

NEW WORK

**„VON DEM GEDANKEN EINER ARBEIT, DIE MAN WIRKLICH, WIRKLICH WILL
– HIN ZU PROZESSEN, DIE MAN WIRKLICH, WIRKLICH BRAUCHT“**

Autorinnen: Anastasia Papadileris, Heike Willigmann, Daniela Vetter

Haben Sie sich schon einmal die Frage gestellt, ob Sie Ihren Job „wirklich, wirklich“ wollen und Sie darin Ihre Erfüllung finden? Und wie sieht es aus mit den Mitarbeiter:innen und Kolleg:innen in Ihrem Unternehmen?

Sind diese immer entsprechend ihrer Fähigkeiten bestmöglich eingesetzt?

Betrachtet man die Ursprungsidee des deutsch-amerikanischen Philosophen Frithjof Bergmann, dem Urvater des Begriffes „New Work“ aus den frühen 70er Jahren, kann man eindeutig erkennen, dass dieser Ansatz auch heute noch von großer Bedeutung ist. Sein Gedanke, dass Mitarbeiter:innen effizienter und begeisterungsfähiger arbeiten, wenn sie das tun, was sie wirklich, wirklich wollen, erscheint in der heutigen Zeit aktueller denn je. Seiner Vision zufolge sollten individuelle menschliche Bedürfnisse im Arbeitsalltag in den Fokus gestellt werden, um den Menschen damit zu ermöglichen, die eigene Arbeit als Kraft- und Energiequelle zu nutzen und das persönliche Gefühl von Lebendigkeit und Stärke zunehmend zu bekräftigen.

Aber wie lässt sich dieser Ansatz mit den gängigen Unternehmenszielen wie Effizienzsteigerung, Kostensenkung und Prozessoptimierung in Einklang bringen? Oder sind diese Unternehmensziele mit dem Ansatz von New Work gar nicht zu vereinen und stellen einen unüberwindbaren Gegensatz dar? Lassen Sie uns ein wenig genauer hinschauen ...

Durch die rasante Entwicklung neuer Technologien und die stetig steigende Automatisierung von Arbeitsabläufen, haben sich die Anforderungen an das Arbeitsleben in den letzten Jahren nachhaltig verändert. Hierdurch findet eine Verschiebung von Berufsfeldern statt. Berufe verändern sich oder fallen teilweise ganz weg. Im Gegenzug entstehen zahlreiche neue Tätigkeitsfelder, die eine Chance für den Arbeitsmarkt und die Unternehmen bedeuten. Jedoch muss diese Veränderung aktiv gestaltet und begleitet werden. Dafür reicht es bei Weitem nicht aus, in neue Geräte und Technologien zu investieren. Zeitgleich müssen die Mitarbeiter:innen befähigt werden, den Wandel mitzugehen und die internen Strukturen und Prozesse müssen an den neuen Anforderungen ausgerichtet werden.

Die digitale Transformation der betrieblichen Arbeitswelt hat besonders in den letzten Monaten durch die veränderten Arbeitsbedingungen in der Corona-Pandemie einen enormen, längst überfälligen Schub erlebt. Eine Konsequenz daraus sind nicht nur veränderte Anforderungen an die einzelnen Mitarbeiter:innen und deren Kompetenzen selbst, sondern ebenfalls veränderte Ansprüche und Erwartungen der Mitarbeiter:innen gegenüber ihrem Arbeitgeber.

Diese Veränderungen in den Bereichen Arbeitsort und -zeit führten ebenfalls zu Veränderungen in den Bereichen Arbeitsweise, Methodik und Unternehmenskultur. Hier fielen die Anpassungen im Vergleich zur digitalen Transformation jedoch eher gering aus.

Aber wie steht diese Entwicklung im Zusammenhang mit dem Begriff New Work? Betrachtet man den Begriff New Work nun einmal genauer, kann man erkennen, dass die Bezeichnung diesen einen stetigen Wandel bereits impliziert. „New“ ist nicht etwa die Beschreibung einer Momentaufnahme, welche durch eine Umsetzung geeigneter Maßnahmen verändert und verbessert werden kann. Viel mehr kann man dies als Aufforderung interpretieren, sich als Unternehmen stets schnell und flexibel an die rasanten Entwicklungen der aktuellen Zeit anzupassen. New Work muss daher als ein kontinuierlicher Verbesserungsprozess (KVP) verstanden werden, dessen erfolgreiche Umsetzung durch viele einzelne Faktoren beeinflusst wird.

Zwei der wichtigsten Faktoren sind hierbei die eigene Arbeitseinstellung gepaart mit der bevorzugten Arbeitsweise der einzelnen Mitarbeiter:innen. Diese kann wiederum durch die nicht weniger wichtigen Umfeld-Faktoren Unternehmensorganisation und Prozesse positiv beeinflusst werden. Während ein Unternehmen auf die mitarbeiterbezogenen Faktoren nur bedingt Einfluss nehmen kann, so kann es sehr wohl Organisationsstrukturen und Prozesse gezielt anpassen. Solche Anpassungen sind nicht einmaliger Natur und sollten regelmäßig im Sinne von New Work auf den Prüfstand gestellt werden.

Wie kann „New Work“ tatsächlich gelebt werden? Praxisbeispiele der SUBITO AG:

Als erfahrener Projektpartner und Consulting-Spezialist können wir in Sachen Prozessoptimierungen auf viele spannende und erfolgreiche Projekte zurückschauen. Gemäß unserem Motto „Gemeinsam erfolgreich bewegen“, begleiten wir unsere Kunden von der Konzeption, über die prozessuale, organisatorische und technische Umsetzung, bis hin zur Befähigung der Mitarbeiter:innen, diesen Change-Prozess erfolgreich für sich anzunehmen. Nur dann ist ein nachhaltiger Wandel im Unternehmen spürbar.

Gemeinsam mit einer auf Handelsfinanzierungen spezialisierten deutschen Bank haben wir die Konzeption und technische Einführung eines Workflow-Systems im Kreditbereich begleitet. Dabei konnten wir erreichen, dass durch ein systembasiertes und voll automatisches Frühwarnsystem sämtliche manuellen Überwachungstätigkeiten und das Erstellen von Statusbeschlüssen nicht mehr erforderlich waren. Die Folge ist, dass die Mitarbeiter:innen nur noch bei einer roten Ampel die Akte prüfen, um über den Fortgang der Kundenbeziehung zu entscheiden. Dies führte zu einer signifikanten Reduzierung von administrativen Tätigkeiten. Die große Herausforderung im Sinne von New Work war nun, die gewonnene Zeit in die Kundenkommunikation und Vertriebsaktivität zu investieren.

Das führte zu einem weiteren positiven Effekt: eine deutliche Steigerung der Mitarbeiterzufriedenheit. Die Mitarbeiter:innen wurden stetig von Listen- und Kontrollarbeiten entlastet und konnten sich so interessanteren Tätigkeiten widmen.

In den letzten Jahren konnten wir in den Kundenprojekten vor allem durch unsere Erfahrung in der agilen Arbeitsweise in der Softwareentwicklung punkten und durch die direkte Kommunikation und schnelle Umsetzung begeistern.

Durch die agile Vorgehensweise motivieren wir die Projektbeteiligten, schnell und effizient Entscheidungen zu treffen und sich bei der Entwicklung neuer Lösungen aktiv zu beteiligen. Dies schafft eine hohe Akzeptanz im Change-Prozess in der Belegschaft und ist der Schlüssel für eine erfolgreiche Umsetzung der Projektziele.

Die digitale Transformation sehen wir daher als Chance, den Gedanken an eine Arbeit, die man wirklich, wirklich will, aktiv anzugehen und die Prozesse, die man wirklich, wirklich braucht, zeitgleich anzupassen.



Unsere Motivation ist ...

- ... aufwendige Prozesse zu automatisieren,
 - ... komplexe Strukturen zu vereinfachen und
 - ... Projekte von der Idee bis zum produktiven Einsatz erfolgreich zu realisieren,
- damit sich unsere Kunden auf ihr Kerngeschäft fokussieren können.

Auch Sie sehen bei sich noch Herausforderungen um „neu zu arbeiten“? Lassen Sie uns ins Gespräch kommen, wie wir Ihre Prozesse, Ihr Unternehmen und Ihre Mitarbeiter:innen fit für die Zukunft machen!

Kontakt:

Daniel W. Walch
Mitglied der Geschäftsleitung
+49 6105 9702 5610
daniel.walch@subito.de

Quellenangaben:

Hornung, Stefanie. 2021. „haufe.de.“ 25. 05. https://www.haufe.de/personal/personalszene/new-work-bewegung-verliert-begruender-frithjof-bergmann_74_543830.html.

Prof. Dr. Bruch, Heike, und Matthias Dr. Meifert. 2020. New Work in der Bewährungsprobe. 28. 04. https://www.haufe.de/personal/hr-management/auswirkungen-der-corona-krise-auf-new-work_80_514890.html.