Gamechanger **NEW WORK**

WORK from anywhere

Die Arbeitswelt hat sich in den letzten Jahren stetig, und durch die Einflüsse des letzten Jahres viel rascher, vom statischen Büroarbeitsplatz zu flexibleren Arbeitsmöglichkeiten entwickelt.

Durch den technologischen Fortschritt und im Speziellen durch die Digitalisierung und einer flächendeckenden Erreichbarkeit, sind Mitarbeiter nicht mehr an einen fixen Arbeitsplatz gebunden, sondern können mobil von verschiedenen Orten aus ihre Arbeit verrichten.

Diese Veränderungen müssen sich auch in der Unternehmenskultur wiederfinden.

Zukünftig werden Bewerber und Mitarbeiter einen Arbeitgeber auch wegen der möglichen Arbeitsformen auswählen bzw. abwählen.

Das bedeutet, wenn Unternehmen attraktive Arbeitgeber sein wollen, müssen sie auch die entsprechenden Möglichkeiten anbieten.

6 Kohäsionsfaktoren/Bindungsfaktoren

Die hohe Wichtigkeit der Faktoren wurde für die Mehrheit der Arbeitnehmer:innen in einem repräsentativen Panel bestätigt. „Werkstolz“ und „Flexibilität“ ist demnach für eine Mehrheit am wichtigsten.

Je zwei Drittel der Arbeitnehmer:innen wollen, dass ihr eigener Beitrag zum großen Ganzen erkennbar ist (Werkstolz: 68 %)

dass ihr Arbeitgeber ihnen die Vereinbarkeit von privater und beruflicher Entwicklung ermöglicht (Flexibilität: 66 %).

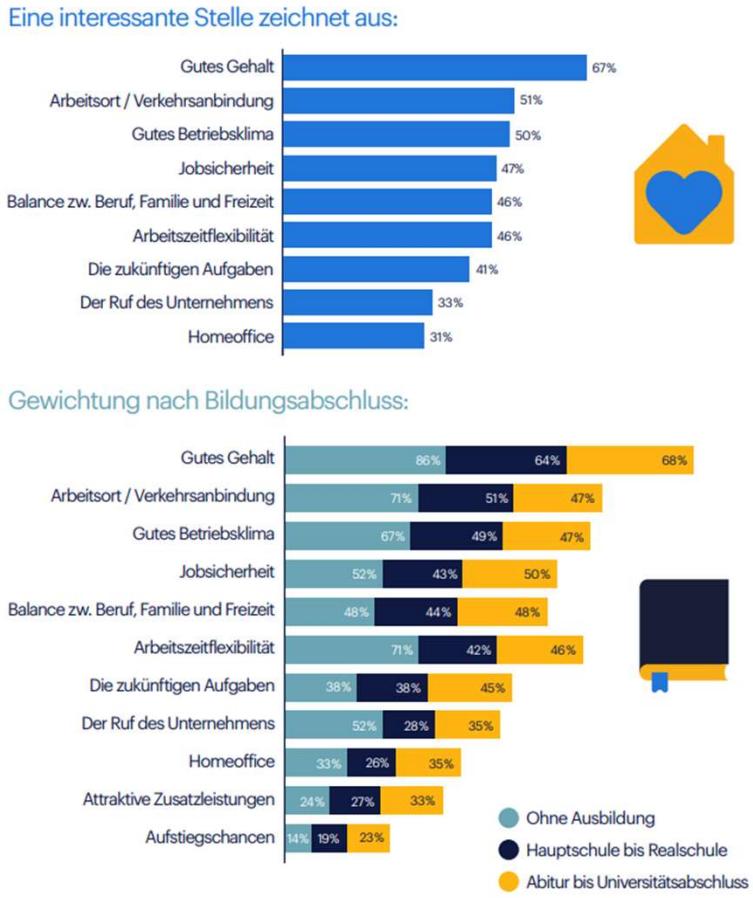
Die weiteren zentralen Kohäsionsfaktoren sind der Teambezug (58 %),

„Wertschätzung“ durch einen festen Platz im Unternehmen (53 %),

eine klare Unternehmensmission (51 %)

und individuelle Weiterbildung (48 %).

Was zählt für Bewerber?



Umfrage Mente_factum

Bewerber und New Work

Für Bewerber mit Matura oder einem Universitätsabschluss steht nach dem Gehalt (68 %)

- die Sicherheit ihres Arbeitsplatzes auf Platz 2 der Top-Stellenkriterien (50 % – Durchschnitt 47 %).
- Besonders wichtig sind für diese Zielgruppe außerdem die beruflichen Aufgaben (45 % – Durchschnitt 41 %)
- und Aufstiegschancen (23 % – Durchschnitt 20 %).
- Der Wunsch nach Homeoffice liegt in dieser Bewerbergruppe leicht über dem Durchschnitt (35 % – Durchschnitt 31 %).

Doch mehr Selbstbestimmung und Flexibilität beim Arbeiten fordern am deutlichsten geringer Qualifizierte.

- Für je 71 % der Befragten ohne Ausbildung zählen Flexibilität bei der Einteilung ihrer Arbeitszeit (Durchschnitt 46 %)
- und eine gute Verkehrsanbindung (Durchschnitt 51 %).
- Auch der Ruf eines Unternehmens ist für geringer Qualifizierte mit 52 % überdurchschnittlich wichtig (Durchschnitt 33 %).

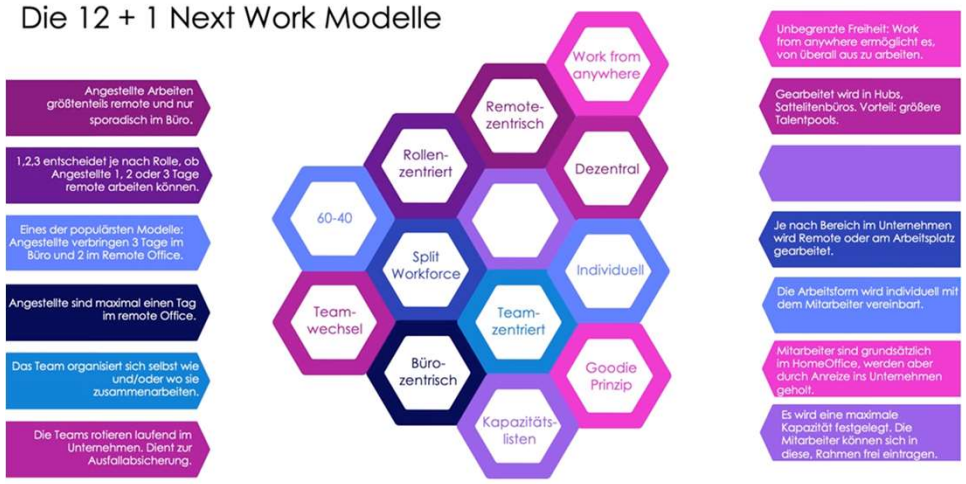
Warum New Work?

- Klassische Konzepte von Arbeit – was Zeit, Raum und Organisation betrifft – müssen neu gedacht werden.
- Welche Chancen gewisse Trends mit sich bringen, versuchen ich zu skizzieren.
- Unternehmen sollen agiler, aufgeschlossener, effizienter und innovativer werden um die Veränderungen der Gegenwart besser zu meistern.

New Work ist ein Mindset und eine Bewegung

- Agilität und New Work haben etwas Fraktales: Von jeder Seite sieht man was anderes, es setzt sich immer neu zusammen.
- New Work und Agilität transportieren die Idee struktureller Bewegung in der Wirtschaft.

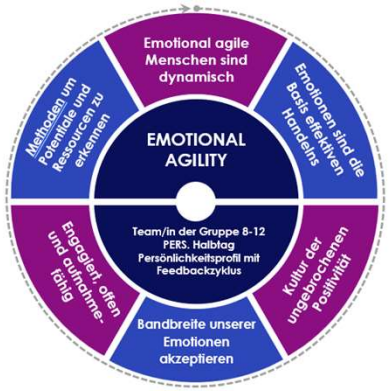
Neu ist Mitarbeiter und Bewerber suchen sich Arbeitsformen aus



- Arbeitskräfte- bzw. Fachkräftemangel führt zu einer Machtverschiebung: Bewerber können nicht nur sagen, was sie von einem guten Job erwarten – zumindest die gut Ausgebildeten sitzen auch am längeren Hebel, diese Wünsche durchzusetzen.
- Flexible Arbeitszeiten und -orte, Vier-Tage-Woche, Regeln gegen ständige Erreichbarkeit, klare Antworten auf die Frage nach dem Sinn im Job setzen viele Bewerber inzwischen als selbstverständlich voraus.

Der Weg zur agilen Emotionalität

- „4 W's zur Weisheit“:
  - Wissen: Wissensvermittlung zur emotionalen Agilität & Relevanz des Themas
  - Wahrnehmung: Selbsteinschätzung und Bewusstwerden von Emotionen
  - Werte: Identifizierung von Kernwerten und Ansichten
  - Weisheit: Zieldefinition für erwünschtes Handeln, wiederkehrende Reflektion bzw. Elemente zur dauerhaften Implementierung in Teams



Mission
Die Tugend der emotionalen Courage und ihre Kraft

- Zur gegenwärtigen Kultur gehört es, negative Emotionen wie Trauer und Wut zu verstecken, damit unsere positive, fröhliche Fassade allzeit gewahrt bleibt. Negative Gefühle wie Trauer, Wut oder Enttäuschung werden ignoriert, verdrängt und abgewertet.
- Das kann nicht nur krank machen, sondern beraubt uns auch wichtiger Orientierungshilfen in einer komplexen Umwelt.

Workation

- Für viele Menschen ist bei der Jobwahl ausschlaggebend, ob der Arbeitgeber eine Workation anbietet - das ist eine Kombination aus Arbeit und Urlaub, also eine Form der Arbeit, die an einem beliebigen Urlaubsort ausgeübt werden kann. Mitarbeiter wünschen sich aus Erfahrung zumindest einmal jährlich die Option, für mindestens 1-2 Wochen an einem Urlaubsort arbeiten zu dürfen.
- 62% aller Befragten geben in einer Studie an, dass es für sie bei der Jobwahl entscheidend ist, ob der Arbeitgeber eine Workation anbietet. 51% der Befragten bevorzugen einen Arbeitgeber, der ihnen im Arbeitsvertrag eine Workation anbietet, wohingegen nur 38% der Befragten ein höheres Gehalt vorziehen würden.
- Auch in einem bestehenden Arbeitsverhältnis würden 40% der Befragten eine 14-tägige Workation einer Gehaltserhöhung vorziehen.

Finden binden halten

Der demographische Wandel und der "war for talents" sind überall spürbar. Konflikte, Stress, Ärger, Kundenverlust sowie fehlende Umsätze und Gewinne sind die Folge.

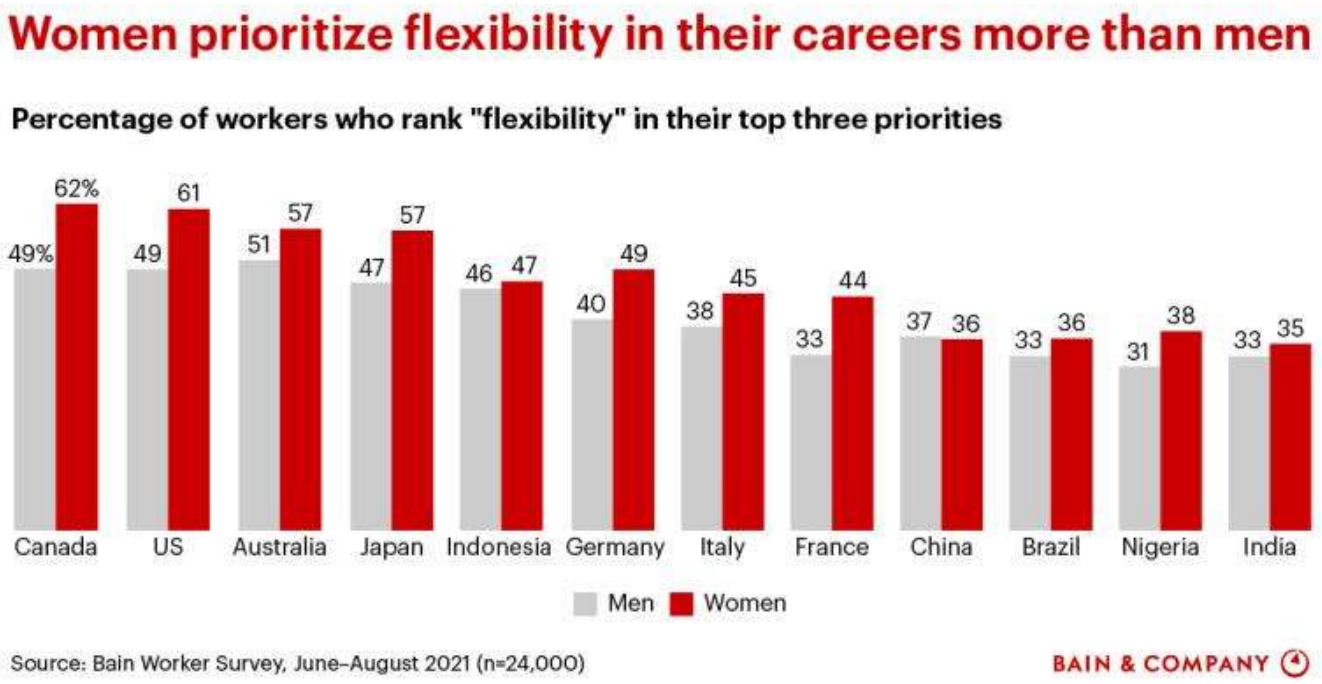
Die entscheidenden Ressourcen im Unternehmen waren früher Geld, Produkte und Kunden. Heute sind es die passenden MitarbeiterInnen!

Dieses Potenzial kann nur mit der passenden Einstellung und dem optimalen Zusammenspiel von Leadership, Kooperation und Innovation und damit Frische im Arbeitsmodell gewonnen und gehalten werden.

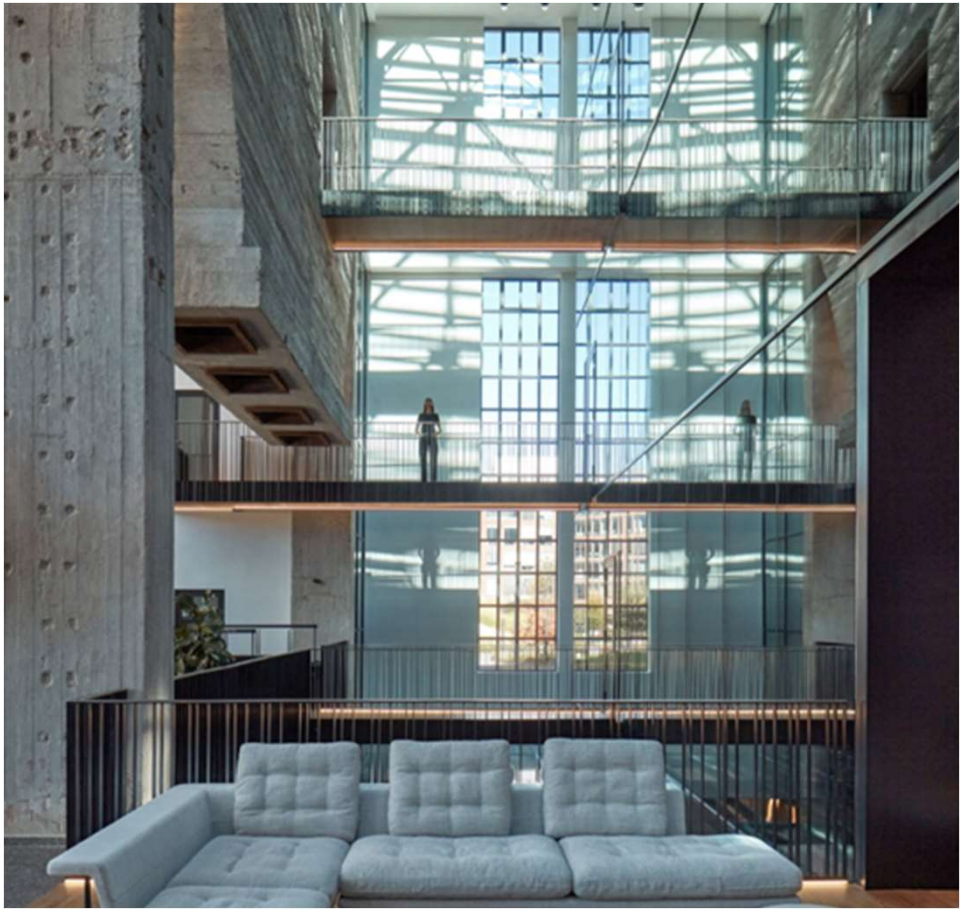
Die Zutaten für ein gutes Leben und Arbeiten

- Als eindeutig am wichtigsten gute Beziehungen
- Gute Beziehungen machen uns gesünder und glücklicher.
- Faktoren wie beruflicher Erfolg, Wohlstand, ausreichende Bewegung und gesunde Ernährung sind zwar nicht unwichtige Faktoren für das Wohlbefinden.
- Entscheidend sind aber gute Beziehungen, in denen man einander unterstützt, sich geschätzt, anerkannt und nicht ausgebeutet fühlt
- The Good Life…Ergebnisse aus 84 Jahren Havard Medical School -Glücksforschung Robert Waldinger & Marc Schulz

Flexibilität



Workplace Reloaded- Slow WORK



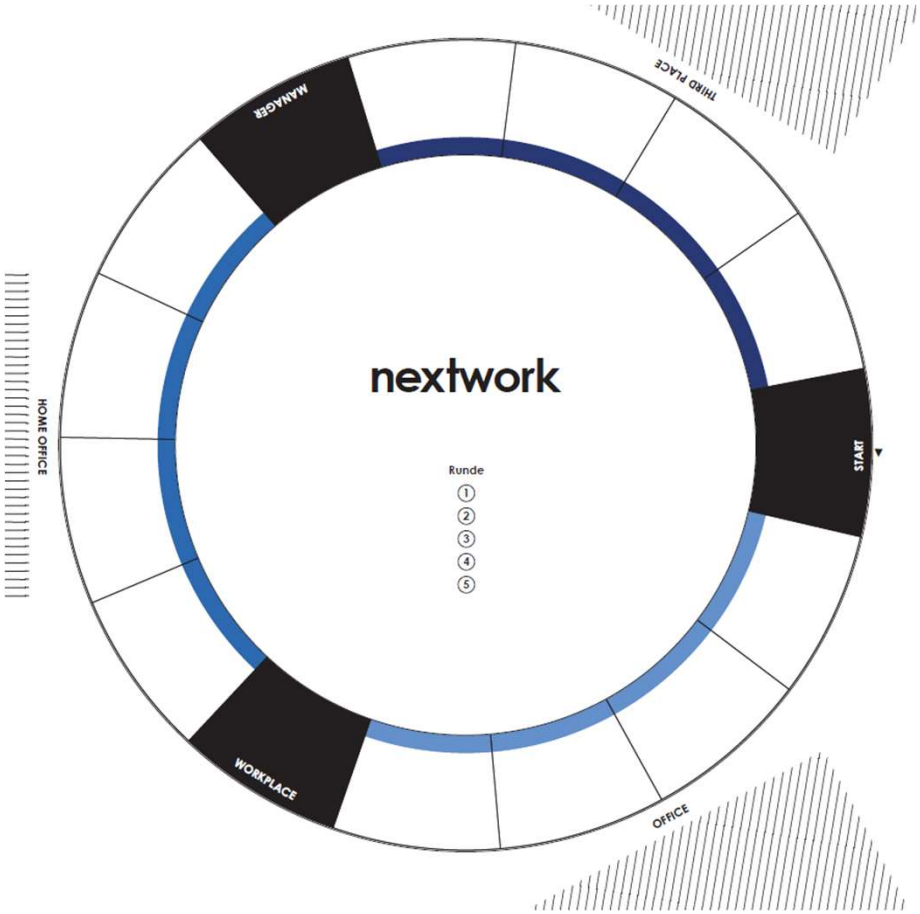
- Alle beklagen den Fachkräftemangel. Dennoch hat es die Mehrheit der Manager in den letzten Jahrzehnten nicht geschafft, echte Vereinbarkeiten zu etablieren.
- Was passiert, wenn namhafte Manager den Anforderungen der jungen Generation nicht mehr gewachsen sind?
- Wie baut man sie als organisches Konstrukt mit Resilienz auf, die Unternehmen von morgen?
- Interdisziplinarität und Slow Work - das gehört zu den Strategien einer Workplace reloaded Maßnahme.

Talente suchen fluide Strukturen und liquid Leadership

- Flache und flexible Hierarchien, variable Arbeitsorte und –zeiten, innovative Organisationsmodelle, alternative Karrieremodelle. Reflexion, Empathie, Austausch, Coaching, Digital Mindset, Ent-Führung - eine Fülle an Möglichkeiten, aus denen der Mitarbeiter wählen kann.
- Immer mehr Menschen wollen freiberuflich tätig sein (Solopreneurship). Die alten und starren Strukturen aus Hierarchien, Planung und Fehlervermeidung sind unpassend für die schnelllebige Welt.

Playful WORK

- Nur wer Arbeit als Spiel begreift und lebt, hat das Potenzial, Kreativität zu entfalten und Innovationen voranzutreiben. Amen.



Third Places- 3 Orte wachsen zusammen

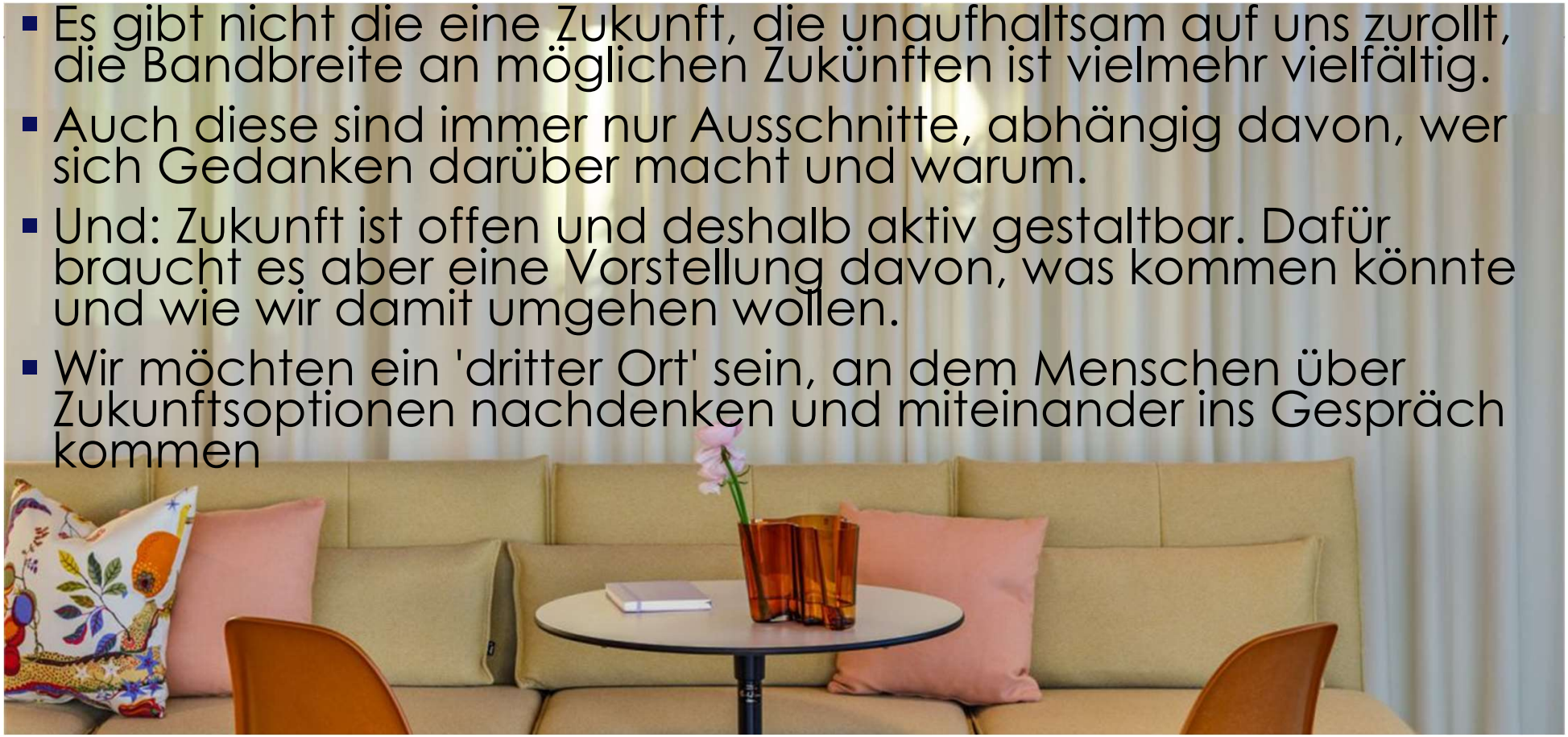
- Leben, Arbeits- und Freizeitwelt wachsen stetig zusammen
- In der Tat können Third Places auch Orte der Kreativität sein, da sie eine ungezwungene Atmosphäre bieten.
- Gedanken fließen hier freier, neue Ideen entstehen leichter, wenn Menschen sich treffen, miteinander interagieren und sich gegenseitig inspirieren.
- Menschen unterschiedlicher Hintergründe und Fähigkeiten kommen hier zusammen, was für eine Vielfalt der Perspektiven sorgt, die ebenfalls der Kreativität zuträglich ist.

New Work und die Arbeitswelten von Morgen.

- Wir verbringen fast die Hälfte unseres Lebens bei der Arbeit.
- Wertvolle Zeit, die sich auf unser Wohlbefinden und persönliches Umfeld auswirkt.
- Die Arbeitskultur ist schon lange nicht mehr das, was sie vor einigen Jahrzehnten war.
- Innovative Technologien, Remote-Work, flexible Arbeitszeiten, demografischer Wandel, der Wunsch nach einer ausgeglichenen Work-Life-Balance stellen neue Herausforderungen an Arbeitswelten.

Wie geht es weiter…NEW WORK NEXT

- Es gibt nicht die eine Zukunft, die unaufhaltsam auf uns zurollt, die Bandbreite an möglichen Zukünften ist vielmehr vielfältig.
- Auch diese sind immer nur Ausschnitte, abhängig davon, wer sich Gedanken darüber macht und warum.
- Und: Zukunft ist offen und deshalb aktiv gestaltbar. Dafür braucht es aber eine Vorstellung davon, was kommen könnte und wie wir damit umgehen wollen.
- Wir möchten ein 'dritter Ort' sein, an dem Menschen über Zukunftsoptionen nachdenken und miteinander ins Gespräch kommen



Kontaktdaten

Mag. Ursula della Schiava-Winkler

1080 Wien,
Lerchenfelderstr.120,
udsw@socialskills4you.com

+43/6647102768

Ursula della Schiava-Winkler
Klaus Pollhammer