

Neue Arbeitswelt: ein schöner Schein

New Work ist in aller Munde — eine neue Arbeitsweise, die den Mitarbeitern angeblich mehr Freiheit lässt und Strukturen für ein schnelleres Entscheiden und Ausprobieren neuer Ideen garantieren soll. Dabei wäre es ratsam, wieder etwas mehr Realitätsbewusstsein zu entwickeln.

Aus früheren Zeiten kennt man Veränderungsprozesse wie beispielsweise die „Management by...-Diskussionen“ (kooperativer Führungsstil), Einführung von Stellenbeschreibungen, Beurteilungssysteme mit psychologischen Auswahlverfahren, Persönlichkeitstests, 360°-Feedback und vieles mehr. Jetzt ist es New Work mit Begriffen wie Agiles Arbeiten, Remote Work, Scrum, sowie den endlosen Benefits zur Rundumversorgung der Mitarbeiter und die diversen Bildungsaktivitäten für die digitale Arbeitswelt von Morgen.

Es scheint, als würde ohne New Work wird in den Unternehmen in der Zukunft nichts mehr gehen. Man wird keine Mitarbeiter mehr finden, die bestehenden Mitarbeiter können nichts mehr bewegen oder wollen das auch nicht, sind völlig demotiviert und suchen sich umgehend einen neuen Arbeitgeber. Auch die Führungskräfte wissen nicht, wie sie damit umgehen sollen.

Es wird an der Zeit, wieder mal ein bisschen mehr Realitätsbewusstsein zu entwickeln und auf den Boden der Tatsachen zurückzukehren: In den Unternehmen muss gearbeitet werden, um gute, marktgerechte Produkte zu entwickeln, zu produzieren und zu verkaufen. Dafür stellen die Firmen Arbeitsplätze zur Verfügung, in denen Menschen diese Leistungen ausüben. Damit verdienen sie Geld, mit dem sie sich ihr Leben finanzieren können.

Dass dies in einem Rahmen stattfindet, der dies den Menschen auch ermöglicht, der die Menschen zufriedenstellt und motiviert, der ihnen Freiräume und Entwicklungsperspektiven bietet, ist mittlerweile selbstverständlich. Aber genauso selbstverständlich muss es sein, dass der Arbeitgeber die Leistung des Mitarbeiters erwarten kann, die es ihm ermöglicht, in einer globalen Wirtschaftswelt mit seinen Produkten am Markt erfolgreich und konkurrenzfähig zu sein.

Ich denke, ein vernünftig denkender Mensch geht nicht deshalb in die Arbeit, weil er ein Firmenfahrrad erhält, einen Frühstückskorb vorfindet, Mittags eine Massage und anschließend eine Rückenschule bekommt, der Fitnessclub-Beitrag von der Fir-

ma bezahlt wird und er abends mit der Firmen-Fußballmannschaft trainieren kann. Freizeit, Gesundheit, Weiterbildung sind in erster Linie Aspekte, die in die Hände jedes einzelnen Menschen direkt gehören – natürlich mit mehr oder weniger Verpflichtung auch eines Arbeitgebers, diese Themen positiv mit zu beeinflussen, aber nicht sie zu verantworten.

Welche Systeme, Benefits, Gestaltungsmöglichkeiten rund um den Arbeitsplatz

Personal & Karriere



Die Beratungsgruppe

wirth + partner informiert regelmäßig über Personal und Karriere, www.wirth-partner.com

Der Autor:
Udo Wirth

angeboten werden, sollte nicht festgelegt werden durch Politik, Gesetze, gesellschaftlichen Gruppendruck oder weil etwas gerade „in“ ist. Das oberste Gebot Unternehmen muss die Wirtschaftlichkeit in Verbindung mit sozialer Verantwortung und die grundsätzlichen organisatorischen Möglichkeiten beziehungsweise Gegebenheiten sein.

Und mit einem Rückblick auf die Vergangenheit in der deutschen Wirtschaft: Viele deutsche Unternehmen waren in den Jahrzehnten der Zeit nach dem 2. Weltkrieg international sehr erfolgreich und das ohne die oben zitierten New-Work-Begriffe. Vielleicht wäre eine Analyse über diesen Erfolg hilfreich, um den Zukunftsgefahren, die sich momentan global aufbauen, effektiv begegnen zu können. Leistungsbereitschaft, Verantwortungsbewusstsein, Risikobereitschaft, Flexibilität nicht in der Freizeit, sondern vor allem im Berufsleben zu zeigen würde viel helfen. ■