New Work
in Zeiten von (und nach) Corona

StepStone

NEW WORK

Working Out Loud
Agilität
Scrum
Yoga für Führungskräfte
Lounge statt Kaffeeküche
Desksharing
Corona
Smart Office
Relax-Zone
Management 3.0
Open Innovation
New Business
Barcamping

StepStone

Wir machen nicht jeden Quatsch, nur weil da New Work draufsteht.

Sebastian Dettmers,
CEO StepStone
in einem Interview für #RC19 Magazin

StepStone

1 Buzzword-Dschungel

Wovon reden wir eigentlich? Wo kommt New Work her?

2 Arbeit

Wie wollen Menschen wirklich arbeiten?

3 Organisation/ Führung

Was sind die Erwartungshaltungen?

4 Corona

Was hat Corona verändert?

5 Fazit

Was bedeuten die aktuellen Ereignisse für Unternehmen?

stepstone

1

Buzzword-Dschungel

Wovon reden wir eigentlich?

StepStone

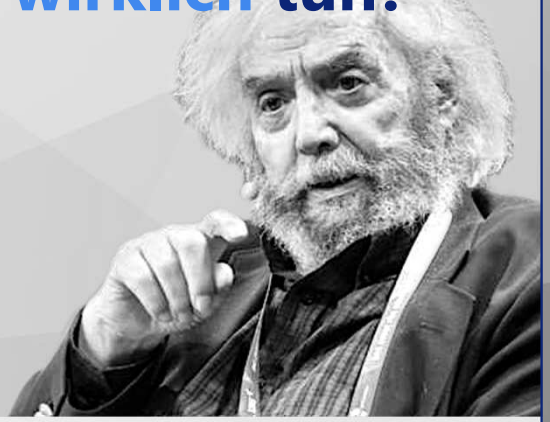
Wo kommt **New Work** eigentlich her?

Neue Technologien → Neues System der Arbeit

Digitalisierung & Automatisierung → Neue Berufsfelder

Gesellschaftliche Veränderungen → Neue Lebensweise & Kultur

Was willst du wirklich wirklich tun?



Frithjof Bergmann,
Begründer des New-Work-Gedankens

stepstone

Ist **New Work**
nicht **mehr** und nicht **weniger**
als ein **Sammelbegriff** für Themen,
die mit **zeitgemäßer** und **sinnstiftender**
Arbeit zu tun haben?

2 Arbeit

Wie wollen Menschen wirklich arbeiten?

Herausforderung: Gesellschaftlicher Wertewandel

Baby Boomers
(geboren 1946 – 1964)

"Live to work"

- ✓ Workaholics
- ✓ Kompetitiv
- ✓ Durchsetzungsstark
- ✓ Idealistisch
- ✓ Religiös

Generation X
(geboren 1960er – 1980er)

"Work to live"

- ✓ Ambitioniert
- ✓ Selbstständig
- ✓ Pragmatisch
- ✓ Professionelle Karriere
- ✓ Work-Life-Balance

Generation Y
(geboren 1980s – späte 1990er)

"Living before working"

- ✓ Flexibilität & Freiheit
- ✓ Selbstverwirklichung
- ✓ Work = Sinn & Spaß
- ✓ Mitbestimmung
- ✓ Team Spirit

Generation Z
(geboren frühe 2000er)

"Living and working as one fluent process"

- ✓ Digital Natives
- ✓ Networker
- ✓ Realistisch & kreativ
- ✓ Klar strukturiert

stepstone

Wie können wir es allen **Generationen** recht machen?

Wie viel **New Work** brauchen wir?

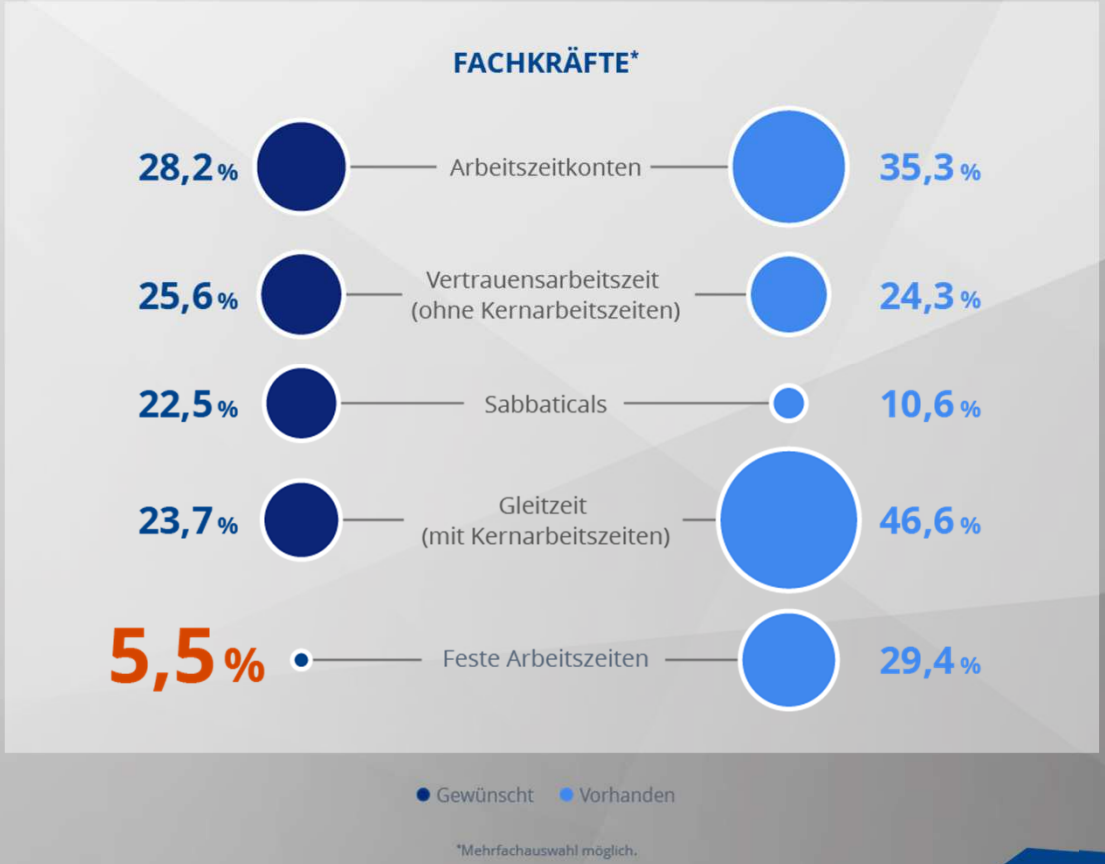
Was ist **Menschen** eigentlich wirklich wichtig?

Umfrage

Was glauben Sie: Wie viele Fachkräfte wünschen sich feste Arbeitszeiten?

StepStone

Welcher Umgang mit **Arbeitszeiten** ist gewünscht?



StepStone

Wie wichtig sind **Sinnhaftigkeit** und **Freiheit** im Job?

91%

... wollen **„wirklich etwas getan haben“,** wenn sie in den Feierabend gehen.

86%

... wünschen sich die **Freiheit**, neue Ideen auszuprobieren.

Welche Rolle spielt das **Team**?

90 %

... wollen mit Leuten zusammenarbeiten, **die sie mögen**.

77 %

... ist es wichtig, bei der Arbeit auf die **Unterstützung von Kollegen** zählen zu können.

80 %

... wollen mit Leuten zusammenarbeiten, **von denen sie gemocht werden**.

Wie steht es um die **Verschmelzung von Berufs- und Arbeitsleben**?

32 %

Ab und zu ist ein Treffen nach Feierabend mit ausgewählten Teamkollegen okay.

9 %

Ich verbringe abseits des Berufsalltags gern Zeit mit meinen Kollegen.

3

Organisation & Führung

Was sind die Erwartungshaltungen?

Führungsstile: Die Wünsche

Mitarbeiter bevorzugen eine Führungskraft, die ...

... charismatisch ist, als Vorbild fungiert, eine Vision vermittelt und motiviert (transformational).

... konkrete Ziele formuliert und konstruktive Rückmeldungen gibt (strategisch).

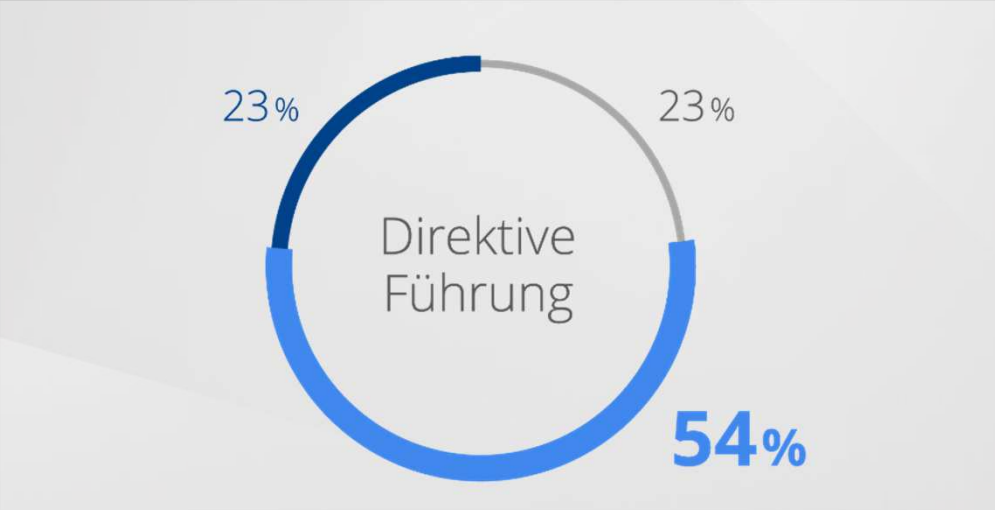
... wertorientiert und transparent handelt sowie Selbstständigkeit fördert (ethisch).

Mitarbeiter wollen keine Führungskraft, die ...

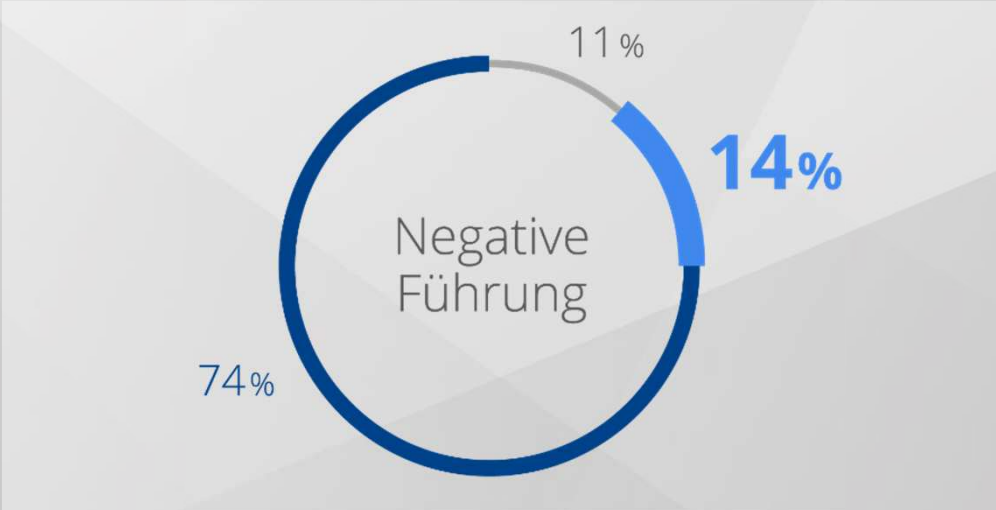
... die Arbeitsleistung und die Mitarbeiter permanent kontrolliert und diese durch Belohnung/Bestrafung reguliert (transaktional).

... es vermeidet, selber Entscheidungen zu treffen und mit allem einverstanden ist (Laissez-faire).

Führungsstile: Die Realität



Mehr als **die Hälfte der Fachkräfte** bewertet den Führungsstil ihres Chefs als direktiv.

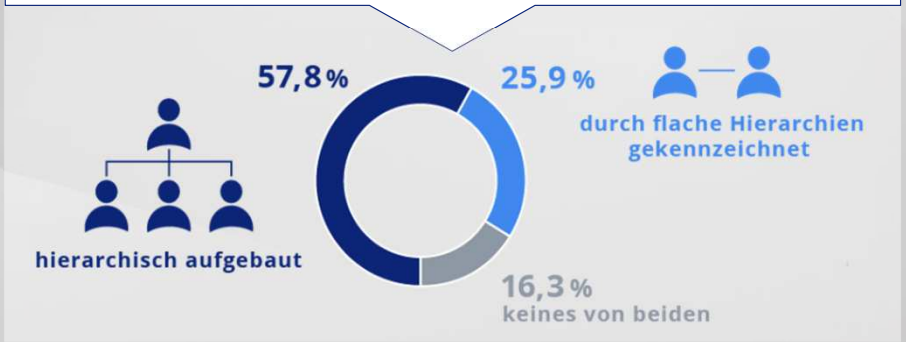


Jeder siebte Mitarbeiter bescheinigt seinem Vorgesetzten einen negativen Führungsstil.

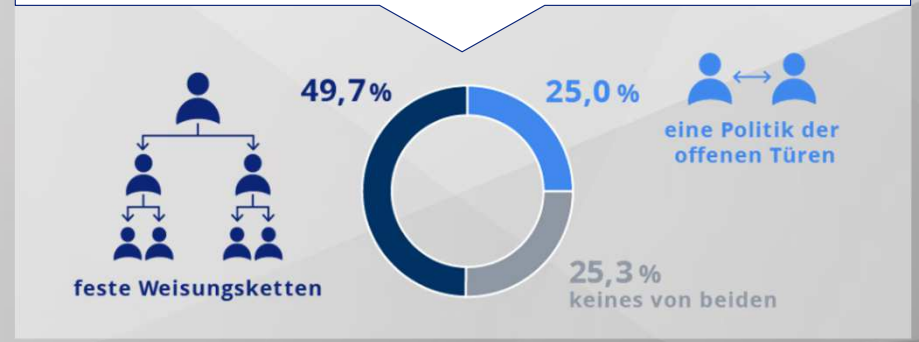
zutreffend · nicht zutreffend · neutral

Flache Hierarchien: Wunsch und Realität?

Das Unternehmen, in dem ich tätig bin, ist:



Das Unternehmen, in dem ich tätig bin, setzt auf:



StepStone Studie: Kandidaten im Fokus, 2017 ; StepStone und Kienbaum: Organigramm Deutscher Unternehmen, 2017

StepStone

Wie wichtig sind **Verantwortung** und **Vertrauen**?

92 %

... wollen **selbstständig Entscheidungen** im Job treffen.

90 %

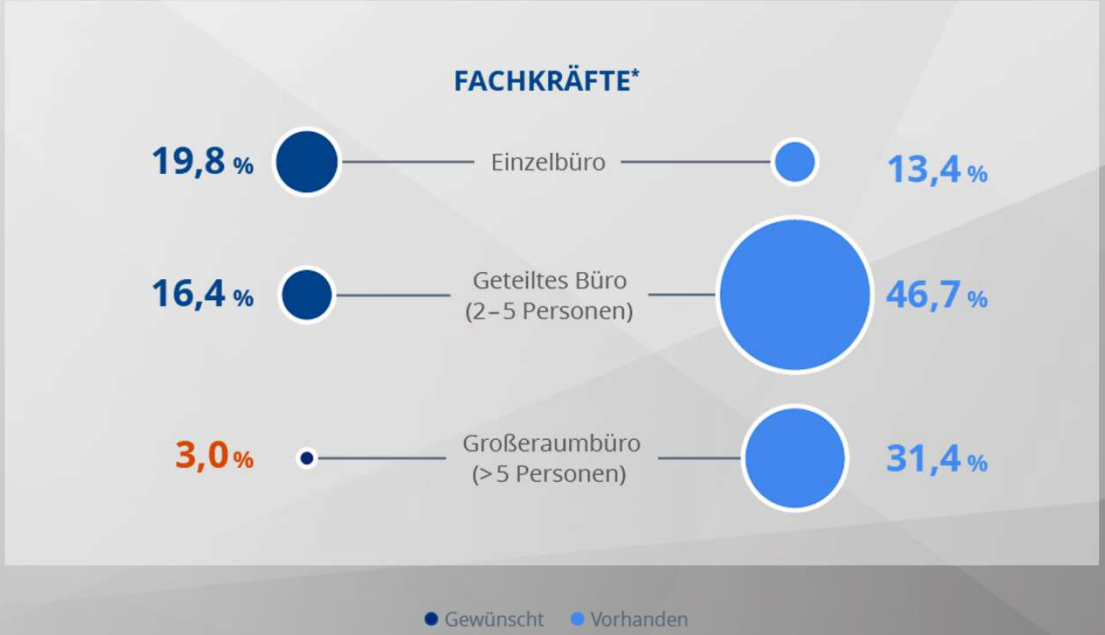
... wollen Aufgaben auf ihre **Art und Weise** erledigen.

71 %

... legen Wert darauf, dass sie **wichtige Projekte** übertragen bekommen.

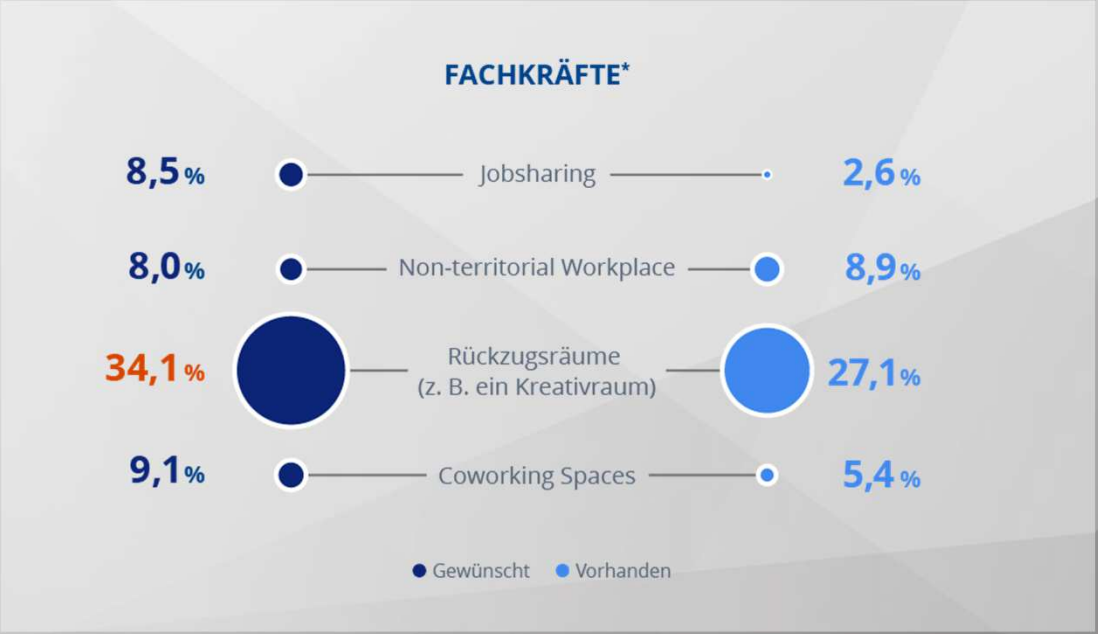
StepStone

Welche **Büro-strukturen** sind gewünscht?



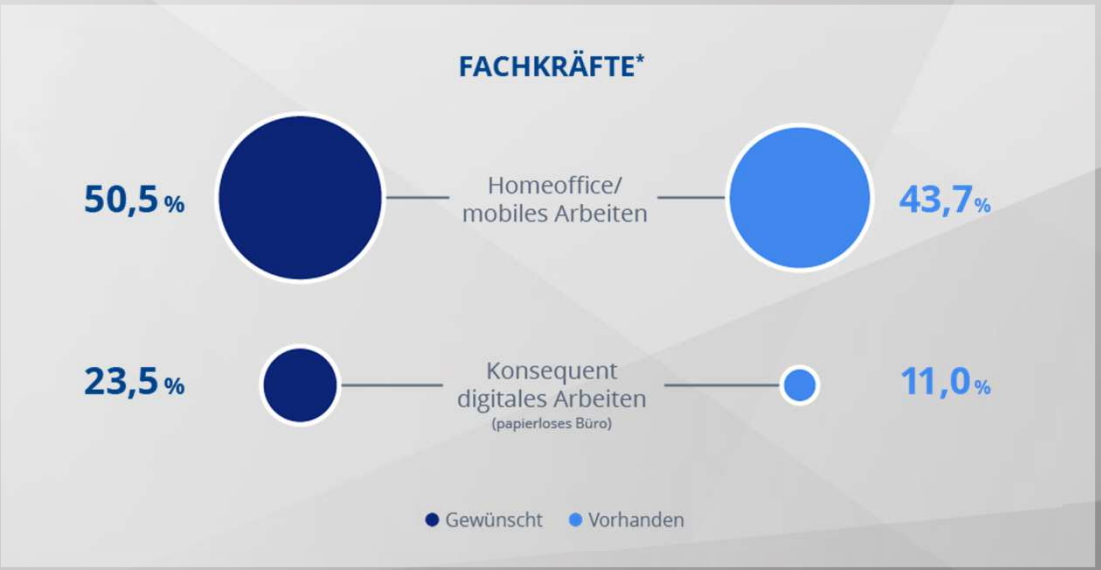
StepStone

Welche Formen der **Bürogestaltung** sind gewünscht?



StepStone

Welche **Arbeits-formen** sind gewünscht?



StepStone

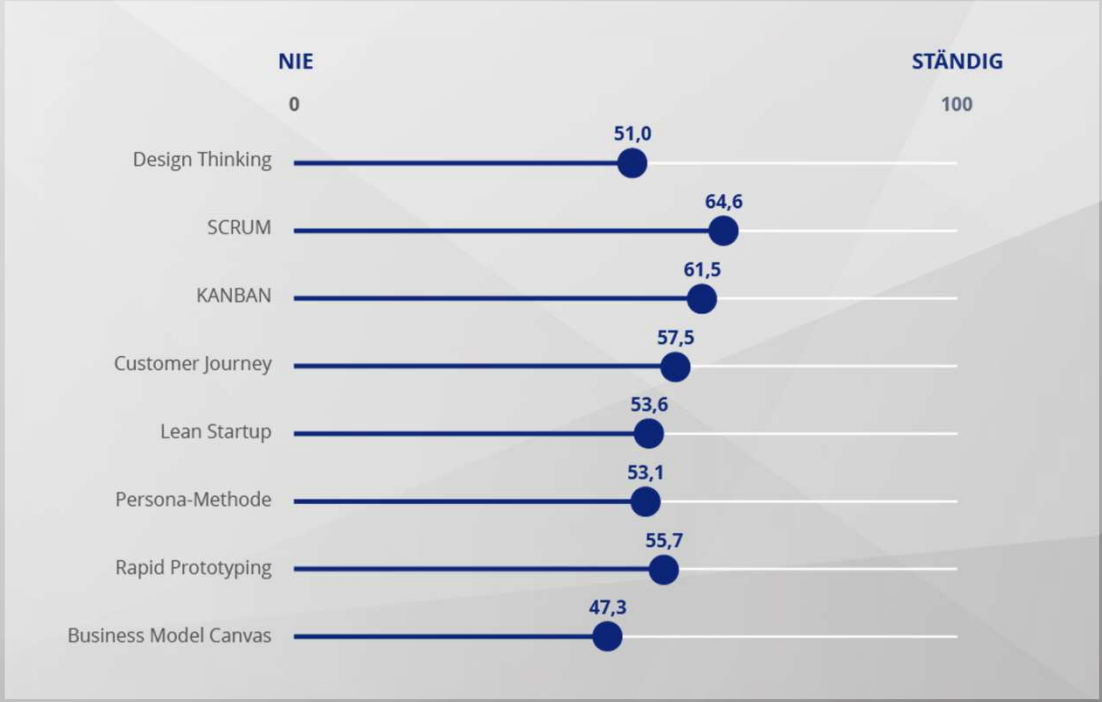
Welche **agilen Methoden/Tools** sind bekannt?

Umfrage

Was glauben Sie: Welche agilen Methoden werden in Ihrem Unternehmen angewendet?

StepStone

Welche **agilen Methoden** werden in Unternehmen angewendet?



Was Fachkräfte wirklich wollen

Fachkräfte wünschen sich eine **transformationale**, **ethische** und **strategische Führungskraft.**

Die Mehrheit der Fachkräfte empfindet den Führungsstils ihres Chefs jedoch als **direktiv**.

Eine zu **starke Verschmelzung von Arbeits- und Berufsleben** ist nicht gewünscht.

Fachkräfte wünschen sich **flexible Arbeitszeiten**, eine **sinnhafte Tätigkeit**, die Möglichkeit zur **Selbst-verwirklichung** und **Freiheit**.

Teamwork hat einen **sehr großen Stellenwert**.

Mitarbeiter wünschen sich eine **klassische Bürostruktur und -gestaltung** sowie **Rück-zugsmöglichkeiten.**

Fachkräfte wünschen sich **Bottom-up Entscheidungswege** und eine **Politik der offenen Türen**.

Sowohl **mobiles** als auch **papierloses Arbeiten** sind klar im Trend.

Agile Methoden sind **wenig bekannt** und werden, wenn vorhanden, im Alltag **wenig angewendet**.

4 Corona

Was hat Corona verändert?

StepStone

Inwiefern beeinflusst das Coronavirus Ihren Arbeitsalltag

47 % Neue Verhaltens-vorschriften

40 % Firmenveranstal-tungen wurden abgesagt

40 % Ich muss von zu Hause arbeiten

39 % Teilnahme an externen Veranstal-tungen wurde untersagt

34 % Absage von Dienstreisen generell

27 % Das Unternehmen ist oder wurde zeit-weise geschlossen

24 % Dienstleister arbeiten nur noch eingeschränkt/ gar nicht mehr

23 % Ich muss Zeitausgleich Urlaub nehmen

22 % Absage von Dienstreisen in betroffene Regionen

21 % Mitarbeiter wurden in Kurz-arbeit geschickt

16 % Wir sind von Lieferengpässen betroffen

15 % Mitarbeiter wurden gekündigt/ zur Kündigung angemeldet

StepStone

Ich fühle mich gut durch unsere Unternehmensleitung zum Coronavirus informiert.

Unsere Unternehmensführung ergreift die richtigen Maßnahmen zum Schutz der Mitarbeiter vor dem Coronavirus.

Unsere Unternehmens-leitung hat rechtzeitig zum Coronavirus kommuniziert.

Ich fühle mich gut durch meinen direkten Vorgesetzten zum Coronavirus informiert.

Unsere Politiker ergreifen die richtigen Maßnahmen zum Schutz der Mitarbeiter vor dem Coronavirus.

Ich fühle mich gut durch die Politik zum Corona-virus informiert.

StepStone

optimistisch
gelingende Beziehungen

disconnected
lokal

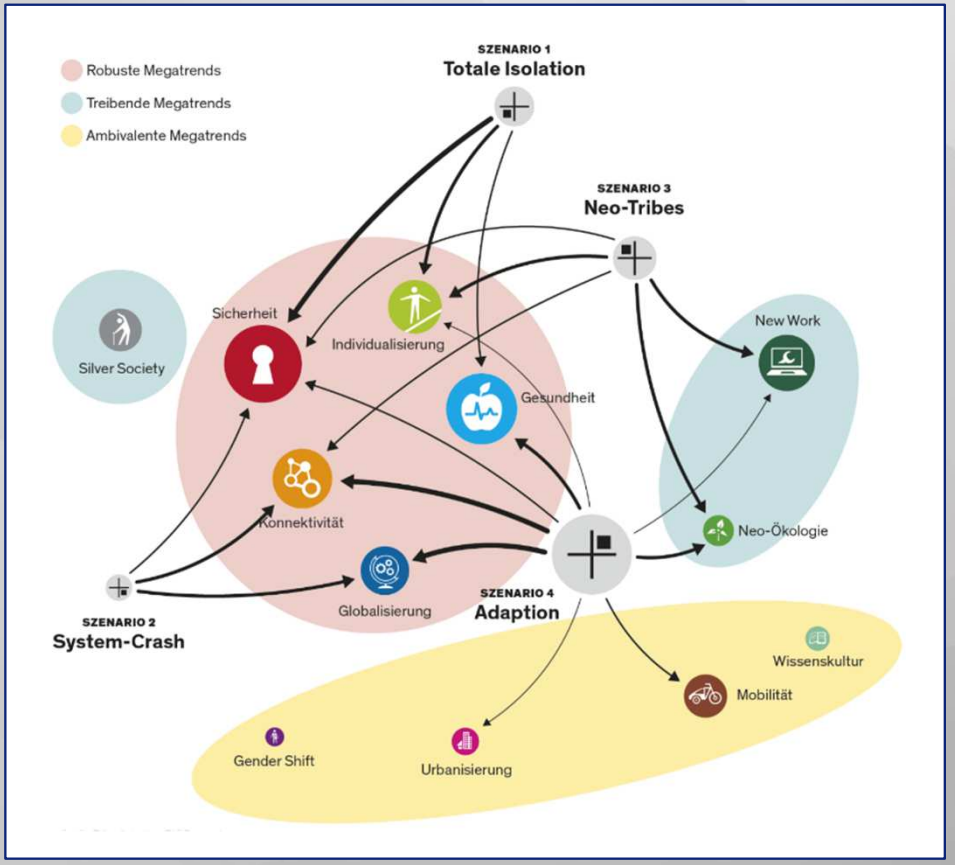
connected
global

3 **Neo Tribes** Der Rückzug ins Private	4 **Adaption** Der resiliente Gesellschaft
1 **Die totale Isolation** Alle gegen alle	2 **System Crash** Permanenter Krisenmodus

pessimistisch
gelingende Beziehungen

Quelle: Zukunftsinstitut – White Paper – Der Corona Effekt

Impact Map für Szenarien und Megatrends



die **robusten Megatrends** sind die Brückenpfeiler

die **treibenden Megatrends** sind die Change-Motoren in Richtung Zukunft

die **ambivalenten Megatrends** könnten die Sprungbretter der Innovation sein

Quelle: Zukunftsinstitut – Harry Gatterer – Mit den Megatrends in die Post Corona Zeit

5

Fazit

Was bedeuten die aktuellen Erkenntnisse für Unternehmen?

StepStone

NEW WORK

in Zeiten von **Corona** braucht **Führung**

StepStone

Was ist in Zeiten von Corona anders?

Soziale Isolation

Ungewohnte Arbeits-umgebung

Chaos

Motivation schwindet schnell

“

Gesucht sind Führungskräfte

mit digitaler Führungskompetenz

Denn sie ...

... verfolgen eine **Vision** für die **digitale Transformation** sowie **digitale Geschäftsmodelle** und leben diese vor.

... sind **digitale Pioniere** und verantwortlich für die **digitale Organisationsgestaltung**.

... verstehen es, **Teams und Projekte** aus der **Distanz** zu leiten.

... sind **Vorreiter und Vorbild** in der Nutzung **digitaler Medien** und **agiler Strukturen**.

... gestalten **digitale Arbeits-strukturen und -prozesse** aktiv mit.

... denken quer und sind so offen für **neue Meinungen und Vorschläge**.

StepStone

In **Zeiten von Corona** bedeutet das zusätzlich …

Verständnis und **Entgegen-kommen** gegenüber den **Bedürfnissen** und **Sorgen** der Mitarbeiter.

Ziele und Strategien (noch) klarer und transparenter kommunizieren.

Die Mitarbeiter immer wieder **zum selbstbestimmten Entscheiden** motivieren und befähigen.

Den **Informationsfluss** Top-Down und auch Bottom-Up sicherstellen.

In der Nutzung digitaler Tools **vorangehen** und klar vorgeben, welche Tools warum und wozu eingesetzt werden.

Eine **offene Fehler-kultur** vorleben.

Regelmäßige (im Idealfall täg-liche) **Meetings:** z.B. ein Briefing zum Start in den Tag und/oder zum Abschluss des Tages.

Noch stärker als sonst die **Aufgaben- und Rollen-verteilung** sicherstellen.

Flexibel auf neue Situationen im Unternehmen und bei den Mitarbeitern **reagieren und pragmatische Lösungen finden**

StepStone

... wie gehen die Mitarbeiter mit Stress um?

... wie gehen die Menschen im Unternehmen mit Misserfolgen und Rückschlägen um?

... wie lernen Menschen Veränderungen positiv zu sehen und die Chancen zu erkennen?

... wie schaffen wir es in hektischen Zeiten Ruhe und Gelassenheit zu bewahren?

... wie gehen Mitarbeiter mit Meinungsverschiedenheiten und Widersprüchen um?

RESILIENT?

StepStone

Das können Führungskräfte für eine resilientere Organisation tun

1. Reflektieren Sie ihre eigene Einstellung
2. Beschäftigen Sie sich mit ihren Mitarbeitern und deren individuellen Persönlichkeiten?
3. Befassen Sie sich mit deren Leistungszyklen und deren aktueller Lebenssituation
4. Schaffen Sie kontinuierliche und transparente Kommunikation
5. (Er)schaffen Sie eine passende Unternehmens- und Fehlerkultur

Die Rolle von Führungskräften: Jetzt noch mehr …

StepStone

NEW WORK

in Zeiten von **Corona** braucht **Tools**

→ Videokonferenzen ←

– Go To Meeting –
Branchenführer für
Online-Videokonferenzen

– Skype –
der Klassikerunter
den Konferenzanbietern

– Microsoft Teams –
der zentrale Ort zum
Zusammenarbeiten
unter Office 365

– Adobe Connect –
personalisierbare Lösung
aus dem Adobe-Universum

– Cammio –
innovative Technologie
für Video-Recruiting

StepStone

→ Kollaborations-Tools ←

asana

– Asana –
Lösung zur Verwaltung
von Teamprojekten
und Aufgaben

– Microsoft OneNote –
digitales Notizbuch
für Teamprojekte

N

– Trello –
Boards, Listen und Karten
für einfaches Projektmanagement

– Wrike –
Projektmanagement,
Live-Bearbeitung &
Dateiverwaltung

Wrike

– monday.com –
plattformübergreifendes
Projektmanagement-
und Kollaborationstool

StepStone

→ Webinare ←

GoTo Webinar

Webinare mit
bis zu 2.000 Teilnehmern

ClickMeeting

Software für Produktdemos, Schulungen, Online-Kurse und Videokonferenz

StepStone

→ Virtuelle Workshop ←

STORMBOARD
Digitale Notizen, Whiteboards und agile Projektmethoden unter einem Dach

GROUPMAP
Online-Brainstorming- und Entscheidungsfindungstool

StepStone

NEW WORK

in Zeiten von **Corona** braucht **Vorbereitung**

StepStone

→ Tipps für die Umsetzung ←

Planen Sie jedes virtuelle Meeting wie ein physisches Treffen:

- Art des Meetings?
- Anzahl der Teilnehmer?
- Art der Gruppe und des Inhalts?
- Wird ein Moderator benötigt?
- Gibt es Arbeitsmaterial?

Erst danach wählen Sie die passende Software für das Meeting.
Wichtig: Planen sie bei längeren Meetings gemeinsame feste Pausenzeiten ein.

StepStone

Die aktuelle Zeit birgt auch viele Chancen

1. Einige von Euch werden mit Ihren Teams Erfolge erreichen, die Ihr kaum für möglich gehalten hättet
2. Eine neue Form von Nähe und Vertrauen kann entstehen
3. Diese Zeit ist ein Booster für Digitalisierung

Corona als Beschleuniger für Kreativökonomie und New Work?

„New Work beschreibt einen gewaltigen Umbruch, der die Arbeitswelt und nicht zuletzt die Gesellschaft von Grund auf umformt. Unsere Leistungsgesellschaft steht auf dem Prüfstand und wird zunehmend kritisch hinterfragt. Rücken damit die kreative Entfaltung und die individuellen Potentiale eines jeden Menschen in den Mittelpunkt: Anstatt die Arbeit als einen Wert an sich zu begreifen, stellen wir nun den Menschen mitsamt seinen Bedürfnissen in den Mittelpunkt. Leben um zu arbeiten, das war gestern. Die Kreativökonomie propagiert sinnhafte Arbeit, die im Einklang mit unseren kreativen Bedürfnissen stehen soll. Wird die Krise hier als Beschleuniger der Kreativökonomie wirken? Die Corona-Krise rüttelt uns alle gehörig auf und verordnet uns einen Zwangsstopp zum Durchatmen und Innehalten. Entschleunigung ist das Stichwort und die Botschaft, die wir uns aus der Krise mitnehmen können. Doch gerade wenn wir innehalten, in einer Welt die beinahe zum Stillstand gekommen ist, stellen viele von uns sich die Sinnfrage. Denn: Wenn sich alles verändert, dann ist die beste Antwort darauf, alles zu verändern!"

Quelle: Cassini.de – Auszug aus „Arbeiten in Zeiten von Corona"

Corona als Türöffner für remotes Arbeiten?

„Soviel Flexibilität war selten in deutschen Unternehmen. Viel wurde in der Vergangenheit darüber nachgedacht, wie sie aussehen könnten, die Konzepte von New Work. Nun ist sie da, diese Zukunft, und aus Worten müssen Taten werden. Denn die Frage, wie und wo wir arbeiten, wird praktisch täglich neu gestellt und beantwortet.

Waren es bisher hauptsächlich Unternehmen aus der Digitalbranche selbst, die Agilität und remotes Arbeiten schon längst umgesetzt haben, so werden Firmen und Institutionen der „Old Economy" nun regelrecht dazu gezwungen. Künftig werden wir sehen, dass der feste Büroarbeitsplatz an Bedeutung verlieren wird und dass sich auch die Art und Weise, wie Unternehmen mit ihren MitarbeiterInnen umgehen, verändern wird. Virtuelle, cloudbasierte Workspaces werden gerade durch Corona an Bedeutung gewinnen, man wird feststellen, dass viele Reisetätigkeiten ohnehin unnütz sind und leicht durch Videokonferenzen ersetzt werden können. Und: Wer jetzt noch kein VPN-Zugangsnetzwerk hat, der baut sich spätestens jetzt eines."

Quelle: Cassini.de – Auszug aus „Arbeiten in Zeiten von Corona"

stepstone

“

Corona ist nicht wirklich der ‚**pain point**‘, von dem wir in der **New-Work-Diskussion** immer gesprochen haben. Aber wenn wir nach der Krise dranbleiben, kann es dennoch **ein Startschuss** gewesen sein.“

Carsten Rossi,
Geschäftsführer der Kölner
Agentur Kammann Rossi

Zeit für Fragen? Vielen Dank.

MMag. Nikolai Dürhammer

Geschäftsführer

Tel: + 43 (1) 405 00 68 - 39
Mobil: + 43 664 88246212
Mail: nikolai.duerhammer@stepstone.at

StepStone Österreich GmbH

Prinz-Eugen-Straße 8-10
1040 Wien
www.stepstone.at