

CHALLENGE



Setze deine Punkte auf die...



Selbstbestimmtes, unabhängiges Arbeiten

Wir haben Mühe, die gewonnene Flexibilität und Verantwortung auszuspielen (dimido Effekt)

Hybrid Working (Tech & Skills)

Ich fühle mich unsicher in der Anwendung von hybriden Besprechungen

Flexible Arbeitsorte (Verhalten)

Ich habe Mühe den Überblick zu behalten, wenn mein Team nicht physisch präsent ist

Kultur

Wir haben Schwierigkeiten, die Zugehörigkeit im Team aufrecht zu erhalten (hybrid culture etc.)

Digital - Analog

Wir haben papiergebundene Prozesse, die uns die rein digitale Arbeit erschweren.

Infrastrukturdimensionierung

Wir finden es herausfordernd, die richtige Dimensionierung einer flexiblen Infrastruktur zu finden (Ratio, Teamtage, Hybrid etc...)

Regeln

Wir haben zu viele oder keine klaren Regeln, wo und wie wir arbeiten dürfen



 www.ost.ch

8. St.Galler New Work Forum 2025

Willkommen auf der Seite des 8. St.Galler New Work Forums!



 www.ost.ch

Workshop: Saskia Hinger, Fleur Praetorius & Ruggero Cramerì - Leadership in der Neugestaltung unserer Arbeitsformen

8. St. Galler New Work Forum 2025

Leadership in der Neugestaltung unserer Arbeitsformen

Saskia Hinger | Lead Strategist | Studio Banana
Fleur Praetorius | Design Strategist | Studio Banana
Ruggero Cramerì | Change Coach | crativ GmbH

Kurzworkshop

Was ist die Rolle von uns als Führungskräften und vor welchen Herausforderungen stehen wir in der Neugestaltung unserer Arbeitsformen? Gemeinsam überlegen wir uns anhand von Beispielen, wie wir Partizipation fördern und dennoch den richtigen Rahmen schaffen, damit alle Teil einer kollektiven Lösung werden.

Wir erfahren pragmatische Ansätze zur Einführung neuer Arbeitsformen und lernen entsprechende Werkzeuge kennen.

Organisation: Als Teil des changerebels.ch Netzwerks haben wir uns zusammengetan, weil wir unseren Kunden keine 0-8-15-Lösungen zumuten. [Studio Banana](http://StudioBanana) gestaltet Arbeitswelten und [CRATIV GmbH](http://CRATIV) begleitet die damit verbundene Veränderung, ganz einfach...



Saskia Hinger

Saskia Hinger arbeitet als Lead Strategist in den strategischen Phasen von New Work Projekten - im Zentrum steht für sie die Frage, wie Zusammenarbeit in Zukunft für sich entwickelnde Organisationen gestaltet und wie die gemeinsamen Interaktionen aktiv kuratiert werden können. Dabei beleuchtet sie, welche Relevanz der physische Ort in einem ganzheitlich gedachten Konzept spielen wird, um sowohl strategische Ziel wie auch alltägliche Prozesse bestmöglich zu unterstützen.



Fleur Praetorius

Fleur Praetorius arbeitet als Design Strategist an der Schnittstelle von Mensch, Raum und Organisationskultur. Mit ihrer Leidenschaft für kollaborative Prozesse hat sie ein besonderes Interesse daran, Nutzer aktiv in den Designprozess einzubeziehen und Arbeitswelten zu gestalten, die sowohl die Bedürfnisse verschiedener Nutzergruppen berücksichtigen als auch nachhaltige, zukunftsorientierte Lösungen für Organisationen schaffen.



Ruggero Cramerì

Ruggero Cramerì begleitet seit vielen Jahren Unternehmen auf dem Weg zur grenzenlosen Zusammenarbeit. Mit Leidenschaft unterstützt er Organisationen und ihre Mitarbeitenden dabei, in neue, selbstorganisierte Arbeitswelten einzutauchen. Sein erklärtes Ziel: das Leben von Menschen zu vereinfachen und dabei Nutzen für Unternehmen zu stiften. Zusammen mit seinem Team erfindet Ruggero die Arbeitsplatzkonzepte von morgen, mischt Generationen auf und erfindet Regeln neu.



DAVE & UNA - EIN BEISPIEL DES KANTONS ST.GALLEN



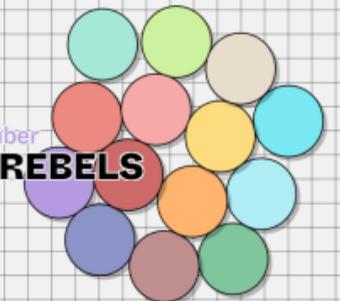
Hey... wir sind Dave & Una
Wir begleiten im Kanton St.Gallen die partizipative Erarbeitung eines Arbeitskonzeptes für den Standort Davidstrasse/Unterstrasse. Wir gehen iterativ vor und entwickeln uns von Phase zu Phase weiter...



So sind wir vorgegangen....



Mehrerfahren über
CHANGE REBELS



www.thinkmychange.com



Community & Kommunikation



COOL

Zielgruppenorientiertes Co-Design
(Leadership gibt Rahmen, Explorer geben Inhalt...) Partizipation unterstützt die Veränderungsbegleitung durch automatisches Buy-in



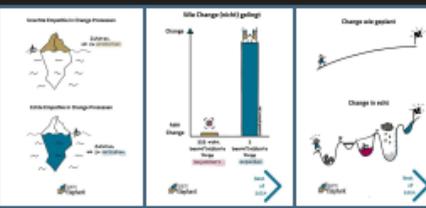
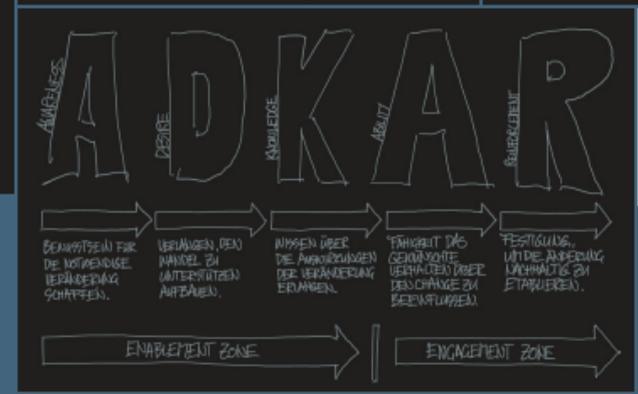
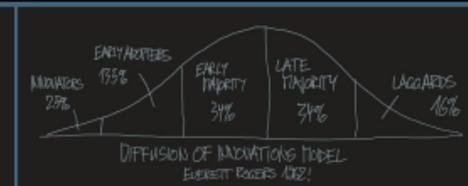
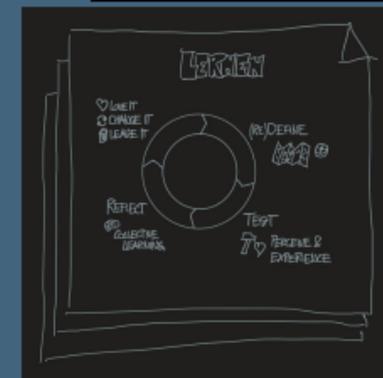
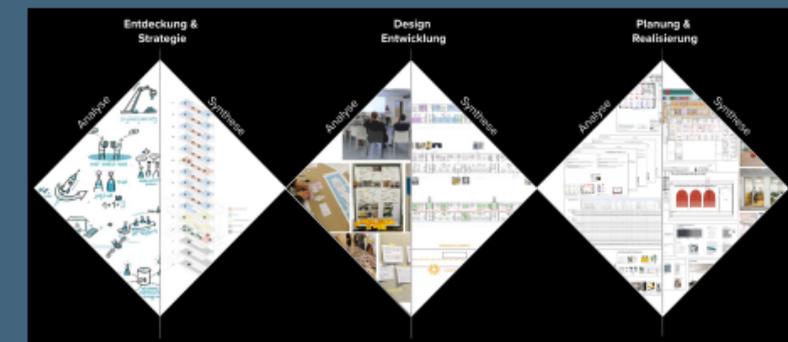
Prototyping
Einfach machen! Erfahrungen provozieren & Learnings ableiten

Prosumer Engaging
(Producer-Consumer) Funnetwork & Teambuilding (shared memories)

Kommunikation & Community über Avatars
Persönlichkeiten als Begleitende (vermenschlichen)

Flexibilität im Prozess
Mit der bestmöglichen Hypothese starten (customized Best Practice) und im Projekt auf neue Gegebenheiten hin anpassen

Prototyping & Value Streams



CRATIV Impuls zur pragmatischen Büroplanung



Inspiration Office Etikette



Inspiration Leadership Selfevaluation



Lasst uns im co-kreativen Prozess das Middle Management nicht vergessen! Oft werden nur Top Manager & Explorer involviert. Das Middle Management hat aber eine wichtige Rolle, die neue Arbeitsweise im Alltag dann in den Teams zu leben.



Ein räumliches Zugehörigkeitsgefühl kann man auch anders gestalten als über zugewiesene Arbeitsplätze, wie z.B. Mitgestaltung durch partizipative Prozesse, Zugehörigkeit zu Nachbarschaften etc.

Egal über welche Verhältnisse die Veränderung getriggert wird (Organisation, Technologie, Infrastruktur)... Die Massnahmen finden Erfahrungsgemäss durchgängig zu 2/3 auf der Verhaltensebene und zu 1/3 auf der Verhältnisebene statt.



Den grössten Challenge sehen wir in der Entwicklung von kollektiven Arbeitsweisen im rekursiven Dialog mit dem Team.

Wichtig ist es, Flexibilität in unsere Gestaltung mit einzuplanen. Es wird immer Elemente geben, die in der Realität anders genutzt werden als gewünscht. Hier sollte es genug Flexibilität zur Anpassung geben.



Unsere Kunden haben häufig die Sorge, dass sie in Zukunft zu wenig Platz haben. Wir sorgen uns eher, dass es zu viel leere Flächen gibt. Wir wollen belebte Räume schaffen, für das Wohlbefinden, aber auch aus Effizienz- und Nachhaltigkeitsgründen.



Eine klare Vision, die über partizipative Prozesse mit den Führungskräften entwickelt wird, begleitet uns als Leitfaden durch das ganze Projekt. Führungskräfte sind dabei wichtige Vorbilder, diese Vision dann auch aktiv zu leben.



Die grösste Gefahr in Bezug auf die Büro Neugestaltung sehen wir in der Projektion der bekannten IST-Situation in die Zukunft.



TENDENZ	HANDLUNGSELD: REFLEKTIONSFRAGEN	HANDLUNGSELD: EMPFEHLUNGEN
<p>Führung auf Distanz</p> <p>Wie oft machst du mehr als 200m Abstand?</p> <p>5 4 3 2 1</p> <p>100% Distanz gegenüber 0% Distanz gegenüber</p>	<p>Wie ist meine heutige Art der Führung?</p> <p>Wie weit bin ich als Führungskraft unterwegs? Wie erlebe ich mich?</p> <p>Wie zufrieden bist du mit deiner Führung auf Distanz?</p> <p>Wie zufrieden bist du mit deiner Führung in der Nähe?</p> <p>Welche Aspekte begleiten meinen Alltag hinsichtlich einer Führung auf Distanz?</p> <p>Welche Chancen sehe ich in dieser Rolle?</p>	<p>Periphrastisches Wissen & Können zum Thema ausbauen</p> <p>Informieren dich über Methoden/Video und bring dich vorerst möglichst vertiefte auf den neueren Stand und reflektiere wie du dich darmit</p> <p>Wegen nicht nur die Führung auf Distanz gibt es kein Scheitern, das für alle die Wundenformel bietet und kann ganz individuell aussehen</p>

TENDENZ	HANDLUNGSELD: REFLEKTIONSFRAGEN	HANDLUNGSELD: EMPFEHLUNGEN
<p>Vertrauen im Team</p> <p>Wie oft machst du mehr als 200m Abstand?</p> <p>5 4 3 2 1</p> <p>100% Distanz gegenüber 0% Distanz gegenüber</p>	<p>Welche drei Themen gibt es, wo du dir vorstellen kannst, die unterschieden gegenüber dem Team zu überlassen?</p> <p>Wohin fühlst du dich sicher?</p> <p>Welche Themen können auf dem kurzen Distanzweg innerhalb des Teams besprochen werden, ohne dass (eine Führungsperson) zu involviert?</p>	<p>Belebe das Team aber mit ein Thema ein und sprich mit ihnen darüber</p> <p>Was können sie sich dabei vorstellen?</p> <p>Hast du schon mal beige, einen Check-in-Dialog? Verwendet?</p>

TENDENZ	HANDLUNGSELD: REFLEKTIONSFRAGEN	HANDLUNGSELD: EMPFEHLUNGEN
<p>Dein Arbeitsplatz</p> <p>Wie oft machst du mehr als 200m Abstand?</p> <p>5 4 3 2 1</p> <p>100% Distanz gegenüber 0% Distanz gegenüber</p>	<p>Wie beeinflusst dein Büro Setting deine Führung und die Interaktionen die du mit deinem Team?</p> <p>Arbeitsst du eher in 1:1, mit offener Tür im Fall eines Einzelbaus, befindetst du dich im selben Raum wie dein Team, bist du eher unterwegs in Meetings oder läuft die Führung unabhängig von physischen Raum?</p> <p>Wills du unabhängig von Raum (und Zeit) führen, hast du dafür digitale Kanäle geschaffen? Wenn ja, welche und wie funktionieren diese?</p>	<p>Frage offen in deinem Team, was deine Setting bei ihnen aussieht</p> <p>Hast du gemeinsam ein virtuelles Gespräch</p> <p>Hast deinen Arbeitsplatz (physisch als auch digital) als eine Art "Führungskatalysator"?</p> <p>Arbeitsst du "besuchen" - Bspw. wenn dein Team nicht immer im Büro ist - Wie stellst du sicher, dass du und dein Team gemeinsame Qualitätszeit habt? Welcher Mehrwert entsteht dabei? (Tägig in welcher Struktur du dich befindest)</p>

TENDENZ	HANDLUNGSELD: REFLEKTIONSFRAGEN	HANDLUNGSELD: EMPFEHLUNGEN
<p>Selbstständigkeit des Teams</p> <p>Wie oft machst du mehr als 200m Abstand?</p> <p>5 4 3 2 1</p> <p>100% Distanz gegenüber 0% Distanz gegenüber</p>	<p>Wann delegierst du aktuell anstatt das Team selbstständig entscheiden/entscheiden zu lassen?</p> <p>In welchen drei Bereichen könnte das Team selbstständiger arbeiten?</p> <p>Welche Einzelstellung kann ich beenden, die Team selbstständig zu entscheiden statt zu delegieren?</p> <p>In welchen Themen kannst und möchtest du das Team befähigen?</p>	<p>Belebe das Team aber mit ein Thema ein und sprich mit ihnen darüber</p> <p>Wann es die Chance Möglichkeiten für das Team eigene für Mitarbeiter ein Junior Rollen zu Senior Rollen schrittweise heranzuführen</p> <p>In welchen Rollen kann und möchte das Team selbstständiger werden?</p> <p>Welcher Austausch im Team kann einen positiven Einfluss haben</p> <p>Sorge für regen Wissensaustausch auf formaler Ebene und ermöglichte Zeit und Ort für dein Team in Form von individuellen und informellen (sozialen) Austausch nach gegenseitig zu unterstützen und zu inspirieren</p>

change in der büro neugestaltung

In den letzten Jahren haben wir viele Büro Neugestaltungsprojekte mit partizipativen Methoden begleitet, um die Zusammenarbeit zu fördern. Wir teilen Einblicke und praktische Tipps zur pragmatischen Büroplanung.

Impuls August 2024

erfahrungsschatz zur büro neugestaltung

Wir haben viel Impuls Change in der Büro Neugestaltung eine Vorlage gemacht, die Führungskräfte dabei unterstützt, mit ihrem Team die richtigen Fragen zu stellen, um damit eine Team-Veränderung herbeizuführen. Ford hat es so wie wir es haben und hat es gemacht.

Checklist August 2024

Change sometimes sucks!

dimido effekt

Gemeinsames Lernen und Teilen: Die Evolution der Arbeitsweisen

Blog Februar 2023

im tal der tränen

VERÄNDERUNG: Vom Wir zum Ich - Das Tal der Tränen und die Kunst der Begleitung

Blog Juni 2022

Office-Etikette

- Home Office vs Präsenz
- Stauraum
- Flex Desk & Clean Desk
- Calls/ Telefonate/ Meetings
- Drucken
- Wetere Themen

Flex Desk & Clean Desk

Wie oft machst du mehr als 200m Abstand?

5 4 3 2 1

100% Distanz gegenüber 0% Distanz gegenüber

Drucken

Wie oft machst du mehr als 200m Abstand?

5 4 3 2 1

100% Distanz gegenüber 0% Distanz gegenüber

Wetere Themen

Wie oft machst du mehr als 200m Abstand?

5 4 3 2 1

100% Distanz gegenüber 0% Distanz gegenüber

DISKUSSION

CHECK-OUT

I like 👍
I wish 🎁
I wonder ?

My Take Outs 🛒



Nimi mit:				
Nimi mit:				
Nimi mit:				
Nimi mit:				