

GESUNDE, SELBSTBESTIMMTE ARBEITSWELTEN GESTALTEN



HEALTHY
NEW WORK

06. Juli 2021, Gastvortrag in der Vortragsreihe Berufsperspektiven für
Psycholog*innen

Vortragende: Sarah Rietze, Healthy New Work



Nutzt gerne den Chat

CHECK IN

1. Wer bist du?
2. Mit welchem Gefühl bist du heute hier?
3. Was bedeutet für dich NEW WORK?



Agenda

1. Über mich

Wer ich bin und mein Weg in die Selbstständigkeit

2. Über meine Arbeit

Was ich tue und welche Ansätze ich verfolge

3. FAQ

Eure Fragen und Diskussion

Über mich



- Bad Lausick, Leipziger Land
- Verheiratet, 2 Kinder



- Bachelor & Master in Psychologie (Leipzig, Bordeaux, Konstanz)
- Externe Promovierende in der A&O-Psychologie, Universität Leipzig (“Antecedents of Wellbeing in Agile Working Environments”)



- 2015-2017: Management Consulting, Oliver Wyman, Zurich
- 2017-2019 Intl. People Development, Vorwerk, Zurich
- 2019 Agile Coach / Scrum Master, Mercateo, Leipzig
- 2020 Gründung von Healthy New Work / Selbstständigkeit



- Systemische Personal & Business Coach
- Systemische Gruppendynamik & hypnosystemische Organisationsentwicklung
- Scrum Master & Product Owner





HEALTHY NEW WORK



HEALTHY
NEW WORK

Meine Motivation

**(Team-)arbeit nachhaltig und
gesund zu gestalten.**

- Begegnung auf Augenhöhe
- Als ganzer Mensch am Arbeitsplatz sein
- Emotionen besprechbar machen
- Autonomie und Selbstverwirklichung fördern





HEALTHY NEW WORK

Organisationsberatung für gesunde, selbstbestimmte Arbeit

- Agile Coach, Transformationsbegleiterin und Teamentwicklerin im Rahmen von agilen Transformationen
- Fokus: Entwicklung nachhaltiger Leistungsfähigkeit und Innovationskraft in den Teams
- Verknüpfung von psychologischer Forschung zu Motivation und Wohlbefinden am Arbeitsplatz mit systemischen Beratungsansätzen



HEALTHY NEW WORK

Organisationsberatung für gesunde,
selbstbestimmte Arbeit

SUSTAINAGILITY
TEAM CHECK &
INTERVENTION

AGILE COACHING
& AGILE TEAM
DEVELOPMENT

DIE SCRUM
MEISTER-
SCHMIEDE

CULTURE DESIGN
SPRINTS

New Work



HEALTHY
NEW WORK

„Zentral für die neue Arbeit ist eine Umkehrung. ... In der Vergangenheit war die zu erledigende Aufgabe in vielen Fällen das Ziel oder der Zweck. Der Mensch wurde von anderen, aber auch von sich selbst als Werkzeug benutzt, als Mittel zur Verwirklichung dieses Zwecks. ... Die Neue Arbeit ist eine nun schon mehr als 20 Jahre andauernde Bemühung, diesen Zustand umzukehren. **Nicht wir sollten der Arbeit dienen, sondern die Arbeit sollte uns dienen.** Die Arbeit, die wir leisten, sollte nicht all unsere Kräfte aufzehren und uns erschöpfen. Sie sollte uns stattdessen mehr Kraft und Energie verleihen. Sie sollte uns bei unserer Entwicklung **unterstützen, lebendigere, vollständigere, stärkere Menschen** zu werden.“

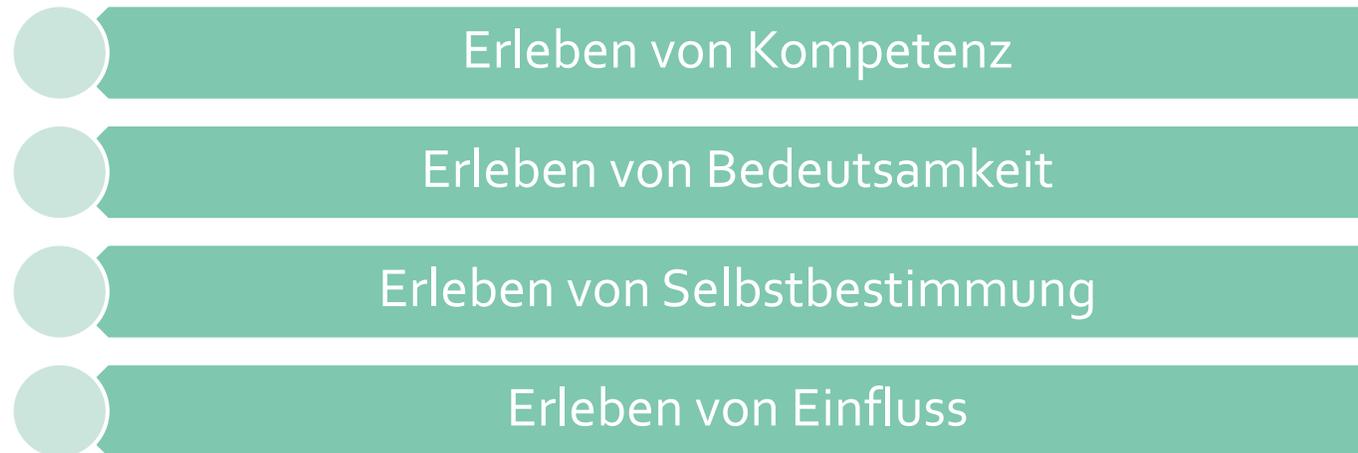
(Frithjof Bergmann, 2017)

New Work



HEALTHY
NEW WORK

- Ziel von New Work ist **das Erleben von mehr psychologischem Empowerment der Mitarbeiter**
- **Psychologisches Empowerment setzt sich aus 4 Wahrnehmungen zusammen:**





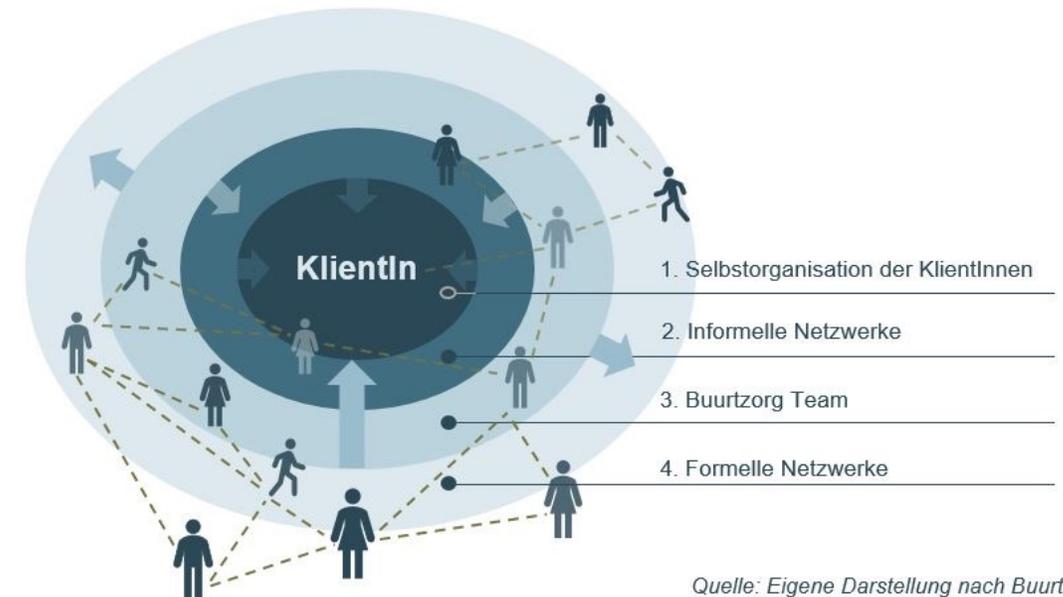
Beispiel: New Work Organisation

Ein Krankenpfleger namens Jos de Blok gründet 2006 Buurtzorg

Organisationsmerkmale

- Arbeit in selbstorganisierten, autonome Teams von 10 bis 12 Pflegekräften ohne Managerin & Teamleiter (Wertschätzung & Vertrauen)
- Fokus auf Beziehung zwischen Klient und Pflegekraft
- Fokus auf Unabhängigkeit & Unterstützungsnetzwerk
- Jeder Patient wird von 1 oder 2 festen Pflegekräften betreut (Fürsorge / Nähe)
- Keine Zeitmessung der Interaktionen mit den Patienten
- Managementaufgaben (Finanzen, Urlaubsplanung, Klientenaufteilung etc.) untereinander aufgeteilt
- Firmenzentrale mit 28 MA, insgesamt mehr als 9000 Pflegekräfte beschäftigt

Das Buurtzorg Modell





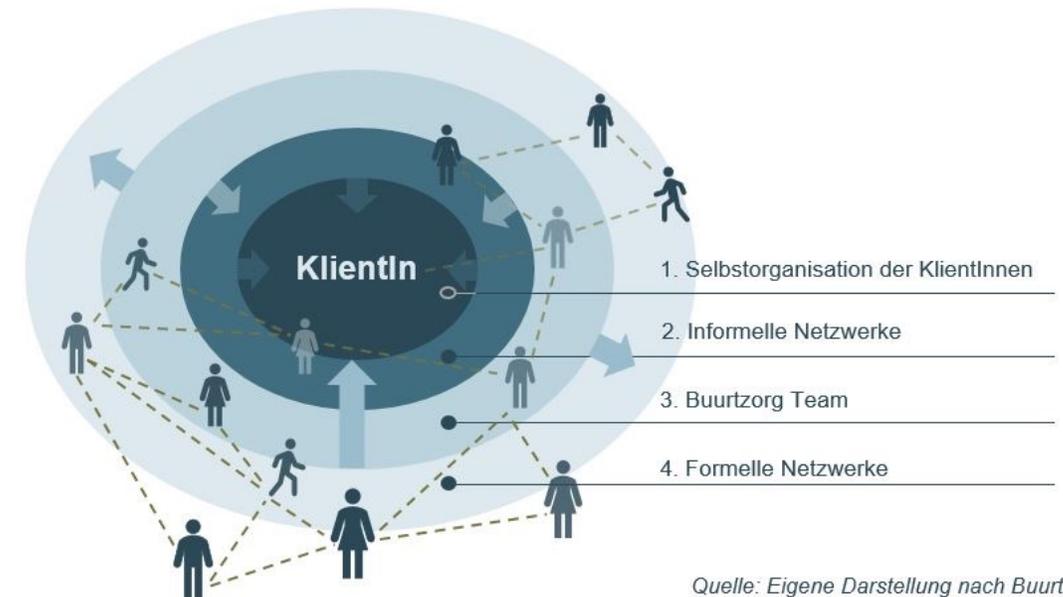
Beispiel: New Work Organisation

Ein Krankenpfleger namens Jos de Blok gründet 2006 Buurtzorg

Finanzielle Bilanz

- 40% weniger Besuchszeit von Nöten als vom Arzt verschrieben (*Fokus darauf, möglichst unabhängig zu werden*)
- 30% der Einweisungen in die Notaufnahme wurden vermieden (*Probleme werden früh bemerkt*)
- Jährliche Einsparungen für das holländische Sozialversicherungssystem in Höhe von mehreren hundert Millionen Euro

Das Buurtzorg Modell



New Work-Maßnahmen



HEALTHY
NEW WORK

Grundhaltung

- Mensch im Mittelpunkt (Kunde, Mitarbeiter)
- Kontinuierliche Verbesserung / Kaizen
- Vertrauen & Psycholog. Empowerment
- Achtsamkeit
- Ambiguitätstoleranz
- Work-Life-Blending

Kultur

- Psychologische Sicherheit & offene Fehlerkultur
- Agile Kultur (Flexibilität)
- Feedback-Kultur
- Die lernende Organisation
- Sinnorientierung
- Resilienz & Gesundheit
- Selbstverantwortung
- Diversität

Arbeitsgestaltung

- Neue / offene Bürokonzepte
- Arbeitsortautonomie (Home & Mobile office, coworking spaces, ..)
- Arbeitszeitautonomie (Gleit- & Teilzeit, Job Sharing, Vertrauensarbeitszeit, Sabbatical, Arbeitszeitkonten)

Organisation

- Verflachung der Hierarchien
- Agile Organisation
- Holokratie
- Soziokratie
- Spotify-Model
- Evolutionäre Organisation (teal org.)
- Unternehmen in Verantwortungseigentum

Strategie

- Objectives & Key results
- OS Canvas (Betriebssystem)
- Lean Start up
- Organizat. Ambidextrie
- Corporate Social Responsibility & Nachhaltigkeit / circular economy / fairstainability

Zusammenarbeit

- Agile Arbeit (z.B. Scrum, Kanban, XP)
- Qualitätszirkel
- Betriebl. Vorschlagswesen
- Crowd Work
- Community of Practices
- Virtual team collaboration / remote teams
- Teilautonomie Gruppen

Methoden

- Design Thinking
- Design Sprint
- Loop Approach
- Lean Change Management
- Getting Things Done
- Working out loud
- Innovationsgaragen
- Barcamps, Hackathons, LabDays

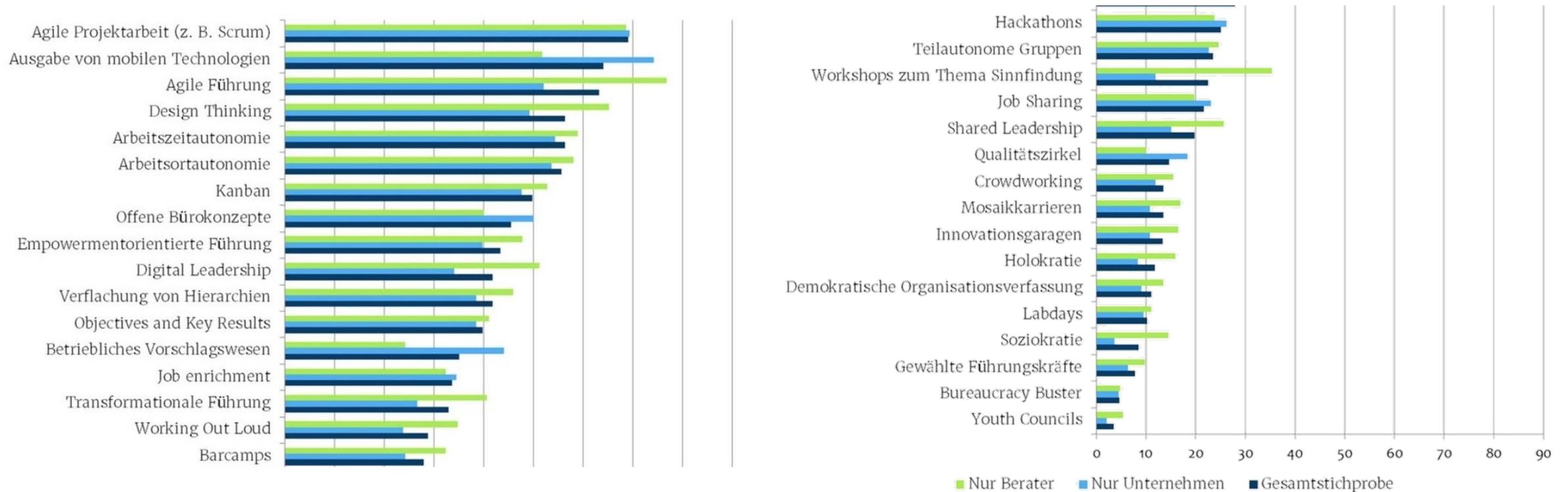
Führung

- Agile leadership
- Self-organized teams
- Servant leadership
- Shared leadership
- Human-centered leadership
- Ambidextrous leadership
- Digital leadership
- Emotional leadership
- Gewählte Führungskräfte



Einsatz verschiedenen New Work Maßnahmen

Ergebnisse aus dem New Work-Barometer 2020

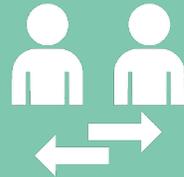




Was beinhaltet Agiles Arbeiten?



Iterative
process



Short feedback
cycles



Continuous
improvement



Adaptability/
flexibility



Testing /
experimenting



Co-creation &
self-organization



Customer
centricity

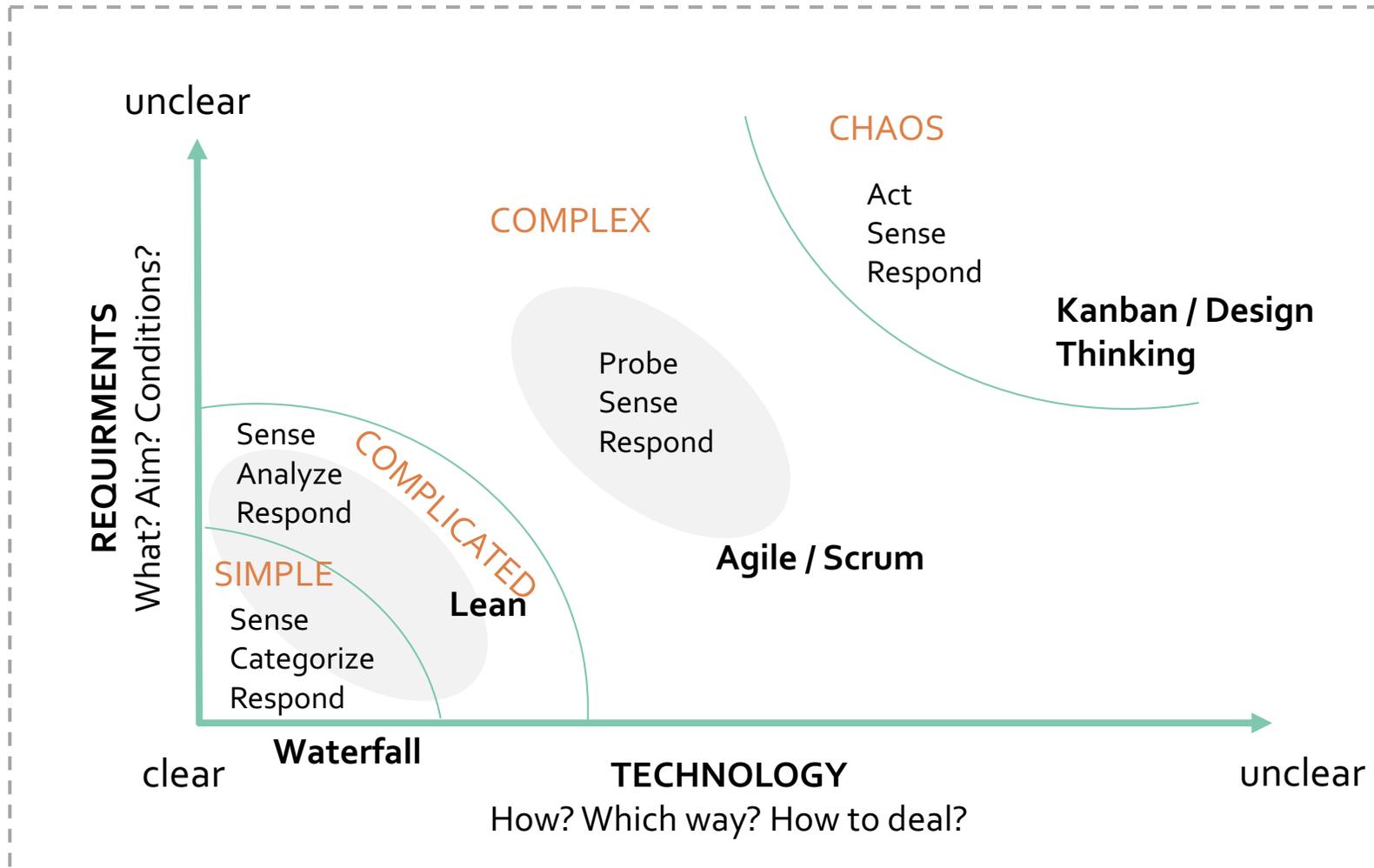


Incrementation

Warum brauchen wir agile Ansätze?



HEALTHY
NEW WORK

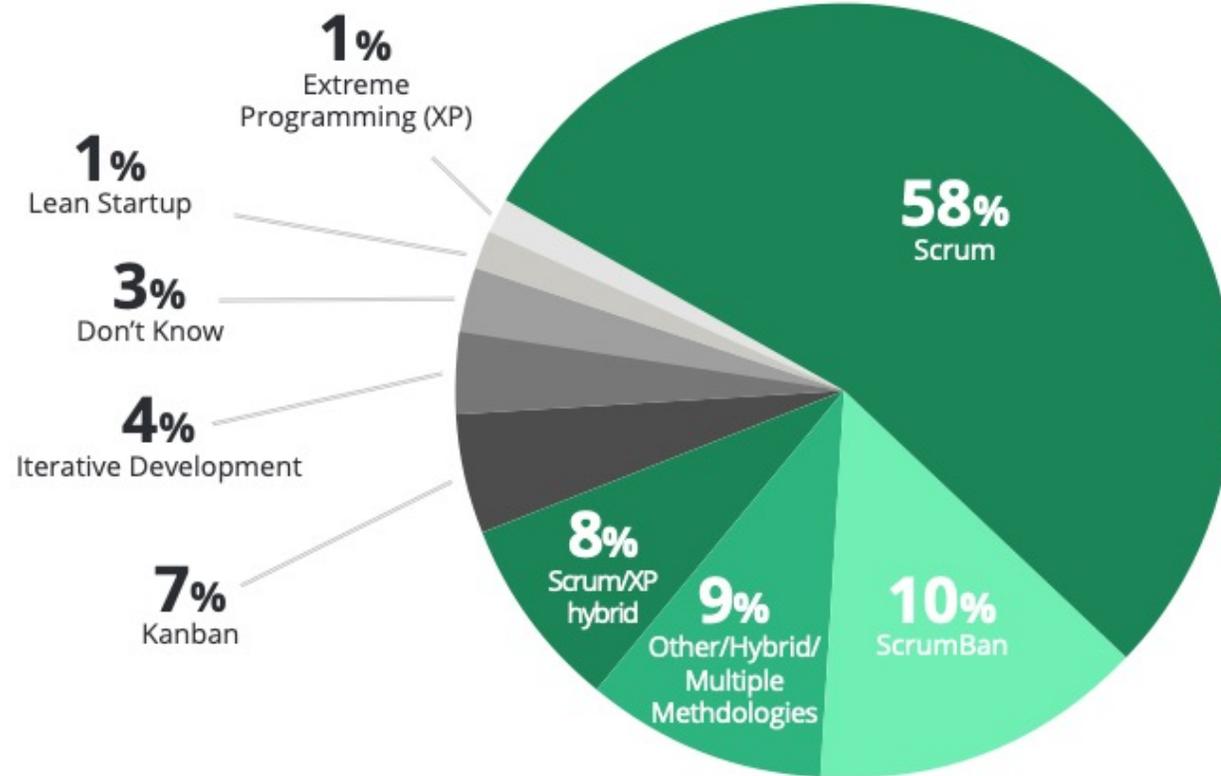


STACEY/ CYNEFIN MATRIX

Agile methodologies used



HEALTHY
NEW WORK



Total exceeds 100% due to rounding.

Source: 14th Annual State of Agile Report (Data from 2019 conducted by Digital.ai)



Ken Schwaber & Jeff Sutherland

The Scrum Guide

The Definitive Guide to Scrum: The Rules of the Game

November 2020

Purpose of the Scrum Guide.....	1
Scrum Definition	3
Scrum Theory.....	3
Transparency	3
Inspection	4
Adaptation	4
Scrum Values	4
Scrum Team	5
Developers	5
Product Owner.....	5
Scrum Master.....	6
Scrum Events	7
The Sprint.....	7
Sprint Planning.....	8
Daily Scrum	9
Sprint Review	9
Sprint Retrospective	10
Scrum Artifacts.....	10
Product Backlog	10
Commitment: Product Goal.....	11
Sprint Backlog	11
Commitment: Sprint Goal.....	11
Increment.....	11
Commitment: Definition of Done	12
End Note	13
Acknowledgements	13
People	13
Scrum Guide History	13

The Scrum Guide:

<https://www.scrumguides.org/docs/scrumguide/v2020/2020-Scrum-Guide-US.pdf>

Only 13 pages



Scrum Definition

Scrum is a lightweight framework that helps people, teams and organizations generate value through adaptive solutions for complex problems.

Rollen eines idealen SCRUM MASTERS



Trainer*In

Coach

Moderator*In

Prozess-
begleiter*In

Zeit-
manager*In

Vermittler*In

Teammanager*In

Stakeholder-
Manager*In

Projekt-
manager*In

Organisator*In

Methoden-
experte*In

Kommunikator*In

Beobachter*In

Mediator*In

Change Agent

Servant
Leader

DIE ROLLE DES SCRUM MASTERS



HEALTHY
NEW WORK

FRAGEN & DISKUSSION

Kontakt

Sarah Rietze

info@healthynetwork.com

+49 151 171 451 29

www.healthynetwork.com



HEALTHY NEW WORK