the growth spurts in previous innovation phases were the product of “a complex mix of the sociological and technological, typically acting in harmony”. Alongside technology, increasing social, human and infrastructure capital have all played a part.

This time, though, he notes that while

“the technological tailwinds to growth are strong, so too are the sociological headwinds”. These include increasing inequality, faltering educational attainment and a rise in impatient, short-term thinking.

-
- Wie wollen wir in Zukunft arbeiten? ... So nicht!
 - Weckruf: Selbstzerstörerische Unternehmen
 - **Wege aus der Kultur- und Führungskrise**
 - Züandsätze der Transformation
-



'Drop your Tools'

Lektion aus dem Tod
Dutzender Feuerwehr-Leute
bei verheerenden
Waldbränden in Colorado

Transformation

**Erfinde Dich Neu –
Rekonfiguriere Dich**

**Experimentiere –
Probiere wie mit Lego-Steinen**

“Drop Your Tools“

Experimentiere: Die unheimliche Macht alter Routinen & Erfahrungen brechen

Diversity Ansätze

- Öffnung des Unternehmens für Andersartige, Musterbrecher, Disruptoren, Transformatoren, Graswurzelbewegungen, Experimenteure
-

Die Herrschaft von Ingenieuren – Die Gefahren der Monokultur

'Ingenieure hätten sich dabei eine eigene Welt erschaffen, sagt einer, der mit ihnen in Kontakt arbeitet. "Niemand hat ihnen dazu hinzuweisen, dass auch die Natur Grenzen hat und dass auch dort Regeln gelten. Da kam also zur Arr...

RWTH-Rektor Schmachtenberg:
Dieselskandal "war ein Unfall, vergleichbar mit einer Geschwindigkeitsüberschreitung."
Auch an der RWTH sei die Abwägung zwischen dem technisch Machbaren und dem wirtschaftlich Möglichen stets präsent.

Handelsblatt

6. Oktober 2015

"Ihr wisst nicht, wie man richtig misst!"

(Antwort von VW-Ingenieuren auf Nachfrage der US-Umweltschutzbehörde CARB)

'A Rich Environment Requires a Rich Response'

Das Aufbrechen monokultureller, geschlossener Systeme
als Voraussetzung notwendiger Veränderung



... der tiefste Sinn von Diversity

Experimentiere: Die unheimliche Macht alter Routinen & Erfahrungen brechen

Diversity Ansätze

- Öffnung des Unternehmens für Andersartige, Musterbrecher, Disruptoren, Transformatoren, Graswurzelbewegungen, Experimenteure

Systemische Ansätze

- Neue Spielregeln: (Co-)Working-Spaces, Labs, “Dritte Orte“ (Ko-Lokationen als neue Arbeits-, Lern- & Koordinationsorte)
-

Clash der Kulturen: Oder das Immunsystem schlägt zurück



Unisono fordern Unternehmen Unternehmertypen & Querköpfe. Nur 20% der Firmen rekrutieren sie schließlich.* Wenn 'die Typen' dann da sind, gibt es 'Demoralisierung' durch süße Verlockung, Daumenschrauben oder Gruppendruck ...



... der Film 'Der Club der toten Dichter' beschreibt Ausbruchsversuch mittels exterritorialer Räume ('3. Ort')



* Quelle: Kompass Neue Arbeitswelt, XING 2015

Die Zukunftswerkstatt: Ausschwärmen, Inspirieren lassen, Prototypen

„Das kritische Hinterfragen sichert die Zukunft der Bank – und als Mitglied bin ich dabei.“

GLS Kunde

„Wir werden alle drei Jahre eine andere Bank“

*Vorstandssprecher
Thomas Jorberg*

**Im Lab der guten Hoffnung:
Gemeinsame Arbeitsplätze
mit (potenziellen) GLS
Kundinnen und Kunden.**

- Unter der Leitung der Zukunftskoryphäen Otto Scharmer und Katrin Käufer (MIT): Prozesshaftes Erarbeiten von Konzepten und Ideen für die zukünftige Ausrichtung der Bank.
- Kernelement der Werkstatt: Lernreisen zu über 50 Orten, an denen in der Gesellschaft Neues entsteht und gedacht wird, für Inspiration und Wissensaufbau
- „Wir müssen an die Ränder der Wahrnehmung gehen, um Bilder des Morgen zu erzeugen“ (Otto Scharmer). Also wurde ausgeschwärmt, um neue Kreditmodelle für Migranten, Räume für soziale Startups und digitale Modelle für nachhaltiges Banking kennen zu lernen.

• Nach Lernreisen:
Zukunftswerkstatt des Prototypings

Experimentiere: Die unheimliche Macht alter Routinen & Erfahrungen brechen

Diversity Ansätze

- Öffnung des Unternehmens für Andersartige, Musterbrecher, Disruptoren, Transformatoren, Graswurzelbewegungen, Experimenteure
-

Systemische Ansätze

- Neue Spielregeln: (Co-)Working-Spaces, Labs (Ko-Lokationen als neue Arbeits-, Lern- & Koordinationsorte)
-

Machtbezogene Ansätze

- **Auswechseln bisheriger Trainer, Spieler & Governance- bzw. Aufsichtsorgane, Aufbrechen alter Kader, Seilschaften und Cloning-Strukturen**
-

Disruptoren in Führungsetagen



REBELLEN GESUCHT!

**... statt Böcke zu Gärtnern zu machen
wie bei Deutsche Bank, Eon/RWE, VW**

Experimentiere: Die unheimliche Macht alter Routinen & Erfahrungen brechen

Diversity Ansätze

- Öffnung des Unternehmens für Andersartige, Musterbrecher, Disruptoren, Transformatoren, Graswurzelbewegungen, Experimenteure

Systemische Ansätze

- Neue Spielregeln: (Co-)Working-Spaces, Labs (Ko-Lokationen als neue Arbeits-, Lern- & Koordinationsorte)

Machtbezogene Ansätze

- Auswechseln bisheriger Trainer, Spieler & Governance- bzw. Aufsichtsorgane, Aufbrechen alter Kader, Seilschaften und Cloning-Strukturen

Strukturelle Ansätze

- **Ambidextre Organisationsformen (OldCo – NewCo)**
-

Innovation: Trampelpfade der Transformation

- I Greenfield: Gründen und soziale Innovation in entstehende Unternehmens-DNA integrieren
- II 'Reinfräsen' innovationsfördernder Kulturinseln in alte Arbeitskultur:
Social Labs / Experimentierfelder für 'New Work'
- III Kannibalisierung: Eigene Innovations-Territorien bzw. Experimentier-Organisationen abgegrenzt von alter Organisations- & Steuerungslogik
- IV Auf-/Abspaltung aus alter Unternehmensstruktur heraus (OldCo & NewCo) oder Diversifikation unter Beteiligungsholding
- V Auf- und Ausbau kreativer Ökologien um Nukleus (Firma, Hochschule, industrielles Cluster...) herum
- VI "Digitale Freiheits-Wirtschaftszone"



Technologische & soziale Innovation sind Zwillinge

Experimentiere: Die unheimliche Macht alter Routinen & Erfahrungen brechen

Diversity Ansätze

- Öffnung des Unternehmens für Andersartige, Musterbrecher, Disruptoren, Transformatoren, Graswurzelbewegungen, Experimenteure

Systemische Ansätze

Entscheidend:

'Anderer' Blick,

'Anderer' Ort,

'Andere' Spieler

'Andere' Organisation

Working-Spaces, Labs
Arbeits-

Machtbezogene Ansätze

Cloning-Strukturen

ainer, Spieler
entsorgane,
schaften und

Strukturelle Ansätze

- Ambidextre Organisationsformen (OldCo – NewCo)

-
- Wie wollen wir in Zukunft arbeiten? ... So nicht!
 - Weckruf: Selbstzerstörerische Unternehmen
 - Wege aus der Kultur- und Führungskrise
 - **Züandsätze der Transformation**
-

Zündsätze für Transformation



Feind

Der Feind steht
vor den Toren

└ Das deutsche Modell ┘



Not

Das Wasser
steht bis zum Hals



Vision

Inspirierende Ideen
werden zu neuen Zukunfts-/
Geschäftsmodellen

└ Statt seelenloser
Technik- und
Ökonomievision ┘

Zwei Welten: Gotthard-Tunnel vs. Flughafen BB



Sinn

Emotionalisierende Vision

- Schweiz – Land der Natur & Bezwingung des Gotthard-Mythos (Nicht: “Längster Tunnel der Welt“)

Rationales Zukunftsbild

- Deutschland – Wachstum der Hauptstadtregion BB

Partizipation

Zäh erarbeiteter Bürgerkonsens

- Bundesratsbeschluss 1989
- Volksabstimmungen (1992: 64% → 2016: 57%)

Einsprüche

- Planfeststellbeschluss (1991)
- Eröffnung mehrmals seit 2010 verschoben

Zukunft

Visionäre Zukunftsideen

- Machbarkeitsstudie UNESCO Weltkulturerbe
- “Cargo sous terrain“: Vision der Untertunnelung der Schweiz für selbstgesteuerten e-Gütertransport
- Tunnel für Stuttgart 21 durch die Schwäbische Alb

?

Soziale & technologische Innovation sind Zwillinge

**'Einige der wichtigsten Innovationen entstehen nicht durch neue Technologien, sondern durch andere Arten zusammenzuarbeiten und Arbeit zu organisieren'.
(Tom Malone, MIT)**

Mehr Info auf: Homepage www.sattelberger-thomas.de
Twitter https://twitter.com/th_sattelberger
Facebook https://www.facebook.com/th_sattelberger

THOMAS SATTELBERGER



Startseite Über Mich Öffentliche Termine Interviews/Beiträge Bücher Kolumnen Mediathek Initiativen Kontakt



Herzlich Willkommen auf meiner Homepage

Auf dieser Seite möchte ich Ihnen Gelegenheit geben, sich über meine Arbeit und über meine Person zu informieren. Hier finden Sie meine nächsten Termine, meine Publikationen und Interviews.

» Wir brauchen mehr Rebellen in den
Chefetagen «



Ich halte nicht die Klappe

Zum Shop



Über mich



Interviews/Beiträge



Bücher



Mediathek



**NEW
WORK**

SESSIONS

IMPULSVORTRAG

Innovations- und Wissensarbeit durch
kooperative Arbeitsformen

Oliver Fischer
Fiducia & GAD IT AG

Wer bin ich?



Oliver Fischer

- Agil infiziert seit 2000
- Agiler Coach und Förderer einer Kultur auf Augenhöhe
- Autor und Sprecher
- Innovationshelfer in der Einheit Architektur & Innovation der Fiducia & GAD IT AG

Mobil 0170-7677468

Mail oliver.fischer@fiduciagad.de

Twitter @OFi111

Zukunftserfahren.

Die Fiducia & GAD IT AG.



Die IT-Experten in der Genossenschaftlichen FinanzGruppe.



Unsere Kernkompetenzen

Kunden der Fiducia & GAD IT AG können sich in einem immer komplexer werdenden Umfeld auf ihr Kerngeschäft konzentrieren.



Breit gefächerte Zielmärkte

Mehr als 1.300 Kunden und Eigentümer in drei Zielmärkten sind die Basis für unsere erfolgreiche Geschäftsstrategie.



Stand: 31.12.2015

Unsere Kunden: Leistungsstark

Unser Bankverfahren erhöht die Wettbewerbsfähigkeit unserer Kunden.

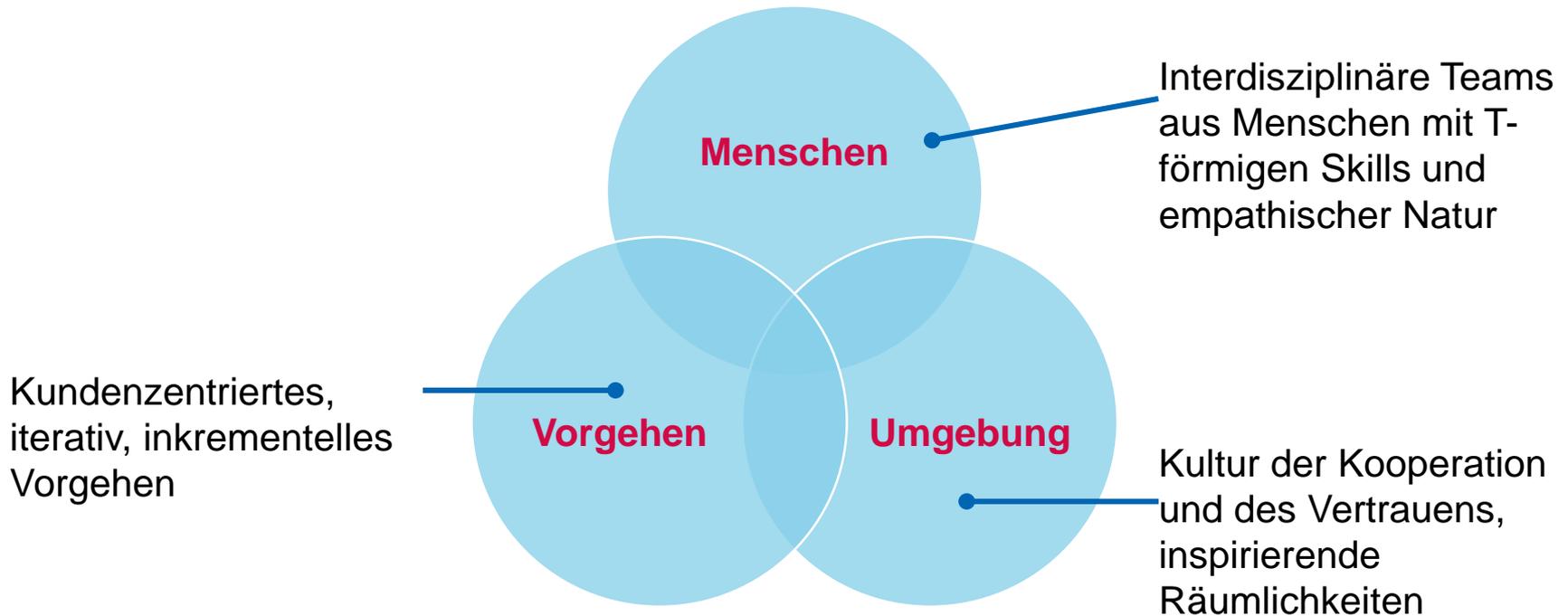


Stand: 31.12.2015

3

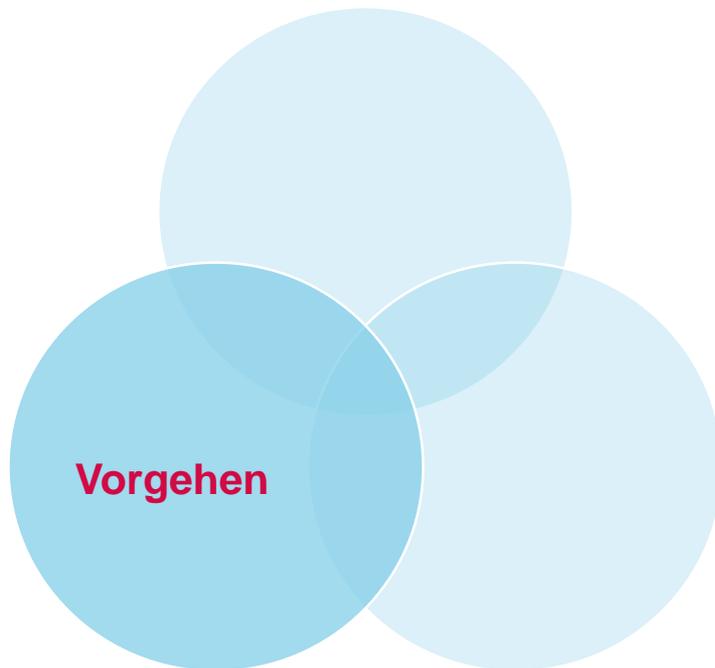
Zutaten für Innovations- und Wissensarbeit

Was brauchen wir für die Innovationsarbeit?



Wie machen wir die Innovationsarbeit?

Mit einem kundenzentrierten, iterativ, inkrementellen Vorgehen



Kundenzentriert

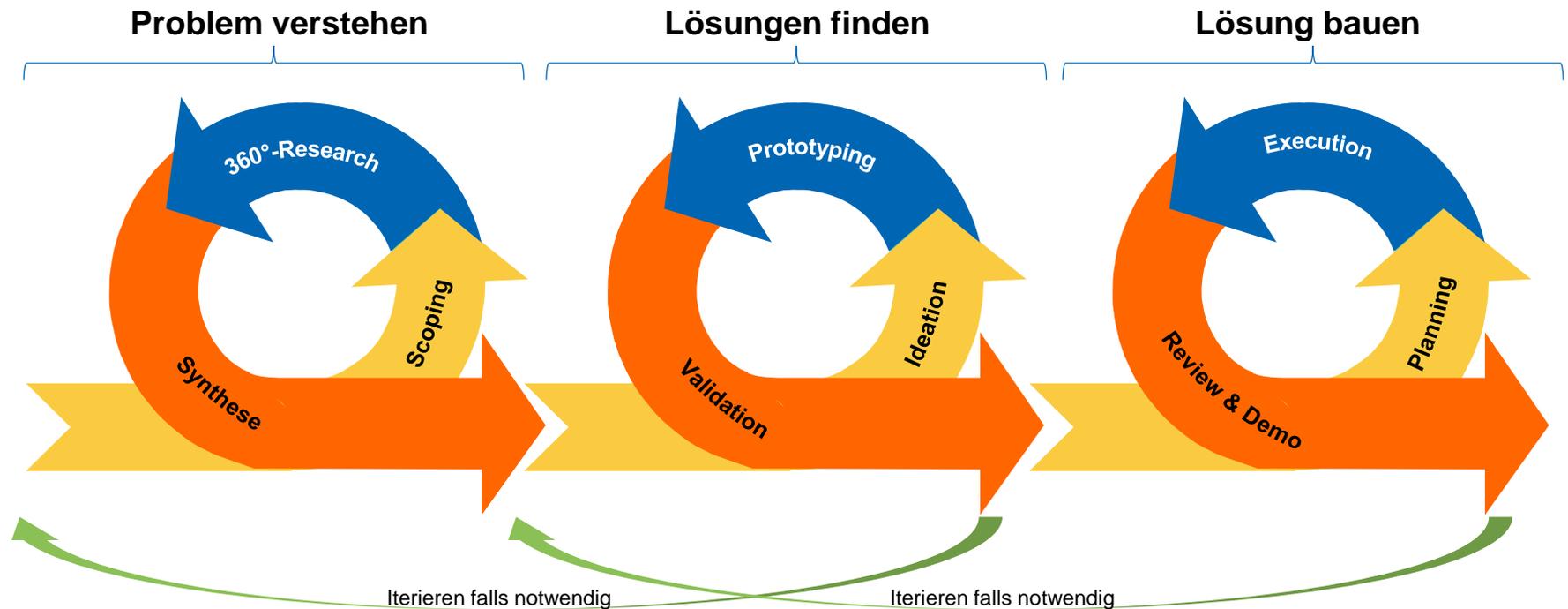
- Vom Kunden her denken
- Zum Kunden gehen und ihn fragen
- Sein Feedback zum Problemverständnis und den Lösungsideen einholen

Iterativ, inkrementell

- In kurzen Zyklen (1-2 Wochen)
- Je nach Fortschritt in unterschiedlichen Ausprägungen (siehe Folgefolie)

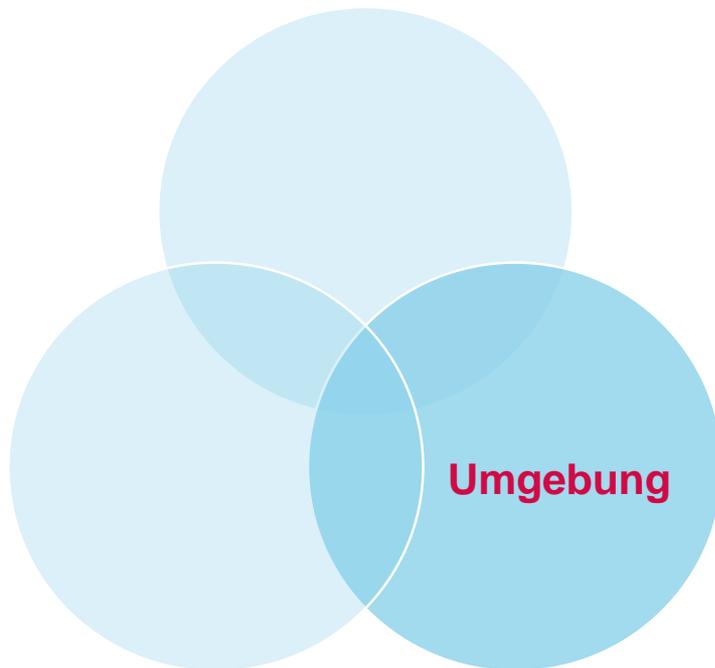
Vorgehen: validiertes Lernen in Iterationen

Gleichartige Zyklen, unterschiedliche Ausprägungen, abhängig vom Fortschritt



Wo machen wir die Innovationsarbeit?

Auf Basis einer Kultur des Vertrauens und der Kooperation in inspirierenden Räumlichkeiten



Inspirierende Räumlichkeiten

- Innovationsforum Münster
- Innovationswerkstatt München
- ??? Karlsruhe

Kultur

- Leadership statt Management
- Selbstorganisation und Autonomie
- Experimentieren statt intensiver Konzeption
- Kooperation im Team, mit Partnern und Kunden



Innovationswerkstatt
Freiraum
für *Ideen* & Arbeit









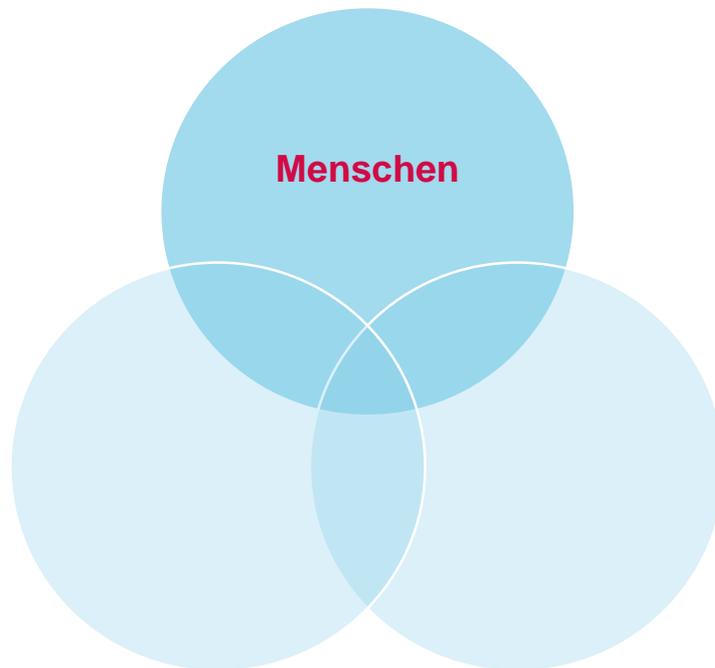






Wen brauchen wir für die Innovationsarbeit?

Interdisziplinäre Teams aus Menschen mit T-förmigen Skills und empathischer Natur

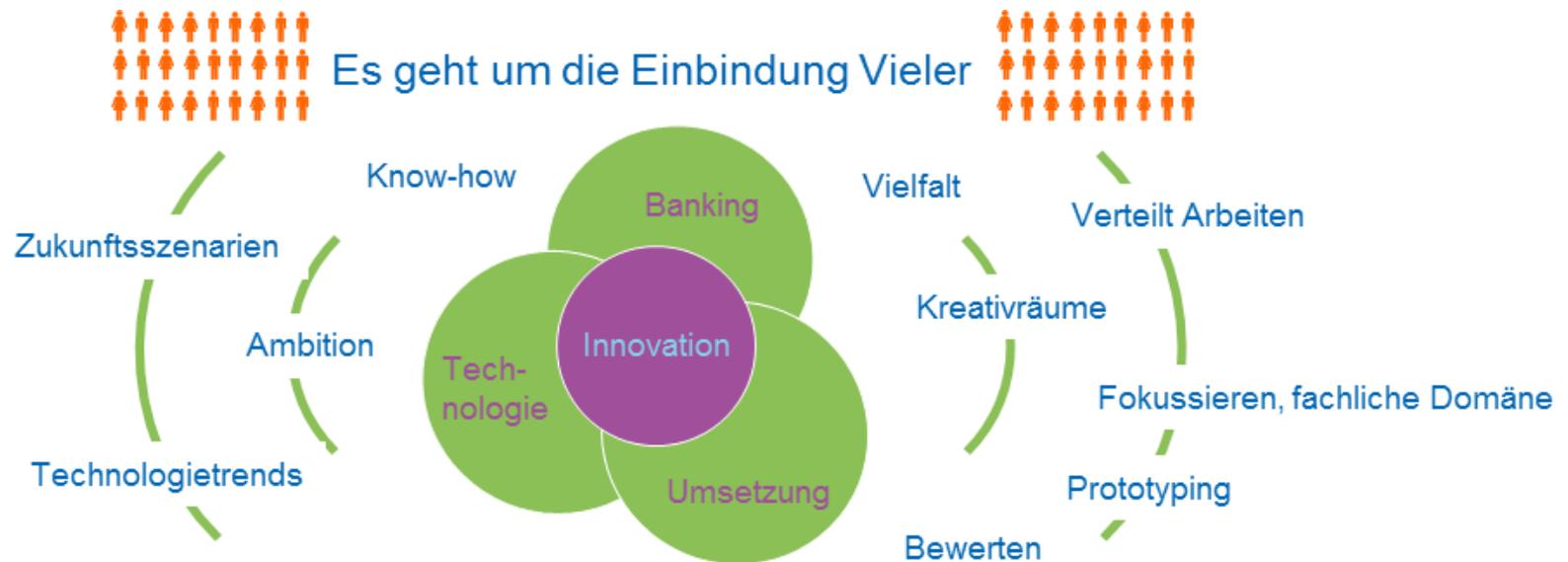


Mindestbesetzung

- Coach/Facilitator
 - Ausgebildet in Design Thinking, Lean Startup, Scrum, Kanban
- Business/Marketing/PO
 - Wirtschaftlich verantwortlich, begleitet die Innovation bis in die Linie
- UX/Designer
- Developer
 - „A developer needs to be curious and also develop empathy for end users“...
Hasso Plattner, 2012

Kein Zufall... aber auch kein Automatismus

Ideen gehen immer vom Menschen aus – die Mitarbeiter im Unternehmen sind ein wesentlicher Faktor für Innovationen.



Innovationskultur ist der Motor für Ideen

Dankeschön!

Eine Veranstaltung von



DESIGN OFFICES
THE BRAND LOCATION

Mit freundlicher Unterstützung von:



MÜNCHEN - XING Ambassador Community