NEW WORK

Die neue Art, Leben und Arbeiten zu verbinden

Donnerstag, 19.11.2020

Die Digitalwerkstatt | Annika Leopold

SCHMIEDE FÜR DIGITALE KOMPETENZEN

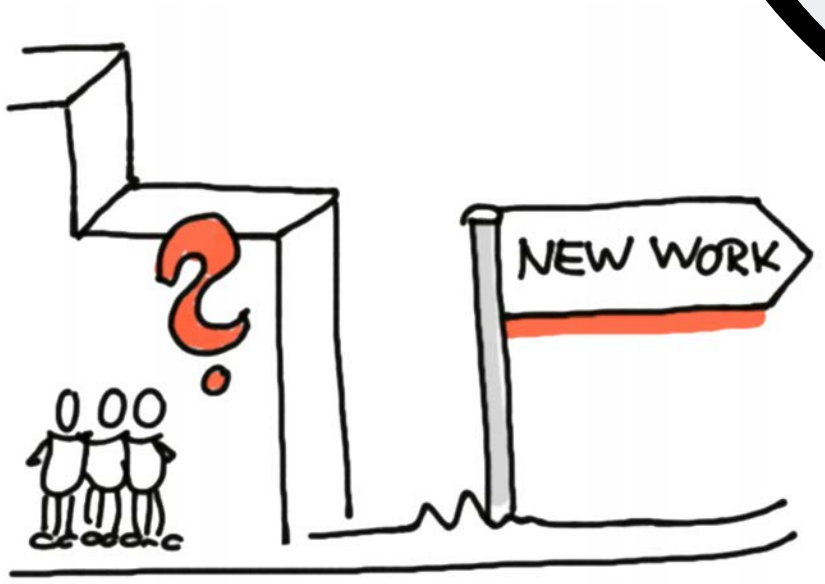
Wir unterstützen Sie, den Faktor Mensch ins Zentrum unternehmerischer Entwicklungen zu stellen und außergewöhnliche Erlebnisse zu schaffen. Den richtigen Punkt zu treffen. Den „Aha-Effekt“ auszulösen und den Hebel für notwendige Veränderungen an der richtigen Stelle anzusetzen.

HTTPS://DIEDIGITALWERKSTATT.DE | HTTPS://KONFERENZRAUM-FORCHHEIM.DE

Was ist denn dieses New Work?

Ist die Krise eine Chance für eine bessere Vereinbarkeit von Arbeit & Leben?

Wie kann ich den Wandel selbst gestalten?

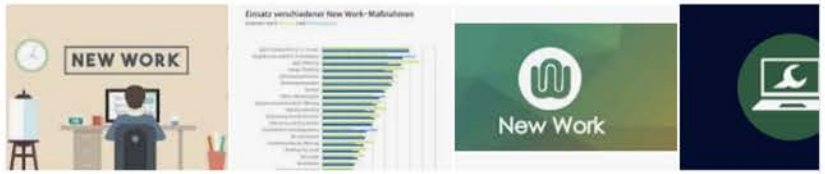


Google

new work

Alle | News | Bilder | Videos | Bücher | Mehr | Einstellungen | Suchfilter

Ungefähr 9.240.000.000 Ergebnisse (0,58 Sekunden)



Der Begriff geht auf den Sozialphilosophen Frithjof Bergmann zurück, der Mitte der Siebzigerjahre das Theoriekonzept der neuen Arbeit entwickelt hatte. Hier findet sich eine Definition, die verdeutlicht, warum **New Work** zwar nicht wirklich neu, aber für die heutige Arbeitswelt 4.0 immer noch wichtig ist.

www.haufe.de › thema › new-work

New Work | News und Fachwissen | Haufe

Info zu hervorgehobenen Snippets | Feedback geben

newworkblog.de › new-work

Was ist New Work? | New Work - New Work Blog

New Work, die Zukunft der Arbeit und die neue Kultur der Menschen. **New Work** ist kein Buzz Word mehr, sondern gelebte Realität. Die Arbeitswelt erfährt seit ...

New Work News · Workshops für New Work · Consulting

www.gruenderszene.de › lexikon › begriffe › new-work

New Work - Definition & Erklärung | Gründerszene

01.01.2019 — **New Work** ist ein englischer Begriff, den der austro-amerikanischen Sozialphilosophen Frithjof Bergmann entwickelte und in der deutschen ...

www.new-work.se › ...

NEW WORK SE

New Work

Aus dem Englischen übersetzt - Das Konzept der neuen Arbeit beschreibt die neue Arbeitsweise der heutigen Gesellschaft im globalen und digitalen Zeitalter. Wikipedia (Englisch)

Ursprüngliche Beschreibung aufrufen

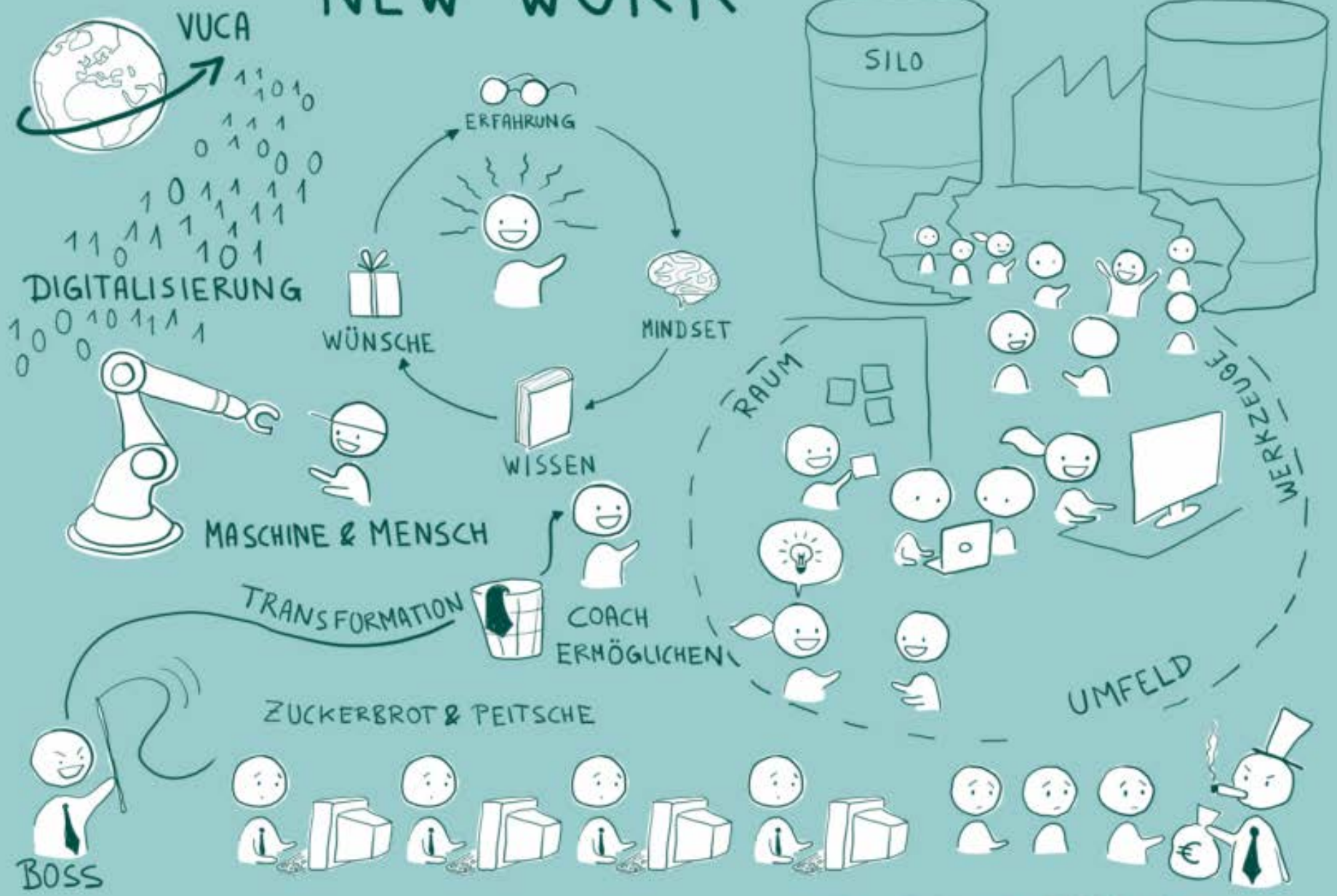
Feedback geben

Ergebnisse für

New Work
Wörterbuchdefinition

Xing
Soziales Netzwerk

NEW WORK



VISUAL STORYTELLING ZEBASTIAN.COM

Was ist "New Work"?

New Work ist eine Neuausrichtung in Arbeitskultur und Unternehmensorganisation.

Weg von einem konservativen Command-and-Control-Modus.

Mit dem Ziel, effizienter zu sein und den Menschen ein sinnstiftendes und partizipatives Arbeitsumfeld zu ermöglichen.

KONSEQUENTE AUSRICHTUNG AM MENSCHEN UND SEINEN BEDÜRFNISSEN

Was New Work Unternehmen ausmacht:

Aktive Verbindungen zwischen den Mitarbeiter*innen

Größtmögliche Freiheit der Mitarbeiter*innen

Größtmögliche Teilhabe der Mitarbeiter*innen

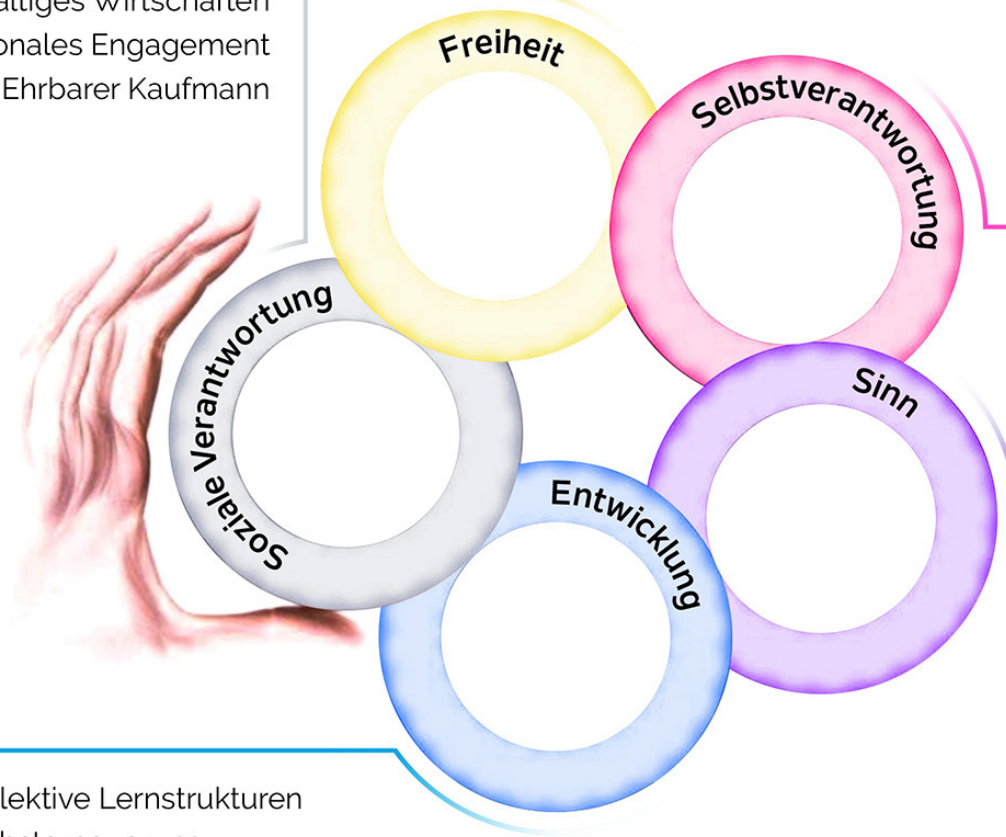
INNOVATIVES UND WERTEORIENTIERTES ARBEITSUMFELD SCHAFFEN

HUMANFY

Fünf Prinzipien von New Work

Experimentierräume
Kultur des Unperfekten
Starke Vernetzung

Nachhaltiges Wirtschaften
Regionales Engagement
Ehrbarer Kaufmann



Selbstorganisation
Budget-Autorität
Beteiligungsmodelle

Persönliches Wachstum
Dreiteilige Wertschöpfung
Sinnhaftes Gestalten

Kollektive Lernstrukturen
Selbsterneuerung
Kollektive Entscheidungen

Copyright © humanfy GmbH | www.humanfy.de

Wie können wir die Lebens- und Arbeitswelt auf innovative Weise organisieren, um den gegenwärtigen und zukünftigen Veränderungen gerecht zu werden?

Welche neuen Lösungen braucht es, um Familie und Arbeit besser unter einen Hut zu bekommen?

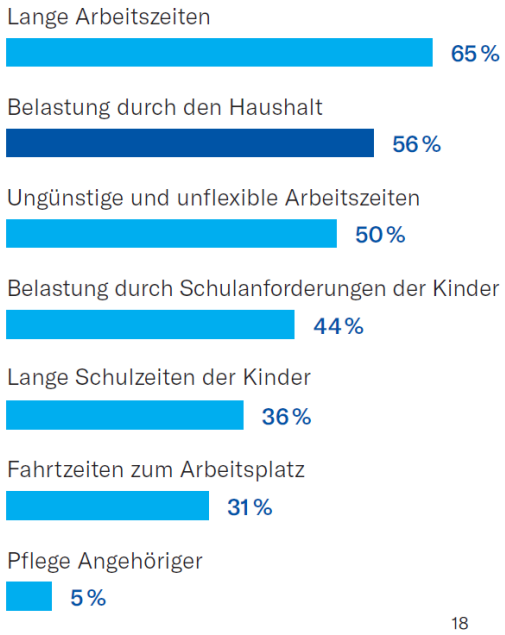
Wie kann die Pflege Angehöriger erleichtert werden?

Wie können individuelle Lebensvorstellungen einfacher ausgelebt werden?

Status Quo

VEREINBARKEIT IN ZAHLEN

Gründe für das Gefühl, keine Zeit für die Familie zu haben



[18]

2017 fehlten
293.486
Kita-Plätze für unter Dreijährige.[17]

60+

2050 werden ca. 37,6 % der Bundesbürger_innen über 60 Jahre alt sein.[21]

Nur 6 % der Väter, aber 71 % der Mütter minderjähriger Kinder arbeiten in Teilzeit.[19]

Im Fall von getrennt lebenden Eltern übernehmen bei zwei Drittel die Mütter die Betreuung der Kinder. 64 % der Trennungseltern empfinden diese Aufteilung als nicht ideal.[20]

Es besteht eine klare Diskrepanz zwischen der tatsächlich erlebten Arbeitssituation und persönlichen Idealvorstellungen.[6] In einer Absolvierendenbefragung gaben 57 % zudem an, dass die WorkLife-Balance einer der wichtigsten Attraktivitätsfaktoren für Unternehmen ist. Auch für TopTalente ist die WorkLife Balance eines der wichtigsten Karriereziele (54 %).[13]

STUDIE: KALEIDOSCOPE - WIE WIR UNS DIE ZUKUNFT ORGANISIEREN (2020)

Echte, ernstgenommene Flexibilität fehlt

VERÄNDERUNGSBEDARFE FÜR ORGANISATIONEN

" Wenn ich sagen könnte, ich habe eine bestimmte Stundenanzahl pro Woche und kann sie frei einteilen und kann auch bei der Hälfte der Stunden frei einteilen, wo ich sie verbringe. Das wäre mein Traum [...]"

Interviewteilnehmerin

"[...] dass man immer um dieselbe Zeit in die S-Bahn einsteigt [...] Man kommt sich ein bisschen wie ein Roboter vor. Dadurch ist es auch schwer, kreativ zu sein im Job, da man immer die gleichen Einflüsse hat, sich nichts ändert und es dadurch sehr monoton ist."

Interviewteilnehmerin

" Bei uns gibt es zwar teaminterne Absprachen zu Homeoffice, aber vertraglich ist da nichts auf sichere Füße gestellt."

Interviewteilnehmerin

- Auflösung von starren Arbeitszeiten und Präsenzkultur
- Etablierung von echten Teilzeit- und Homeoffice-Modellen
- Gestaltung flexibler Vertragsstrukturen

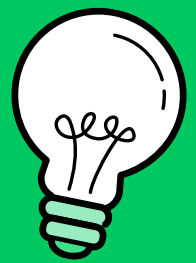
Organisationskultur: Führungsstil und Betriebsklima passen nicht zu den neuen Arbeitsmodellen

VERÄNDERUNGSBEDARFE FÜR ORGANISATIONEN

„Die Nase wird gerümpft: Der oder die geht in Teilzeit nach 17 Uhr oder geht in Elternzeit."
Interviewteilnehmerin

„Klar gibt es bei uns in der Firma prinzipiell die Möglichkeit, ein Sabbatical zu machen, aber mal ernsthaft: Nach 2 Monaten bin ich raus."
Interviewteilnehmerin

„Mein Chef meinte am Anfang: ‚Ist mir doch egal, wann du arbeitest! Mach deine Arbeit und mach deine Stunden.' Fand ich gut!"
Interviewteilnehmerin

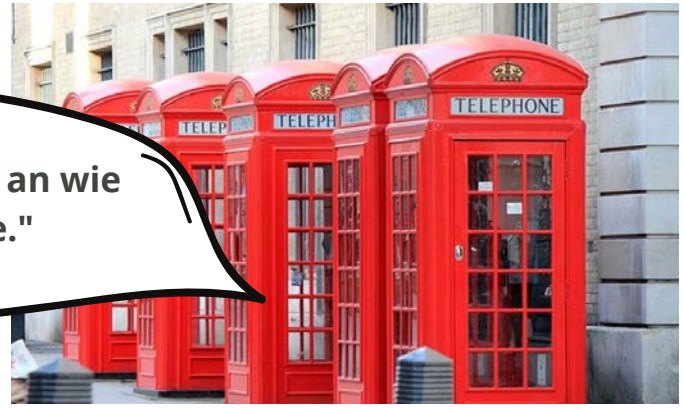


- Eigenen Führungsstil hinterfragen
- "Default" ändern (Teilzeit nicht mehr als Ausnahme)
- Vertrauensbasierter und weniger kontrollierender Führungsstil
- Interesse zeigen, aktiv zuhören, aktiv kommunizieren
- Weg von 'Zeit-gegen-Geld-Modell' hinzu Beurteilung anhand von Leistung und Fähigkeiten

Strukturen für das mobile Arbeiten sind noch mangelhaft

VERÄNDERUNGSBEDARFE FÜR ORGANISATIONEN

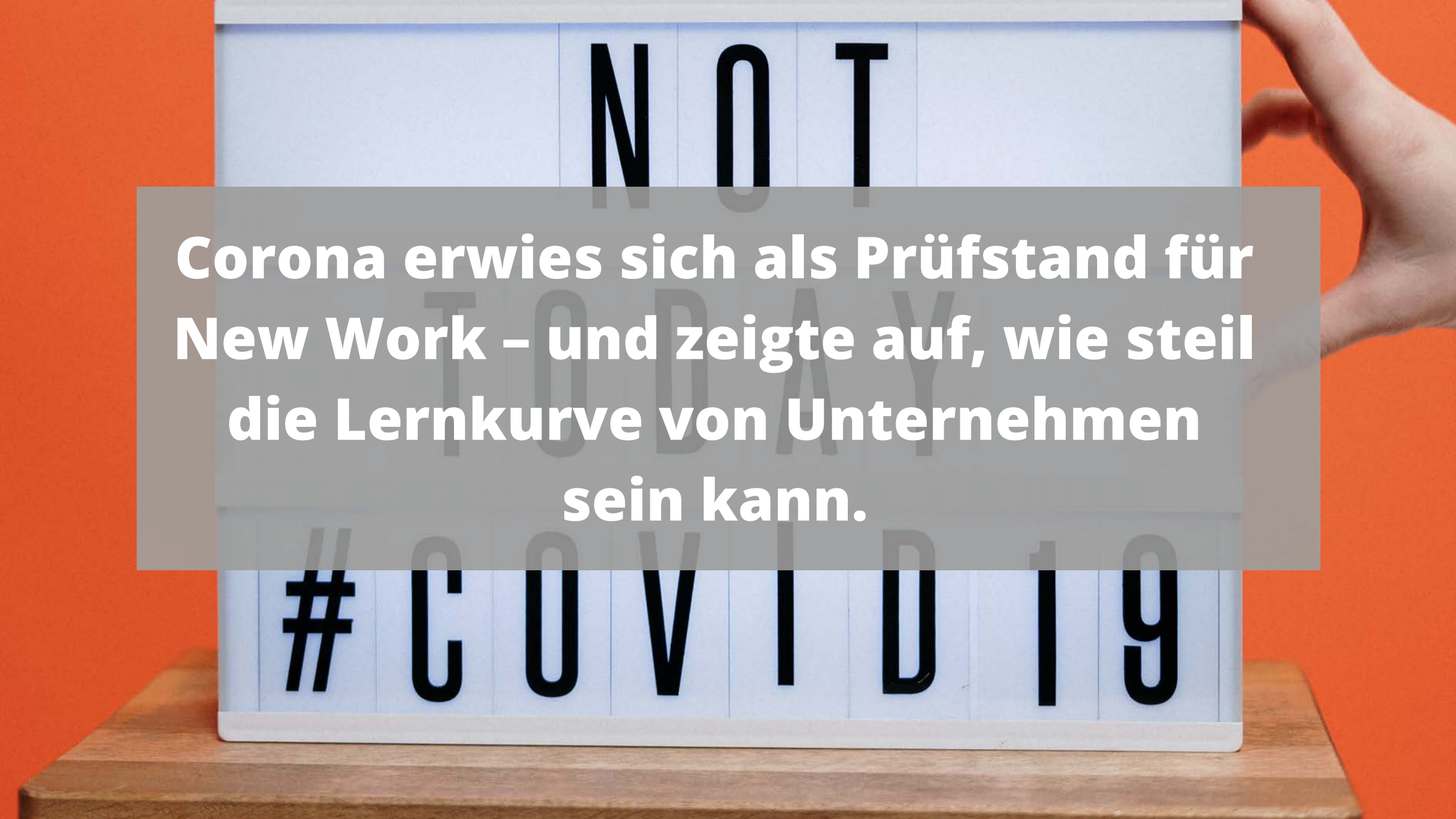
"Home Office fühlt sich manchmal an wie Arbeiten in einer Telefonzelle."



„Home Office mit Kindern kann extrem anstrengend sein. Ich habe das Gefühl, nichts und niemandem mehr richtig gerecht zu werden."

- Neue Definition der Grenzen zwischen Arbeit und Privatleben, unabhängig von Arbeitsort und regulären Arbeitszeiten
- Extra Zeit einplanen für persönliche Beziehungen und virtuelle Nähe ist wertvoll für die Teamqualität
- Angebote zur Verbesserung der Stress- und Zeitmanagement-fähigkeiten bzw. Unterstützung bei Selbststrukturierung

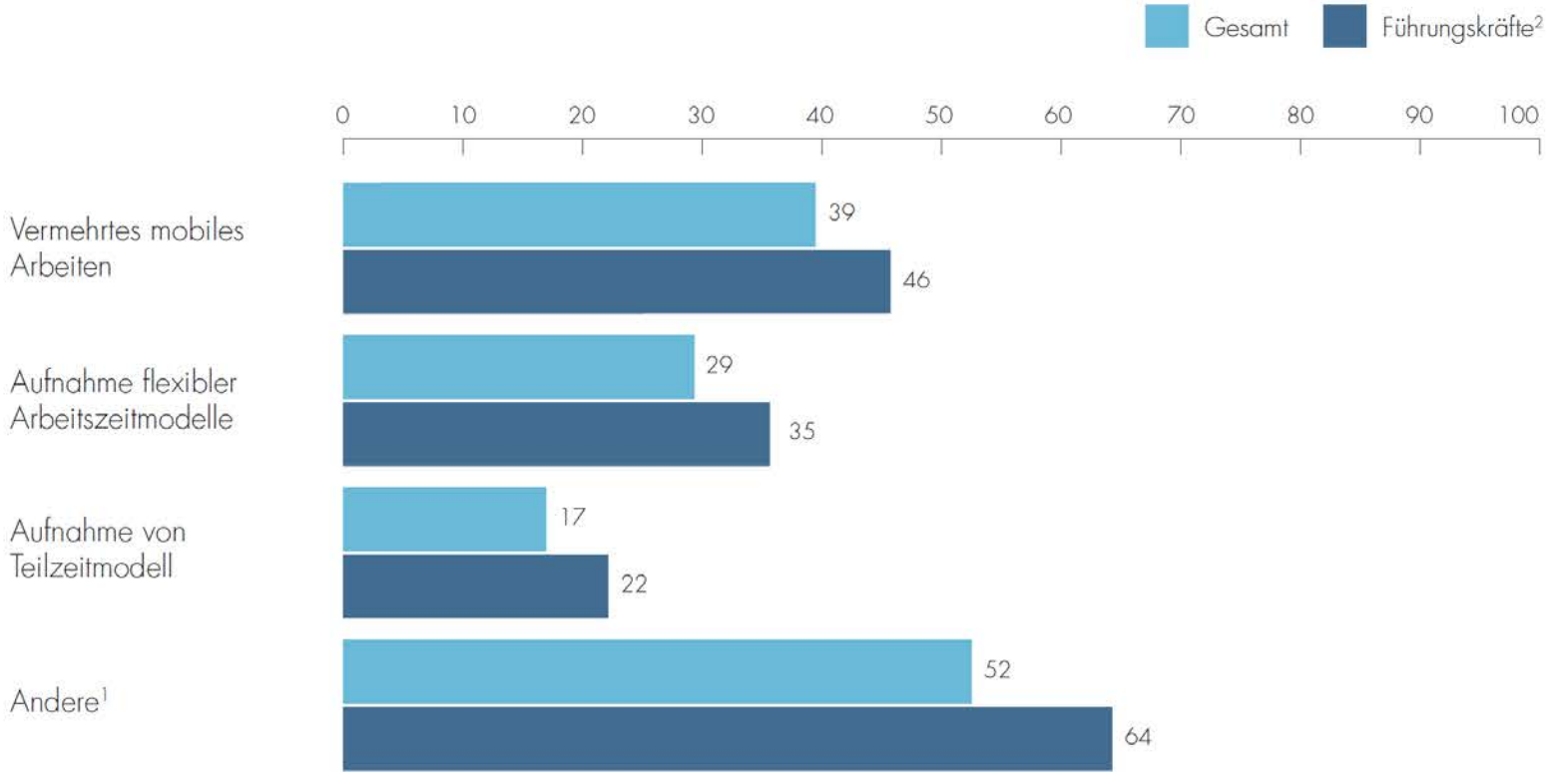
NOT
TODAY
#COVID19



Corona erwies sich als Prüfstand für New Work – und zeigte auf, wie steil die Lernkurve von Unternehmen sein kann.

Gestiegene Akzeptanz bestimmter Maßnahmen in der Pandemie

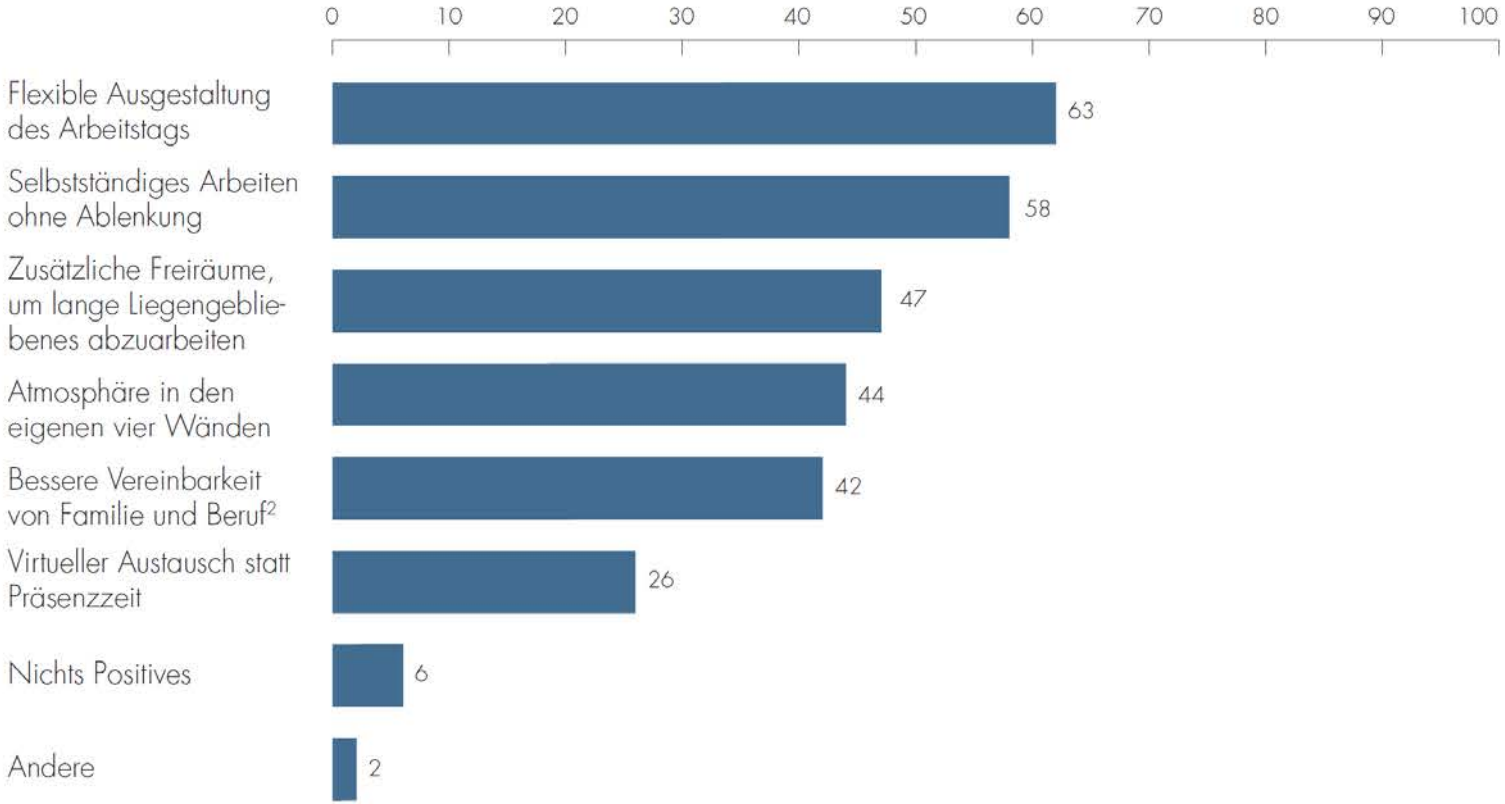
„Für welche dieser Aktionen/Initiativen empfinden Sie, dass die Akzeptanz und Bereitschaft gestiegen ist?"
Multiple Choice, in Prozent



Quelle: Chefsache-Umfrage zu New Work und Chancengerechtigkeit während der Corona-Krise in Deutschland, April 2020, N=1.029
1 Kumulierte Antworten für „Erlernen und Festigen digitaler Kompetenzen", „Agile Arbeitsweisen", „Aufwertung systemrelevanter Jobs", „Weitere"
2 N=268

Positive Seiten von Homeoffice in der Pandemie

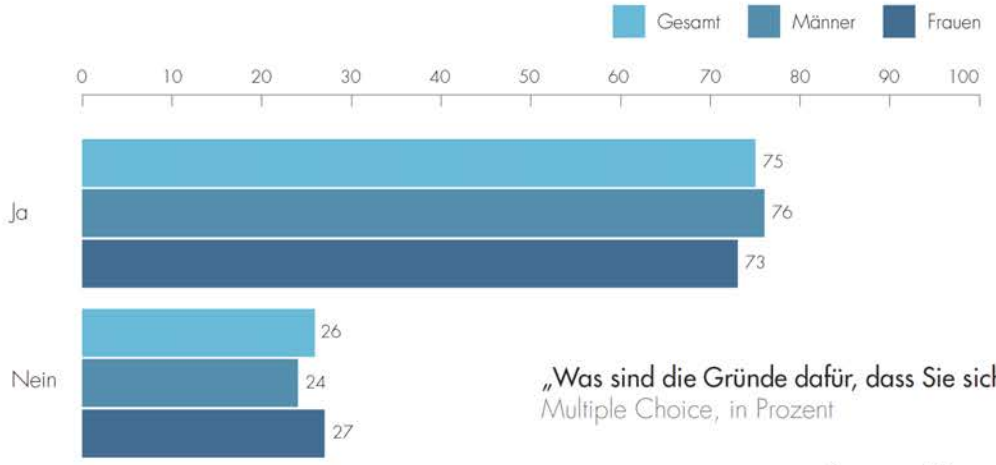
„Was bewerten Sie positiv an der Arbeit im Homeoffice?"[1]
Multiple Choice, in Prozent



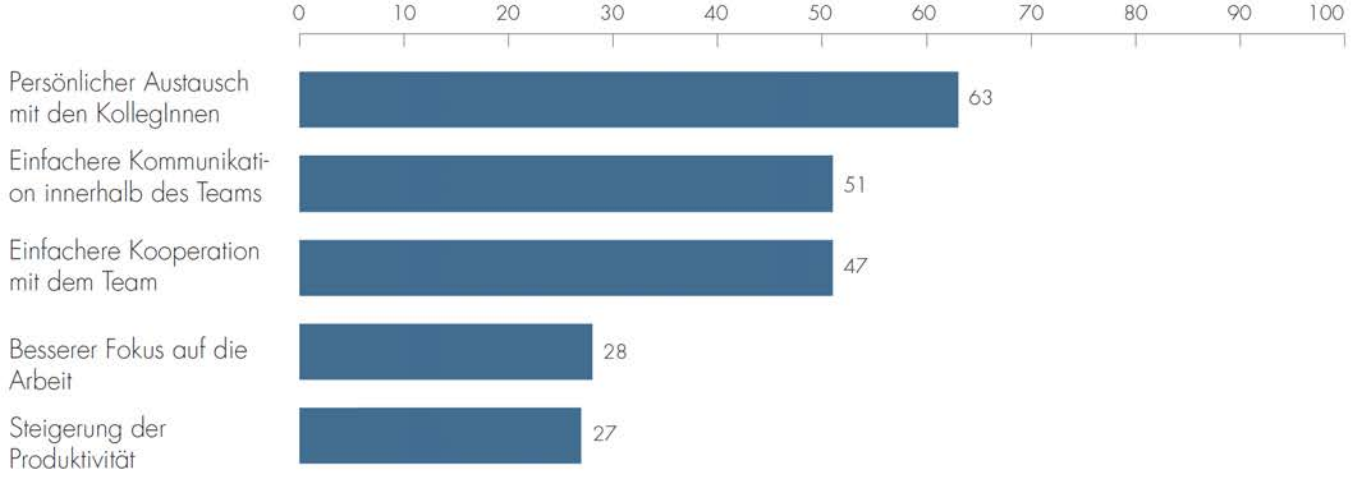
Quelle: Chefsache-Umfrage zu New Work und Chancengerechtigkeit während der Corona-Krise in Deutschland, April 2020, N=1.029
1 Nur an Befragte, die angegeben haben, während der Pandemie im Homeoffice gearbeitet zu haben, N=504
2 Durch z.B. wegfallenden Arbeitsweg, gemeinsame Pausen, Familienschreibtisch

Wunsch nach gewohnten Arbeitsabläufen

„Wünschen Sie sich den gewohnten Arbeitsablaut nach der Krise zurück?"
in Prozent



„Was sind die Gründe dafür, dass Sie sich den altbekannten Arbeitsalltag zurückwünschen?"[1]
Multiple Choice, in Prozent



Quelle: Chefsache-Umfrage zu New Work und Chancengerechtigkeit während der Corona-Krise in Deutschland, April 2020, N=1.029
1 Nur an Befragte, die sich den gewohnten Arbeitsalltag zurückwünschen, N=767

Die Integration von persönlichen Bedürfnissen und Ausgleich im Arbeitsalltag kommt zu kurz.

VERÄNDERUNGSBEDARFE FÜR ORGANISATIONEN

" Alles, was die Mitarbeiter nach 8 Stunden richtiger Arbeit noch machen, muss man am nächsten Morgen sowieso nochmal machen."
Interviewteilnehmerin

" Als ich in Teilzeit gegangen bin, haben sich meine Aufgaben eigentlich nicht verändert - ich hatte die gleichen Zuständigkeiten und musste irgendwie gucken, wie ich das in 20% weniger Zeit packe."
Interviewteilnehmerin

"Ich wünsche mir eine Gesellschaft, in der es ganz normal ist, dass man nur einen Teil seiner Lebenszeit für die Erwerbsarbeit nutzt. Wenn man so seine anderen Interessen bedienen kann, ist man doch zufriedener und hat auch mehr Kraft und Motivation für die Arbeit."
Interviewteilnehmerin

- Individuelle Arbeitsplatz-gestaltung, Outdoor-Lösungen, Rückzugs-möglichkeiten
- Unterstützung in der Gesundheitsförderung und Freizeitgestaltung durch Angebote im Unternehmen oder finanzielle Anreize sowie Integration von Maßnahmen zur Verbesserung von Ernährung, Bewegung und Erholung in den Arbeitsalltag

Autonome, kreative und verantwortungsbereite Mitarbeiter*innen brauchen Freiraum und Anregung

VERÄNDERUNGSBEDARFE FÜR ORGANISATIONEN

" Arbeitgeber und Arbeitnehmer sollten gemeinsam an einem Strang ziehen, um eine Win-Win-Situation herzustellen: Langfristig etwas schaffen, das für beide Seiten gut ist."

Interviewteilnehmerin

"Ich bin ein neugieriger Mensch und möchte lernen, und zwar nicht nur zu Themen mit unmittelbarem Bezug zu meinem Job. Man braucht doch Vielfalt, um zu wachsen.

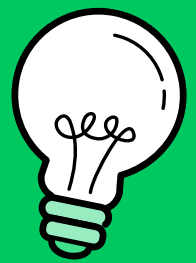
Interviewteilnehmerin

" Wir möchten eine Welt kreieren, die uns gefällt."

Interviewteilnehmerin

„Ich möchte ja nicht als 'unmündiger Arbeiter' kein Mitspracherecht haben."

Interviewteilnehmerin



- Lernen und Wissensaustausch als ständiger Begleiter der digitalen Arbeitswelt
- Gestaltungsfreiräume schaffen - die besten Ideen sind meist schon da im Unternehmen
- Führung auf Augenhöhe
- Offenes Feedback

Verschiedene Einstellungen von Arbeitnehmer*innen

IN BEZUG AUF LEISTUNGSANGEBOTE DURCH DAS UNTERNEHMEN

TYP A

→ Sowohl die zeitliche als auch die räumliche Abgrenzbarkeit von Arbeit und Freizeit ist sehr wichtig

→ Organisationsinterne Freizeitangebote und Dienstleistungen sind ein Eingriff in die Privatsphäre

→ Bevorzugt wird finanzielle Unterstützung, um eigenverantwortlich externe Dienstleistungen nutzen

TYP B

→ Aktive Verbindung bzw. Integration von Arbeits- und Lebenswelt ist wichtig

→ Das räumliche und zeitliche Ineinandergreifen dieser beiden Lebensbereiche stellt in diesem Fall kein Problem dar

→ Organisationsinterne Freizeitangebote und Dienstleistungen werden gerne angenommen, um die persönliche Work-Life-Balance zu erhöhen

STUDIE: KALEIDOSCOPE - WIE WIR UNS DIE ZUKUNFT ORGANISIEREN (2020)

Vielfältige und passgenaue Lösungen sind notwendig, um den individuell unterschiedlichen Situationen gerecht zu werden

VERÄNDERUNGSBEDARFE FÜR ORGANISATIONEN

" One size does not fit all!"
Interviewteilnehmerin

"Frühstück und so weiter ist alles schön und gut, aber die individuelle Schiene kommt immer viel zu kurz. Das ist das, wo man ansetzen sollte, und ich bin mir sicher, dass es sich lohnen würde."
Interviewteilnehmerin

Vereinbarkeit von Familie und Beruf:
"Da gibt es nichts zu vereinbaren. Da gibt es nur etwas zu addieren."
Interviewteilnehmerin zitiert Iris Radisch

- Aufmerksamkeit schärfen und Interesse zeigen an den individuellen Bedürfnissen der Mitarbeiter*innen
- Modulare Angebote nach dem Baukastenprinzip
- Lebensphasenorientierte Arbeitsmodelle
- Vorbildfunktion von Führungskräften nutzen

MINDSET
Digitales Selbstverständnis entwickeln

KOMMUNIKATION
und Tools, die unterstützen

KREATIVITÄT
Mut für Experimente und Ideen

KOLLABORATION
Funktionierende Netzwerke und Teams

Können - Wollen - Dürfen

EINE FRAGE DER HALTUNG UND UNTERNEHMENSKULTUR

Workhacks

ANGRIFFE AUF EINGEFAHRENE ARBEITSABLÄUFE

WORKHACK

RETRO SPEKTIVE

WORKHACK

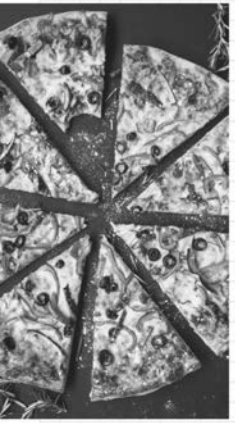
FEEDBACK WALK

WORKHACK

KRÖTEN TAG

WORKHACK

TEAM FEEDBACK



WORKHACK

LUNCH ROULETTE

WORKHACK

BESCHWERDE FREIER MONTAG

WORKHACK

INSPIRATION FRIDAY

WORKHACK

MITARBEITER SHOUT OUTS

Zukunft der Arbeit: Innovative Organisationsmodelle

ALS INTEGRIERTE PLATTFORM FÜR LERNEN UND ARBEITEN

Unternehmen als Zentrum von Arbeit und Leben

Integrierte Wohnsiedlungs-systeme

Hubs als Arbeits- und Begegnungsort

STUDIE: KALEIDOSCOPE - WIE WIR UNS DIE ZUKUNFT ORGANISIEREN (2020)

Den Wandel

IM KLEINEN GESTALTEN

Gefährten suchen!

Aushalten!

Akzeptiere: zwei Schritte vor, einen zurück!

Probieren geht über studieren!

Viel Erfolg

IUND HERZLICHEN DANK!