

## #1: New Work? Old Work? New Normal? – In welche Arbeitswelt kommen wir zurück?

Die Arbeitswelt hat sich stark verändert. Irgendwie sind Unternehmen und Mitarbeiter\*innen durch den Ausnahmezustand durchgekommen – oft aber ohne eine klare Vorstellung davon entwickeln zu können, wie es „danach“ oder „damit“ weitergehen könnte.

Mit zunehmender Impfgeschwindigkeit und weiteren Lockerungen stellt sich nun die Frage, in welche Arbeitswelt wir zurückkehren werden. Die Pandemie hat das hervorgehoben, was längst überfällig war, wie die Flexibilisierung der Arbeit – aber sie hat eben auch zu Überforderung und sozialer Isolation geführt. Arbeiten im Homeoffice hat für viele die lang ersehnte Flexibilität gebracht. Für andere bedeutet es Abgeschiedenheit, Überforderung und mangelnde Abgrenzung zum Privatleben. Nach über einem Jahr kristallisiert sich heraus, was gut und was nicht so gut läuft. Unter dem Begriff "New Work" werden tiefgreifende Veränderungen der Arbeitsorganisation vorgenommen - allerdings nicht immer zum Wohle der Mitarbeiter\*innen. Manche Firmen haben sich aus Kostengründen die Flexibilisierung zu eigen gemacht und Büroflächen gekündigt und den Mitarbeitern\*innen damit die Rückkehr in eine "alte Arbeitswelt" unmöglich gemacht. Das verunsichert und erzeugt Druck. Ein „Re-Boarding“ in die alte Arbeitswelt wird es also in vielen Organisationen gar nicht geben können.

Wie sieht eine Arbeitswelt nach Corona aus, die die Menschen stärkt statt sie zu schwächen? Ihnen Verantwortung und Gestaltungsfreiraum zugesteht, ohne sie damit zu überfordern. Sie in Fähigkeiten wie Selbstorganisation, Kommunikation und Resilienz fördert, um den neuen Herausforderungen gerecht zu werden. Ein neues, flexibles und gesundes Arbeiten hat viele Dimensionen, die individuell betrachtet werden müssen: Kommunikation, Führung, Kollaboration, Gesundheitsmanagement, Selbstfürsorge, arbeitsrechtliche Aspekte, Räume, Sinn und Vision, um nur einige zu nennen. Wir glauben, dass sich jetzt eine einmalige Chance auftut, die Arbeit effizienter, vertrauensvoller, selbstwirksamer, selbstbestimmter und besser zu organisieren.

Das Institut für Wertschätzung hat das GoodWork-Prinzip entwickelt. Dabei entwickeln wir individuelle Arbeitsmodelle für Unternehmen und Mitarbeiter\*innen. Wir nutzen die erprobten Erkenntnisse aus der Corona Phase und verbinden sie mit bewährten Elementen aus der alten Arbeitswelt. Präsenz und persönlicher Austausch, räumliche und zeitliche Strukturen, Kaffee-Maschinentreffen und Fürsorge werden mit mobilem Arbeiten, der Nutzung von Remote-Kommunikations- und Kollaborationstools und den Erkenntnissen aus der New-Work-Bewegung wie flexible Arbeitsräume und vertrauensvolles und ergebnisorientiertes Führen kombiniert. Dabei stehen immer die Menschen im Mittelpunkt: Selbstorganisation, Selbstfürsorge, Resilienz, Achtsamkeit und gesunde Führung sind Schwerpunktthemen.

Wie wir vorgehen? Mit dem W-Index machen wir den aktuellen Status der Organisation transparent und entwickeln auf der Basis den individuellen W-Kompass. Eine Veränderungs-Roadmap und aktive Begleitung in den Bereichen Organisation, Kommunikation und Führung. Unser gemeinsames Ziel ist eine gute, neue Arbeitswelt mitzugestalten. Wir nennen das **GoodWork**.

*(Dorothea Frommberger/Falk Lampe-Traupe/Institut für Wertschätzung/www.ifw.vision//doro@ifw.vision,)*

hr//machbar ist eine Initiative von: