

# IdeeQuadrat New Work Canvas 2.0

## für wirksame Veränderung in Teams und Organisationen

### Vision, Zweck, Identität

- Wir haben eine klare Vision!
- Wir orientieren unsere Entscheidungen an dieser Vision und an den Bedürfnissen unserer Nutzer\*innen!
- Allen ist klar, wofür wir als Team/Organisation da sind (Purpose)!
- Der/die Zweck/e unserer Organisation (Mission) und jedes Teams in unserer Organisation sind definiert!
- Wir kommunizieren den Purpose aktiv nach innen und außen!
- Unser Purpose hilft uns, Entscheidungen zu treffen!

### Mitarbeiter:innen und Partner

- Die Kompetenzen unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter entsprechen unseren heutigen und zukünftigen Anforderungen!
- Wir gestalten unser Lernen und unsere Personalentwicklung aktiv und zukunftsorientiert!
- Wir haben gelebte Routinen im Umgang mit internen Konflikten!
- Wir kennen unsere externen Stakeholder (Politik, Kostenträger, Angehörige...)!  
• Wir arbeiten mit unseren externen Stakeholdern vertrauensvoll zusammen und beziehen sie in Entscheidungen ein!

### Mandate und Funktionen

- Wir haben in der Organisation und in den Teams klare Verantwortlichkeiten und Zuständigkeiten (Mandate) definiert, um selbstbestimmtes Arbeiten zu fördern!
- Die Zuständigkeiten für die Mandate sind definiert und die erforderlichen Kompetenzen bekannt!
- Wir fördern eine Führungskultur, die effektives Führungsverhalten auch in Zeiten der Unsicherheit und des Wandels ermöglicht und unterstützt.
- Wir haben Routinen für die Wahl der Mandate in den Teams etabliert, die sicherstellen, dass die Mandate kompetenzbasiert vergeben werden.
- Die Mitarbeiter\*innen übernehmen die gemeinsam vereinbarten Aufgaben verbindlich!

### Kommunikation

- Jede unserer Teambesprechungen hat ein Ziel und eine klare Struktur?
- Es ist klar, wer an den Besprechungen teilnehmen muss und warum!
- Die Besprechungen werden moderiert und die Ergebnisse dokumentiert!
- Wir haben Routinen entwickelt, um nicht zielführende Besprechungen zu verbessern (oder zu streichen)!
- Unsere Kommunikationswege sind auch außerhalb von Besprechungen sinnvoll!
- Informationen und Wissen sind transparent verfügbar!

### Prozesse

- Unsere Kern-, Unterstützungs- und Führungsprozesse sind definiert und bekannt!
- Unsere Prozesse werden verbindlich gelebt!
- Wir haben Routinen etabliert, um unsere Prozesse regelmäßig weiterzuentwickeln!
- Standardisierbare Prozesse sind auf allen Ebenen digitalisiert!
- Wir haben Routinen etabliert, um den Überblick über unsere Projekte und Aufgaben zu behalten!

### Sachmittel und Ressourcen

- Wir sind finanziell gut aufgestellt!
- Wir investieren Zeit und Geld!
- Der Zustand der Gebäude und Einrichtungen entspricht den Anforderungen zur Erfüllung unseres Zwecks!
- Unsere Strategien beeinflussen die Ressourcenallokation sinnvoll!
- Unsere digitale Infrastruktur ist zeitgemäß!
- Wir entwickeln unsere Sachmittel und Ressourcen bedarfsgerecht weiter!

### Strukturen

- Die Aufbauorganisation (Organigramm) ist allen Mitarbeiter:innen bewusst!
- Wir entwickeln unsere Aufbauorganisation, die Struktur unserer Teams, unsere Regeln und Vorgaben kontinuierlich weiter, um den Zweck der Organisation bestmöglich zu erfüllen!
- Wir haben klare und gleichzeitig flexible Verantwortlichkeiten und Zuständigkeiten in unserer Organisation/im Team in Mandaten kompetenzbasiert geregelt!
- Wir ermöglichen bereichsübergreifende Zusammenarbeit, um komplexe Herausforderungen bewältigen zu können!

### Optimierung, Innovation und Exnovation

- Es ist für alle Mitarbeiter:innen transparent, wie wir lernen und uns weiterentwickeln!
- Wir haben ein lebendiges Innovationsmanagementsystem implementiert, das festlegt, wer wie Ideen zu Innovationen werden lässt und wer daran beteiligt ist!
- Die Wahrnehmungen und Ideen der Mitarbeiter:innen werden aktiv in relevante Prozesse einbezogen.
- Wir beziehen die Nutzer:innen in die Innovationsentwicklung mit ein!
- Wir haben lebendige Routinen zur Reflexion bestehender Angebote, Dienstleistungen und Prozesse etabliert!
- Wir gestalten den Austausch mit unseren externen Stakeholdern aktiv und nehmen ihre Perspektiven ernst.
- Es gilt als sicher und willkommen, bestehendes Wissen und Routinen in Frage zu stellen.

### Strategien und Konzepte

- Wir haben klare und sinnvolle strategische Stoßrichtungen für die (nahe) Zukunft definiert!
- Wir treiben die Umsetzung der Strategien aktiv voran!
- Unsere Strategien entsprechen unseren Stärken!
- Wir sind offen für irritierende Impulse aus unserem Umfeld!
- Wir entwickeln, verfeinern und erneuern unsere Strategien kontinuierlich!
- Unsere Strategien leiten uns bei unseren täglichen Entscheidungen!

## Anleitung: Der New Social Work Canvas zur Analyse des Status Quo von Teams und Organisationen:

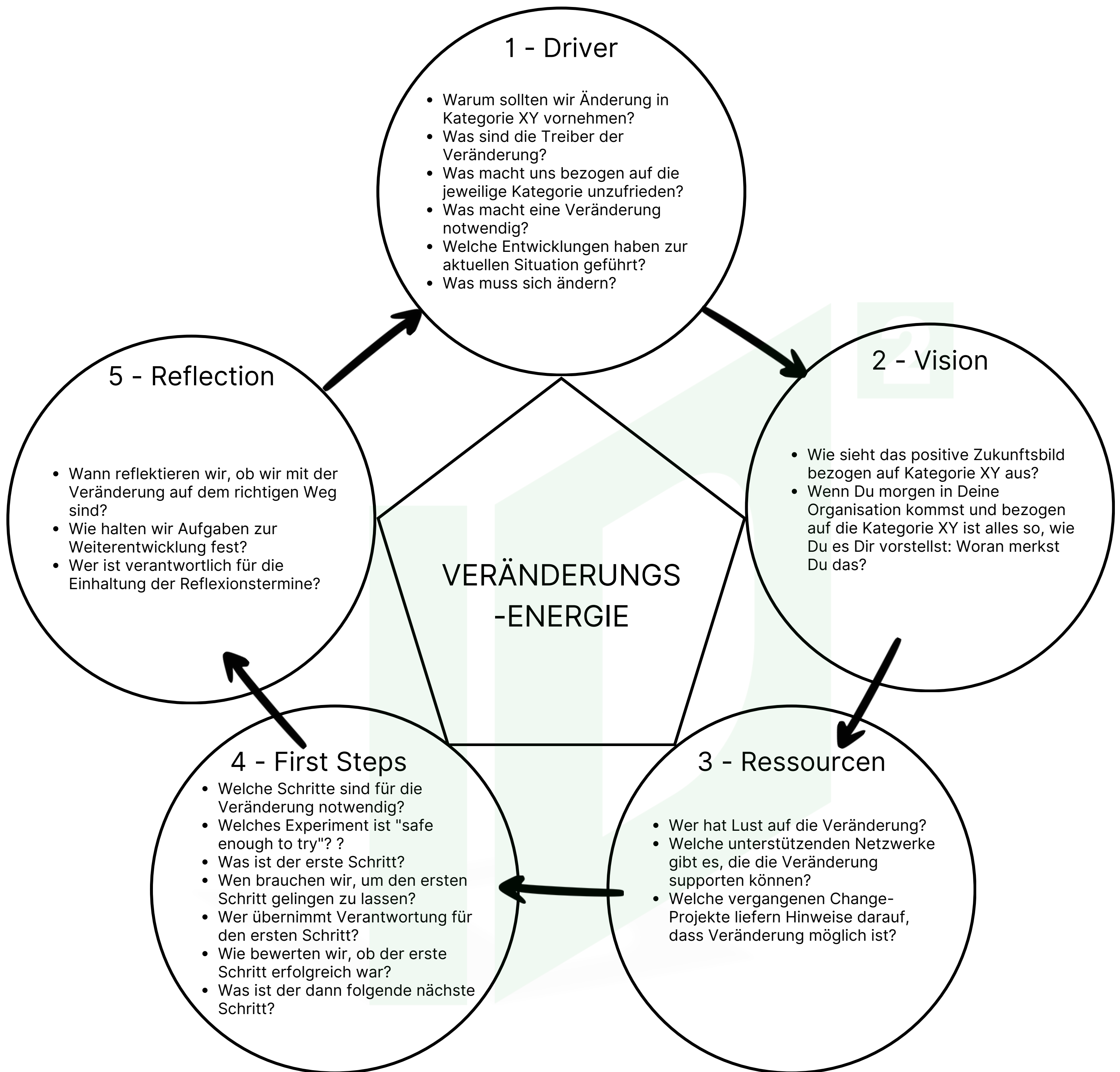
Zur Analyse des Status Quo der Organisation oder des Teams ist es ausreichend, allein oder im Team die obigen Aussagen anhand einer einfachen Rating-Skala von 0 - 10 zu bewerten und anschließend darüber ins Gespräch zu kommen:

0 (trifft gar nicht zu)

10 (trifft voll zu)

# Anleitung: Der New Social Work Canvas zur Weiterentwicklung von Teams und Organisationen:

Zur Weiterentwicklung Deines Teams oder Deiner Organisation solltet ihr anhand der folgenden Schritte\* vorgehen. Wiederum ist es sinnvoll, gemeinsam im Team zu arbeiten. Möglich ist auch, die New Social Work Canvas für Veranstaltungen in der gesamten Organisation als Orientierung zu nutzen und dann anhand der folgenden Schritte zur Entwicklung zu gelangen:



**Wichtig:** Nur wenn alle Bausteine - D + V + R + F + R - zusammenkommen, ergibt sich die Möglichkeit der kontinuierlichen Veränderung. Sobald ein Baustein fehlt, geht die Veränderungsenergie verloren und ihr bleibt stecken. Außerdem ist zu beachten, dass Veränderungen sozialer Systeme nicht linear, sondern eher in Wellen oder Kreisen verlaufen ("zwei Schritte vor, einer zurück").

\*Die hier dargestellten Schritte sind eine Weiterentwicklung der Change-Formel (vgl. bspw. Seliger, R.: Systemische Beratung der Gesellschaft, 2022, 54ff).

