

# Executive Summary: CBF<sup>1</sup>

pt4s steht für planteam4solutions. Unsere Lösungen beruhen auf einer mehr als 20-jährigen Erfahrung mit Kommunikations- und Kollaborationsprojekten. Wir sind ein Netzwerk von Spezialisten unterschiedlichster Fachbereiche.

---

*Mit CBF Mindset zu einer partizipativen Zusammenarbeit für motivierte, unternehmerisch handelnde Mitarbeiter, um zeitkritische und komplexe (Kunden)projekte effizienter managen zu können.*

---

## Die Fakten - Painpoints:

- Führungskräfte arbeiten am Limit – getrieben vom Tagesgeschäft bleibt kaum noch Zeit für die eigentlichen Kernaufgaben und Innovationen / Weiterentwicklung.
- Der Zeitdruck und die zunehmende Leistungsverdichtung führen zu Stress und Überforderung – Fehler nehmen zu – Kunden werden unzufrieden – der wirtschaftliche Erfolg wird gefährdet.
- Neue Mitarbeiter sind es gewohnt anders (New Way) zu arbeiten, sie nutzen im privaten Umfeld weit effizientere Werkzeuge und Methoden, um sich zu organisieren als an ihrer Arbeitsstelle – Generationenkonflikte und Fluktuation sind die Folge.
- Es entsteht eine Schatten-IT mit allen rechtlichen Problemen.
- Fluktuation und Demographischer Wandel führen zu einem enormen Verlust von Wissen und Erfahrungen. Vor allem weil das Unternehmens-Know-how personengebunden in persönlichen Mail-Datenbanken abgelegt ist (s.a. ISO 9001:2015).
- Komplexe interne Strukturen als Antwort auf die Anforderungen von (Kunden)projekten werden durch den vorherrschenden Mindset der Führungskräfte und Mitarbeiter, die hierarchische Organisation sowie die eingesetzten Technologien (Kommunikations- und Kollaborationswerkzeuge) stark behindert oder gar vermieden – das führt zu einer immer weiter wachsenden Belastung und Zeitverschwendung um diese hausgemachten Hindernisse zu überwinden.

## Die Lösung – ihr Nutzen:

### CBF Mindset:

- Entwicklung eines neuen Mindsets für New Way to Work mit den Führungskräften und Mitarbeitern - für vernetztes Teamarbeiten, Delegation von Verantwortung, demokratischen Führungsstil, Agilität, Wissens- und Erfahrungsmanagement und Innovationsförderung ... .
- Individuelle Entwicklung einer neuen Rolle für das mittlere Management als Enabler, Begleiter, Dirigent und Vorbild für den neuen Mindset und New Work.
- Der neue Mindset von Führungskräften und Mitarbeitern führt zu einer intrinsischen Motivation – die Aufbruchstimmung ähnelt der eines Start-Ups mit unternehmerisch handelnden Mitarbeitern.
- Mitarbeiter wollen und können etwas bewegen, gestalten und sehen Sinn in ihrer Arbeit.
- Die Fluktuation nimmt ab – die Arbeitgeberattraktivität nimmt zu.
- Generationenkonflikte können aufgelöst werden – Demographischen Wandel begleiten und abfedern.

### CBF Technologie:

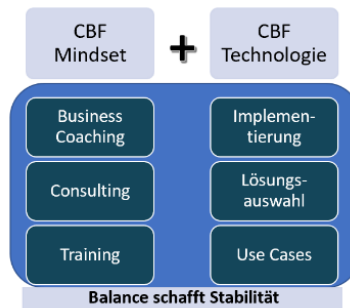
- Eine korrespondierende Kommunikations- und Kollaborationstechnologie stellt die dauerhafte Etablierung des neuen Mindsets sicher. New Work wird zum neuen täglichen ‚State of the Art‘ der Zusammenarbeit – die Nutzung von Schatten IT Lösungen werden obsolet.
- Technologische Weiterentwicklung ist die effiziente Unterstützung des Managements, der Teams sowie des Einzelnen im Sinne des neuen Mindsets zur Beherrschung von Komplexität in (Kunden)projekten.
- Vernetztes Arbeiten über Abteilungsgrenzen – Silodenken und -arbeiten wird abgelöst
- (heimliche) Expertisen werden sichtbar und nutzbar in (Kunden)projekten
- Wissen und Erfahrungen werden verfügbar und entwickeln sich weiter – New Wissens- und Erfahrungsmanagement durch die Verzahnung von Mindset und Technologie
- Die passende technologische Unterstützung schafft die notwendige Transparenz und Freiräume für alternative Arbeitsformen (Mobile Work, Home-Office, dezentrale Teams, Integration der Partner und Kunden, ...).

---

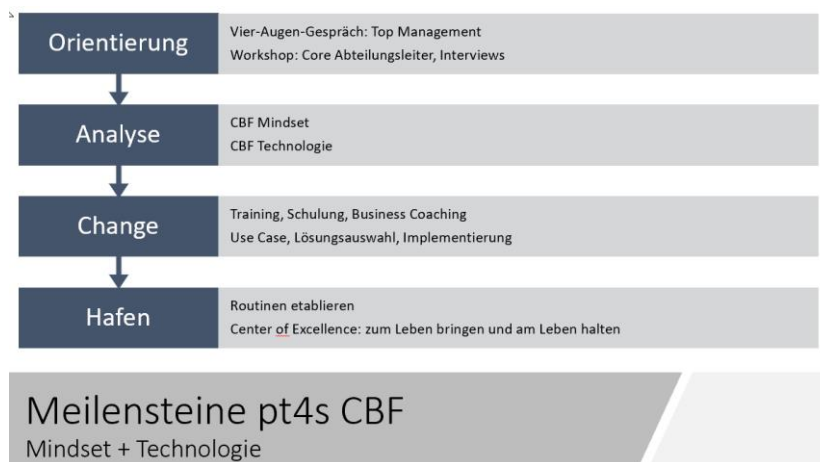
<sup>1</sup> CBF steht für Change in Balance into the Flow (<https://pt4s.de/blog/tags/cbf>)

## Der Plan – Roadmap

- Eine dauerhafte Änderung Etablierung einer New Work Kultur muss letztlich die beiden Aspekte Mindset der Führungskräfte und Mitarbeiter sowie die Unterstützung der dazu erforderlichen Technologien (Werkzeuge und Methoden) umfassen.



- Wenn auf Dauer nur einer der beiden Aspekte modernisiert wird, wird sich die Veränderung wieder zur Ausgangslage zurück entwickeln. Die mit der Investition verknüpften Erwartungen verpuffen!
- Projektschritte des CBF Konzeptes
  - CBF Mindset
    - Business Coaching Top Management / Managementzirkel: Entwicklung der New Work Vision – Zukunftsbild des Unternehmens: „Digitalisierung der Kollaboration“
    - Entwicklung von Use Cases mit mittleren Managern – Einschätzung Umsetzungswege evaluieren – individuelle ROI Beurteilung und Machbarkeitsbewertung
    - Business Coaching mittleres Management: New Work – New Mindset – Aufgaben- und Rollenverständnis – New Work
    - Use Cases für die Implementierung des New Work Mindsets in der täglichen Arbeit (Interviews, Consulting und Training) in Pilot Abteilungen dann in Core Abteilungen
  - CBF Technologie
    - Abbildung der Use Cases und Auswahl und Festlegung der passenden technologischen Unterstützung in vorhandenen oder ergänzenden Lösungen
    - Implementierung: Zusammenführung der ‚Mindset-Use-Cases‘ mit der technologischen Unterstützung in der täglichen Arbeit für mehr Motivation und Effizienz
    - Monitoring, Begleitung und Steuerung, um den Change zum Leben zu bringen und am Leben zu halten. Als dauerhafter Bestandteil der täglichen Arbeit (into the flow)



## Mehr erfahren ...

Jede Situation und Anforderung sind einzigartig. Deshalb muss auch die Lösung individuell sein.

Nehmen Sie sich etwa 30 Minuten Zeit für einen telefonischen Austausch zum CBF Konzept:

- Ihr Ansprechpartner:
  - Detlef Dietlein  
Telefon: +49.9197.6977-37  
Mobil: +49.176.55011830  
E-Mail: [dd@pt4s.de](mailto:dd@pt4s.de)
  - Web-Kontaktformular: <https://pt4s.de/contact-us>
- Direkt einen Telefon-Termin vereinbaren: <https://calendly.com/pt4s/30min?back=1&month=2019-09>
- Alle Blogartikel des vorgestellten CBF Konzeptes: <https://pt4s.de/blog/tags/cbf>