

Session 14

New Work: Entwicklungsförderliche Organisationsformen und Unternehmenskulturen von jungen Unternehmen

Moderation:

Antje Ducki, Martina Brandt
Beuth Hochschule für Technik
Dörte Behrendt
Leuphana Universität

Wer ist gemeint?

< 10 Jahre

Hochinnovatives
Geschäftsmodell

Signifikantes Wachstum

Leistungsmerkmale

Innovationsorientiert

Überwiegend
Marktneuheiten

Organisationsmerkmale

Flache Hierarchien

Hohe Flexibilität

Verbreitung

Digitale Wirtschaft
als wichtigstes
Gründungsumfeld

Hintergrund

Gründer/-innen mehr-
heitlich akademische
Ausbildung

Belegschaft

Junge, oft
internationale
Belegschaften

Frauen
unterrepräsentiert

**BESONDERHEITEN
VON START-UPS**

ORGANISATIONSSTRUKTUREN

Dr. Josephine Hofmann
Fraunhofer IAO

Flexibilität, Agilität und Entwicklungsdynamik braucht Führung, die die Veränderung möglich macht

„Digital Leadership“ befähigt Mitarbeitende zur gemeinsamen, verantwortlichen und zielorientierten Gestaltung der [Zusammen-]Arbeit von morgen

André Schmitz
MyToys Group

OPENNE **S S**
C **O**URAGE
R **E**SPECT
FOC **U S**
COMMIT **M**ENT

**ist auch keine
Lösung!**

Carsten Vossel
CCVOSSEL GmbH

Starkes Wachstum
benötigt Prozesse

Mitarbeitende benötigen
feste Rahmenparameter

Teamleiter brauchen
Entlastung

UNTERNEHMENSKULTUR

Katharina Hochfeld
Fraunhofer IAO

Unternehmenskulturelle Veränderungsprozesse sind der Schlüssel

Die Grundannahmen prägen die Kultur und sind nur langsam zu verändern

Intrapreneurial Spirit ist eine Kulturfrage

Eleonora Weistroffer
Ibo Beratung und Training GmbH

Kultur als hierarchiefreier Raum

Gemeinschaftlichkeit entsteht zwanglos

Mindset bleibt Privatsache –
Das Unternehmen kann Räume dafür bieten

PERSÖNLICHKEITSRELEVANTE ASPEKTE

Roda Müller-Wieland
Fraunhofer IAO

Was brauchen akademische
Gründungsteams?

1. Opportunity development competency
2. Championing competency
3. Resource acquisition competency

Carsten Vossel
CCVOSSSEL GmbH

Mache das,
was Du
am besten kannst

Verantwortungsvoll
Verantwortung abgeben
hilft der Entwicklung

Dr. Sebastian Deneff
OWN GmbH

New Work ist Risiko
und Verantwortung –
tragen und geben

New Work ist Umarmung
von Technologie

New Work ist Agilität und
Sturheit zugleich

FAZIT

ENTWICKLUNGSFÖRDERLICHE ORGANISATIONSSTRUKTUREN

Zu hohe Dynamik und Flexibilität führt ins Chaos:

Die richtige Mischung zwischen
Flexibilität und Stabilität

Agile Methoden erfordern strukturelle, kulturelle
und personelle Voraussetzungen

FAZIT

ENTWICKLUNGSFÖRDERLICHE UNTERNEHMENSKULTUR

**Wir sind hipp, offen, dynamisch,
leistungsbereit – nicht als Dauerzustand:**

Kreativität braucht hierarchiefreie und selbstbestimmte Räume und auch Ruhe und Gelassenheit

Kultur entwickelt sich langsam und braucht Zeit, Kontinuität und Verlässlichkeit

FAZIT

ENTWICKLUNGSFÖRDERLICHE FÜHRUNGSPERSÖNLICHKEITEN UND INDIVIDUELLE KOMPETENZEN

Keine Führung ist auch keine Alternative – Verantwortungsvoll Verantwortung abgeben hilft der Entwicklung:

Empowern bedeutet Ziele fest im Blick haben und die richtigen Rahmenbedingungen kreieren

Empowern bedeutet zu akzeptieren, dass nicht alle vorne mitmachen wollen