

Demokratisierung der Arbeit

„New Work ist mehr als ein Wohlfühlarbeitsplatz“, sagen DIE BERATERINNEN, „vielmehr geht es um den Abbau von Hierarchien und agile Strukturen.“

Schlechte Chefs kosten der deutschen Volkswirtschaft bis zu 103 Milliarden Euro im Jahr – zu diesem Schluss kam im August das Beratungsunternehmen Gallup bei seinem jährlichen Engagement-Index. Doch nicht krasse Fehlentscheidungen verursachen die Misere, sie ist die Folge demotivierter Mitarbeiter, ist doch der Großteil der Mitarbeiter nicht emotional ans Unternehmen gebunden oder hat innerlich bereits gekündigt. Anders die Situation bei sogenannten agilen Unternehmen – 43 Prozent sind emotional an ihren Arbeitgeber gebunden,



Claudia Muigg: „Veränderungen Richtung New Work in kleinen Schritten.“

arbeiten gerne und bringen sich ein. Eine Beobachtung, die Claudia Muigg teilt. „Jeder Mensch ist interessiert an seiner Arbeit und will sich im Rahmen der Möglichkeiten, die er im System vorfindet, einbringen und weiterentwickeln“, ist die Geschäftsführerin von DIE BERATERINNEN überzeugt. Voraussetzung dafür sei aber eine Art Demokratisierung der Arbeit – New Work.

„New Work steht für Lösungsansätze, die mit gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Veränderungen wie etwa der Digitalisierung einhergehen“, sagt Gabriele Adelsberger, auf Agilität und New Work spezialisierte Beraterin. Bei vielen Unternehmen, die in den letzten zehn, 15 Jahren erfolgreich waren, habe sich gezeigt, dass sie mit anderen Strukturen als klassische Unternehmen arbeiten – nämlich nicht hierarchischen. „Hierarchisch strukturierte Unternehmen reagieren langsam auf Veränderungen, da Entscheidungsprozesse langsam ablaufen“, weiß Adelsberger. New Work verteilt Verantwortung, was aber, so Muigg, nicht heißt, dass es keine Regeln gibt: „Im Gegenteil. Es wird ein klarer Rahmen festgelegt: Was ist das Ziel, was ist die Aufgabe, wo liegt die Wertschöpfung. Die Umsetzung aber wird den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern vor Ort überlassen, die selbstorganisiert entscheiden.“



Foto: Andreas Friedle

Gabriele Adelsberger: „Hierarchische Unternehmen reagieren langsam.“

Umgesetzt im Unternehmen – Kunden sind vor allem innovationsgetriebene Unternehmen, aber auch das stark hierarchisch geprägte Bankwesen – wird Agilität Step by Step. „Wir schauen auf festgefahrene Praktiken – Besprechungen, Informationsweitergabe, Teamzusammenstellung etc. – und wie man an ihnen schrauben kann“, berichtet Muigg. Bei anderen Kunden wie z.B. Pflegeheimen sei der erste Schritt auch ein Ausmisten, „da oft mehr Zeit für die Dokumentation der Arbeit als für die Pflegearbeit verwendet wird“. Und Gabriele Adelsberger ergänzt: „New Work bedeutet auch eine Struktur, in der die Menschen das Gefühl haben, ihre Arbeitszeit sinnvoll zu verbringen.“ Mehr Informationen auf www.thenewwork.at bzw. www.dieberaterinnen.at]