

New Worker bei intosens

- Ziel: viel Brain, ergebnisorientierte Kreativität, Tempo, Agilität
- Ökonomie: Optimierung von Zeit, Beweglichkeit und Qualität
- Service: Dienen, Entgegenkommen, Respekt

Bis heute haben wir eine Struktur der Organisation und des Arbeitsplatzes, die wenig mit den Aufgaben selbst zu tun haben. Zünftige Arbeit heute hat mit viel Telefonieren, mit dem Lesen von Email zu tun – und damit, lebendige Leute zu treffen, innerhalb und ausserhalb der Firma. Kontakte, Beziehungen, Gespräche zur Wissenserweiterung und -vertiefung sind wichtiger Bestandteil der Arbeit: mehr Unternehmertum. Daraus lässt sich Kreativität schöpfen – Auftanken für Zukunftsgedanken.

2. Zugang zu intosens

Mit mehr Transparenz den Daten, Fakten und Abläufen wird eine neue Beziehungsebene zum Unternehmen geschaffen. Einblick, Ausblick, Überblick impliziert auch Verantwortung – Eigenverantwortung. Das neue Arbeitswesen hat weniger mit System, Struktur, Infrastruktur zu tun, sondern es lebt von

- Beweglichkeit und Agilität
- Komplexität und Chaos
- Selbstverantwortung
- Emanzipation.

3. New Work

Wir sind Entwickler von Stadtlösungen, Ideenproduzenten und -anbieter. Lösungen, die komplexe Bezüge ordnen und aufzeigen können. Das ist unser Wettbewerbsvorteil, den wir zu bieten haben. Wir leben von Ideen. Das ist unser Brot. Unser Extraservice und unsere Persönlichkeiten bringt die Butter.

In der Ideenwirtschaft zählt das menschliche Gehirn und das Herz.

Es produziert Lösungen für Komplexität, Prozesse, Marken – Mehrwerte. Es trifft Emotionen.

intosens braucht aktive Köpfe mit hohem kulturellen Niveau und ökonomischen Werten. Diese «Denkhaltung» erfordert spezielle Führungsqualität und braucht eine ungewohnte Motivationsebene. Versteht man die Gesetze der Ideenwirtschaft, liegt die Zukunft nicht in den Arbeitsfunktionen, sondern bei Problemlösungen in Eigenverantwortung. Unsere Aufgaben fordern jedesmal ein völlig neuer kreativer Prozess – und ein Wettlauf mit der Zeit.

New Work bedeutet also eigenständige, kreative Stadtlösungen. Teams finden sich zur Arbeit an Teilproblemen zusammen – und lösen sich danach wieder auf. Was zählen Lösungen, die Emotionen in der Stadt und im Markt auslösen. Sie definieren sich nach dem Wie und über die Akzeptanz in der Öffentlichkeit.

4. Die Qualität der Arbeit

Die New Worker arbeiten mal ausserhalb, mal innerhalb der Firma. Innerhalb des Betriebes sind die verschiedenen Funktionen austauschbar (Flexibilität und Selbständigkeit!).

Verbindlichkeit ist Voraussetzung für diese lösungsorientierte Zusammenarbeit. Dies führt automatisch zu mehr Freude, Begeisterung und Leidenschaft.

Mut, Leidenschaft und Integrität, das sind die Werte bei intosens. Sie fliessen in unsere Arbeit ein und machen sie gehaltvoller und authentischer.

Wer Mut zeigt bei Stadtlösungen geht auch Risiken ein. Bei intosens tragen alle zur Lösung bei und sind damit in die Prozesse nicht nur involviert, sondern auch mitverantwortlich.

5. Profil der NewWorker

- Teamfähigkeit
- schnelle Reaktion
- Verknüpfungs- und Vernetzungsfähigkeit
- Gestaltungs- und Innovationskraft
- Artikulations- und Ausdrucksfähigkeit
- Wissen über die Welt und ihre Zusammenhänge
- gesunder Menschenverstand
- Instinkt
- Vielseitigkeit und Vielschichtigkeit

Der Spezialist, der nur «mit Wissen vollgestopft» ist, hemmt die kreativen Produktionsprozesse. Es müssen Energien aufgewendet werden, um den Kopf zu entleeren. (Angewohnheiten, Dogmen, Starrheiten, Gewissheiten, Mittelmass verlernen).

6. Profil der Führungspersönlichkeit

Was bedeutet das für die Führung? Sie hat sich auf die Wesensart der New Worker einzustellen: Die Seinsfrage der modernen Ökonomie heisst: «Wie bewegen sich Mitarbeiter in einem sich permanent verändernden Umfeld.» Entscheidend ist die Fähigkeit des Einzelnen, sich laufend weiterzuentwickeln.

- Fähigkeit, vernetzt und «komplex einfach» zu denken
- Fähigkeit zur Initiative und Netzwerk
- Fähigkeit zur Umsetzung der Visionen
- Fähigkeit, ohne Angst und Stress dem Chaos zu begegnen oder das Chaos lieben lernen.

Die Führung ist Zeitpionier. Sie schafft den starren Zeitpanzer industrieller und elektronischer Arbeit ab und gibt den NewWorkern mehr Flexibilität bei der Gestaltung ihrer Eigenzeit. Natürlich nicht aus Idealismus, sondern um die Schwankungen der Nachfrageseite auszugleichen und damit das Unternehmen ökonomisch besser auszubalancieren. Eine Zeitkontenführung kommt der geforderten

Flexibilität des Marktes entgegen.

Übergeordnetes Ziel der Führung ist Sicherung der Arbeitsplätze.

7. Kommunikation

Mit dieser neuen Organisationsstruktur profilieren wir uns am Markt. Unsere Botschaft: Unsere Auftraggeber profitieren von mehr Flexibilität, Tempo und «explosiven» Lösungen. Jeder einzelne trägt die Verantwortung für sein Tun und seine Kommunikation. Jeder soll seine Themen in der Öffentlichkeit unter seinem Namen mit Bezug zu intosens publik machen.

Prolog

Weshalb genau dieses Konzept für intosens? Die Mitarbeiter haben eher eine typische «Un-Biographie» – und bringen deshalb eine spezielle Voraussetzung für die Akademie des Lebens mit:

- Fähigkeit zur Empathie und Beweglichkeit
- Sinn zu Komplexität
- Sinnlichkeit
- Mut zu Wunsch und Traum
- Blut zum Gewinnen und zum Erfolg
- Plasma zum Scheitern

Das Hirn macht uns frei.

Erstellt 2005

Umsetzen 2020