



New Work

Welche Chancen
und Risiken birgt
die Zukunft der
Arbeit?

Homeoffice? Mehr Digitalisierung? Noch vor kurzem hiess es bei vielen Unternehmen: Das geht nicht. Dann kam Corona und die Firmen warfen all Ihre Befürchtungen gegenüber der Heimarbeit über Bord.

flexoffice



Jeder dritte Arbeitnehmer wünscht sich, von zu Hause zu arbeiten und nur in die Firma zu kommen, wenn nötig. Corona treibt die Digitalisierung weiter voran und bringt diese Flexibilität nun für viele Arbeitnehmer in greifbare Nähe. Doch New Work kann noch viel mehr.

Der demografische Wandel macht sich auch auf dem Arbeitsmarkt bemerkbar: Millennials und die Generation Z haben neue Anforderungen an ihren Beruf. Der Job soll interessant und erfüllend sein, aber nicht auf Kosten der Freizeit und des Privatlebens gehen. Die Arbeit richtet sich nach dem Leben, nicht andersherum – New Work also.

Der Philosoph Frithjof Bergmann prägte den Begriff und die gleichnamige Bewegung. Er beschäftigte sich in seinem Werk mit der Freiheit des Menschen. Er kam zu dem Schluss, dass vor allem die Arbeit den modernen Menschen unfrei mache. Durch die fortschreitende Automatisierung im Zuge der Industrialisierung änderte sich die Art des Lohnerwerbs grundlegend. Immer mehr Menschen stellten sich die Frage nach dem Sinn. Nach Ansicht des Philosophen Bergmann geht es im Job primär um Selbstständigkeit, Teilhabe an der Gesellschaft und Freiheit. Die klassischen, strikten und hierarchischen Arbeitsstrukturen haben ausgedient.

Der Psychologe Markus Väh entwickelte das Konzept von New Work weiter. Heute verbinden wir mit New Work Selbstverwirklichung, flexible Arbeitszeiten, die Möglichkeit von zu Hause zu arbeiten, eine angemessene Bezahlung und eine sinnstiftende oder zukunftsweisende Tätigkeit. Doch welche Chancen und Risiken birgt das für Unternehmen?

Die Umgestaltung der Arbeit ist möglich - und hat Vorteile für alle

Homeoffice? Mehr Digitalisierung? Noch vor kurzem hiess es bei vielen Unternehmen: Das geht nicht. Dann kam Corona und die Firmen warfen all Ihre Befürchtungen gegenüber der Heimarbeit über Bord. Schliesslich war Homeoffice während des Lockdowns alternativlos – entweder von zu Hause arbeiten oder gar nicht.

Meetings funktionierten plötzlich über Skype oder Zoom, Firmenreisen fielen aus und das Pünktlich-Im-Büro-Erscheinen gehörte der Vergangenheit an. Selten ging ein Paradigmenwechsel in der Arbeitswelt so schnell. Die Digitalisierung machte einen Sprung in die Zukunft, was unter normalen Umständen Jahre oder Jahrzehnte gedauert hätte.

Der im Vorfeld häufig als Gegenargument verwendete Produktivitätseinbruch ist bislang nicht festzustellen. Die Angestellten sind zu Hause oftmals ungestörter und fokussierter auf die Arbeit, schliesslich fällt der Plausch mit den Kollegen weg.

Hier schliesst sich der Kreis zu New Work: Denn dieses Konzept bedeutet auch, den Mitarbeitern Vertrauen zu schenken und darauf zu bauen, dass sie gute und sinnvolle Entscheidungen treffen.

Der Vorteil von Homeoffice, mehr Digitalisierung und grosser Flexibilität ist enorm: Firmen können Fachkräfte in einem grösseren Radius – im Prinzip weltweit – für ihr Unternehmen gewinnen.

Einerseits wegen des nicht lokal begrenzten Einzugsgebiets. Andererseits aber auch aufgrund der Tatsache, dass Homeoffice für viele gut qualifizierte Fachkräfte aus der Generation Z oder Y ein schlagendes Argument für einen Job sein kann.

Die Digitalisierung befreit die Mitarbeiter übrigens auch von vielen Routineaufgaben. Ähnlich wie beim Konzept der 20 Prozent-Zeit des Weltkonzerns Google haben die Angestellten damit mehr Kapazitäten frei für innovative Ideen.

Ein Google-Mitarbeiter entwickelte während dieser kreativen Phase seiner Arbeitszeit beispielsweise Google News, ein anderer den Landkartendienst Google Maps. Ideen, die dem Konzern Millionen einbrachten.



Die Digitalisierung erweitert zudem die Kommunikationsmöglichkeiten untereinander. Über Tools wie etwa Slack kommunizieren die Mitarbeiter oft schneller und weniger förmlich als in E-Mails – so entsteht ein echter Austausch.

In Zeiten des Fachkräftemangels wird die Knappheit von Talenten immer deutlicher. Deshalb gewinnen Unternehmen, die ihre Mitarbeiter als das höchste Gut ansehen. Ganz nebenbei schont New Work übrigens auch die Umwelt, da langes Pendeln ins Büro und sinnlose Geschäftsreisen wegfallen.

Neue Arbeit an neuen Arbeitsplätzen

Althergebrachte Organisationsstrukturen, die Bindung an feste Firmensitze oder standardisierte Arbeitszeiten lösen sich immer weiter auf. Flexibilität heisst das Stichwort. Mitarbeiter arbeiten künftig seltener von 9-to-5 an einem bestimmten Ort, sondern wo sie wollen und wann sie wollen an einem bestimmten Projekt.

Nicht nur das Konzept der Arbeit hat sich verändert, auch viele Arbeitsplätze sehen heutzutage deutlich anders aus als früher. Es gibt Co-Working-Spaces und flexible Büros. In Co-Working-Spaces arbeiten gerne digitale Nomaden, die viel reisen, aber dennoch den Austausch mit Gleichgesinnten nicht missen wollen. Schliesslich entstehen so oft neue, branchenübergreifende Kontakte oder sogar neue Ideen!

Für Unternehmen gibt es flexible Büros, um sich an die Gegebenheiten von New Work besser anzupassen. Die Firmen, die sich für diese Lösung entscheiden, haben zahlreiche Vorteile. Einerseits lernen sie viel von anderen Unternehmen, erhalten neue Inspiration oder einen Einblick in andere Firmenkulturen und deren Arbeitsalltag.

Andererseits werden Unternehmen so sehr flexibel: Die Anzahl der gemieteten Räume und Infrastrukturen können Firmen individuell an ihre Bedürfnisse anpassen. So kann das Geld dahin fließen, wo es das Unternehmen wirklich braucht: In die Weiterentwicklung der Produkte und Mitarbeiter – statt in die Büroräume.

Corona hat gezeigt, dass sich die Marktlage plötzlich ändern kann. Da kann es ein Wettbewerbsvorteil sein, wenn Firmen nicht an langfristige Mietverträge riesiger Bürogebäude gebunden sind. Sogar mehrere Firmenstandorte sind mit flexiblen Büros einfach möglich. Wenn Mitarbeiter durch das Land reisen, etwa um Familie oder Freunde in einer anderen Stadt zu besuchen, können sie dort ins Büro gehen – ein riesen Vorteil in puncto Flexibilität und Selbstbestimmung.





Die stillen Vorteile

Zusätzlich gibt es natürlich auch nicht direkt sichtbare Effekte. Wenn die Mitarbeiter zufrieden sind, bleiben sie länger im Unternehmen und mit ihnen ihr Wissen und ihre Erfahrung.

Dadurch sparen sich Firmen Geld für das Einlernen neuer Mitarbeiter. Das Wissen ihrer Angestellten ist ausserdemein ein klarer Wettbewerbsvorteil gegenüber der Konkurrenz.

Die Zufriedenheit der Mitarbeiter macht sich ausserdem in einer besseren Arbeitsleistung und positiver Mundpropaganda bemerkbar. Denn ihre gute Meinung tragen die Angestellten weiter an Kunden, Freunde und Familie und so entsteht ein positives Firmenimage.

Das Besondere: Es ist nicht nur reines Image. Denn in New-Work-Unternehmen stecken positive, echte Werte. Sie fördern die Zufriedenheit, Selbstverwirklichung und Freiheit ihrer Mitarbeiter.

Es ist klar, dass diese Unternehmen einen wirklichen Zweck – oft auch Purpose genannt – verfolgen und Medien damit erfahrungsgemäss positiver über diese Firmen berichten.

Der Global Leadership Forecast 2018 der Unternehmensberatung Ernst & Young zeigt ausserdem, dass ein guter Purpose eine Firma widerstandsfähiger macht. Die finanzielle Performance verbessert sich dadurch langfristig und messbar.

Die Risiken der neuen Arbeitsstrukturen

Da die strikten Hierarchien wegfallen, es wenige feste Strukturen oder Arbeitsorte gibt und die Selbstbestimmung steigt, erhöht sich auch die Unruhe im Unternehmen. Die Grenze zwischen Arbeit und Freizeit verschwimmt, was ebenfalls für Konflikte sorgen kann. Deshalb ist die richtige Führung entscheidend.

Statt auf Ansagen von oben, sollten Firmen eher auf Coaching setzen. Das gibt den Mitarbeitern die Tools in die Hand, die sie zu ihrer Weiterentwicklung brauchen. Es ist hier auch von Empowerment die Rede, also der Befähigung und der Selbstwertsteigerung.

Eine Umstellung auf New Work sollte in jedem Fall in Absprache mit den Mitarbeitern stattfinden. Es ergibt Sinn, die Angestellten zu diesem Thema zu befragen und die neuen Regeln möglichst gemeinsam aufzustellen.

Ein derartiges System isoliert über den Kopf der Mitarbeiter hinweg zu etablieren, widerspricht der Philosophie von New Work.

Obwohl strikte Hierarchien wegfallen, muss die Weisungsbefugnis innerhalb des Unternehmens auch nach der Umstellung klar definiert sein, um Konflikte zu vermeiden.

Die Angestellten brauchen ausserdem genügend Selbstorganisation und digitale Kompetenz, um die neuen Kommunikationswege sinnvoll nutzen zu können.



Experten sprechen ausserdem vom New-Work-Dilemma: Je mehr die Angestellten die Philosophie hinter dieser Arbeitsweise verinnerlichen, desto mehr sind sie auf der Suche nach Innovation.

Unterm Strich kann das bedeuten, dass sie dann zu neuen Ufern aufbrechen, um bei einem anderen Unternehmen für neuen, kreativen Input zu sorgen. Das spricht jedoch nicht unbedingt generell gegen die New-Work-Idee. Denn der Vorteil, dass glückliche Mitarbeiter erwiesenermassen produktiver sind und länger im Unternehmen bleiben, überwiegt dennoch.

Es sind neue Zeiten angebrochen. Wenn Firmen das verstehen und die Bedürfnisse ihrer Mitarbeiter ernst nehmen, setzen sie damit eine positive Spirale in Gang – eine Win-win-Situation.

Das Leben ist kurz und Zeit zu verlieren ist eine Sünde, sagte einst der Philosoph Albert Camus. In diesem Sinne lohnt es sich noch heute zu beginnen, nach dem Sinn der Arbeit zu suchen und neue Konzepte zu entdecken. Wer den richtigen Weg gefunden hat, um die intrinsische Motivation seiner Mitarbeiter zu Tage zu fördern, darf vor Veränderungen nicht zurückschrecken.

