

**cab.**

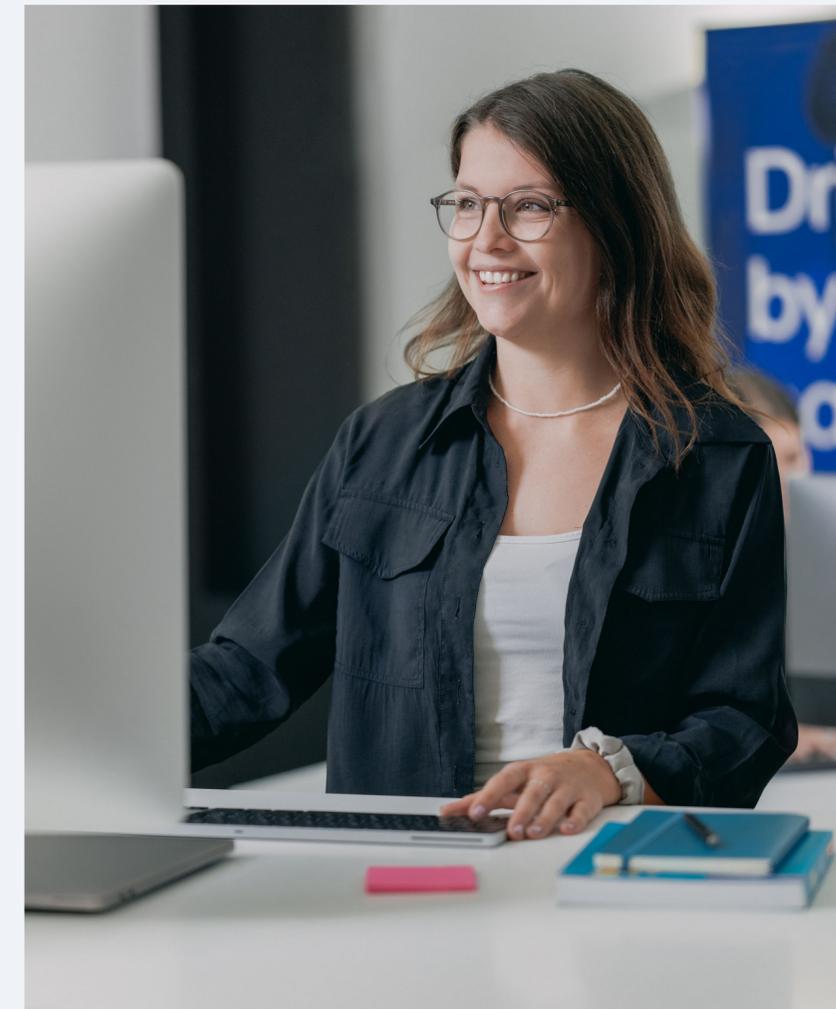
Wir helfen Unternehmen, digital voranzukommen.

— We say Hi .



**Theodora Klemme**  
Digital Consultant & Product Owner

Seit 2019 bei der cab



**Daira Brack**  
Digital Consultant & Product Owner

Seit 2021 bei der cab

# Inhalt

1	About us	5'
2	Unser Weg zu New Work & Selbstorganisation	10'
3	Der Grundstein ist gelegt!	10'
4	Insights & Learnings	20'
5	Fragen	15'



— About us .

Von Herzen  
digital. 

# Digitale Leistungen, die begeistern

## Content, UX & Design



Customer Centricity  
Usability & UX  
Visual Design

## Custom Development



(Headless) CMS  
Automatisierung & APIs  
Bedürfnisorientierte Technologien

## Strategische Digitalberatung



Strategische Massnahmen  
Ausweitung Geschäftsmodell  
Digitale Transformation

— cab.

# Unsere **Valencia Gruppe** & Sparring-Partner

Sparring-  
Partner



## Integrierte Kommunikation

- Marketingkommunikation / Werbung
- Editorials
- Corporate Communications
- Branding (Corporate Design, Packaging Design)
- Digital Media (Internet, Online-Kampagnen, Social Media)
- Dialog
- Promotionen

55 Mitarbeitende

Muttergesellschaft

Standort: Basel



## Digitale Lösungen

- Corporate Websites
- Content- & UX- Strategie
- UX-Design & UI-Design
- Frontend Technology
- System Architekturen
- CMS-Applikationen & Backend Systeme
- Intranet-Plattformen
- Mobile Apps
- Wartung und Support

25 Mitarbeitende

100% Tochter von Valencia

Standort: Basel



## Digital Innovation

- Digital Campaigning
- Interaction Design
- Frontend Technology
- Online Marketing / SEM
- Startup-Services

9 Mitarbeitende

66% Tochter von Valencia

Standort: Zürich



## Programmatic Advertising

- Marketing Automation
- Social Media
- Analytics & Optimierung
- E-Mail Marketing
- Suchmaschinen Optimierung
- Dashboards

5 Mitarbeitende

Sparring-Partner von Valencia

Standort: Basel

First chapter .

---

# Unser Weg zu New Work und Selbstorganisation

---

Statement.

---

**New Work war nie  
unser Ziel.**

---

Statement .

---

**New Work ist aus der  
Transformation gewachsen .**

---

Statement.

---

**Bedürfnisse, Talente  
und Fähigkeiten ins  
Zentrum stellen.**

---



— Unser Weg .

# Need of Change.

— Unser Weg .

# Wir waren einmal...

1

## **Ticketmaschinen**

Tickets werden eher speditiv abgearbeitet. Ressourcen werden zentralisiert gemanaged und vor allem die Entwickler gleichen einem Zahnrad.

2

## **Einzelkämpfer:innen**

Es gibt nur wenig interdisziplinären Austausch. Viele machen ihre Aufgabe in ihrem Silo. Das Teamgefühl fehlt auf einigen Projekten.

3

## **Wenig verantwortungsvoll**

Entscheidungen werden „oben“ getroffen. Es existiert wenig Transparenz. Feedback, Meinungen und Selbstverantwortung werden nicht gefordert.

— Unser Weg .

# ... und das hatte schwerwiegende Folgen

## für die cab.

- Wenig Innovationskraft
- Abwanderung von Fachkräften
- Micromanagement
- Schwierige Kundenbeziehungen
- mangelnde Qualität



## für die Mitarbeitenden

- Fremdbestimmung
- Frustration
- Kein Spass
- Fehlende Sinnhaftigkeit
- Kein Commitment
- Misstrauen und Angst



# Die cab wird niemals cool.

Mitarbeiter– Januar, 2020



Statement.

---

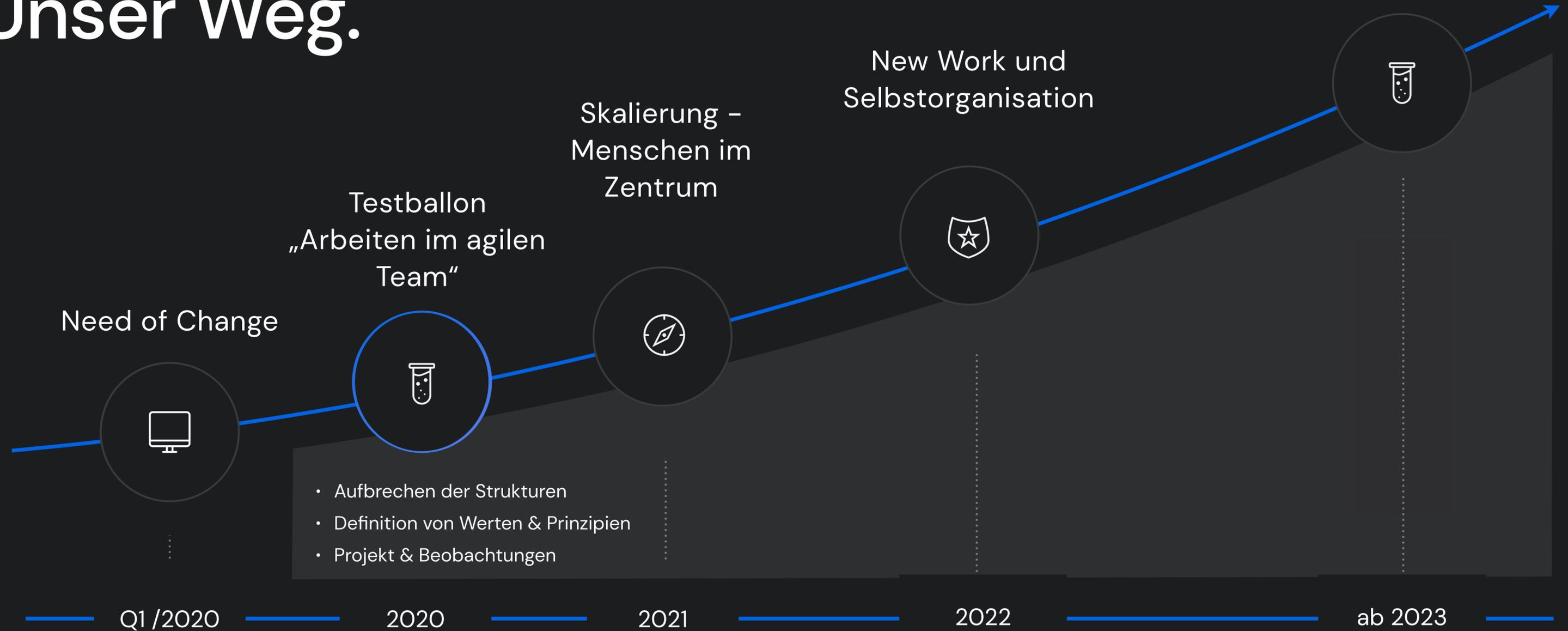
**Wir müssen etwas tun.**

---

— New Work & Selbstorganisation

# Unser Weg.

Weiterentwicklung  
Selbstorganisation



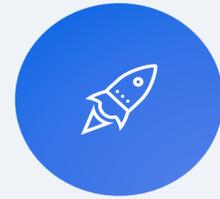
— Unser Weg .

# Ein Testballon



— Unser Weg .

# „Die Ur-Zelle“



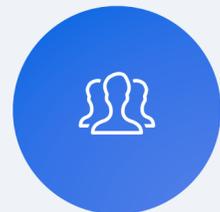
Aufbrechen der Strukturen



Missstände benennen & Festlegung von Werten & Prinzipien



Definition von Zusammenarbeit & Zielen



Durchführung erster Retrospektiven



Neuer CEO bringt frischen Wind von oben

— Unser Weg .

# Erkenntnisse & Gewinne

## für die cab.

- Steigerung Innovationsdrang
- Bestehende Fachkräfte werden gehalten und neue gewonnen
- Stärkere Kundenbindung und Partnerschaften auf Augenhöhe
- Steigende Qualität



## für die Mitarbeitenden

- Steigerung Motivation & Mut
- Mehr Freude und Tatendrang
- Steigendes Commitment
- Offenerer Fehler- und Feedbackkultur
- Steigerung Authentizität

— New Work & Selbstorganisation

# Unser Weg.

Weiterentwicklung  
Selbstorganisation





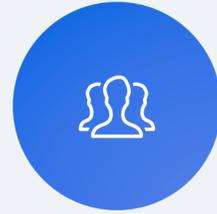
— Skalierung unternehmensweit

# Alle für die cab.

Einladung aller Mitarbeiter zu einem „Vision & Mission Workshop“

— Unser Weg .

# Das Ziel



Menschen abholen und ihre Bedürfnisse einholen



Einbezug aller Meinungen, Ideen und Optimierungsvorschläge



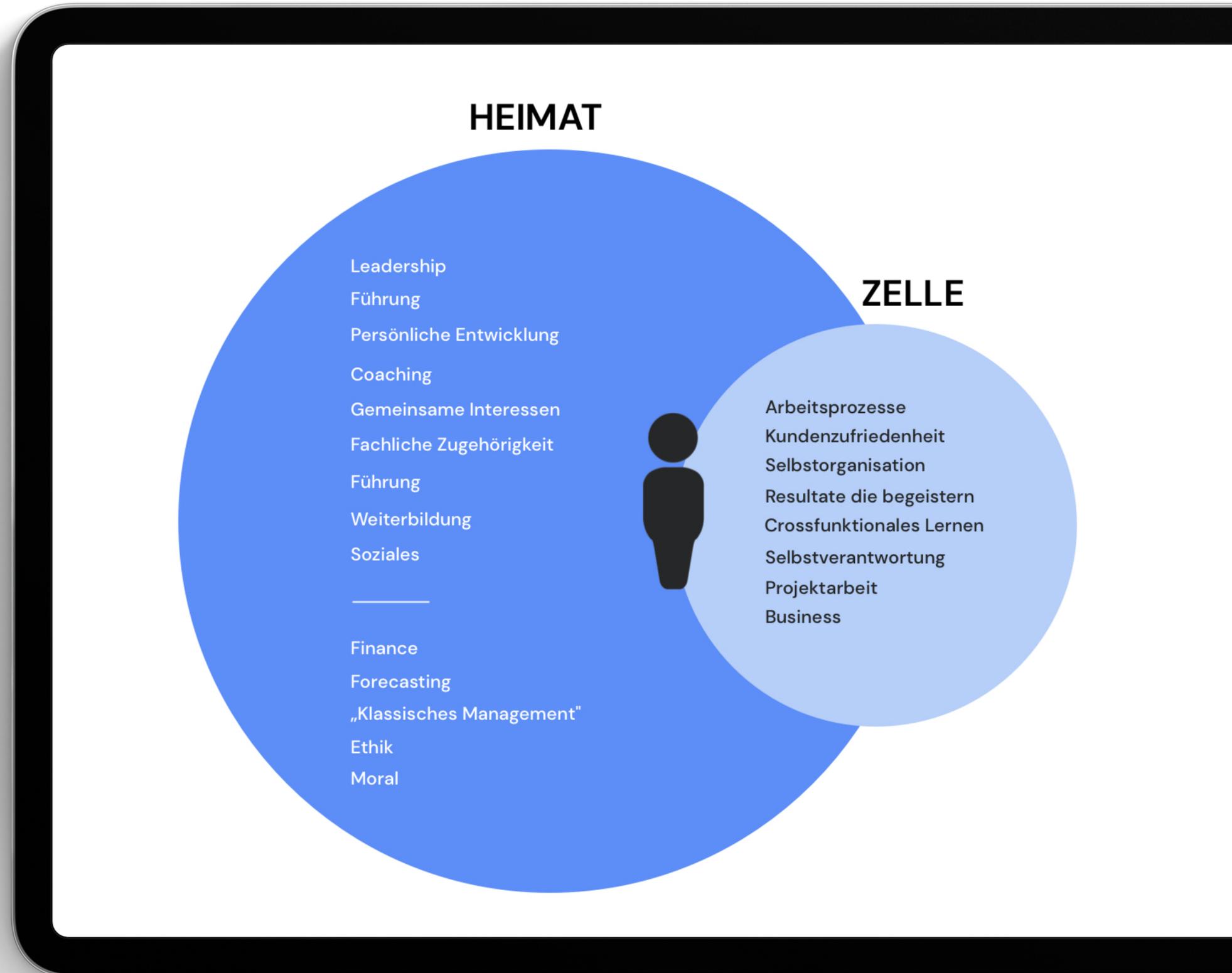
Gemeinsam eine Vision und Ziele erarbeiten



Förderung einer offenen Fehler- und Feedback-Kultur



# Mitarbeitende im Zentrum



„Probiert aus, macht Fehler – und  
lernt daraus!“

# Der Grundstein ist gelegt!

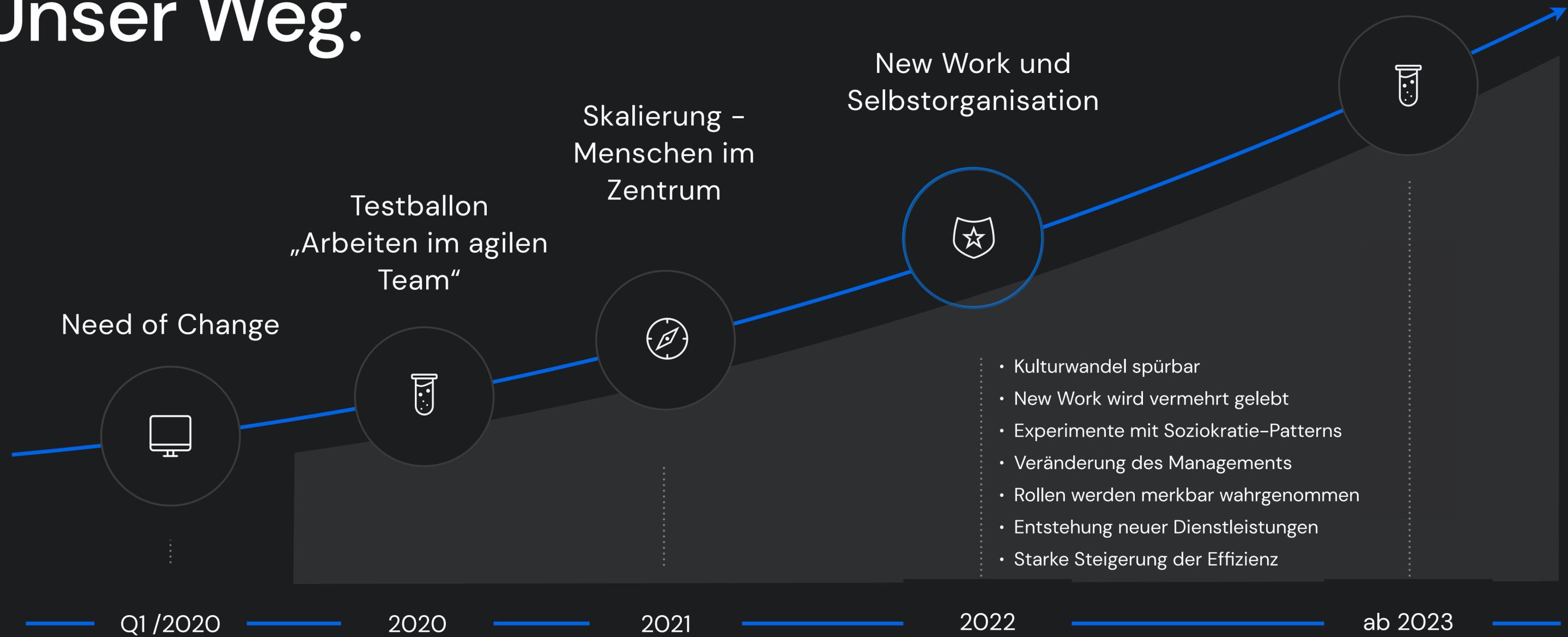
New Work & Selbstorganisation

**cab.**

— New Work & Selbstorganisation

# Unser Weg.

Weiterentwicklung  
Selbstorganisation



# Selbstbestimmung und persönliche Entfaltung durch 360°-Feedbacks.

New Work & Selbstorganisation

**cab.**

# Verantwortung und individuelle Zielsetzungen durch OKRs.

# Feedback und Fehlerkultur durch Retrospektiven.

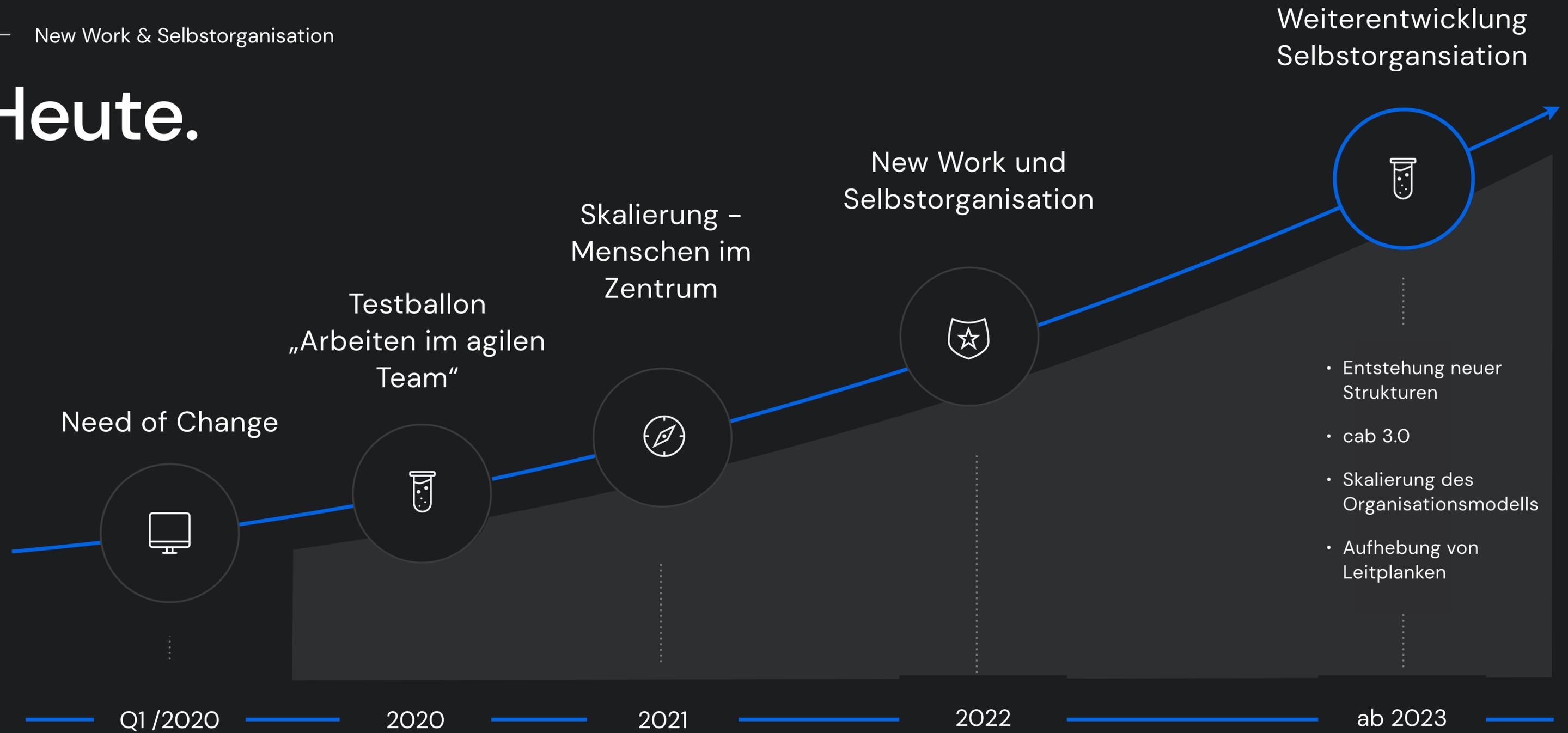
# Mitgestaltung der Organisation durch Rollen und Gremien

# Servant Leadership

New Work & Selbstorganisation

**cab.**

# Heute.

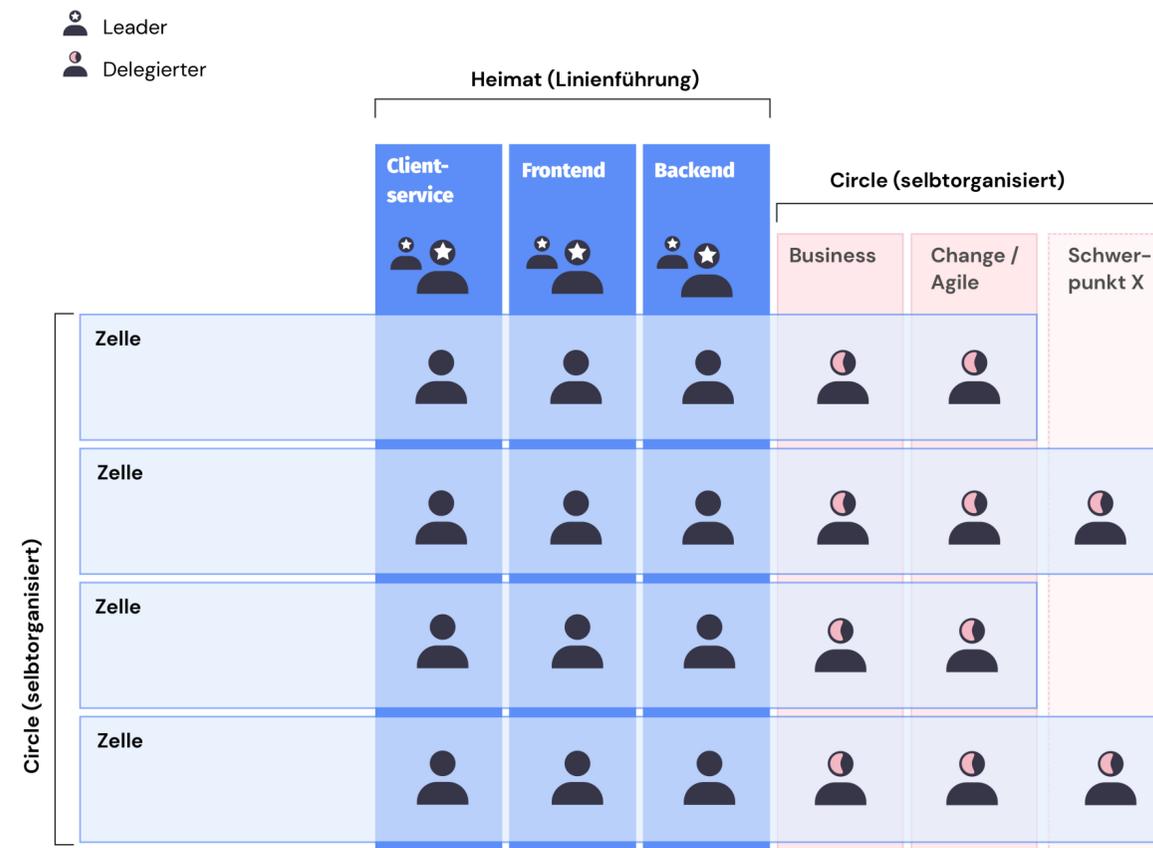


— Von der Hierarchie zur Selbstorganisation

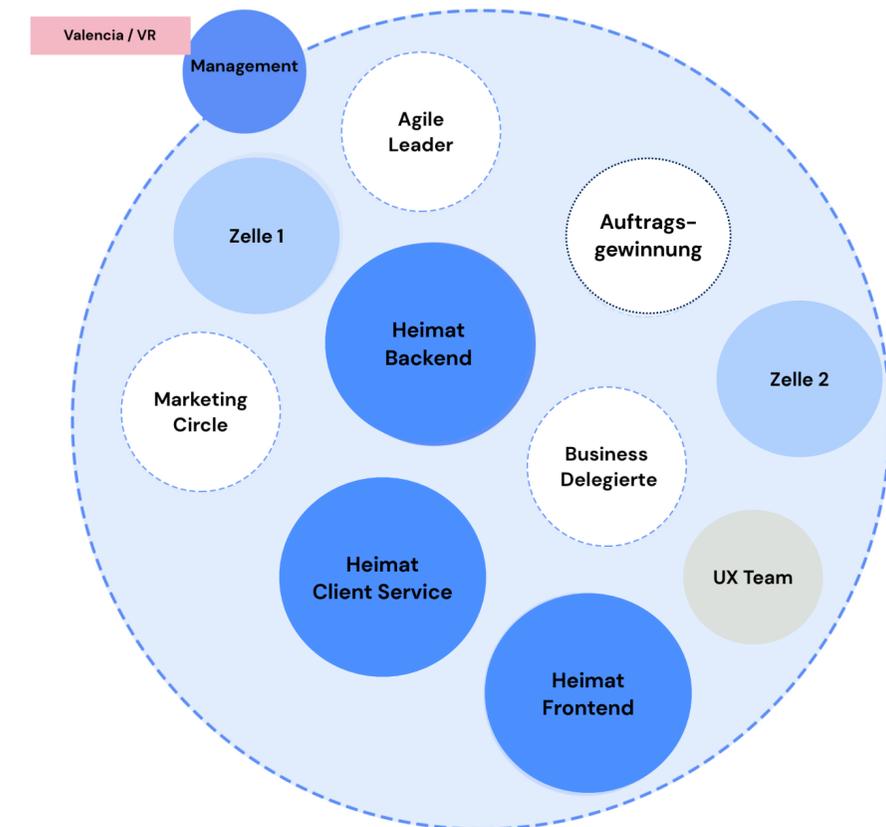
# Vorgestern cab 1.0



# Gestern cab 2.0



# Heute cab 3.0



agile Breakfast .

---

Insights .

---

# Die drei grössten Veränderungen für...

New Work & Selbstorganisation

**cab.**

# ...mich als Mitarbeitende

1

---

**Veränderung der  
eigenen Position**

2

---

**Zusätzliche  
Verantwortung durch  
Rollen**

3

---

**Selbstorganisation**

„Für mich bedeutet New Work, dass ich selbstorganisiert arbeiten kann und dabei Selbstverantwortung übernehme. Ich gestalte meine Arbeit so, wie es für mich und mein Team am zielführendsten ist und wir arbeiten gemeinsam an unserem Erfolg.“

*Michelle Cuillo – Frontend Entwicklerin*



# ...uns als Zelle (Team)

1

---

**Interdisziplinäre  
Verteilung der Personen  
in 4 Zellen (Teams)**

2

---

**Selbstorganisation**

3

---

**Teilen der Erfolge &  
Herausforderungen**

# ...uns als Management

1

---

**Abgeben der  
Verantwortung an  
Circles und Rollen**

2

---

**Soziokratie bedeutet  
nicht, dass es kein  
Management mehr  
braucht**

3

---

**Auf die eigenen Stärken  
fokussieren und nicht  
immer „alles“  
kontrollieren wollen**

# ...uns als Kunden

1

---

**Effizientere  
Kommunikation**

2

---

**Potenzial der  
Mitarbeitenden fließt in  
die Projekte ein**

3

---

**Mehr Produktivität &  
Effizienz durch iteratives  
Vorgehen**

An der Zusammenarbeit mit der cab schätze ich den täglichen Austausch. Man fühlt sich nicht «nur als Kunde», sondern als ein Teil vom ganzen Team. Die Zusammenarbeit macht viel Spass und durch den regen Austausch kommen wir täglich gemeinsam immer weiter!

*Michèle Bucher – Mobility*



agile Breakfast .

---

# Learnings .

---

— Learnings .

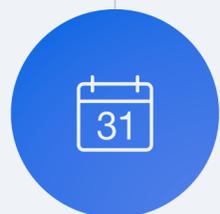
# Selbstbestimmung und persönliche Entfaltung durch 360°-Feedbacks



**Schlüssel für Selbstorganisation:** Mitarbeitende organisieren sich rundum selbst



**Begleitung:** Überstürzte Einführung



**Zeitpunkt:** Den Mitarbeitenden auch mal Luft lassen

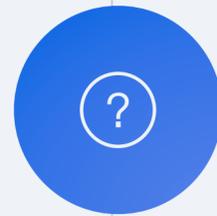
Der Fokus auf Selbstorganisation und Selbstverantwortung bedeutet für mich, dass den Mitarbeitenden mehr Möglichkeit gegeben wird, einerseits die Arbeitsbedingungen beispielsweise in Bezug auf **Arbeitszeit und -ort** mehr selbst zu bestimmen und andererseits **individuelle Potenziale** zu einem hohen Grad zu entfalten.

*Surena Golijani – Backend Entwickler*

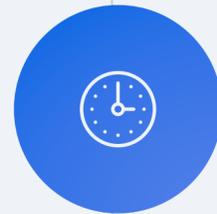


— Learnings.

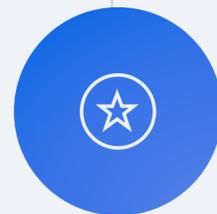
## Verantwortung und individuelle Zielsetzungen durch OKR



**Anwendung:** wo ergibt die Arbeit nach der **OKR Methode** Sinn?



**Overhead?!** Overhead  $\neq$  nicht effizient



**OKR-Champions:** Mitarbeitende lernen von Mitarbeitenden

„Man läuft im Rahmen einer Transformation auch Gefahr einer „zu“ hohen Selbstbeschäftigung – ein Key Learning ist daher, dass unbedingt der Fokus auf Sales und gefüllte Pipelines nicht vernachlässigt wird.“

*Christian Frey – CEO*



— Learnings.

## Feedback und Fehlerkultur durch Retrospektiven



**Fehlerkultur:** muss vorgelebt werden, Fehler **sollen** gemacht werden



**Overhead?!** oder nutzen wir das Format einfach noch nicht gut genug?

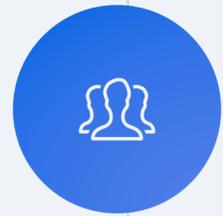
„Es ist klar, dass bei so einer Transformationsphase viel Austausch benötigt wird, dennoch denke ich, dass man die Meetings teilweise sicher reduzieren hätte können. Für meinen Geschmack gab es zu viele Retros, etc.“

*Diego Zumbrunn – Frontend Entwickler*



— Learnings .

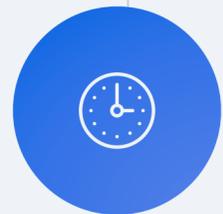
## Mitgestaltung der Organisation durch Rollen und Gremien



**Selbstorganisation:** nur so viele Rollen wie **realistisch**



**Klarheit schaffen:** Zweck, Verantwortungsbereich & Abgrenzung



**Feedback erwünscht:** Kritik nur mit **Verbesserungsvorschlag**

Mein Highlight der Transformation?  
Die Gründung der Ur-Zelle. Eine Test-  
Projektgruppe mit einem definierten  
Kundenstamm, das ohne Hierarchie und Regeln –  
quasi auf dem leeren Blatt – gestartet ist und so  
die ganze Transformation von innen nach aussen  
in Gang gesetzt hat

*Christian Frey – CEO*



# Habt ihr Fragen?

New Work & Selbstorganisation

**cab.**