

PARLA®: New Work Die Neugestaltung von Arbeit für die Zukunft

Sehr geehrte Damen und Herren,

New Work, Arbeit 4.0, Agilität – Moment mal, was ist eigentlich Old Work? Haben Sie die letzten Jahre unwissentlich Arbeit 3.0 oder gar Arbeit 2.0 betrieben, ohne es zu wissen? Und bedeutet agil sein, dass man immer zur Verfügung stehen muss oder dass man alles können sollte?

Begriffe zur Neugestaltung der Arbeit schwirren seit einiger Zeit wie ein Insektenschwarm um die Köpfe von Führungskräften und ihren Mitarbeitern und sind oftmals genauso schwer greifbar. Fakt ist, dass neue Formen der Arbeit vereinzelt bereits Einzug in unser Leben genommen haben. Home-Office ist mittlerweile weitläufig bekannt und zum Teil bereits Praxis in einigen Unternehmen. Moderne Arbeitsumgebungen gehören genauso zu New Work wie neue Arbeitsmethoden und ein agiles Mindset.

New Work lässt sich nicht einfach definieren, weil es viele verschiedene Formen annehmen kann, wie die Gewinner der „New Work-Awards“ der Plattform XING zeigen: Jedes Jahr werden Unternehmen, Teams und Einzelpersonen mit dem „New Work-Award“ ausgezeichnet – er soll innovatives und zukunftsweisendes Arbeiten auszeichnen und Beispiele präsentieren, die kreative Neuerungen einbringen. Hier eine Auswahl:

- 1. Platz in der Kategorie „Teams“ 2019: WOL Co-Creation Team @Bosch:
Das Team ist durch transparente Social Media Kollaboration vernetzt und verwendet die „Working Out Loud“-Methode, um die Zusammensetzung basierend auf Talenten und Kompetenzen anforderungsgerecht zu gestalten.
- 3. Platz in der Kategorie „Unternehmen“ 2018: music4friends
Die Künstleragentur übergibt zwei Azubis für einen Monat die Verantwortung über den Chefsessel und fördert damit Mitbestimmung und Zusammenarbeit auf Augenhöhe.
- „New Worker“ im Jahr 2019: Prof. Dr. habil. Carsten C. Schermuly/SRH Berlin
Der Dozent im Studiengang BWL mit Schwerpunkt Wirtschaftspsychologie stellte seine Vorlesungsstruktur auf ein 5-wöchiges, praxisorientiertes Programm um, welches auf die notwendigen Kompetenzen der Arbeitswelt ausgerichtet ist.



© opolja / AdobeStock

Unser aktueller Shortletter informiert Sie darüber, was hinter dem Mythos „New Work“ steckt, und wie man sich der neuen Entwicklung am besten annähert. Sie erhalten dafür Einblicke von unseren Expertinnen, einen Buchtipps, sowie eine Trainingsempfehlung zur inhaltlichen Vertiefung der Thematik.



Mirco Rossbach
Public Relations
[PARLA GmbH & Co. KG](https://www.parla.de)
Neckarstaden 20
69117 Heidelberg
Tel.: +49 6221 58 58 40
Fax: +49 6221 48 40 57
E-Mail: info@parla.de
Webseite: www.parla.de

„In einem wankenden Schiff fällt um,
wer stillsteht und sich nicht bewegt.“

Ludwig Börne (1786-1837), deutscher Journalist

„Veränderungen sind unausweichlich, wenn Unternehmen ihre Wettbewerbsfähigkeit erhalten wollen.“

Isolde Fischer-Hillebrand beschäftigt sich seit geraumer Zeit mit dem Thema New Work. Als PARLA-Expertin bringt sie im ausführlichen Gespräch Licht ins Dunkle der neuen Arbeitsgestaltung. Sie spricht über den Ursprung der Bewegung, sowie Chancen, Herausforderungen und Veränderungen für Arbeitgeber und -nehmer im agilen Zeitalter.

Frau Fischer-Hillebrand, seit geraumer Zeit steht der Elefant „New Work“ im Raum der Arbeitswelt. Doch so richtig definieren lässt sich der Begriff nur schwer. Wie würden Sie ihn beschreiben?

Der Begriff New Work basiert auf dem Sozialphilosophen Frithjof Bergmann, der aufgrund seiner Studien die Veralterung des Arbeitssystems im Hinblick auf die Freiheit geprägt hat.

Für mich beschreibt er allerdings neben der Veränderung der Arbeitswelt auch die Veränderung der gesamten Lebenswelt als Konsequenz der zeitgemäßen Anpassung an das digitale Zeitalter.

Durch diesen Satz wird auch klar, dass es sich hierbei um tief- und weitgreifende Veränderungsprozesse handelt, die uns als gesamte Gesellschaft betreffen.

Nur eine Methode von New Work anzuwenden, wie z.B. Design Thinking, und als Tool in den Unternehmensalltag zu implementieren, ist bestimmt hilfreich. Das umfasst aber nicht „New Work“ und den damit verbundenen notwendigen Umbruch. Arbeit wird durch New Work nochmals neu und ganz offen gedacht. New Work bedeutet somit auch, eine neue Einstellung und Haltung gegenüber Arbeitsstrukturen und Organisationsformen zu entwickeln.



**Isolde Fischer-Hillebrand
ist New Work-Expertin
bei PARLA**

Schauen wir zunächst einmal auf die Unternehmensseite: Da der New Work-Trend mit einem Wandel der Arbeitstätigkeiten an sich zusammen hängt, also auch der Veränderung durch historische und technische Entwicklungen, fühlt es sich an, als wäre eine Anpassung fast unausweichlich. Ist sie das oder bietet der Wandel dem Arbeitgeber auch Vorteile?

Richtig ist: Veränderungen sind unausweichlich, wenn Unternehmen ihre Wettbewerbsfähigkeit erhalten wollen. Gerade der globale Markt heizt den enormen Druck durch Schnelligkeit, Flexibilität und Innovationskraft an. Und: Veränderungen sind per se immer eine riskante Sache.

Menschen verändern sich ungern. Erst im Nachhinein entdecken wir die Vorteile, dann, wenn wir wissen, wo wir gelandet sind. Wir erkennen, dass wir uns beständig verändert haben und dass das auch richtig und gut so war. Aber das bringt uns Menschen nicht davon ab, Veränderungsankündigungen erst einmal mit Augenrollen und Schutzmechanismen zu begegnen.

„Die Devise, die ich häufig im Unternehmen erfahre, ist: Erst mal abwarten, ob sie es wirklich ernst meinen oder ob wieder ´eine neue Sau durch´s Dorf getrieben wird`.“

Sie dürfen dabei nicht vergessen, dass viele ArbeitnehmerInnen häufig "change-müde" sind. Sie haben so häufig Veränderungen erlebt und sind nicht mehr engagiert, da sie das Gefühl haben, dass eine Veränderung nicht lange standhält. Die Devise, die ich häufig im Unternehmen erfahre, ist: Erst mal abwarten, ob sie es wirklich ernst meinen oder ob wieder "eine neue Sau durch's Dorf getrieben wird".

Das Wichtigste ist gezielt, entschlossen und mutig die Veränderungen rechtzeitig (also seit gestern) anzugehen. Denn die Veränderungen sind tiefgreifend und schließen einen Kulturwandel mit ein.



© geralt / pixabay.com

Veränderungen werden zunächst oft mit Skepsis begegnet. Die Führungsmannschaft hat die Aufgabe, das Vertrauen in den Wandel zu stärken.

Und bis sich eine Kultur verändert hat und ein System wieder zur Ruhe kommt, dauert es. Das wissen wir. Durchhaltevermögen und konsequentes Umsetzen der Ziele seitens der Führungsmannschaft schaffen diesen Wandel und letztendlich auch das Vertrauen in ihn, wenn die Mitarbeitenden mitgenommen, aufgeklärt und befähigt werden.

Haben wir das Vertrauen in den Wandel aufgebaut, dann öffnet sich auch der Blick zu den Vorteilen, die dieser mit sich bringt. So kann es, zum Beispiel, als Vorteil erkannt werden, dass sich durch mehr Eigenverantwortung und Entscheidungsbefugnis auch das Engagement und die Integrität gegenüber dem eigenen Unternehmen erhöht und Mitarbeitende ihre Arbeit wirklich gerne erledigen.

Wenn die Vision sich erfüllt, dass ein Unternehmen nach 10 bis 20 Jahren von sich sagen kann: „Wir sind immer noch wettbewerbsfähig durch unsere Flexibilität, Agilität und Innovationsfähigkeit. Wir sind diese notwendigen Schritte mutig und konsequent gegangen und sind nun ein modernes und zeitgemäßes Unternehmen. Wir bieten gleichzeitig unseren Mitarbeitenden eine Unternehmenskultur, die Menschen freiwillig ans Unternehmen bindet und Fachkräfte aus aller Welt anzieht.“ Dann sind das doch enorme Vorteile, die aus New Work resultieren.

Für den Arbeitgeber bedeutet New Work auch, den Mitarbeitern mehr Verantwortung und Selbstbestimmung zu übertragen. Ist das nicht wesentlich riskanter als mit geordneten Strukturen fortzufahren?

Sie meinen, solange wir mehr Kontrolle, Zugriff und Entscheidung haben, ist es sicherer? Auf den ersten Blick gebe ich Ihnen da Recht. Auf den zweiten mag ich es relativieren.

Eine Umstrukturierung von Arbeitsformen heißt nicht, dass es ungeordnet abläuft. Ich bin als Arbeitgeber vielmehr aufgefordert, in meine Mitarbeitenden zu vertrauen. Wenn Vertrauen in meine Belegschaft und ihr Vermögen dann da ist, ist das unter Umständen viel sicherer als in einer „Aufpassstellung“ zu verharren.

Vertrauen lässt sich natürlich nicht von heute auf morgen anknietsen wie einen Schalter. Das wäre naiv. Zum Aufbau dieses Vertrauens gehört, dass ich mich damit auseinandersetze, wie ich Menschen erreiche, sie für gemeinsame Ziele gewinne und auch gleichzeitig befähige und fördere, neue Anforderungen auszufüllen. Ein Überdenken der Fehlerkultur im Unternehmen ist hierbei Voraussetzung.

Auch für die Arbeitnehmer bedeutet New Work Veränderung. Home-Office ist bei einigen Unternehmen schon zur Praxis geworden. Die Begründer der New Work-Bewegung sprechen von größerer Freiheit, sowohl in der Arbeitsorganisation als auch in der Ausrichtung der individuellen Tätigkeitsfelder. Können sich Arbeitnehmer in flexibleren Strukturen besser persönlich entfalten?

Die Menschen sind da verschieden. Der eine wird aufatmen und die Selbstständigkeit und Eigenverantwortung als großen Zugewinn erkennen und sich wunderbar in seiner Persönlichkeit entwickeln, was ihm selbst und fürs Unternehmen hilfreich ist. Dem anderen wird dieser ungewohnte Freiraum erst einmal schwerfallen, da er mehr Anhaltspunkte, Vorgaben und vorgeschriebene Abläufe braucht. Eine negative Konsequenz ist dann der Rückzug oder der Verlust der Selbstsicherheit.

Entwickeln werden sich die Menschen in ihrer Persönlichkeit immer, aber das „Wohin?“ ist dabei entscheidend. Deshalb ist gezielte Persönlichkeitsentwicklung der Schlüssel. Sie werden nicht von heute auf morgen mehr Kreative, Querdenker, Tüftler und Teamplayer erhalten.



© geralt / pixabay.com

Das muss gezielt gewünscht und gefördert werden.

Ich bin überzeugt davon, dass diese Entwicklungsförderung schon viel früher, also im Bildungssystem, verankert werden muss. Ansätze und Impulse hierzu gibt es schon in einzelnen Bildungsinstituten, aber meiner Ansicht nach noch nicht genug und noch nicht grundsätzlich.

Im Gegenzug zu mehr Selbstbestimmung steht als Schattenseite die Unsicherheit – die geregelten Arbeitszeiten, Beschäftigungsverhältnisse und Hierarchien bereiten vor allem erfahrenen Arbeitnehmern Sorgen. Wie kann man diesen Herausforderungen begegnen?

Sorgen und Ängste sind immer berechtigt. Sie müssen ernst genommen werden und gleichzeitig sagt auch die Transaktionsanalyse: Angst braucht Schutz. Die Frage ist also: Wie können wir Schutz in diesen Zeiten bieten, die uns selbst ungewiss sind? Den größten Schutz den ich bieten kann, ist, dass ich jemanden nicht alleine stehen lassen. Mut machen, indem ich Möglichkeiten und Wege aufzeige, mit der Angst weiterzugehen. Also brauche ich Angebote, die den Menschen die Veränderung erklären und näherbringen, die Ihnen aufzeigen, dass wir ihr Engagement brauchen und auch ihre Gedanken und ihr Erfahrungswissen gefragt ist.

ArbeitnehmerInnen mittleren Alters erstarren häufig vor der Welle der Veränderung. Es schlummert in ihnen eine Hoffnung, dass der Kelch der Digitalisierung an Ihnen vorbeigeht und dass das die Aufgabe der jüngeren Generationen ist. So schwer es fallen mag, aber es ist wichtig, sie aufzuklären, dass ein oder zwei Jahre schon tiefgreifende Veränderungen mit sich bringen. Ich muss Ihnen also diese Hoffnung nehmen. Aber die Chance liegt dann darin, sie abzuholen und ihnen deutlich zu machen, dass diese Veränderungen nur mit ihnen stattfinden kann und ihr Erfahrungswissen noch einmal einen ganz neuen Stellenwert in New Work einnehmen kann. Letztendlich ist den Unternehmen in den letzten Jahren häufig viel Kapital durch die Lappen gegangen: die Ideen ihrer Mitarbeitenden. Dafür bietet New Work eine gute Basis, um dieses Kapital wieder zu rekrutieren und zu nutzen.

Menschen sind per se kreativ. Sie vergessen dies nur manchmal, wenn sie das zu wenig nutzen und ausdrücken.

Buch-Tipp: „Digitale Gewinner“

Algorithmen werden Ihren Arbeitsplatz vernichten. Künstliche Intelligenz macht Menschen überflüssig. Und der deutsche Mittelstand verschläft alles! Wirklich?

In seinem neuen Buch räumt Dr. Jens-Uwe Meyer radikal mit den Klischees der Digitalisierung auf. Und macht Mut. Weder müssen wir ins Silicon Valley ziehen, noch müssen wir frühmorgens schon künstliche Intelligenz frühstücken. Und trotzdem können wir zu digitalen Gewinnern werden.

Digitalisierung beginnt im Kopf. Neugier ist wichtiger als Fachwissen. Und deutsche Unternehmen können das, was im Silicon Valley niemand schafft. Mit seinem provozierenden neuen Buch zeigt Deutschlands führender Experte für Innovation und Digitalisierung, wie wir zu digitalen Gewinnern werden. Ein Buch für alle, die sich nach den zahlreichen Diskussionen rund um das Thema Digitalisierung die Frage stellen: »Und? Was jetzt?«

Empfehlung von PARLA®

Nach seinem Buch „Digitale Disruption“ folgt der Digitalisierungs-Autor Dr. Jens-Uwe Meyer mit seinem nächsten: „Digitale Gewinner“. Meyer versucht mit diesem Buch, die Angst vor der Digitalisierung zu nehmen und den Leser mit Strategien zur Umsetzung im eigenen Unternehmen oder Job zu versorgen.

Zunächst räumt das Buch mit fehlgeleiteten Vorstellungen zur Digitalisierung auf und erklärt, weshalb man nicht im Silicon Valley angesiedelt sein muss, um von Digitalisierung Gebrauch und Gewinn zu machen.



Jens-Uwe Meyer (2019): **Digitale Gewinner – Erfolgreich den digitalen Umbruch managen** /BusinessVillage, 272 Seiten, Deutsch, Gebundene Ausgabe, EUR 19,95, ISBN: 978-3-86980-450-7

In Deutschland wird demnach zu oft auf die anstrengende Veränderung verwiesen oder sich mit weniger begnügt als eigentlich möglich wäre. Meyer fordert überzeugend ein Umdenken, was beim Innovationsgedanken ansetzt.

Grundkonzepte wie Blockchain, Tokens oder 5G werden anschaulich mithilfe von Beispielen erklärt, so dass die Konzepte auch digitalen Neulingen einsichtig sind. Des Weiteren erklärt der Autor, weshalb die grassierende Angst des Arbeitsplatzverlusts keinen Grund zum Verzweifeln darstellt. Vielmehr bietet die Veränderung neue Chancen und legt mehr Wert auf kreative Herangehensweisen, die in fast jeder Branche, selbst beim Bäcker, implementiert werden können.

Natürlich kann Dr. Meyer keine einheitliche Zukunftsstrategie zur Digitalisierung präsentieren, da diese individuell eingeführt werden muss. Dennoch bieten seine vorgestellten Konzepte, die als Rat für Unternehmen konzipiert sind, durch Leitfragen und neue Strukturansätze eine direkte Verbindung zur Praxis. Das moderne Design und eine klare Sprache helfen zudem dabei die Inhalte des Buches gut aufnehmen zu können. Echt hilfreich!

New Work – Es ändert sich was! Der Mindset für die Arbeit von morgen

New Work – Die Zukunft der Arbeit? Die Neugestaltung unserer Arbeitswelt ist eine Konsequenz aus Digitalisierung und Globalisierung, der sich Unternehmen heute stellen müssen. Denn in einer Welt wachsender Komplexität und digitaler Transformation braucht es passende Arbeitsweisen und eine entsprechende Führung.

In diesem Training lernen Sie das Mindset von New Work kennen. Sie erhalten einen praxisnahen Einblick in die wichtigsten Arbeitsmethoden wie z.B. Design Thinking, Scrum, Kanban oder Working out Loud, und erfahren, wofür Sie sie nutzen können.

Darüber hinaus bietet Ihnen das Training Raum für Reflexion und Austausch über die Ein- und Umsetzbarkeit mit unseren Experten und anderen Teilnehmern aus verschiedenen Unternehmen und Branchen.

Besuchen Sie am **23. November 2019 in Heidelberg** unser Training

„New Work – Es ändert sich was! Nur was und wie? Die Gestaltung von Arbeit für die Zukunft“

mit den **PARLA®**-New Work-Experten Isolde Fischer-Hillebrand und Stefan Hillebrand



**Isolde
Fischer-Hillebrand**



**Stefan
Hillebrand**

[Zur Trainingsbeschreibung](#)

[Zur Anmeldung](#)

Unsere nächsten offenen Trainings

14. Oktober 2019

Kommunikation im Projekt

Erfolg durch professionelle
Zusammenarbeit



mit Dorothee Fedorko

23. November 2019

New Work – Es ändert sich was!

Nur was und wie? Die Gestaltung
der Arbeit für die Zukunft



mit Isolde Fischer-Hillebrand

05. Dezember 2019

Firmenveranstaltungen moderieren

Vorbereitet und professionell



mit Anja Oser

Zur kompletten Trainingsübersicht

Übrigens:

**Wir sind Silberpreisträger des Europäischen
Preises für Training, Beratung und Coaching
2017/2018.**



Thema im nächsten PARLA-Shortletter:

Reklamationen: Chance zur nachhaltigen Kundenbindung?

Natürlich hören wir von unseren Kunden am liebsten Lob, doch auch negative Kritik gehört zum Geschäftsalltag. Daher erläutern wir im kommenden Shortletter, wie der Umgang mit Beschwerden und Reklamationen professionell, lösungsorientiert und souverän gelingt und Sie Ihre Kunden neu gewinnen können.



© Moose Photos/ pexels.com

Ihnen gefällt unser Shortletter? Dann empfehlen Sie unseren Shortletter gerne weiter! Hier können sich Ihre Kollegen und Freunde ganz unkompliziert anmelden.

Vielen Dank!

Zur Shortletteranmeldung

Haben Sie Fragen? Schreiben Sie uns an info@parla.de oder rufen Sie uns an unter 06221/585840. Wir freuen uns auf Sie!

Impressum

PARLA GmbH & Co. KG

Neckarstaden 20
69117 Heidelberg

Tel.: +49 6221 58 58 40
Fax: +49 6221 48 40 57

E-Mail: info@parla.de
Internet: www.parla.de

© PARLA GmbH & Co. KG

Ust-IDNr.: DE287172035
Amtsgericht Mannheim, HRA 704720
Geschäftsführerin: Anja Oser

[Kontakt](#)

| [Datenschutz](#)

| [Abmelden](#)

| [Entzug meiner Daten](#)