



Neue Narrative

DAS MAGAZIN FÜR NEUES ARBEITEN
Gute Arbeit braucht gute Beziehungen



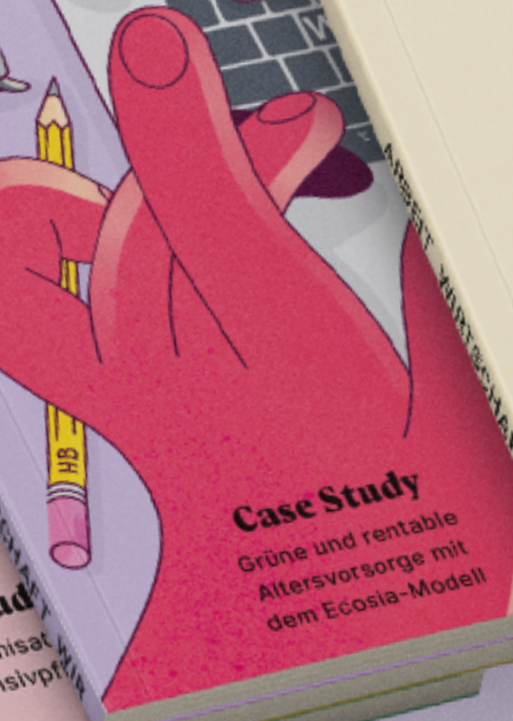
Neue Narrative

DAS MAGAZIN FÜR NEUES ARBEITEN
MEIN GEHALT



Neue Narrative

DAS MAGAZIN FÜR NEUES ARBEITEN
Case Study
Selbstorganisation in der Intensivpflege



Neue Narrative

DAS MAGAZIN FÜR NEUES ARBEITEN
Case Study
Grüne und rentable Altersvorsorge mit dem Ecosia-Modell



Neue Narrative

DAS MAGAZIN FÜR NEUES ARBEITEN
Rollenbild
So verteilt ihr Verantwortung mit modularen Rollen



Du kannst nicht alles schaffen, was du willst!
DIE LEISTUNGS-AUSGABE

Neue Narrative

DAS MAGAZIN FÜR NEUES ARBEITEN
Case Study
Mit einem iterativen Prozess in die 30-Stunden-Woche



Raum in Raum in Raum

Wo wollen wir arbeiten?

#16
Das Meeting-Spiel
Verbessert spielerisch eure Meetings
Case Study
So läuft das Remote-Onboarding bei Komoot ab
Regenerativ wirtschaften
Warum Unternehmen für den CO₂-Ausstoß im Homeoffice verantwortlich sind

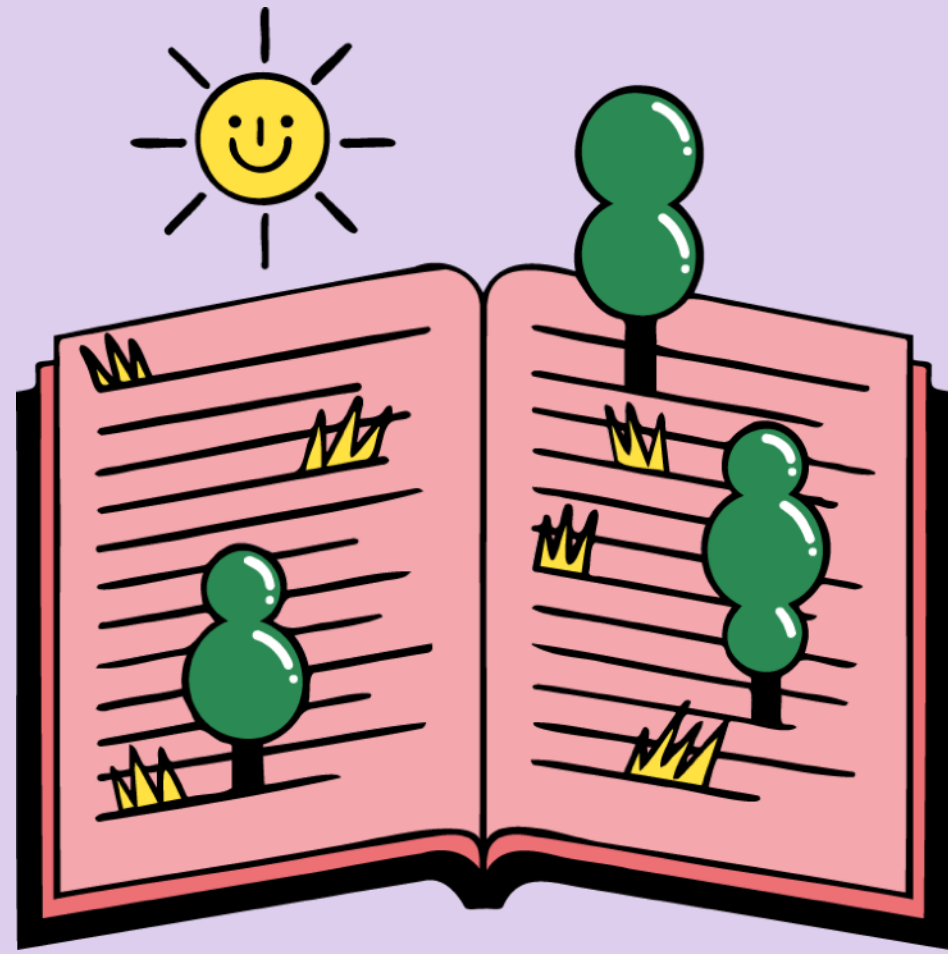
Wir befähigen Menschen dazu, eine Arbeitswelt zu gestalten, die für alle gut ist

 Neue Narrative



Eine Arbeitswelt, in der es nur um große Egos und Profite geht

Ein Unternehmen mit Haltung



verantwortungsbewusst

Verantwortungsbewusstes Wirtschaften heißt für uns, auch nachfolgende Generationen im Blick zu haben und als Unternehmen einen positiven Impact auf die Welt zu haben. Wir glauben: Wirtschaft und Verantwortungsübernahme sind keine Widersprüche.



selbstorganisiert

Wir arbeiten remote-first und selbstorganisiert. Unser Unternehmen hat keine*n CEO, unsere Redaktion keine*n Chefredakteur*in. Wir versuchen Strukturen zu schaffen, die sicherstellen dass große Egos nicht zu viel Raum bekommen.



unabhängig

Durch unsere Gründung in Verantwortungseigentum haben wir verankert, dass unser Unternehmen immer den Menschen gehört, die aktuell in ihm arbeiten. Dass wir trotzdem schon eine Finanzierungsrunde abschließen konnten, haben wir zukunfts-bewussten Investor*innen zu verdanken.



Geschlechter
gefühle

Fragwürdige Fragen

Neugier ist wichtig. In der Kolumne geht es dieses Mal deshalb um Fragen, die nicht nur deplatziert, sondern diskriminierend und verletzend sind.

Ecke des
den letzte
dass der N
An meine
und fragt
eine Frau
Ich bin
gleichzeit
keine gute
rüber und
Ahnung, e
haben, wi

Können wirklich alle alles erreichen, Amani Abuzahra?

Die Autorin und Philosophin Amani Abuzahra erklärt, warum wir bei den Erzählungen anfangen müssen, wenn wir wirklich Chancengleichheit wollen.

Amani Abuzahra



INTERVIEW
Lena Mazbacher

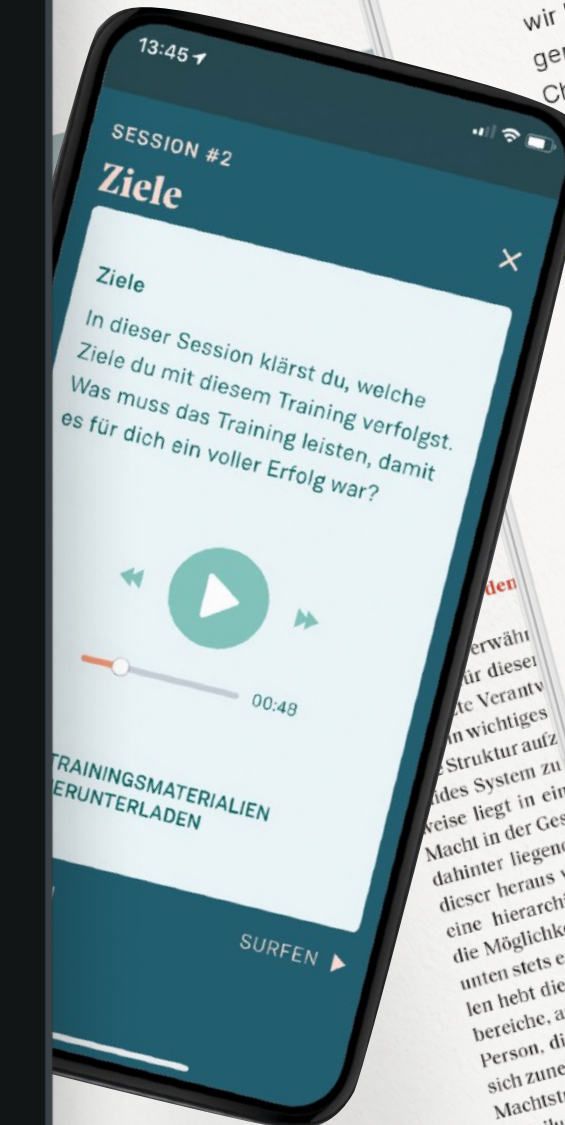
INTERVIEW
wenn Kopf und Hals von einem Tuch bedeckt werden. Die Selbstentfaltung auf professioneller Ebene wird hier enorm eingeschränkt durch Diskriminierung und der muslimischen Zugehörigkeit, weil die Frauen sichtbar als Musliminnen wahrgenommen werden. Der Satz „Die Welt steht dir offen“ trifft auf diese Frauen nicht zu.
Gilt das nur für den Beruf?
Auch außerhalb des Berufs sind der Selbstentfaltung deutliche Grenzen gesetzt. Die „Freiheiten“ von uns von den „Freiheiten“ von uns von abhängen abhängen abhängen



TOOLS

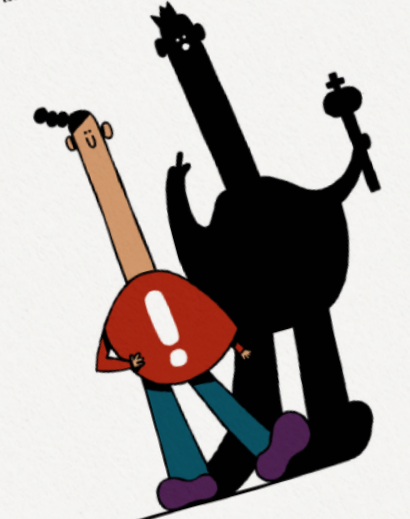
Wie baut man eine purpose-driven, people-centred und rollenbasierte Organisation, die strategisch flexibel ist und dabei den eigenen Werten treu bleibt? Hier findest du alle Werkzeuge zu den wichtigsten Bereichen deiner Organisation. Und hier erfährst du, wie du diesen Werkzeugkoffer am effektivsten verwendest.

Purpose Was ist unsere Grundaussrichtung, der Sinn und Zweck unseres Handelns?	People Wer sind die Menschen in der Organisation? Wo liegen ihre Stärken und Potenziale?	Rollen & Regeln Welche Rollen und Regeln gibt es in der Organisation? Wie verteilen wir Verantwortung?
Strategie Was sind unsere aktuellen Ziele und Prioritäten? Worauf fokussieren wir uns?	Beziehungen Wie entwickeln wir gesunde Beziehungen? Wie lösen wir zwischenmenschliche Konflikte?	Ergebnisse Wie erzielen wir effizient und effektiv Ergebnisse? Welche Tools und Prozesse nutzen wir dazu?
Werte & Prinzipien Was sind die fundamentalen Werte und Prinzipien, auf denen unsere Arbeit fußt?	Ownership & Stakeholder Wem gehört unsere Organisation? Wer sind die Stakeholder?	Geld Wie verdienen wir Geld und wie geben wir es aus? Wie kommen unsere Gehälter zustande?



Struktur aufzuheben, bedeutet auch, die Regeln zu verstehen, die im Unternehmen gelten. Wer zu verstehen, die im Unternehmen gelten. Wer beobachten gerade, dass sich die Regeln in vielen Unternehmen verändern, daher haben diejenigen einen Vorteil, die die neuen Regeln schnell lernen und adaptieren.

3. Governance und Organisationsentwicklung
Ein Prozess, der es erlaubt, die formale, reale und ideale Struktur in einem Unternehmen in Einklang zu bringen, ist kontinuierliche Governance. Damit meinen wir die Arbeit an der Struktur des Unternehmens, also das Schaffen neuer Regeln und neuer Rollen. Dafür braucht es einen formalisierten Prozess, die Hotakratie liefert beispielsweise schon einen in ihrem



- Rollenbild**
So verteilt ihr Verantwortung mit modularen Rollen
- Case Study**
Nutzer*innenzentrierte Produktentwicklung bei Tomorrow
- NN-OS**
Wie ein Magazin ohne Chefredakteur*in funktioniert

Hi, ich bin Vilma! 🦵


People & Operations

Wirtschaftsmediation

Business Coaching



Nachhaltiger Umgang mit dir selbst und deinem Team

 Energie ist eine begrenzte Ressource, mit der wir gut haushalten müssen.

 **Burnout ist die Pandemie des
21. Jahrhunderts**



Vier wissenschaftlich nachgeprüfte Lösungen für Burnout-Prävention


 **Höhere Arbeitsautonomie
ermöglichen**



Stärkenbasiertes Arbeiten

fördern

 **Weniger Lärm und
Unterbrechung**

 **Zeig, dass dir deine
Mitarbeiter*innen wichtig
sind.**

 **Bonus: Selbstkontakt
fördern**



Ressourcen

Artikel zum Thema:

- [Warum Organisationen Burn Out Prävention machen müssen](#)
- [Wie du mit Energiemanagement Stress und Frustration vermeiden kannst](#)
- [Wie ihr eure individuellen Stärken im Team stärken könnt](#)

Bücherempfehlungen:

- New Work Needs Inner Work: Rollow & Breidenbach
- Charakter Strengths Interventions: Niemic

1. Tools um höhere Arbeitsautonomie zu ermöglichen:

- [Manual To Me](#)
- [Das Rollen-Bild](#)
- Der [Wirkkreis](#)
- Der [Agiler Strategieprozess](#)

2. Tools um stärkenbasiertes Arbeiten fördern:

- [Stärken Finder](#)
- [Das Rollen-Bild](#)

3. Tools um weniger Lärm und Unterbrechung schaffen:

- [Die Kommunikations-Policy](#)
- [Zeitbudgets](#)

4. Tools um Interesse an die Probleme der Mitarbeiter*innen zu zeigen:

- [Listening Walk](#)
- [Radikal Ehrlich Sein](#)

5. BONUS: Tools um Selbstkontakt zu fördern:

- [Bedürfnisgläser](#)
- [Der Ambiguitätstoleranzreflektomat](#)

♥ Vielen Dank.

vilma@neuenarrative.de



NN Tools kostenlos testen:

-> <https://9spaces.de/organisation-testaccount-einrichten>