

Schluss

mit dem

Silodenken!

Wie themenzentriertes
Arbeiten eure Teamarbeit auf
ein neues Level hebt.

the
new
nor
mal.

Executive Summary

Schluss mit dem

Silodenken!

In der sich ständig wandelnden VUKA-Welt können es sich Organisationen zukünftig nicht mehr leisten, dass ihre Silo-Mentalität die Anpassungsfähigkeit an komplexe Herausforderungen verlangsamt oder ganz verhindert.

Verantwortungsdiffusion an Schnittstellen, Reibungsverluste durch Konflikte und verzögerte Innovation sowie Entscheidungsfindung durch ineffiziente Abstimmungsbedarfe sind keine Optionen für teamübergreifende Zusammenarbeit auf dem Weg ins neue Normal.

Kein Wunder also, dass Organisationen funktionierendes Teamwork über Silos hinweg als dringend notwendigen Zielzustand definieren und gleichzeitig oft als schwer lösbare Aufgabe wahrnehmen.

In unserem **Whitepaper** zeigen wir dir deshalb ...

- ... in welchen Bereichen Unternehmen ihr organisationales Betriebssystem updaten müssen, um die Zukunftsfähigkeit der Organisation auf ein neues Level zu heben,
- ... warum die Befähigung zu themenzentriertem, bereichsübergreifendem und vernetztem Arbeiten der beste ROI ist, um komplexe Challenges gemeinsam zu meistern,
- ... mit welchen konkreten Vorgehensweisen Entscheider:innen einen Standard für vernetztes Arbeiten – bestehend aus Kernprozess, Rollen, Entscheidungslogik und Arbeitsmodus – in Organisationen verankern und erfahrungsbasiertes Lernen kultivieren.

Viel Spaß beim Lesen! →

Komplexität in Transformationen mit dem Organisational OS meistern



Die Challenge

In Transformationen fokussieren sich Unternehmen auf das, was sich vermeintlich verändern wird und von außen auf sie einwirkt. Organisationen begegnen diesen komplexen Herausforderungen häufig mit komplizierten Werkzeugen. Ob sich Bedürfnisse von Kund:innen verändern, neue ESG-Regularien eingeführt werden oder Employer Branding im War for Talent und AI in der Digitalisierung immer wichtiger werden – um mit aktuellen Entwicklungen unternehmensweit Schritt zu halten, werden neue Bereiche gegründet, Initiativen ins Leben gerufen und neue digitale Tools eingeführt.

Aber: **Die Funktionsfähigkeit von Organisationen, um den Herausforderungen dauerhaft gewachsen zu sein, ist oft nicht gegeben.** Denn: Unsere aktuellen Systeme sind nicht für eine Welt der Hyperkomplexität und Unsicherheit entwickelt. Unternehmen werden die Probleme des 21. Jahrhunderts nicht mit den Instrumenten des 20. Jahrhunderts lösen. Es ist, als würden wir versuchen, neue Apps auf ein veraltetes Handy zu spielen. Stattdessen müssen Unternehmen den Modus, wie sie ihre Organisationen betreiben, neu denken.

Unser Approach: Ein Update des organisationalen Betriebssystems

Um in der Zukunft erfolgreich führen zu können, setzen wir den Fokus auf das, was bleibt und wichtig ist: ein stabiles Betriebssystem, auf dem die Organisation läuft. Denn nur wenn es Unternehmen gelingt, Prozesse, Methoden und das organisationale und individuelle Mindset zu hinterfragen und neu zu gestalten, entsteht eine Kultur, die es ermöglicht, adaptiv durch Transformationen zu navigieren – immer und immer wieder.

Durch das Update im organisationalen Betriebssystem, dem Organisational Operating System (OS), stärken Unternehmen damit auch das einzige, was sich auch in Zukunft nicht verändern wird: Ihr Selbstverständnis für die Zukunft. Dafür befähigen wir Menschen, diese Zukunft adaptiv zu steuern und Stabilität in Zeiten maximaler Unsicherheit zu finden.

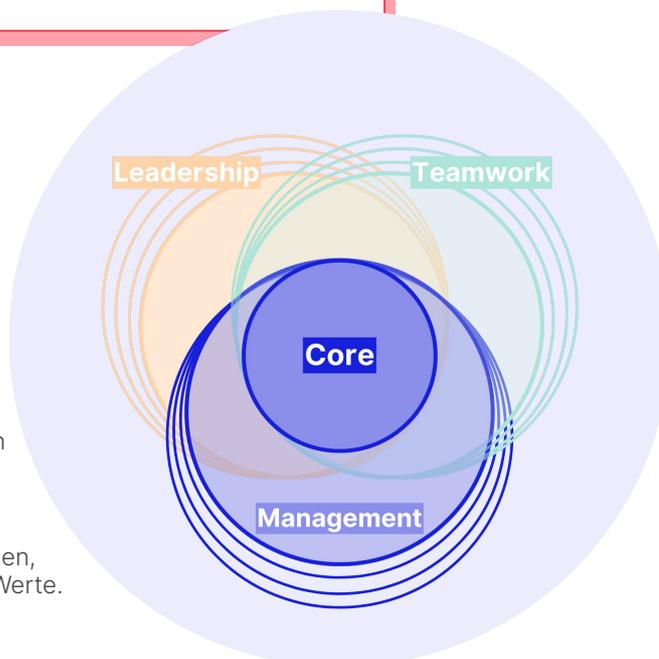
Unsere Erfahrung zeigt: Unternehmen, die ihr organisationales Betriebssystem vor allem in den folgenden vier Elementen updaten, begegnen der volatilen Zukunft mit effizienter und effektiver Adaptionsfähigkeit:

Leadership:

Teams werden durch eine adaptive, cross-funktionale, selbstreflektierte und ego-freie Führung durch Unsicherheiten navigiert.

Core:

Unternehmen definieren ihren Kern durch einen klar und verständlich kommunizierten und im Arbeitsalltag gelebten kulturellen Orientierungsrahmen, wie Vision und gemeinsame Werte.



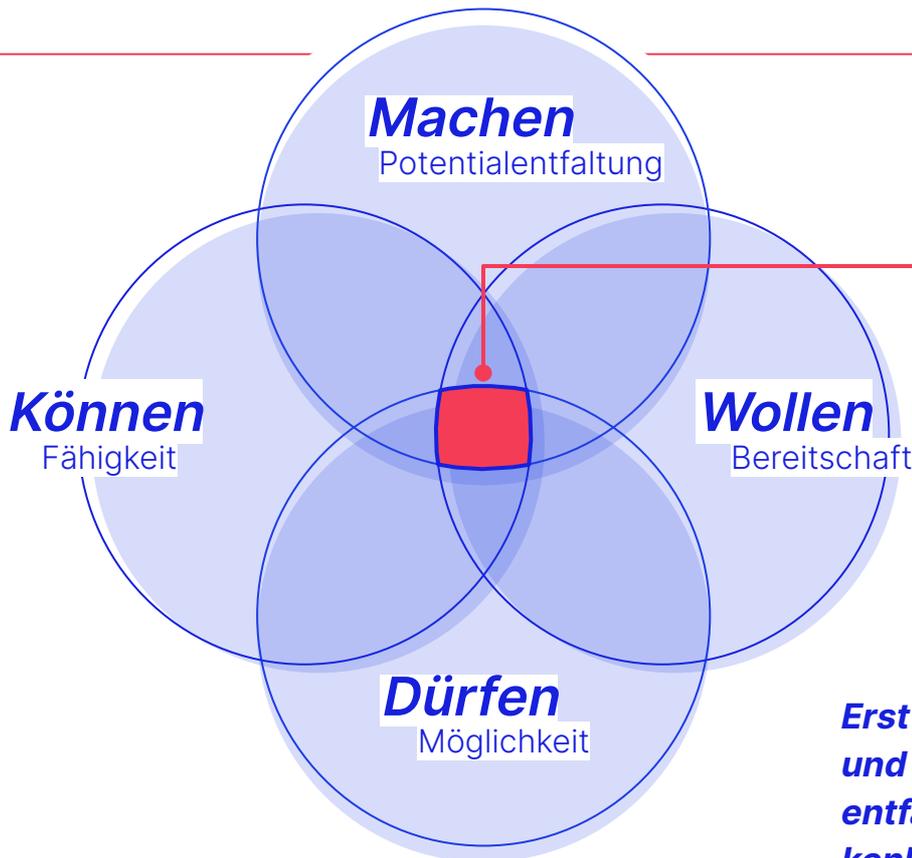
Teamwork:

Teams lernen, vernetzt miteinander zu arbeiten – unabhängig von einem bestehenden und unveränderten Organigramm in einem Unternehmen.

Management:

Die adaptive Steuerung von komplexen Systemen erfolgt neben einer ganzen Reihe von neuen, wirksamen Tools zum Management von Komplexität vor allem durch die Haltung des flexiblen Denkens, die Fähigkeit hypothesenbasiert zu arbeiten und erfahrungsbasiertes Lernen effektiv zu nutzen.

Teamwork als eine Frage der Kultur



Empowerment

Erst wenn "Wollen", "Können" und "Dürfen" zusammenkommen, entfalten wir das Potenzial im konkreten "Machen".

Die Art und Weise, wie Teams vernetzt miteinander arbeiten, ist besonders entscheidend, wenn es darum geht, komplexe Challenges über Silos hinweg zu meistern.

Die eigentliche Dimension dieser Teamwork-Herausforderung ist eine kulturelle. Dazu müssen wir erst einmal verstehen, wie Kultur funktioniert, da Kultur per se und damit auch die Kultur der Zusammenarbeit nicht am Schreibtisch designt werden kann. Kultur wächst aus allem, was wir tun oder eben unterlassen zu tun. Hat man das erst einmal verstanden, so wird klar, dass wir uns besser heute als morgen auf den Weg machen, um die Zusammenarbeit neu zu denken.

Die entscheidende Frage ist: Woraus werden wir in die Lage versetzt, ins konkrete Tun zu kommen und unsere Gewohnheiten zu überkommen?

Denn Machen entsteht aus:

- "Können" (methodische & soziale Kompetenz)
- "Dürfen" (Legitimation durch einen konkreten Auftrag, Ressourcen oder auch einen bewussten Freiraum, der genutzt werden darf)
- "Wollen" im Sinne der eigenen Motivation, des vitalen Antriebs von Menschen.

Silo-Mentalität als Herausforderung für erfolgreiches Teamwork

Aus unserer Erfahrung scheitert effizientes und effektives Teamwork häufig an der bestehenden Silo-Mentalität in einer Organisation. Denn: **Das Bereichsdenken, d.h. das Priorisieren eigener Ziele, Ressourcen oder Informationen innerhalb einzelner Abteilungen, steht einer vernetzten und kollaborativen Zusammenarbeit entgegen.** Solch eine Silo-Mentalität führt insgesamt zu enormen Verlusten, denn Fortune-500-Unternehmen verlieren jährlich mindestens 31,5 Milliarden US-Dollar, weil sie es versäumen, Wissen abteilungsübergreifend zu teilen (International Data Corporation, IDC, 2017). Die Folgen sind Verantwortungsdiffusion, Reibungsverluste oder Konflikte.

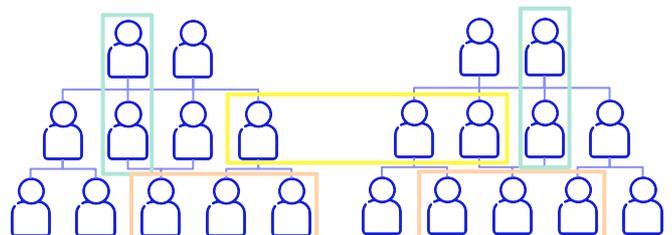
Um themenzentrierte und bereichsübergreifende Zusammenarbeit ins Leben zu rufen, reagieren Unternehmen häufig mit Restrukturierungen ihres Organigramms. Das Hinzufügen neuer Kästchen oder Kreise in einem Organigramm geht jedoch nicht mit einem funktionsfähigen Team-Netzwerk einher, wenn Unternehmen eine Kultur etabliert haben, in der individuelle statt kollektiver Ziele, bspw. durch die Art wie Entscheidungsprozesse oder Leistungsanreize gestaltet sind, gefördert werden. **Organisationen verharren somit weiter in der Silo-Mentalität.**

Fünf zentrale Risiken

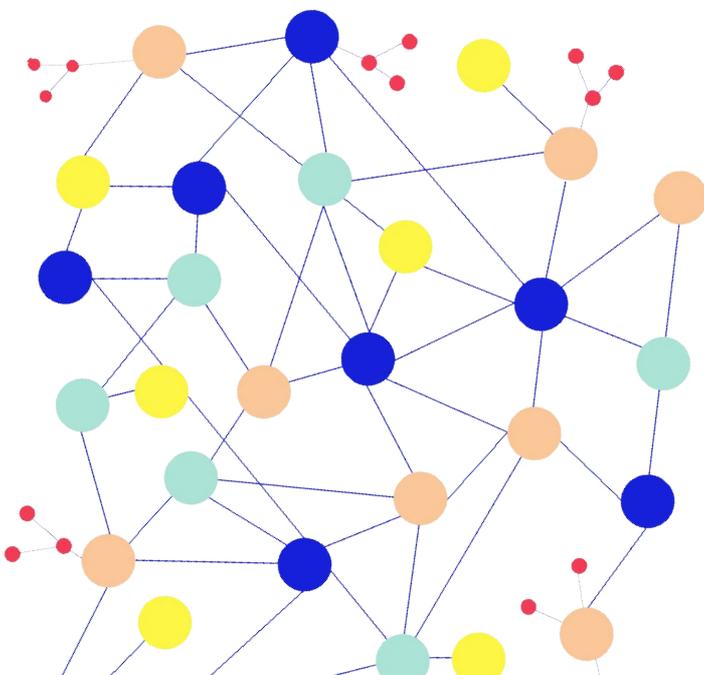
für erfolgreiches Teamwork in Linienorganisationen und Unternehmenskulturen, die eher Individualität statt Kollektivität fördern

- 1 Kästchen-Denken:**
Was früher Teil einer Abteilung war, kann morgen bereits eine neue Abteilung sein.
- 2 Abschottung:**
„Das ist doch mein Zuständigkeitsbereich, warum sollte ich denn da mit jemandem diskutieren?“
- 3 Freigabe:**
„Wer im Organigramm über mir steht, darf entscheiden, wie ...“
- 4 Ich-Denken:**
Organigramme stehen für Machtstreben, Statusdenken und starre Hierarchien.
- 5 Versteckte Potenziale:**
Ob eine Person kreativ ist, neu denkt, agil ist, zeigt kein einziges Organigramm.

Die klassische Struktur in Linienorganisationen und Unternehmenskulturen, die eher Individualität statt Kollektivität fördern, führen deshalb häufig zu starrer Aufgabenverteilung nach Funktionen, Einzelentscheidungen, Rivalität zwischen Funktionen und Frustration bei Beschäftigten.



Das Ziel: Themenzentrierte Zusammenarbeit bei bestehendem und unverändertem Organigramm.



Arbeiten in Netzwerken -

Die Zusammenarbeit in Organisationen neu denken

Ein Teamwork-Update im Organisational OS ermöglicht es, zwischen allen Teams ein modernes Betriebssystem aufzuspielen, das die Silo-Mentalität und ihre Produktivitätsbarrieren überwindet – nicht anstatt, sondern zusätzlich zur bestehenden Organisationsstruktur. Wie Teams das schaffen, zeigen die **Lösungsansätze** in der nachfolgenden Grafik.

Diese helfen Unternehmen dabei, die kulturellen Herausforderungen von Teamwork zu verstehen. Basierend darauf stellen wir euch unseren standardisierten Kernprozess vor, damit Organisationen ihre Silo-Mentalität hinter sich lassen und themenzentriert über Bereichs- und Abteilungsgrenzen hinweg zusammenarbeiten können – **unsere Features für dein Update im Organisational OS.**

Unsere sechs Lösungsansätze für vernetztes Arbeiten:

Entscheidungen #1

- ✓ Die Fähigkeit und den Willen, Entscheidungen zu treffen.
- Bottlenecks & Hängepartien sowie Endlosschleifen oder die Absolutheit von richtig oder falsch.
- 🎯 Entscheidungen werden auf Basis von größtmöglichem Erkenntnisgewinn durch hypothesenbasiertes Arbeiten getroffen.

Wertschätzung #2

- ✓ Mitarbeiter:innen für ihre Arbeit & Weiterentwicklung motivieren und wertschätzen, denn Anerkennung ist ein menschliches Bedürfnis
- Anerkennung durch Statussymbole
- 🎯 Verantwortung übertragen sowie Teilhabe & Vertrauen schaffen.

Hierarchie #3

- ✓ Leadership durch klare Ziele und Vorgehensweisen
- Durch ein Organigramm künstlich hergestellte Hierarchie sowie ein Führungsverständnis im Sinne "Command & Control".
- 🎯 Transparenz & Vertrauen und eine variable Hierarchie, die durch Kompetenz bestimmt wird.

Feedback #4

- ✓ Gelebte Feedbackkultur
- Feedback nur als Worthülse
- 🎯 Bottom-up stärken und regelmäßigen Austausch sicherstellen.

Innovationskraft #5

- ✓ "Was bringt die Organisation weiter?"
- Im Organigramm wird festgelegt, wo und wie Innovation passiert.
- 🎯 Grenzen und Hürden verschwinden lassen und Interdisziplinarität sowie Multiperspektivität ermöglichen.

Karriere #6

- ✓ Persönliche Weiterentwicklung
- "Durchboxen" und eine "Ellenbogenmentalität"
- 🎯 Werde besser in dem, was du tust, leiste deinen Beitrag und übernimm Verantwortung.

Silos durch deinen neuen Standard für themenzentrierte Zusammenarbeit aufbrechen

Auf Basis unserer jahrzehntelangen Erfahrung in der Praxis haben wir einen vierstufigen Kernprozess entwickelt, der die vorgestellten Lösungsansätze berücksichtigt und Entscheider:innen dabei unterstützt, Silodenken in Organisationen aufzubrechen und Teams erfolgreich themenzentriert zusammenarbeiten zu lassen. Ein Update für das Teamwork, um schnell und effektiv die komplexen Herausforderungen des 21. Jahrhunderts zu bewältigen.

Gutes Teamwork startet mit dem Management!

Damit dieser vierstufige Kernprozess in einer Organisation seine Wirksamkeit entfalten kann, ist sicherzustellen, dass das Management sich dem Prozess "committet" und ihn als einen neuen Standard der themenzentrierten Zusammenarbeit in ihrer Organisation anerkennt. Durch klar kommunizierte und nachvollziehbare Entscheidungen im Prozess fördern Entscheider:innen zusätzlich Vertrauen und Verlässlichkeit als wichtige Grundlage für erfolgreiches vernetztes Arbeiten.

Schauen wir uns die vier Prozessschritte genauer an.

Challenge definieren: ein klarer Rahmen ist klare Management-Aufgabe

Die Definition einer konkreten Challenge, wie bspw. der unternehmensweiten Einhaltung von ESG-Regularien, bildet die Eintrittskarte für erfolgreiche themenzentrierte Zusammenarbeit und stellt eine klare Führungsaufgabe dar. Die Challenge hilft, ein gemeinsames Verständnis für die Dimension der Aufgabe im Team zu bekommen und schafft Klarheit und Richtung.



Hierbei beschreiben Entscheider:innen zunächst den Zielgegenstand und definieren die Zielgruppe im Kontext der Challenge. Abschließend wird der angestrebte Nutzen für die Zielgruppe formuliert und gegebenenfalls der Lösungsrahmen festgelegt. Dabei ist es wichtig, klar und präzise zu formulieren und eine einfache Sprache zu verwenden.

Multiperspektivische Teams konfigurieren: Vielfältige Kompetenzen als Schlüssel für komplexe Herausforderungen



Nachdem die Challenge formuliert wurde, müssen Entscheider:innen einen Fit zwischen der Challenge und dem richtigen Team herstellen. Ganz nach dem Motto: "First who, then what" stellen Entscheider:innen bei der Konfiguration zunächst die Potenziale der Teammitglieder in den Vordergrund. Dahinter steckt die Erkenntnis: Nur mit den richtigen Menschen im Team, kann gemeinsam eine passende und sich möglicherweise wieder verändernde Strategie für die Challenge erarbeitet werden.

Dabei sind bei der Konfiguration von Teams **drei Schlüsselfaktoren** zu berücksichtigen:

- Alle Menschen aus einer Organisation werden für das Team in Betracht gezogen, unabhängig von Bereich, Abteilung, Funktion oder Position.
- Das Team ist mit vielfältigen Hintergründen und Erfahrungen sowie aus unterschiedlichsten fachlichen, sozialen und methodischen Kompetenzen und Fähigkeiten zusammengesetzt. Diese Vielfalt an Perspektiven und Heterogenität ist das Fundament für die Bewältigung komplexer Aufgabenstellungen.
- Dem Team wird ein klares Mandat zugesprochen, um die notwendigen Ressourcen für die Bearbeitung der Challenge zur Verfügung gestellt zu bekommen.

Silos durch deinen neuen Standard für themenzentrierte Zusammenarbeit aufbrechen

Team Alignment & Selbstorganisation herstellen: Eine gemeinsame Ausrichtung für das neue Verständnis von Teamplay

3

Nun kommen wir zum dritten Schritt und Herzstück unseres Kernprozesses, nämlich die Herstellung von Team Alignment und Selbstorganisation.

Wird dieser Ansatz in allen Teams als Standard gelebt, schaffen wir durch klare Prozesse, Strukturen und Rollen einen signifikanten Mehrwert für die gesamte Organisation – **Hello Synergieeffekte, Ciao Reibungsverluste!**

Das Team Alignment dient dabei nicht nur als Orientierungshilfe, um eventuell in der Zusammenarbeit auftretende Konflikte eigenständig, schnell und zielgerichtet lösen zu können. Es hebt die Team-Performance messbar auf ein neues Level.

Um gemeinsam aufgrund der definierten Challenge die optimale Art der Zusammenarbeit mit allen hierzu erforderlichen Facetten zu finden, laden Entscheider:innen das konfigurierte Team ein und erarbeiten das folgende **Team Alignment Canvas** mit ihnen – ihr Update für die strukturierte Zusammenarbeit im Team:

Unsere sieben Schritte zum Team Alignment:

#1 - Start with why

Zunächst muss der gemeinsame Richtungssinn, ein starkes "Why", klar und transparent sein. Ein sinnstiftendes Fundament, auf dem die gesamte Zusammenarbeit eines Teams basiert, richtet den vitalen Antrieb der Teammitglieder auf das Ziel aus, inspiriert und sorgt für Klarheit und Orientierung.

#2 - Choose your working mode

Die bewusste Entscheidung und die richtige Auswahl eines geeigneten Arbeitsmodus passend zur definierten Challenge befähigt Teams, effektiv und effizient zu arbeiten. Da das konkrete Ergebnis in komplexen Herausforderungen unklar ist, ist es umso wichtiger, dass das "Wie" für alle Beteiligten klar und verständlich ist.

#3 - Standardize meeting types

Eine Auswahl von standardisierten Meeting-Typen (wie z.B. Feedback, Update, Co-Creation, etc.), die einen unterschiedlichen Zweck verfolgen und eine vorab festgelegte Dauer und Ablauf haben, helfen die Team-Performance auf ein neues Level zu heben. Meetings sind schließlich dazu da, die gemeinsame Zeit sinnvoll und effektiv zu nutzen, um Energie freizusetzen, statt sie zu verlieren.

#4 - Clarify roles

Das Festlegen klarer Rollen innerhalb der themenzentrierten Zusammenarbeit im Team eliminiert unnötige Verantwortungsdiffusion und schafft Klarheit für die Selbstorganisation. Dabei werden Rollen unabhängig von der Position, Funktion und Hierarchie festgelegt und definieren den Aufgabenbereich, für den eine Person Verantwortung übernimmt.

#5 - Guide work principles

Arbeitsprinzipien tragen proaktiv dazu bei, Konflikte zu lösen, kritische Situation zu meistern und die Beziehungsebene im Team zu stärken. Deshalb brauchen selbstorganisierte Teams einen Rahmen in Form von Prinzipien, die als Leitplanken in ihrer täglichen Zusammenarbeit wirken.

#6 - Cultivate decision-making strategies

Durch die Auswahl standardisierter Entscheidungsoptionen (wie z.B. Konsens, Konsent, Mehrheitsprinzip, etc.) wird die notwendige Klarheit geschaffen, wie Entscheidungen in der neuen Konstellation getroffen werden. Transparenz, Sicherheit und Effizienz sind das Ergebnis definierter Entscheidungsprozesse.

#7 - Define your infrastructure

Über die skizzierten Punkte hinaus sollten neu konfigurierte Teams die Frage nach der richtigen Infrastruktur (wie z.B. Kommunikations- oder Task Management-Tools) beantworten, da sie ihre gewohnte Kommunikations- und Informationslogistik gegebenenfalls verlassen. Je klarer bereits im Vorfeld ist, welche Tools in der Organisation genutzt werden, desto einfacher ist es, sich in vernetzten Teams zu koordinieren.

The image shows a 'TEAM ALIGNMENT CANVAS' template. It is a grid with seven numbered sections (1-7) for team alignment. The sections are: 1. Start with why, 2. Choose your working mode, 3. Standardize meeting types, 4. Clarify roles, 5. Guide work principles, 6. Cultivate decision-making strategies, and 7. Define your infrastructure. The canvas is titled 'TEAM ALIGNMENT CANVAS' and has a header with 'Mission', 'Challenge', and 'Success'.

Team Alignment Canvas

Silos durch deinen neuen Standard für themenzentrierte Zusammenarbeit aufbrechen

Lernen kultivieren: Kontinuierliches Wachstum auf der gemeinsamen Lernkurve

4

Eine Lernkultur, die auf “learn fast” statt “fail fast” ausgerichtet ist, führt in Teams und Organisationen dazu, nach und nach über sich hinauszuwachsen.

Deshalb ist es wichtig, in den themenzentrierten Teams einen erfahrungsbasierten Lernmodus zu verankern, der kontinuierlich und in kurzen Zyklen stattfindet. Methoden aus dem agilen Arbeiten unterstützen Teams dabei, Hypothesen zu formulieren, Erkenntnisse für die Zukunft abzuleiten, Gelerntes zu reflektieren und Erfahrungen mit anderen zu teilen. So stärken sie ihr Verständnis von Problemen und Herausforderungen in der Zusammenarbeit und hinterfragen bestehende Annahmen, Überzeugungen und Glaubenssätze.

Sobald ein erfahrungsorientierter Lernmodus in Teams integriert wird, verlassen sie und damit die gesamte Organisation ihre Komfortzone.

Sie inspirieren sich gegenseitig und fördern dadurch eine Lernkultur, die auf Entwicklung und Wachstum ausgerichtet ist, statt auf Sanktionen und Bestrafung.

Dies entspricht dem Konzept des lebenslangen Lernens. Durch einen konstruktiven Umgang mit Nichtwissen und Unsicherheit etablieren Führungskräfte und Teams eine vertrauensvolle Umgebung mit psychologischer Sicherheit, in der neue Ideen willkommen sind und Fehler als kollektive Lernchance gesehen werden.

Fassen wir kurz zusammen:

Werden die vier vorgestellten Kernprozesse in einer Organisation institutionalisiert und als das neue Normal angesehen, können sich Teams durch ein hoch standardisiertes Vorgehen immer wieder neu ausrichten und themenspezifisch sowie siloübergreifend erfolgreich zusammenarbeiten. Das Ziel “Plug-In and Play” über Silos hinweg wird erreicht.

Dieser Prozess ermöglicht es, Schritt für Schritt ein funktionierendes Netzwerk innerhalb bestehender Organisationsstrukturen zu entwickeln. Dabei geht es um ein neues Verständnis von Teamwork, das sich nicht durch ein neues Organigramm, sondern vielmehr durch neue Prozesse, Strukturelemente und Rollen manifestiert.

Über Funktionen, Länder und Hierarchien hinweg können Organisationen innerhalb weniger Monate ein unternehmensweites wirksames Netzwerk für Customer Centricity, ESG-Regulatorik, Employer Branding, oder AI etablieren.

Am Ende ist klar, dass funktionierendes Teamwork die beste ROI-Rechnung ist, wenn wir Organisationen befähigen, diese komplexen Challenges gemeinsam zu meistern.

Auf einen Blick →

Auf einen Blick

Die Vorteile von vernetztem Arbeiten für deine Organisation

Indem wir durch das Update im Organisational OS ein modernes Betriebssystem für das themenzentrierte und vernetzte Arbeiten zwischen Teams aufgespielt haben, stärken wir die kollektive Veränderungs-intelligenz einer gesamten Organisation. Die individuelle Silo-Mentalität wird durch ein kollaboratives organisationales Mindset ersetzt: Aus Verantwortungsdiffusion wird Verantwortungsübernahme, aus Reibungsverlusten werden Synergieeffekte und verlangsamte Innovations- und Entscheidungsprozesse werden so weit beschleunigt, dass sich das volle Potenzial der Teams entfaltet und zu wirksamer Lösungsfindung für aktuelle Business Challenges führt.

Vernetztes Arbeiten in Organisationen ist deshalb nicht nice-to-have, sondern ein must-have und business essential. Denn: Abteilungs- und bereichs-übergreifende Kollaboration sind nicht nur direkt mit einer Stärkung des Umsatzwachstums, sondern auch mit kollektiver Resilienz gegenüber zukünftigen Veränderungen in einem Unternehmen korreliert (s. Globaler Bericht zur Anatomie der Arbeit, Asana, 2023). Mit dem standardisierten Kernprozess für themenzentrierte Zusammenarbeit können die zukunftsweisenden Kräfte von kollaborativen Arbeiten in jedem Unternehmen wirksam und komplexe Challenges gemeinsam gemeistert werden.

Bei the new normal erleben wir, dass durch vernetztes Arbeiten in Organisationen ein Umfeld geschaffen wird, in dem sich Menschen mit Spaß und Mut kontinuierlich aus ihrer Komfortzone herausrauen.

Durch die themenzentrierte Partizipation vieler fördern Organisationen das Erleben von Sinnhaftigkeit und Selbstwirksamkeit im Arbeitskontext und stärken nicht nur das individuelle und kollektive Commitment für eine Aufgabe, sondern ganz automatisch auch die Bindung zu ihren Mitarbeiter:innen – ein weiterer entscheidender Wettbewerbsvorteil für die Zukunft.

Wie Unternehmen ihr organisationales Betriebssystem über das Arbeiten in Netzwerken hinaus in den Bereichen Core, Leadership und Management ergänzend konfigurieren und updaten können, erfahrt ihr in den kommenden Monaten in unseren fortlaufenden Whitepapers. Stay tuned!

Was ist aktuell deine größte Business-Challenge auf dem Weg in euer neues Normal? Wie wir diese durch ein Update in eurem Organisational OS lösen können, finden wir ab jetzt gemeinsam heraus. Get in touch!



Über the new normal GmbH

Im Jahr 2019 gingen Sabrina von Eynatten und Sören Pusch, ehemalige Führungskräfte bei Daimler, den Schritt in die Selbstständigkeit und gründeten the new normal. Seit dem Jahr 2024 wird das innovative Unternehmen durch Alex Romppel bereichert, der zuvor mehr als ein Jahrzehnt lang das renommierte Institut für wertezentriertes Management leitete. Mit ihrer Zentrale im Zentrum Stuttgarts, bildet the new normal die Basis für ein deutschlandweites Team aus Expert:innen.

Die Mission von the new normal ist ambitioniert: Nichts Geringeres als die Arbeitswelt zu revolutionieren. Im Mittelpunkt ihrer Arbeit steht das sogenannte "Organisational OS", ein Konzept, das als das individuelle Betriebssystem eines Unternehmens verstanden wird. The new normal fokussiert sich nicht auf oberflächliche Veränderungen, sondern auf tiefgreifende Transformationen, die am Unternehmenskern ansetzen und entscheidende Bereiche wie Führungskultur, Teamarbeit und das Management-Mindset umgestalten. Ihr Ziel ist es, Unternehmen darin zu unterstützen, sich nachhaltig für die Herausforderungen des 21. Jh. zu positionieren.

Dabei greift the new normal auf individuell angepasste Lösungen zurück, die sich durch strategische Tiefe, partizipative Prozesse und innovative Workshop-Formate auszeichnen. Dieser Ansatz ermöglicht es Kund:innen, ihr "Organisational OS" nicht nur zu aktualisieren, sondern aktiv und bewusst zu gestalten, um eine nachhaltige Veränderung zu gewährleisten.

The new normal steht somit für eine zukunftsorientierte Neugestaltung der Arbeitswelt, getragen von einem Team, das tiefgreifende strategische Einblicke mit einem starken Fokus auf Effektivität und Kundenzentriertheit verbindet.

Autor:innen



Dimitrios
Deligiannoudis
Agile Coach



Dr. Liliane
Wulff
Consultant



Sabrina von
Eynatten
Co-Founderin



Sören
Pusch
Co-Founder



Alex
Romppel
Co-Founder

Gestaltung



Julia
Reindl
Designerin

**the
new
nor
mal.**

the new normal GmbH

Dornhaldenstraße 6
70199 Stuttgart

Vertreten durch
Sabrina von Eynatten
Sören Pusch
Alexander Romppel

April 2024



the.new.normal.de



the new normal



hello@the-new-normal.de



+49 (0) 176 32 37 01 68

the-new-normal.de