

# IdeeQuadrat New Work Canvas für wirksame Veränderung in Teams und Organisationen

## Vision, Zweck, Identität

- Wir haben eine klar definierte Vision!
- Wir orientieren unsere Entscheidungen an dieser Vision und an den Bedarfen unserer Nutzer\*innen!
- Allen ist klar, wozu es uns als Team/Organisation gibt!
- Die Mission, der Zweck unserer Organisation und jedes Teams in unserer Organisation sind definiert!
- Wir kommunizieren den Zweck aktiv nach innen und außen!
- Unser Zweck hilft uns, Entscheidungen zu treffen!

## Menschen

- Die Kompetenzen der bei uns arbeitenden Menschen korrelieren mit unseren heutigen und zukünftigen Anforderungen!
- Wir gestalten unser Lernen und persönliche Entwicklung aktiv und zukunftsorientiert!
- Wir bezahlen die bei uns arbeitenden Menschen nach unseren Möglichkeiten!
- Wir haben lebendige Routinen zum Umgang mit internen Konflikten etabliert!
- Wir kennen unsere externen Stakeholder und arbeiten vertrauensvoll mit ihnen zusammen!

## Mandate und Funktionen

- Wir haben klare Verantwortlichkeiten und Zuständigkeiten (Mandate) definiert, um selbstbestimmtes Arbeiten zu fördern!
- Die Verantwortlichkeiten der Mandate sind definiert und die benötigten Kompetenzen bekannt!
- Wir haben Routinen zur Wahl der Mandate innerhalb der Teams etabliert, die sicherstellen, dass Mandate kompetenzbasiert vergeben werden.
- Die Mitarbeiter\*innen übernehmen verbindlich die gemeinsam vereinbarten Aufgaben!

## Kommunikation

- Jede unserer Teamsitzungen hat einen Zweck und eine klare Struktur?
- Es ist klar, wer an Treffen teilnehmen muss und warum!
- Besprechungen werden moderiert und die Ergebnisse werden dokumentiert!
- Wir haben Routinen erarbeitet, um nicht zweckdienliche Besprechungen zu verbessern (oder zu streichen)!
- Unsere Kommunikationswege sind auch außerhalb der Besprechungen zweckdienlich!
- Informationen und Wissen sind transparent zugänglich!

## Prozesse

- Unsere Kern-, Unterstützungs- und Managementprozesse 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, wie wir den Überblick über unsere Projekte und Aufgaben behalten!

## Sachmittel und Ressourcen

- Wir stehen finanziell gut da!
- Wir investieren Zeit und Geld anhand des Zwecks der Organisation!
- Der Zustand von Gebäuden und Ausstattung ist den Anforderungen zur Erfüllung unseres Zwecks angemessen!
- Unsere Strategien beeinflussen die Ressourcenzuteilung sinnvoll!
- Unsere digitale Infrastruktur ist zeitgemäß aufgestellt und entwickelt sich kontinuierlich weiter!
- Wir achten in allen Bereichen auf soziale, ökologische und ökonomische Nachhaltigkeit!

## Strukturen

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

## Optimierung, Lernen und Innovation

- Es ist für alle transparent, wie wir lernen und uns weiterentwickeln!
- Wir haben ein lebendiges Innovationsmanagementsystem implementiert, in dem dargelegt ist, wer wie Ideen zu Innovationen werden lässt und wer beteiligt wird!
- Wir beziehen die Nutzer:innen in die Innovationsentwicklung mit ein!
- Wir haben lebendige Routinen zur Reflexion bestehender Angebote, Dienstleistungen und Prozesse etabliert!
- Wir haben Routinen eingeführt, die unsere Organisation von unnötigem Ballast entschlacken!

## Strategien und Konzepte

- Wir haben klare und sinnvolle strategische Stoßrichtungen für die (nahe) Zukunft definiert!
- Die Umsetzung der Strategien wird von uns aktiv vorangetrieben!
- Unsere Strategien korrespondieren mit unseren Stärken!
- Wir sind offen für irritationsrelevante Impulse aus unserer Umwelt!
- Wir entwickeln, verfeinern und erneuern unsere Strategien kontinuierlich!
- Unsere Strategien leiten uns in unseren alltäglichen Entscheidungen!

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

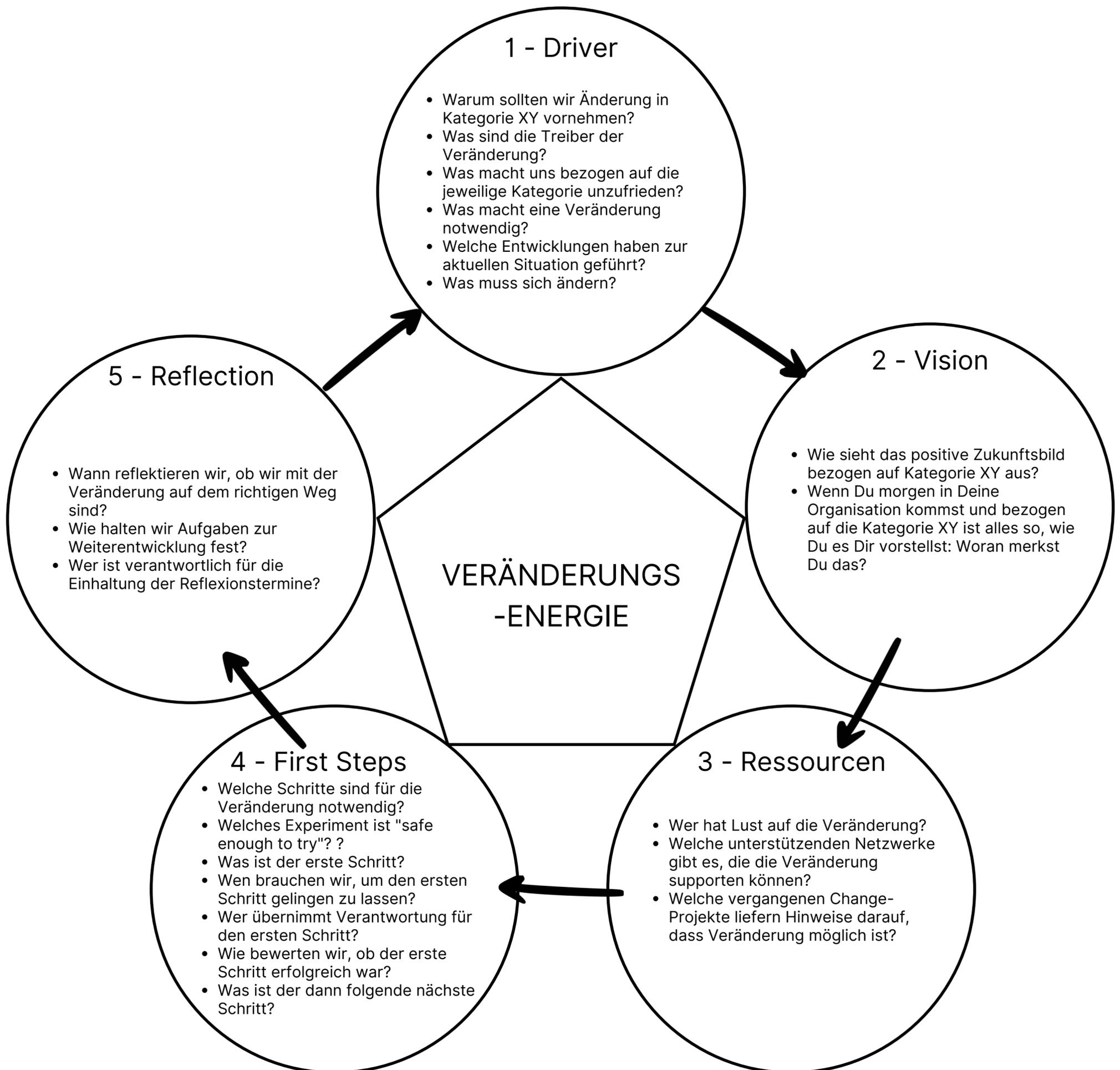
Zur Analyse des Status Quo der Organisation oder des Teams ist es ausreichend, allein oder im Team die obigen Aussagen anhand einer einfachen Rating-Skala von 0 - 10 zu bewerten und anschließend darüber ins Gespräch zu kommen:

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).

