

RAV Arbeitgeberanlass am 8. Juni 2023

New Work.

Modebegriff oder Zukunftsrezept?

Dr. Saskia Baer

schicht um schicht zum kern.



I. new work im grossen.

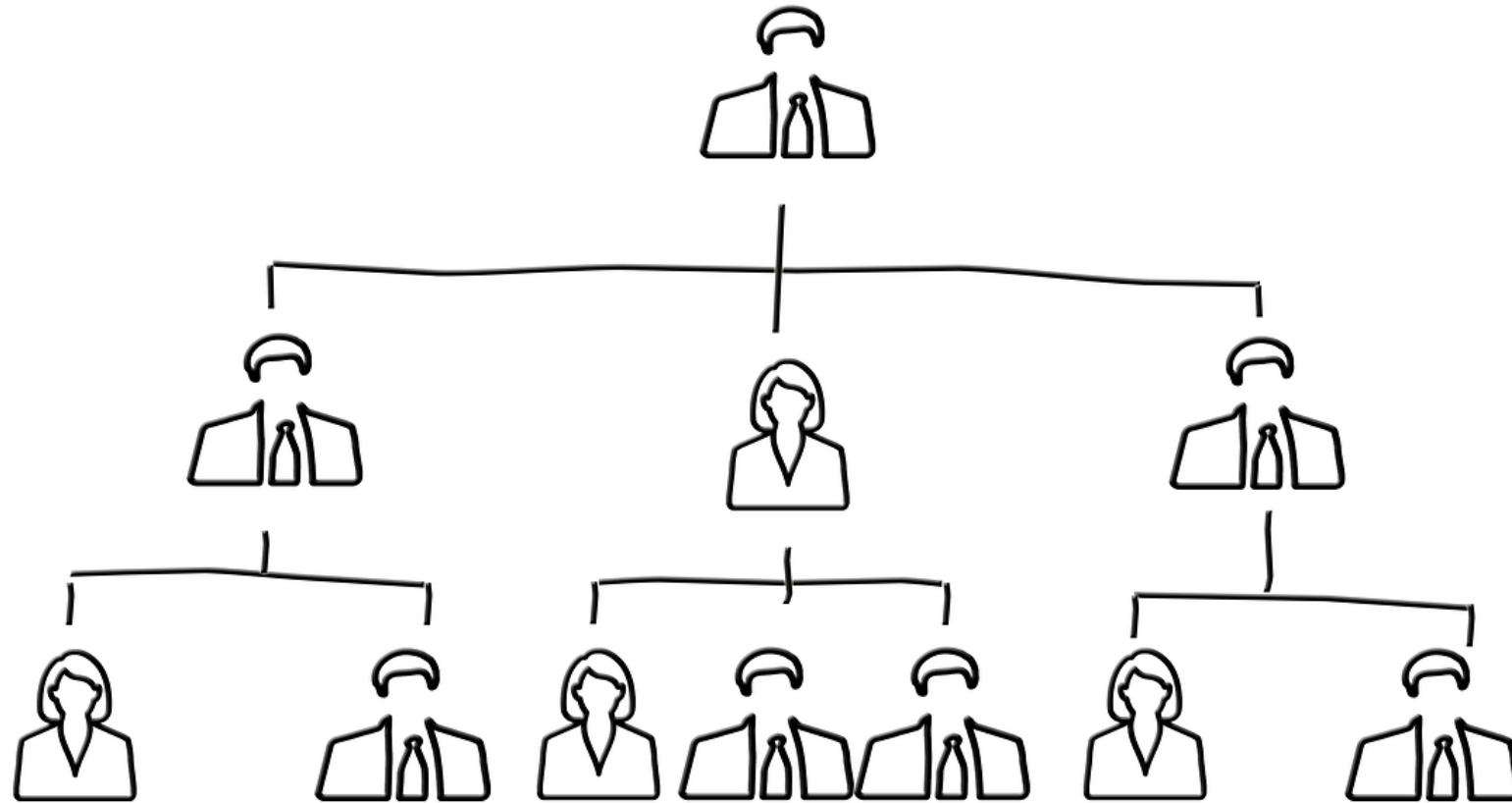
oder: warum New Work mehr ist als neue Büros.

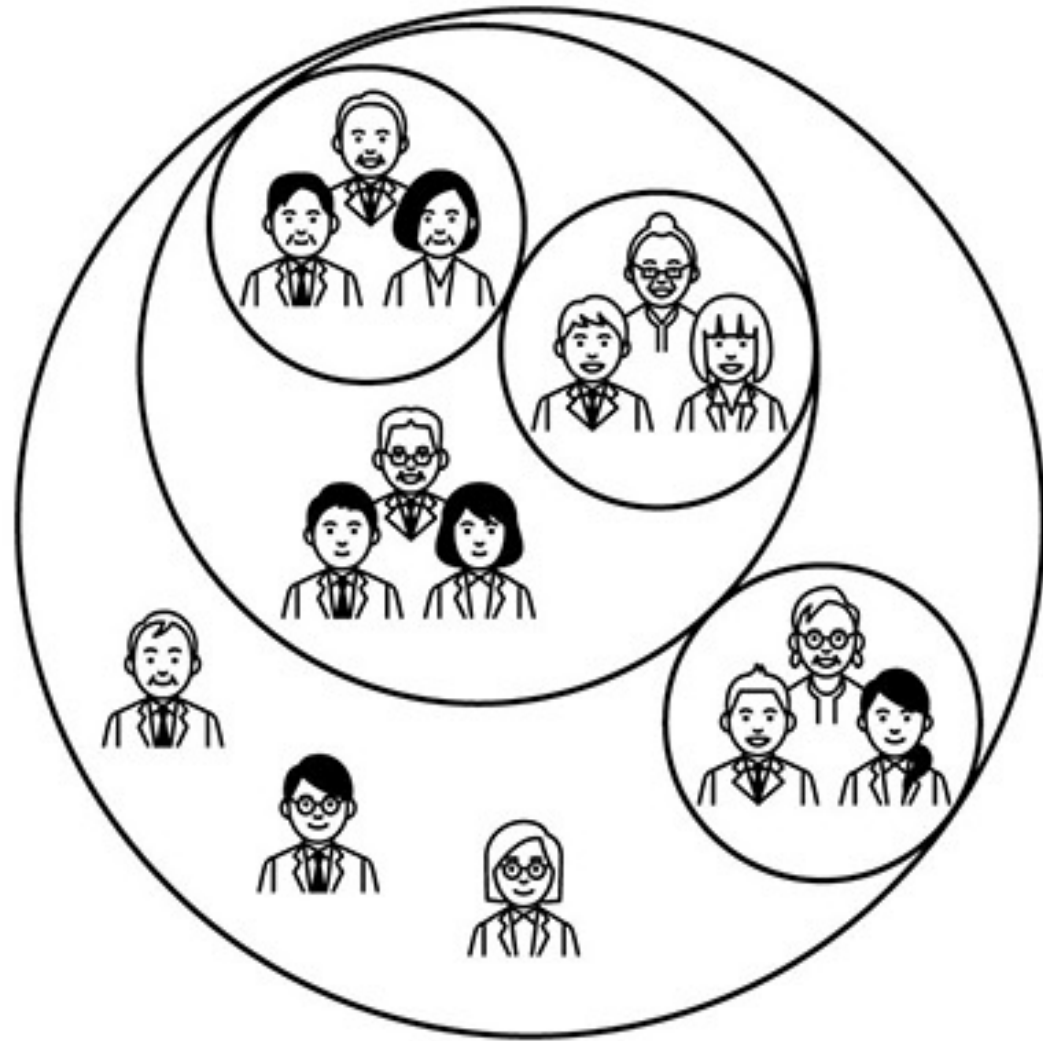
II. new work im kleinen.

oder: warum New Work bei dir startet.

meine eigene reise zu new work.







loslassen macht die hände frei.



I. **new work im grossen.**

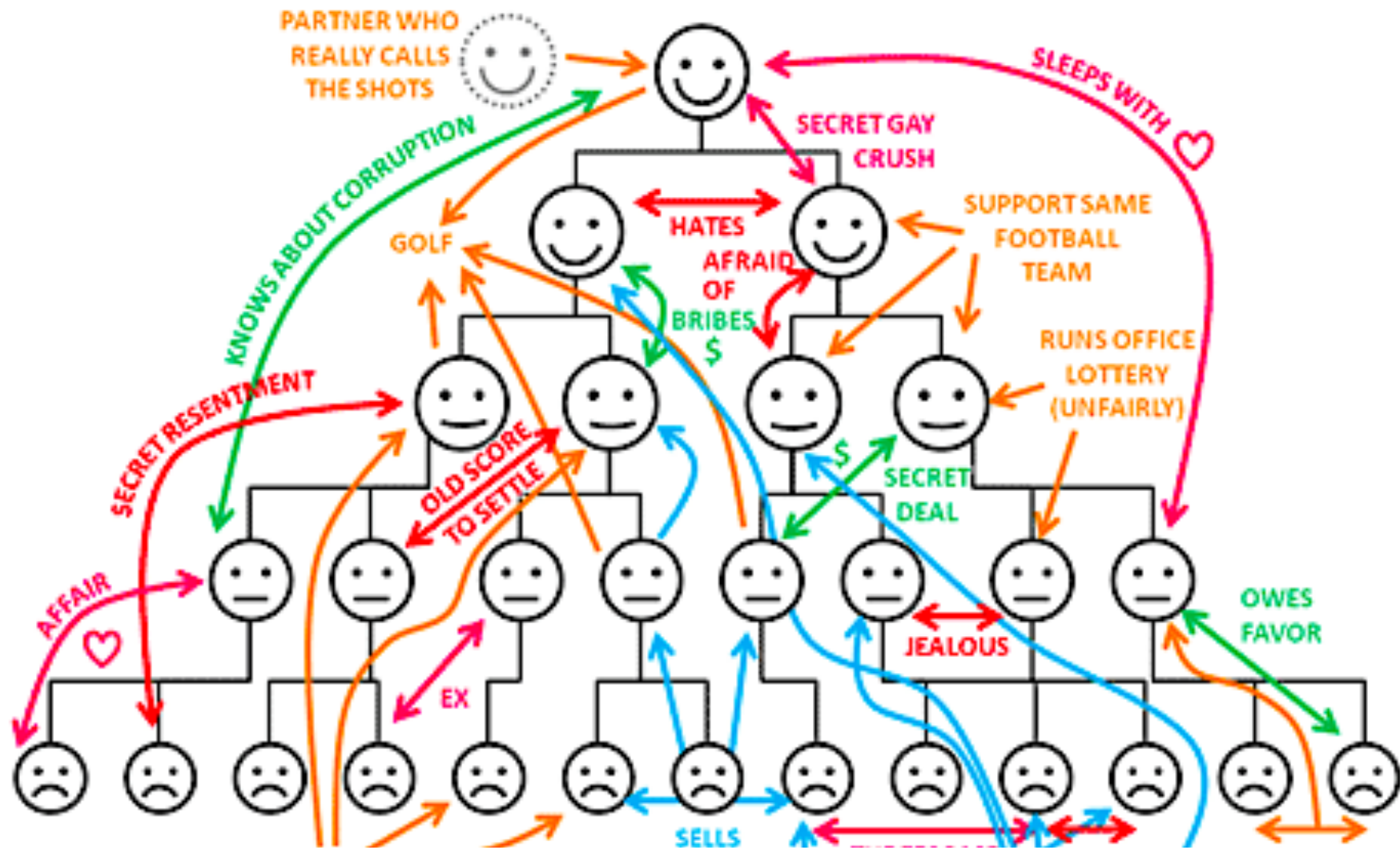
oder: warum New Work mehr ist als neue Büros.

II. **new work im kleinen.**

oder: warum New Work bei dir startet.



my LIFE



8 von 10 mitarbeiter:innen sind unglücklich.

vgl. gallup engagement studie 2022



new work im minirock.



**Aber nennt es bitte nicht „New Work“,
wenn ihr versucht, mit der alten
Pyramiden-Höher-Schneller-Weiter-Logik
lustige Massnahmen zu implementieren!**

Marion King. Les Enfants Terrible.

anders.

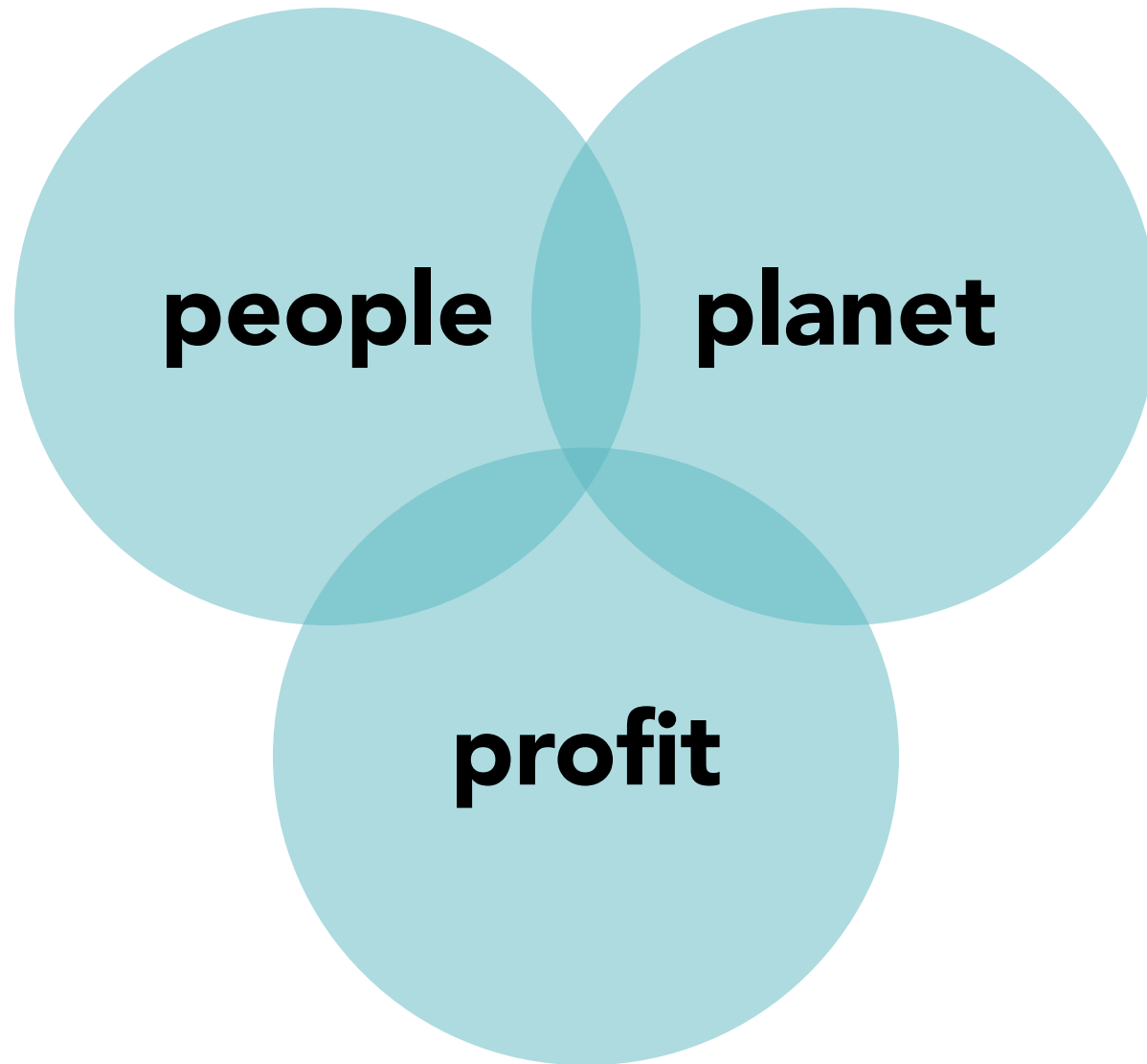
kollaborativer.

achtsamer.

pionierarbeit für neues arbeiten.



...wie bei FREITAG LAB AG.



new work

= **zukunftsfähige** Organisation.

**weniger oben.
mehr mensch.
mehr sinn.
immer lernfähig.**

veränderung in jeder faser.



strukturen.

tools und methoden.

hr.

räume.

kompetenzen.

führung.

kultur.

zukunft braucht herkunft.

zukunft braucht sehnsucht.

zukunft braucht beteiligung.

Aus: New Work needs
Inner Work.

**autonomie.
freiraum.
selbsta Ausdruck.**

**sicherheit.
orientierung.
zugehörigkeit.**



new work needs inner work.



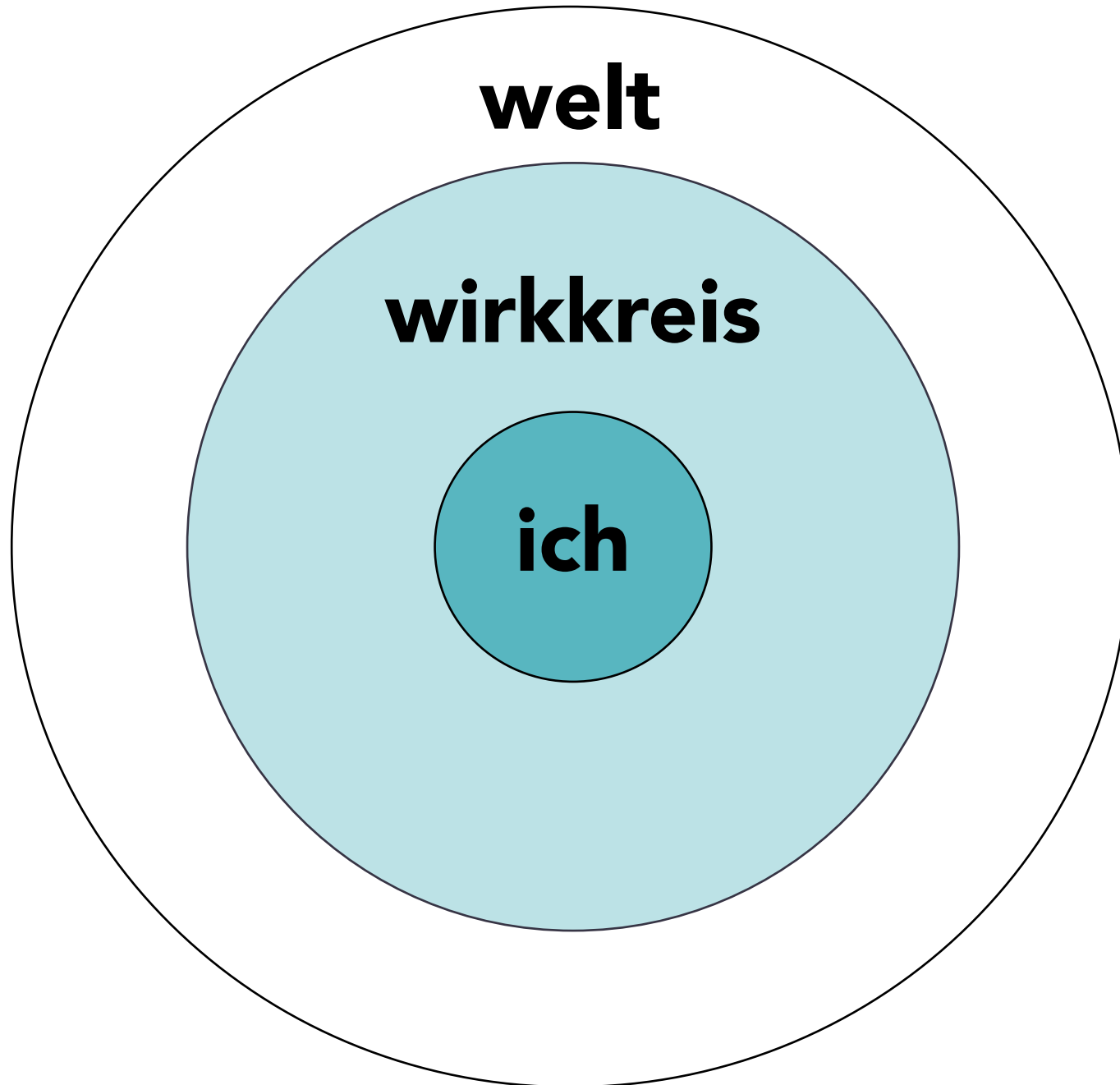
I. **new work im grossen.**

oder: warum New Work mehr ist als neue Büros.

II. **new work im kleinen.**

oder: warum New Work bei dir startet.

- I. Bilde dir eine eigene Meinung.**
- II. Schau hin. Sprich die Dinge an.**
- III. Rede nicht nur.
Komme ins Handeln.**



freigeist

experimente – aber mit plan bitte.

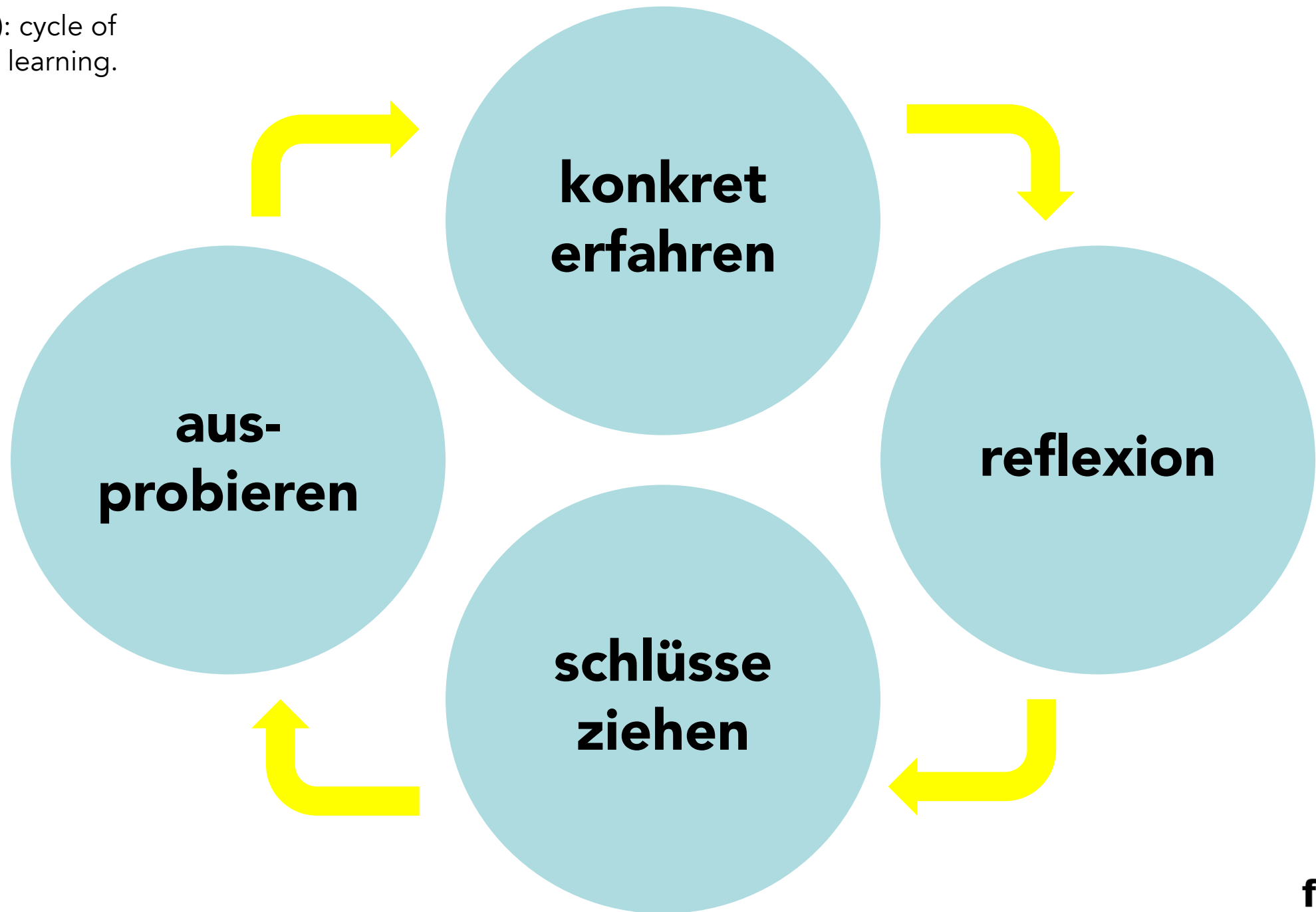
Name des Experiments:

Was erhoffen wir uns?

Wie lange machen wir das?

Wer ist verantwortlich?

Kolb (1984): cycle of
experiential learning.



new work hacks. klein und oho.



check-in.

meetings besser machen.

als team wachsen.

innere arbeit.

check-in

warum?

Ankommen.

Fokus.

Partizipation.

Verständnis.

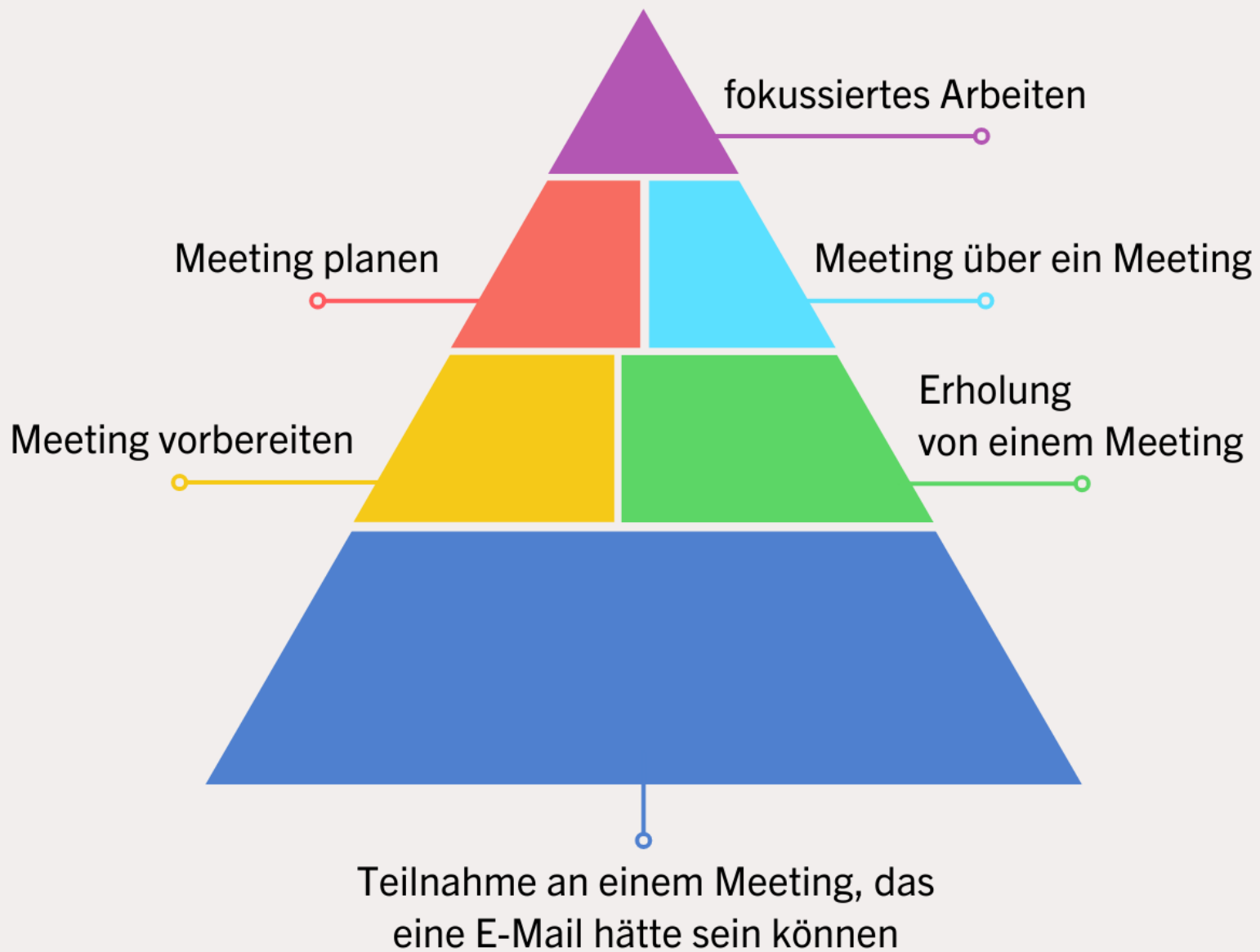
wie?

Klassisch: Wie geht es dir gerade?
oder Check-In Fragen.

Jede:r reihum, keine Diskussion.

meeting overload.





meetings

- I. Klärt das Ziel des Meetings.
- II. Ladet die ein, die wirklich einen Beitrag leisten können.
Komme nicht, wenn du das anders siehst.
- III. Keep it as short as possible!
- IV. Erstellt eine Agenda mit klarem Ablauf.
- V. Definiert wichtige Rollen (Moderator:in, Ergebnis-Hüter:in)
- VI. Macht das Meeting kontinuierlich besser.

was brauchst du?

information

feedback

entscheidung

co-creation

ELMO

enough let's move on.

BINGO

Redundanzen vermeiden. Zustimmung zeigen.

**it's good enough for now.
safe enough to try.**



4 Spaces.

Aus: The Loop Approach.

**individueller
raum**



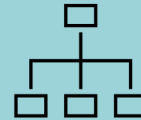
**operativer
raum**



team raum



**steuerungs-
raum**



retrospektive

warum?

**Zusammenarbeit im Team reflektieren
und verbessern**

wann?

regelmässig, z.B. 1x pro Quartal

wie?

Check-In

Themen sammeln (stop – start – continue)

Clustern und priorisieren (dot voting)

Deep Dive in Top 3

Massnahmen ableiten

Check-Out

slow down. it's not a race.





freigeist.

www.freigeist.rocks



saskia baer (dr.soc.hsg)

freigeist | joyful & deep learning experiences

c/o saskia baer
hardeggstr. 27
8049 zürich

mail: saskia@freigeist.rocks
website: www.freigeist.rocks

