

**New Work**

## **Ein Leitfaden**

**Das Ziel der neuen Arbeit besteht nicht darin, die Menschen von der Arbeit zu befreien, sondern die Arbeit so zu transformieren, dass sie freie, selbstbestimmte menschliche Wesen hervorbringt.**

*Frithjof Bergmann*

# Sieben Handlungsfelder für die Veränderung der Arbeitswelt in Richtung New Work

## 1. Mindset

### Das New Work Mindset

Ein komplett neues Mindset ist nötig, um das New Work Konzept umzusetzen. Die Unternehmenskultur, die Einstellung und die Haltung von Führungspersonal und Mitarbeitenden müssen radikal verändert werden. Eine Zentrale Maxime „Motivierte, zufriedene, gut qualifizierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind das höchste Gut in Zeiten des Fachkräftemangels sowie eines Wertewandels in der Gesellschaft! Der Sinn der Arbeit spielt für viele Menschen eine zunehmend größere Rolle!“

New Work braucht mehr als nur das „Abarbeiten“ eines Programmablaufplans. Es müssen Veränderungen angestoßen werden, bei denen einerseits die richtige Veränderungsgeschwindigkeit bezogen auf den Markt entwickelt wird. Andererseits muss das Tempo der Veränderung die „Mitnahme“ der Belegschaft sicherstellen. Dazu sollte diese ausreichend beteiligt werden (z.B. durch Befragungen, regelmäßigen Informationen und Mitwirkung an Arbeitsgruppen)

## 2. Technologien

### Technologien sind bei New Work überall verfügbar

Immer mehr Zugriff auf alle Daten von jedem Ort der Welt, exzellente Netzanbindung, einfache Handhabbarkeit von mobilen und stationären Endgeräten und Individualisierung der IT sind einige der zentralen Anforderungen des New Work Konzeptes. Den vielen Chancen, die sich gerade in diesem Bereich für alle Beteiligten ergeben, stehen insbesondere die Risiken des Datenmissbrauchs und des „Abgehängtwerdens“ (Stichworte: Netzausbau, (wirklich) schnelles Internet) gegenüber.

## 3. Arbeitsort

### Der Arbeitsort wird flexibel im New Work

In Zeiten von New Work wird die flexible Wahl des Arbeitsortes durch die Verfügbarkeit des Internets und Cloud Technologien an (fast) jeden Ort der Welt möglich. Eine physische Anwesenheit ist bei vielen Tätigkeiten nicht mehr zwingend notwendig. Ob Home-Office, Strand auf Hawaii, Café um die Ecke oder Coworking Spaces – der Ort der Arbeitsausführung spielt hinsicht-

lich New Work für Projekte und Arbeitsergebnis eine untergeordnete Rolle, Büroformen mit Bezeichnungen wie Co-Places, Co-Working-Spaces oder Innovationshäuser sind charakteristisch für neue Arbeitsorte.

## 4. Führung 4.0

### Führung 4.0 ist ein Muss

„New Work bedeutet auch New Leadership!“ Jedoch liegen Führungsanforderungen und Führungspraxis in Deutschland weit auseinander. New Work braucht einen Paradigmenwechsel in der Führung.

## 5. Arbeitszeit

### Flexible Arbeitszeiten als Basis im New Work

Kaum ein Arbeitsgestaltungsaspekt in New Work bietet so eine enorme Bandbreite wie die Arbeitszeit. Flexible Arbeitszeiten gehören mittlerweile zu den wichtigsten Kriterien bei der Wahl des Arbeitgebers. Sie bieten die Grundlage für eine ausgewogene Work-Life-Balance. Andererseits sind diese für Unternehmen ein wichtiges Werkzeug, um auf saisonale oder andere Schwankungen zu reagieren. Ob Teilzeit, Gleitzeit, Arbeitszeitkonten oder Vertrauensarbeitszeit – zahlreiche Methoden haben sich in diesem Bereich etabliert.

## 6. Zusammenarbeit

### Das New Work Verständnis von Zusammenarbeit

Abteilungsübergreifendes Teamwork, flexible Teams, agile Arbeit und selbstorganisierte Netzwerke stehen für ein Verständnis von Zusammenarbeit im Kontext von New Work. Sie ermöglichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit sehr individuellen Voraussetzungen, Kompetenzen und Stärken zusammenzuarbeiten. Diversity ist nicht mehr nur ein Schlagwort, sondern kann zur vollen Entfaltung kommen. Grundvoraussetzungen, damit diese Formen der Zusammenarbeit funktionieren, sind Vertrauen, kulturelle Passfähigkeit sowie eine „gemeinsame Sprache“ zwischen den Teams und den einzelnen Personen.

## 7. Bürokonzepte

### Neue Bürokonzepte zulassen

Strauß – Ihr Büroeinrichter!



# Wie setze ich New Work um?

## Ein neues Verständnis von Arbeit in Zeiten von Globalisierung und Digitalisierung

- ▶ Konkurrenz am Arbeitsplatz sollte verhindert, stattdessen ein Netzwerk an Wissen gefördert werden
- ▶ Kommunikation und Teamwork fördern
- ▶ Unterschiedliche Abteilungen in einem Raum für funktionierende Informationsflüsse
- ▶ Generell für funktionierende Informationsflüsse sorgen
- ▶ Selbstbestimmbare Arbeitszeiten
- ▶ Freiheiten realisieren um eine Work-Life-Balance bzw. Work-Life-Blending zu erzeugen. (Hund am Arbeitsplatz, Kicker im Pausenraum, etc.)
- ▶ Flexibles Umfeld schaffen um den Wandel zum New Work Konzept zu erleichtern
- ▶ Zufriedenheit der Mitarbeiter steigern. Zufriedene Mitarbeiter sind deutlich leistungsfähiger und identifizieren sich stärker mit der Firma
- ▶ Flache Hierarchien einführen
- ▶ Mitarbeiter in Ziele und Aufgaben involvieren
- ▶ Mitarbeiter in die Umstellung von einzelnen Büros auf Open Space bzw. Multi Space Umgebung einbeziehen, da dies ein sensibler Themenbereich sein kann. Eine Beteiligung der Betroffenen ist essenziell.
- ▶ Jobcrafting! Aktives Gestalten der eigenen Arbeit. „Es geht nicht darum, Menschen zur Arbeit zu motivieren, sondern darum, wie man Menschen

unterstützen kann, aktiv zu werden und ihre eigene Arbeit motivierend zu gestalten“

- ▶ New Leadership
- ▶ Kollaboration! Kollaboration ist längst nicht mehr nur das Besprechen, es steht für das Arbeiten, das Erzielen und Dokumentieren von konkreten Ergebnissen
- ▶ Sogenannte „Nerds“ fördern, um die Etablierung neuer Tools zu erleichtern. (Erfahrungsaustausch)
- ▶ Digital Work! Der Erfolg von Digital Work beruht auf einer Echtzeitkollaboration und Datenhaltung in der Cloud, wodurch neue Formen der Zusammenarbeit ermöglicht werden
- ▶ Virtuelle Teams! (Homeoffice, mobiles Arbeiten) Prüfen Sie, wieviel Selbstständigkeit, Freiheit und Teilhabe in Ihrem Unternehmen umsetzbar sind
- ▶ In Zeiten von New Work wird die bekannte Work-Life-Balance durch Work-Life-Blending abgelöst. Ersteres geht von einer Arbeit aus, die Spaß macht und ein gesundes Gleichgewicht zwischen Arbeit- und Privatleben bietet. Work-Life-Blending beschreibt eine Vision, in der die Arbeit mit den individuellen Interessen, Werten und Überzeugungen in Einklang steht oder gar übereinstimmt. Es gilt für Mitarbeiter nicht mehr, Beruf und Freizeit voneinander zu trennen, sondern sie eins werden zu lassen. So wird eine Übereinkunft zwischen beiden Bereichen durch die bereits angedeuteten Fragen angestrebt.

# New Work und Agilität

## Agilität gehört unzertrennlich zur New Work Arbeitsphilosophie

*Agilität ist nicht nur einfach ein technischer Faktor, es ist vor allem eine innere Haltung. Sicherlich gehört die Verwendung der neuesten Management-Tools genauso dazu, als auch zu begreifen, dass das Büro definitiv auch zur Ausstattung gehört. Denn das Büro kann Mitarbeiter inspirieren und Identifikation und ein Zugehörigkeitsgefühl vermitteln.*

### Agilität kurz und knapp erklärt

Agilität bedeutet, einmal recht vereinfacht erklärt, dass ein Unternehmen die Fähigkeit besitzt, sich problemlos auf neu auftretende Anforderungen einstellen kann. Ausschlaggebend dabei ist die Geschwindigkeit, denn nur Anpassungsfähigkeit alleine macht noch kein agiles Unternehmen aus. Agile Unternehmen zeichnen sich damit aus, dass sie sich in kürzester Zeit an neue Gegebenheiten anpassen können. Ziel ist es, nicht nur reaktiv, sondern proaktiv auf Veränderungen zu wirken.

Im agilen Projektmanagement ist nicht mehr die Führungskraft der Kern des Projekts, sondern die

Teams. Die Teams sind zuständig für die Durchführung der Sprints, sie werden den Führungskräften „nur“ noch unterstützt. Ein Konzept von Leadership, wo die Führungskraft im Diensten des Teams steht und nicht umgekehrt.

In agilen Unternehmen haben sich die starren Hierarchien komplett aufgelöst. Es wird eine offene Organisationsstruktur gepflegt, Arbeitsabläufe werden auf die beteiligten Personen – sowohl Mitarbeiter als auch Kunden – ausgerichtet und Arbeit verläuft in Teilschritten.

Die Arbeit wird meistens in kleinen Teams von ca. 10 Personen, die selbstorganisiert sind, durchgeführt. Eine festgelegte Strategie gibt es nicht, lediglich das Projektziel ist vorgegeben.

Wichtig zu sagen ist, die Kommunikation ist das A und O bei der agilen Arbeitsweise. Regelmäßige Meetings stellen sicher, dass sich alle Teammitglieder über ihre bisherige Arbeit und anstehende Schritte austauschen können.

# New Work Checkliste

New Work ist weg von alten Strukturen, hin zu neuen und modernen Arbeitsweisen

## Diversifizierung

Mitarbeiter unterscheiden sich, die Lebensmodelle werden unterschiedlicher, und darauf müssen die Unternehmen selbst flexibel reagieren.

## Arbeitszeitmodelle

Die klassischen Modelle Vollzeit und Teilzeit sind zu starr; hier sind flexible Lösungen gefragt, beispielsweise mit frei zu vereinbarenden Monats- oder Jahreskonten.

## Arbeitsplatzorganisation

Der Trend zum Home Office schwächt sich bereits ab. Manche können im klassischen Büro produktiver arbeiten, und flexible Organisationsformen können das ausgleichen.

## Arbeitsorganisation

Mitarbeiter legen großen Wert darauf, sich auch am Arbeitsplatz entfalten und ihre Kreativität einbringen zu können.

## Entfaltungsspielraum

Gerade jüngere Mitarbeiter wollen sich in ihrer Lebensplanung oft noch nicht festlegen, hier muss es Freiräume und Entwicklungsmöglichkeiten geben.

## Integration

Mitarbeiter im Home Office müssen voll in die Kommunikationsprozesse eines Unternehmens integriert werden, um eine „digitale Isolation“ zu vermeiden. Eine aktuelle Untersuchung von Dell und Intel zur Arbeitswelt der Zukunft (Future Workforce Study 2016) belegt, dass für Arbeitnehmer der zwischenmenschliche Kontakt das wichtigste Kriterium für Zufriedenheit am Arbeitsplatz ist.

## Technik

Mitarbeiter wollen mit moderner Technik arbeiten. Gerade Jüngere legen weniger Wert auf einen Firmenwagen als auf die IT-Ausstattung. Immerhin jeder fünfte Arbeitnehmer in Deutschland würde laut Dell-Studie kündigen, wenn er mit unzureichender Technik arbeiten



Wir beraten Sie gerne! Strauß – Ihr Büroeinrichter

Industriestr. 12 | 28199 Bremen | Tel.: 0421 80 40 74 | [www.strauss-buero.de](http://www.strauss-buero.de)