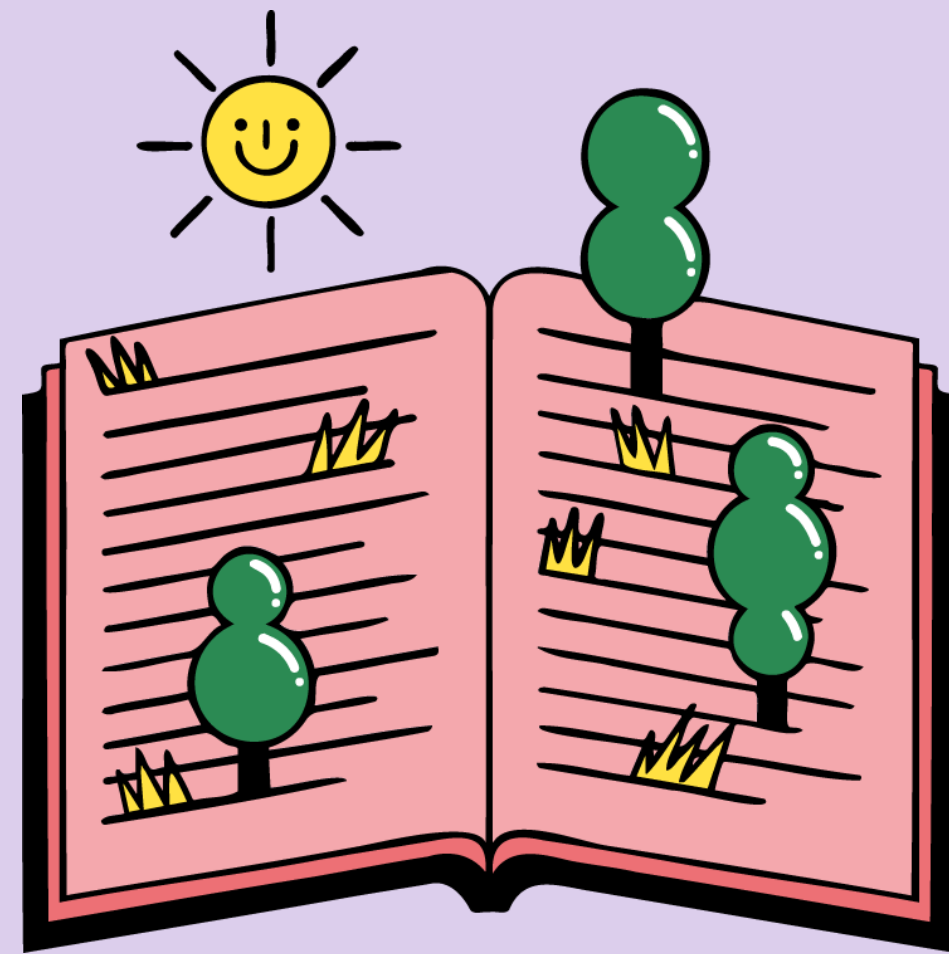




Wir befähigen Menschen dazu, eine Arbeitswelt zu gestalten, die für alle gut ist



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
weshalb manche Fragen trotzdem
nur deplatziert, sondern diskrimin
und verletzend sind.

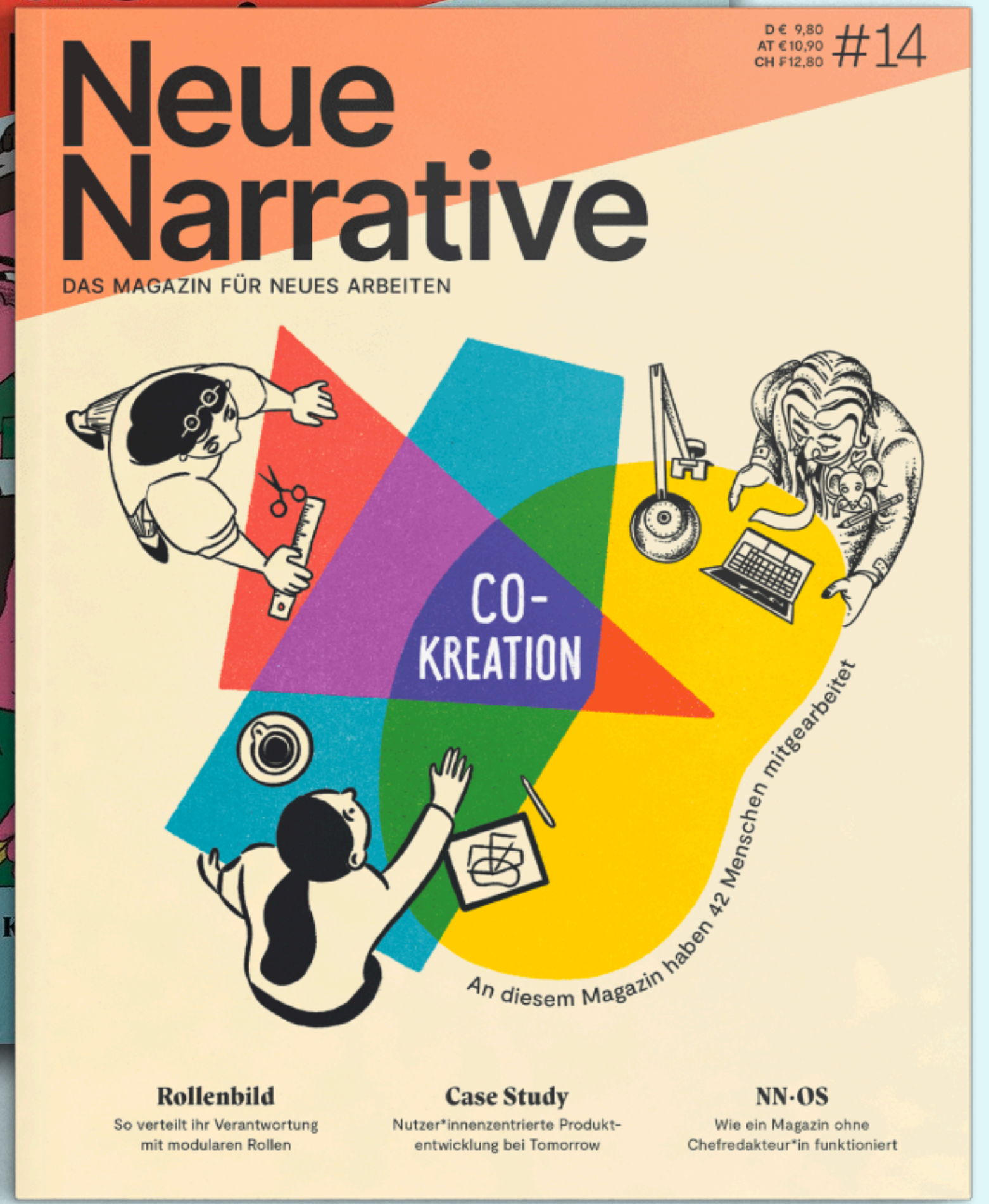
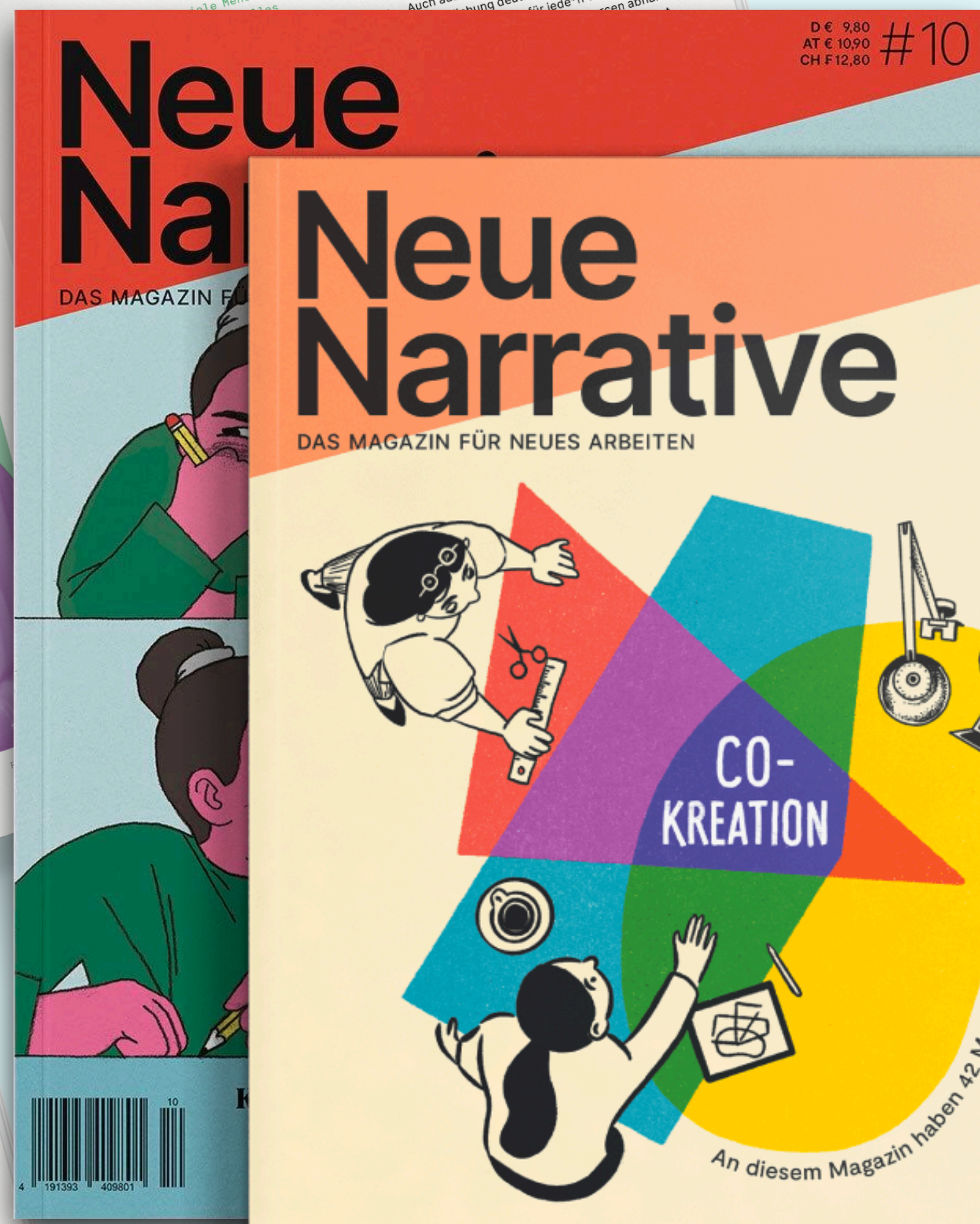
Ecke des
den letzte
dass der M
An meine
und fragt
eine Frau
Ich bi
gleichzeit
keine gute
rüber und
Ahnung, i
haben, wi

Können wirklich alle alles erreichen, Amani Abuzahra?

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



INTERVIEW
Lena Marbacher



nehmen zu haben, bedeutet auch, die Regeln
zu verstehen, die im Unternehmen gelten. Wer
weiß, wie Macht und Einflussnahme funk
tionieren, kann auch Einfluss nehmen. Wir
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 Gover
nance. 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 Hierarchie
liefert beispielsweise schon einen in ihrem

Was meine ich eigentlich, wenn ich von Selbstorganisation spreche?

Eine kurze Definition



Mit Selbstorganisation werden im Kontext von → New Work Arten der Zusammenarbeit beschrieben, die **keiner Top-down-Planung und -Kontrolle** folgen und nicht auf einer starren Hierarchie basieren. **Systeme steuern sich damit aus sich selbst heraus.**



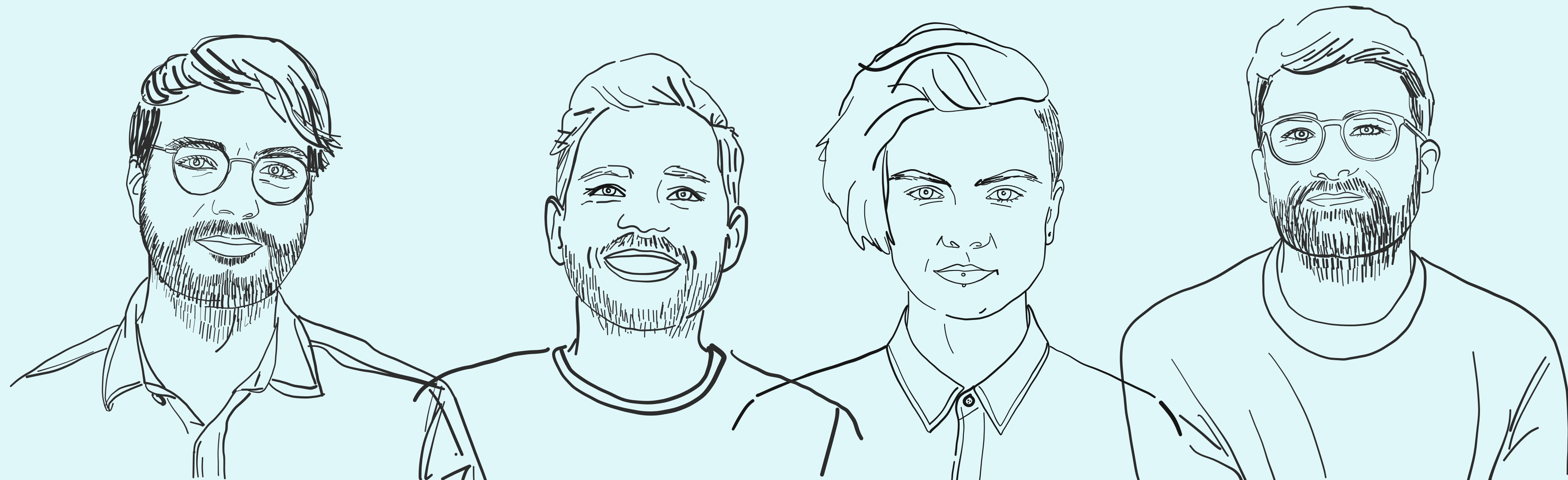
Selbstorganisation heißt nicht, **dass es keine Hierarchien gibt**

Der wichtigste Baustein unserer Organisation ist das Rollenmodell. Statt herkömmlicher Positionen gibt es bei uns Rollen. Rollen sind kleinteiliger als Positionen und lassen sich stärker an die tatsächlichen Bedürfnisse eines Teams anpassen. Immer wenn es irgendwo ein Verantwortungsvakuum gibt, schaffen wir eine Rolle. Wer eine Rolle inne hat, trifft am Ende auch die Entscheidung. Hat die Rolle nächstes Mal eine andere Person, trifft sie die Entscheidung.

~~CHEFREDAKTEUR*IN~~



ROLLENBASIERTE ORGANISATION



Positionen vs. Rollen

Eine modulare Form der Zusammenarbeit

Hallo!
Mein Name ist Lena und ich bin

Redakteur*in

Position

- Eine Position ist starr. Ein Unternehmen schreibt sie aus und sucht einen Menschen, der sie ausfüllt.
- In klassischen Organisationen hat jede Person genau eine Position inne, die es in Vollzeit auszufüllen gilt.
- Eine Position ist breit angelegt und enthält in der Regel sehr viele, unterschiedliche Verantwortlichkeiten. Sie zentriert viel Entscheidungsmacht.

Rolle

Hallo! Mein Name ist Lena und meine Rollen sind:

Autor*in

Poster-Gestaltung

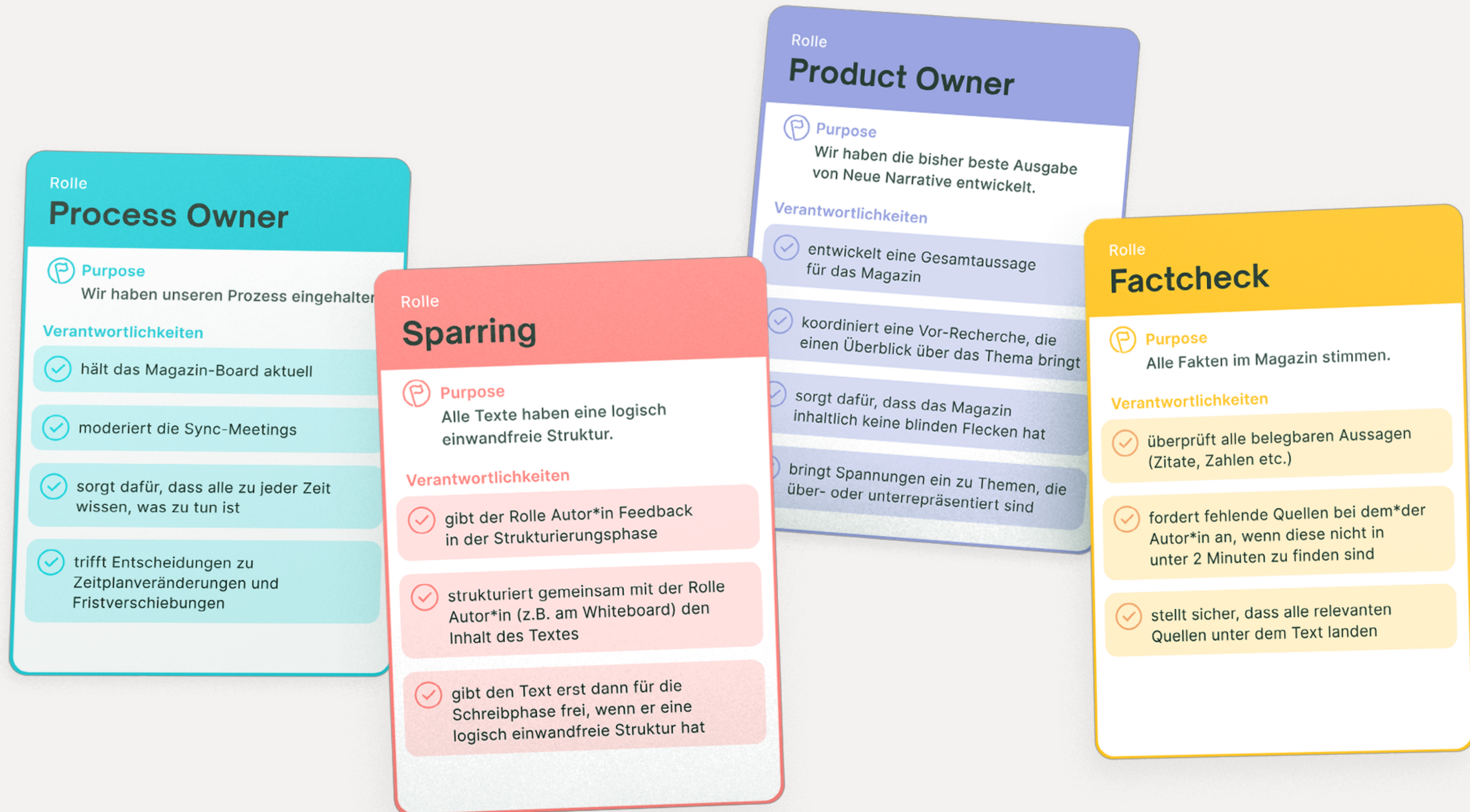
Anti-Diskriminierung

Newsletter-Autor*in

- Eine Rolle ist flexibel und vom Bedarf her gedacht: Sie wird erst dann geschaffen, wenn es sie wirklich braucht und ständig an neue Umstände angepasst.
- Im Rollenmodell haben Mitarbeiter*innen gleichzeitig mehrere Rollen inne. Je nach Priorisierung füllt ein*e Mitarbeiter*in seine*ihre jeweiligen Rollen unterschiedlich intensiv aus.
- Eine Rolle ist spitz. Sie enthält in der Regel maximal drei bis fünf Verantwortlichkeiten und kann nur wenige Stunden pro Woche in Anspruch nehmen.

So ist eine Rolle aufgebaut

Verantwortlichkeiten transparent machen



NN Rollen-Board



NN Kreis 20	People & Ops 36	B2B Sales Kreis 11	Content Kreis 28
NN-Kreis Facilitator Lisa Dillinger NN-Kreis	Kund*innen-Zufriedenheits-Fee Jasmin People & Ops	Facilitator*in Patricia B2B Sales-Kreis	Templates Paul Fenski Magazin
NN-Kreis Transparenzmeister*in Vilma NN-Kreis	People-Lead Vilma People & Ops	Transparenzmeister*in / Secretary Patricia B2B Sales-Kreis	Claim & Teaser Paul Fenski Magazin
Trainer*in Elena Lange	People Admin Vilma People & Ops	B2B Outbound Strategie & Sales Nils Aul-Hölzel B2B Sales-Kreis	People Support Laura Erler Content-Kreis
VE-Nerd*in Sebastian Klein NN-Kreis	Interne Kommunikation Vilma People & Ops	Sales Ops Nils Aul-Hölzel B2B Sales-Kreis	Content-Finanzen Laura Erler Content-Kreis
Facilitator-Coach Elena Lange NN-Kreis	Recruiting Vilma People & Ops	B2B Inbound Sales Patricia Liz B2B Sales-Kreis	Strategierolle Laura Erler Content-Kreis
Gehaltsprozess	Equity		Wikipedia

Leadership bei NN ist dann erfolgreich, wenn die Lead-Rolle möglichst wenig zu tun hat.

Sie schafft den Rahmen, den die anderen Rollen brauchen, um gut arbeiten zu können.



Learnings: Arbeiten in Rollen

- 💡 Rollen schaffen Klarheit und machen Verantwortlichkeiten transparent.
- 💡 Das Arbeiten in Rollen verteilt Macht auf viele, kleinteilige Rollen.
- 💡 Rollenbasierte Organisationen arbeiten kompetenzbasiert. Die kompetenteste Person trifft am Ende auch die Entscheidung.

Meetings, die Energie geben

Das sind unsere wichtigsten Meeting-Typen

B2B Sales-Sync

1 backlink

Ein Sync-Meeting ist dafür da, sich als Team zu synchronisieren und Informationen zu aktuellen Projekten auszutauschen. Es betrifft die Arbeit in den eigenen Rollen.

Agenda

👋 Check-in

📈 Umsatz-Check

Wo stehen wir gerade mit unserem Umsatz? Was sind konkrete nächste Schritte um hier voran zu kommen?

Gibt es:

- Deals kurz vor Closing?
- Deals, die euch Kummer bereiten / ihr Input aus dem Team benötigt?
- Deals, die wir feiern sollten?

🎯 OKR-Check

👤 Projekte-Update (Fokus-Themen, Priorisierung):

Woran arbeitest du gerade? Was konsumiert am meisten deine Zeit?

⚡ Offene Agenda / Spannungen

👋 Check-out



Workathon

1 backlink

Ein Workathon dauert mindestens 90 Minuten und ist dafür da, in festen Intervallen To-dos abzuarbeiten und zwischendurch in den Austausch zu gehen.

Agenda

👋 Check-in

✅ To-dos sammeln 📌

🕒 Intervalle festlegen (z.B. 25 + 5 Minuten oder 50 + 10 Minuten)

👤 Erster Zyklus

⏸ Pause („Wie lief es?“ „Wo hängst du gerade?“)

👤 Zweiter Zyklus

⏸ Pause („Wie lief es?“ „Wo hängst du gerade?“)

👤 x-ter Zyklus

🧹 To-dos aufräumen

👋 Check-out

Vielen Dank.

🚀 Lass uns Sprechen:
www.neuenarrative.de/patricia

🚀 9 Spaces 30 Tage kostenlos
 testen: patricia@neuenarrative.de

