



New Work Barometer

WER ARBEITET NEUER?

Das sind die Ergebnisse des aktuellen New Work Barometers

Wie wollen wir arbeiten? Und wie soll unsere Arbeit organisiert sein? fragten wir eine Auswahl der jüngsten Arbeitnehmenden im Rahmen unserer Studie zur Arbeitsplatzgestaltung für die Generation Z Ende 2019. Eine Trendwende zeichnete sich damals nur sehr dezent ab: zeitlich und örtlich flexibler, häufiger in Projektteams und agiler, doch nicht unbedingt weniger hierarchisch sollte die Arbeit sein, so der Grundtenor.

Und heute, zwei Jahre – und eine große Zäsur in Form der Pandemie – später: Wie steht es um flexible Arbeitsalltage, flache Hierarchien und mehr Selbstverantwortung? Die Visionen der New Work Bewegung wurden in den letzten Monaten greifbarer. Laut des New-Work-Barometers, der kürzlich von der SRH Berlin University of Applied Sciences zusammen mit dem Personalmagazin und Commax Consulting erstellt wurde, setzen kleinere und mittlere Unternehmen New Work allerdings umfassender um als größere Betriebe.

Wer realisiert New Work Modelle – und wo?

Am 23. Mai 2021 ist Frithjof Bergmann im Alter von 90 Jahren in den USA verstorben. Der Philosoph hat den Begriff New Work geprägt und die Idee des freieren Arbeitens unter Prinzipien wie Freiheit, Selbstverantwortung, Sinn, Entwicklung und soziale Verantwortung sowie eines Verständnisses von psychologischem Empowerment populär gemacht. Seine Ideen fielen in Deutschland auf fruchtbaren Boden und veränderten unseren Blick auf die Arbeit.

New Work = Homeoffice? Nicht ganz!

Die wichtigste Neuerung der letzten Monate war eine größere Arbeitsautonomie. Doch sie ist nur ein Teilaspekt der Transformation der Arbeitswelt. Folgende New Work-Modelle werden sowohl in großen wie auch in kleineren Unternehmen immer häufiger realisiert

- + Empowerment-orientierte Führung, die auf die Stärkung von Mitarbeitenden setzt
- + Arbeitszeitautonomie
- + Agile Führung
- + Agile Projektarbeit
- + Verflachung von Hierarchien
- + Mosaikkarrieren, also der Wechsel zwischen Funktionen und Rollen
- + Ausstattung mit mobilen Technologien
- + Jobsharing
- + Offene Bürokonzepte

Interessant ist, dass sich das Verständnis von New Work in kleineren und in Großbetrieben kaum unterscheidet, allerdings sieht es im Alltag, also mit Hinblick auf die eingesetzten Maßnahmen, dann wieder anders aus.



Darauf setzen kleine und mittlere Unternehmen häufiger

- + demokratische Organisationsverfassung
- + Mosaikkarrieren
- + Verflachung von Hierarchien

New Work Tools in großen Unternehmen

- + agile Projektarbeit
- + Ausstattung mit mobilen Technologien
- + Barcamps, Tagungen mit offenen Workshops
- + betriebliches Vorschlagswesen
- + Design Thinking

- + digital Leadership, Führen in Zeiten der Digitalisierung
- + Hackatons, also kollaborative Soft- und Hardwareentwicklungsveranstaltungen
- + Job enrichment, Erweiterung des Aufgabengebiets mit entsprechender Weiterbildung
- + Job sharing

In kleinen und mittleren Unternehmen, also Firmen bis zu einer Größe von rund 1000 Mitarbeitenden, werden so das Studienergebnis, durchschnittlich 7,54 Maßnahmen von 34 eingesetzt, in Großbetrieben sind es 1,5 Maßnahmen mehr. Es fällt auf, dass in kleineren Unternehmen häufiger Tools und Methoden zum Einsatz kommen, die eine stärkere Demokratisierung von Unternehmensstrukturen umfassen. Die Machtverhältnisse werden durch flache Hierarchien und eine demokratische Organisationsverfassung zugunsten der Mitarbeitenden verändert, während die Führungspraktiken und der Umgang mit Ressourcen in großen Unternehmen oft gleich bleiben.

Transformation, die zur Unternehmenskultur passt

Wie schnell sich Veränderungen in Organisationen niederschlagen, ist oft auch eine Frage der Größe: Kleine Veränderungen lassen sich schneller umsetzen als große – und in kleinen Unternehmen ist eine umfassendere Transformation schneller realisierbar.

Als Büroeinrichter, der seine Kundinnen und Kunden entlang des gesamten Prozesses der Bürogestaltung begleitet, sehen wir häufig, dass organisatorische Entwicklungen Hand in Hand gehen mit räumlichen – und dass eine Neuausrichtung des Büroumfelds sich auf das Verhalten und Erleben der Mitarbeitenden auswirkt.

Deshalb arbeiten wir mit unseren Partnern und Kunden gerne mit Zielbildern: Welche Aspekte Ihrer Arbeitskultur möchten Sie verändern? Welche Ihrer Stärken möchten Sie weiterhin nutzen – und worauf liegt weniger der Fokus? Schließlich soll ein offenes Bürokonzert, die agile Projektarbeit oder der geteilte Arbeitsplatz nicht zum Selbstzweck realisiert werden – sondern um Ihr Unternehmen erfolgreicher, Ihre Mitarbeitenden motivierter und die zukünftigen Bewerberinnen und Bewerber noch passender zu machen.



In diesem Beitrag beziehen wir uns auf folgende Artikel:

Schermuly, Prof. Dr. Carsten C., KMU setzen New Work tiefgreifender um als Großunternehmen, 02.09.2021 New-Work-Barometer 2021, SRH Hochschule Berlin <https://www.haufe.de/personal/hr-management/vergleich-verstaendnis-von-new-work-in-kmu-und-grossbetrieben80550482.html>, letzter Zugriff 06.10.2021

Schermuly, Prof. Dr. Carsten C. New Work im Krisenmodus, 17.08.2021, New-Work-Barometer, <https://www.haufe.de/personal/zeitschrift/personalmagazin/personalmagazin-ausgabe-92021-personalmagazin/new-work-barometer-auswirkungen-von-corona-auf-new-work-549346.html>, letzter Zugriff: 06.10.2021

WANDEL. WERTE. ZUKUNFT. STUDIE ARBEITSPLATZGESTALTUNG FÜR DIE GENERATION Z. Die Effekte auf Mitarbeiterzufriedenheit und Arbeitgeberattraktivität. Herausgeber: König + Neurath AG. Durchgeführt und realisiert vom Handelsblatt Research Institute. Oktober 2019

Hornung, Stefanie, "New Work ist nicht nebenwirkungsfrei", News 16.04.2021 Befragung New-Work-Barometer 2021, <https://www.haufe.de/personal/hr-management/new-work-barometer-interview-mit-studienleiter-schermuly80541232.html>, letzter Zugriff: 06.10.2021

