

# CEO-Tipp des Monats

von Guido Quelle

## Ist „New Work“ wirklich neu?



Natürlich habe ich ein Bild davon, was unter „New Work“ verstanden wird, aber ich habe mir dennoch den Spaß gemacht und ChatGPT / OpenAI die folgende Frage gestellt: „Wofür steht New Work“?

Hier die Antwort: „New Work steht für ein modernes Verständnis von Arbeit, das sich an den veränderten Anforderungen der digitalen, globalisierten und sinnorientierten Arbeitswelt orientiert. Der Begriff wurde ursprünglich vom Sozialphilosophen Frithjof Bergmann geprägt und bezeichnet ‚Arbeit, die Menschen wirklich, wirklich tun wollen.‘“

Kernelemente von New Work:

1. **Sinnorientierung:** Arbeit soll sinnstiftend und erfüllend sein.
2. **Freiheit und Selbstverwirklichung:** Mitarbeiter sollen mehr Autonomie haben.
3. **Flexibilität:** Orts- und zeitunabhängiges Arbeiten (z. B. Homeoffice, Remote Work).
4. **Vertrauensbasierte Führung:** Statt Kontrolle stehen Vertrauen und Empowerment im Fokus.
5. **Partizipation:** Mitarbeiter gestalten Strukturen und Prozesse aktiv mit.
6. **Interdisziplinarität & Zusammenarbeit:** Offene Teams, Co-Creation, agile Methoden.“

Bringt Sie das auch zum Nachdenken? Als Berater bin ich immer zurückhaltend dabei, ob etwas wirklich „neu“ ist oder ob es sich, mindestens in Teilen, entweder um alten Wein in neuen Schläuchen oder gar um Selbstverständliches handelt, denn oft kommen Schlagworte aus dem Beraterumfeld und nutzen vor allem ... richtig, den Beratern. Schauen wir auf die sechs Punkte.

Zu 1.: Sinnorientierung: Ist keineswegs neu. Es ist seit jeher so, dass Arbeit, die Sinn ergibt, meist mehr Freude macht als Arbeit, die das nicht tut. Erfolgreiche Unternehmen arbeiten so. Vision, Mission, Wertaussage, erfolgreiche Unternehmen arbeiten daran, den Mitarbeitern den Sinn der Aufgabe zu vermitteln; auch der konkreten Aufgabe, was zugegebenermaßen am Band schwieriger ist als in strategischen Aufgaben.

Zu 2.: Freiheit und Selbstverwirklichung, mehr Autonomie: Das Thema „autonome Teams“ ist nicht neu, selbst in der Produktion nicht. Außerdem ist es wichtig, dass die sogenannte „Autonomie“ einen Rahmen bekommt, da sonst „Anarchie“ daraus wird.

Zu 3.: Flexibilität: In der Tat haben die elektronischen Möglichkeiten die Flexibilität erhöht, allerdings wird immer noch vor Ort produziert, serviert, behandelt. Am Band, im Restaurant, in der Zahnarztpraxis gibt es kein „Homeoffice“.

Zu 4.: Vertrauensbasierte Führung: War schon immer ein Erfolgsmuster und ist nicht neu. DEN Führungsstil gibt es übrigens nicht. Wir sprechen bei Mandat von situativer Führung. Ja, früher wurde stärker per Anweisung geführt, aber das ist lange her.

Zu 5.: Partizipation: Ist auch nicht neu. Bereits vor 30 Jahren habe ich einen Workshop mitgestaltet: „Partizipative Prozesse in der Logistik“.

Zu 6.: Zusammenarbeit: Hierüber haben wir schon hinlänglich geschrieben. Vorsicht vor Schlagworten.

Was bleibt? Es bleibt bei mir der gesunde Menschenverstand. Es bleibt die Überzeugung, dass sich Arbeitsformen natürlich den Anforderungen anpassen müssen, nicht umgekehrt. Es bleibt, dass der Mensch im Mittelpunkt steht, denn ohne Menschen passiert gar nichts. Ist das alles „New Work“? Ich bleibe skeptisch und wir raten weiterhin, angemessen zeitgemäß und wertschätzend zu führen und die Zeit nicht in „New-Work-Konzepten“ zu verbringen. Wie ist es bei Ihnen?