

NEW WORK: STARTKLAR FÜR DIE ARBEITSWELT DER ZUKUNFT?

New Work ist ein Begriff, der auch heute noch gebraucht wird, um den strukturellen Wandel der Arbeitswelt zu beschreiben. Dabei stammt er schon aus den 1970er-Jahren. Welche neuen Entwicklungen gibt es in der Arbeitswelt von heute und welche Folgen haben sie für junge Menschen zu Beginn ihres Berufslebens?

M1: DIE URSPRUNGSIDEE VON NEW WORK

Der österreichisch-US-amerikanische Sozialphilosoph und Anthropologe Frithjof Bergmann hat sich bereits in den 1970er-Jahren mit New Work beschäftigt: „Ich habe in den 1970er-Jahren bei General Motors in Flint, Michigan, gearbeitet. Dort hatte man ein ähnliches Problem wie heute: Die Digitalisierung schritt dramatisch voran. Man setzte immer mehr Computer ein und das bedeutete, dass es Massenentlassungen geben würde. Doch die Digitalisierung schafft ja nicht die ganze Arbeit ab, sondern verkürzt sie nur.“

Deshalb habe ich vorgeschlagen, die Hälfte der Arbeitszeit sollte man am Fließband erledigen und in der anderen Hälfte der Arbeitszeit herausfinden, was man wirklich, wirklich will. Als Verhandlungsführer habe ich dem Management gegenüber betont, dass es dabei nicht nur darum geht, Entlassungen zu verhindern. In der freien Zeit, die die Arbeiter durch die Digitalisierung gewinnen, sollten sie die Möglichkeit haben, mit sehr viel Unterstützung ihre Berufung zu finden.“

Auszug aus einem Interview der freien Journalistin Stefanie Hornung aus Tübingen mit dem Philosophen und Anthropologen Frithjof Bergmann.

Quelle: Personalmagazin 09/2018: Schöne neue Arbeitswelt? Eine Zwischenbilanz zu New Work. Haufe-Lexware GmbH & Co. KG

M2: NEW WORK HEUTE

Der Wandel der Arbeitswelt von einer Industrie- zu einer Dienstleistungsgesellschaft, Globalisierung und Digitalisierung, der demografische Wandel sowie Krisen wie die Corona-Pandemie oder der Ukraine-Konflikt stellen viele Unternehmen vor große Herausforderungen: Wie überleben sie im Wettbewerb mit anderen Unternehmen, und wie bekommen sie qualifizierte Arbeitskräfte? Klassische Arbeitsstrukturen und -formen werden den Anforderungen nicht mehr gerecht: flexible Arbeitszeiten und -orte, neue digitale Technologien und Kommunikation, virtuelle Teams und neue Arbeits- und Führungsmethoden sind derzeit die gängigsten Ansätze für ein neues Arbeits- und Mitarbeiterverständnis.

FACHBEGRIFFE AUS DER WELT VON NEW WORK: BEISPIEL FLEXIBLE ARBEITSORTE

Welcher Fachbegriff gehört zu welcher Beschreibung?

Fachbegriff	Beschreibung
1. Remote Arbeiten	a) vom Arbeitgeber für einen festgelegten Zeitraum eingerichtete, ergonomische Bildschirmarbeitsplätze im Privatbereich der Beschäftigten
2. Co-Working Space	b) das regelmäßige oder gelegentliche Arbeiten von zuhause aus
3. Telearbeit	c) Arbeiten von jedem beliebigen Ort der Welt aus
4. Desk-Sharing	d) Organisationsform, bei der die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verschiedene Arbeitsplätze im Unternehmen frei wählen
5. Home Office	e) gemeinsame Nutzung von Büroflächen auch durch Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter anderer Unternehmen als des eigenen

M3: NEW WORK IN DER STEUERBERATUNG

Für das Berufsfeld Steuerberatung sind neue Arbeitsformen besonders wichtig. Denn einerseits können Steuerberaterinnen und Steuerberater ihre Aufgaben zu einem Großteil digital erledigen. Andererseits müssen sich gerade viele kleinere Kanzleien überlegen, was sie tun können, um Nachwuchskräfte zu finden. Hier drei Beispiele für neue Arbeitsformen:

Beispiel 1: Neue Arbeitszeitmodelle

Steuerberater Erich Erichsen: „Und wer die Chance bekommt, mehr Zeit zu haben für die eigenen Bedürfnisse oder die Familie, der kommt am nächsten Tag auch motivierter zur Arbeit und kann in fünf Stunden konzentriert arbeiten. Leute, die mir erzählen, sie arbeiten täglich acht Stunden oder zehn Stunden hochfokussiert, kann ich nicht ernst nehmen.“

Quelle: Sarah Beha: Die 25-Stunden-Woche: „Gegen 13 Uhr verlassen wir das Büro“, 28. April 2021, www.haufe.de/taxulting/neue-arbeitszeitmodelle-in-steuerkanzleien_484580_540206.html

Beispiel 2: Neue Arbeitsorganisation

Stefan Winheller, Fachanwalt für Steuerrecht: „(. . .) wir versuchen, Menschen stärkenbasiert einzusetzen und Teams so zusammenzustellen, dass sich die Teammitglieder mit ihren Arbeitspräferenzen ergänzen. Die Frage nach den Stärken und Schwächen, die im Vorstellungsgespräch gerne gestellt wird, meinen wir wirklich ernst.“

Quelle: Sarah Beha: Agile Kanzlei: „Wir haben kein Silodenken“, 16. Dezember 2020, www.haufe.de/taxulting/so-arbeitet-eine-agile-steuerkanzlei_484580_532896.html

Beispiel 3: Neue Führungskultur

Dr. Philip Reimann, Steuerberater Fachanwalt für Steuerrecht: „Zunehmend wichtig werden Sensibilität und Empathie, einfach das Verständnis für Menschen - Digitalisierung hin oder her. Wenn man mit diesen Fähigkeiten Menschen weiterentwickeln kann, ihre Stärken fördert, ist das optimal.“

Quelle: Sarah Beha: „Führung galt lange Zeit als etwas, was man einfach konnte“, 10. Juli 2019, www.haufe.de/taxulting/fuehren-unter-partnern-wer-ist-in-steuerkanzleien-der-chef_484580_493478.html

M4: NEUE ARBEITSFORMEN IN DER SCHULE

Auch schon vor der Corona-Pandemie haben sich in vielen Schulen neue Lernformen durchgesetzt.

Merkmale unseres Unterrichts: So lernen wir

Wir sollen im Unterricht in erster Linie Fachwissen erwerben.	↔	Wir sollen im Unterricht in erster Linie unsere Fähigkeiten und Kompetenzen verbessern.
Wir arbeiten eher analog und nicht so viel mit digitalen Medien.	↔	Wir arbeiten viel mit digitalen Medien.
Wir lernen meistens im Gleichtakt.	↔	Jede und jeder lernt im eigenen Rhythmus.
Wir fühlen uns oft als Einzelkämpferinnen und -kämpfer.	↔	Der Zusammenhalt in der Klasse ist wichtig.
Wir fühlen uns oft (fremd)gesteuert.	↔	Wir müssen uns viel selbst organisieren und dürfen mitbestimmen.
Im Mittelpunkt des Unterrichts steht der Lehrer oder die Lehrerin.	↔	Die Schülerinnen und Schüler stehen im Mittelpunkt; die Lehrerinnen und Lehrer übernehmen eher die Lernbegleitung und moderieren.

M5: NEUE ANFORDERUNGEN AN JUNGE MENSCHEN

- Technisches Grundwissen: Ich kenne die Funktionalitäten unterschiedlicher Endgeräte und ihrer Software und weiß, welche Programme und Apps für welchen Lernzweck geeignet sind.
- Selbstorganisation: Ich kann meine Lernprozesse gut selbst organisieren, mein Arbeitsmaterial ordnen und meine Lernerfolge überprüfen.
- Selbstmotivation: Ich kann mich gut selbst motivieren und kenne die Faktoren, die meine Motivation bremsen.
- Zeitmanagement: Ich kenne meine Zeitfresser, kann mein Arbeitstempo gut einschätzen und setze mir sinnvolle Zeitziele.
- Methodenkompetenz: Ich kenne unterschiedliche Lerntechniken und kann sie sinnvoll auswählen, je nachdem, welche Methoden zu meinen Vorlieben beim Lernen gehören und welche Methoden zu den Inhalten passen.
- Medienkompetenz: Ich kenne die Vor- und Nachteile digitaler Medien und kann ein Thema medial ansprechend aufbereiten und präsentieren.

ARBEITSAUFTRÄGE

Grundwissen: Beschreiben Sie mithilfe von **M1** die Faktoren, die die Arbeitswelt in den letzten Jahren verändert haben. Bearbeiten Sie in Gruppen folgende Schwerpunkte: a) Digitalisierung, b) Globalisierung, c) demografischer Wandel, d) gesellschaftliche und ökologische Krisen: Klimawandel, Corona-Pandemie, Ukraine-Krieg: Welche Folgen haben diese Entwicklungen für die Arbeitswelt? Sammeln Sie Stichpunkte in einer Mindmap und stellen Sie anschließend Zusammenhänge her. Für den digitalen Unterricht können Sie ein Board-Tool nutzen, an dem Sie gemeinsam arbeiten.

Ordnen Sie den Fachbegriffen in **M2** die passenden Erklärungen zu. Recherchieren und ergänzen Sie gegebenenfalls Definitionen zu weiteren Fachbegriffen aus der Welt von New Work, die Sie schon einmal gehört haben.

Vertiefung: Lesen Sie die Statements in **M3** und gegebenenfalls die vollständigen Interviews. Erläutern Sie, ob und warum die beschriebenen Entwicklungen in der Steuerberatung typisch sind für moderne Arbeitsformen.

Transfer: Erörtern Sie, ob und wie sich Ihr Schulunterricht in den letzten Jahren verändert hat. Holen Sie mithilfe von **M4** ein Stimmungsbild in Ihrer Lerngruppe ein. Stellen Sie sich dazu für jeden Aspekt entlang einer Positionslinie auf und begründen Sie Ihren Standpunkt. Vergleichen Sie die Entwicklungen in der Schule mit den Entwicklungen neuer Arbeitsformen in der Berufswelt. Erläutern Sie im Plenum welche Gemeinsamkeiten und welche Unterschiede es gibt.

Reflexion: Überprüfen Sie Ihre Fähigkeiten und Kompetenzen für die moderne Arbeitswelt mithilfe der Liste in **M5**. Treffen die Aussagen „voll und ganz“, „mehr oder weniger“ oder „gar nicht“ auf Sie zu? Machen Sie einen kurzen Spaziergang mit einer Lernpartnerin oder einem Lernpartner und tauschen Sie sich mit ihr oder ihm darüber aus, unter welchen Bedingungen Sie motiviert, konzentriert und zielgerichtet lernen können. Recherchieren Sie, inwieweit neue Arbeitsformen in Ihrem Traumberuf umgesetzt werden können.

Kritik an New Work: „Es reicht nicht aus, nur in neue Büroausstattungen, Feel-Good-Management, frische Obstkörbe, Yogakurse und Corporate-Sneaker-Kollektionen zu investieren. New Work bedeutet, das System Arbeit anders zu denken und zu gestalten. Ein wesentliches Element in Bergmanns Ansatz: Mitarbeiter sollen das machen, was sie „wirklich, wirklich wollen“ - die Arbeit, in der große Leidenschaft und „Purpose“ stecken. Zum individuellen Wohl, für das Unternehmen und die Gesellschaft. Viele Chefs kümmern sich aber nur um die „Verpackung“ der Arbeit und um ein paar Goodies für die Mitarbeiter. Das ist zu wenig!“

Stephan Grabmeier: „Die New-Work-Lüge“, Manager Magazin, 18. Februar 2019, www.manager-magazin.de/lifestyle/artikel/new-work-die-luege-der-neuen-arbeit-a-1251629.html

Können Sie die Kritik an New Work nachvollziehen? Diskutieren Sie im Plenum über die Vor- und Nachteile neuer Arbeitsformen.

Auflösung M2: 1c, 2e, 3a, 4d, 5b