



# New Work?



Idee **Q**uadrat  
NEW SOCIAL WORK

Hallo, ich bin **Hendrik Epe** 

@HendrikEpe

He/him, Organisationsentwickler für besondere Organisationen mit [@QuadratIdee](#) und Fokus auf [#NewWork](#), [#Digitalitaet](#) und [#Zukunft!](#)

Organisationsentwickler | Papa | New Work Enthusiast | Sozialmanager (MA) | Dipl. Soz. Arb./Päd. (FH)



„Dank technologischem Wandel und der Digitalisierung hat sich die Arbeitswelt um uns herum verändert. Nicht erst seit der Corona-Pandemie hat sich etwa **das Arbeiten im Homeoffice bei New Work als neuer Standard** etabliert. Und mehr noch: Arbeiten findet komplett neu statt.“

<https://www.lufthansa-industry-solutions.com/de-de/studien/whitepaper-new-work-digitale-tools-und-prozesse-fuer-unternehmen/>



„**New Work Vortrag**  
**Wie neues Arbeiten die Digitale DNA**  
**im Unternehmen stärkt - die Keynote.**“

*"ANALOG UND DIGITAL EIN ERLEBNIS"*

<https://kosack.de/vortraege/new-work-keynote/>



„Eine höhere **Umsetzung von New Work, d.h. von Instrumenten innovativer Arbeitsorganisation**, führt zu **höherer Mitarbeiterzufriedenheit**. Auch Kennzahlen wie Arbeitgeber-Attraktivität, Umsatz und geringe Mitarbeiterfluktuation korrelieren mit dem **Umsetzungsgrad von New-Work-Maßnahmen** wie etwa einer demokratischen Führungskultur, schnellen Entscheidungsprozessen und Creative Workspaces.“

<https://de.slideshare.net/MWagner1975/ich-war-noch-niemals-in-new-work-studienergebnisse>

2016

## Was New Work für Dich?

Mentimeter

ist



Worüber reden wir genau?





New Work?



„Flutschbegriffe?

Das sind Wörter, die wie Gleitcreme funktionieren:

Sie sind so allgemein und vielsagend, dass sie immer irgendwie passen und jeder sich sofort darauf beziehen kann. In jedem Kontext andockbar: Das sind Flutschbegriffe.

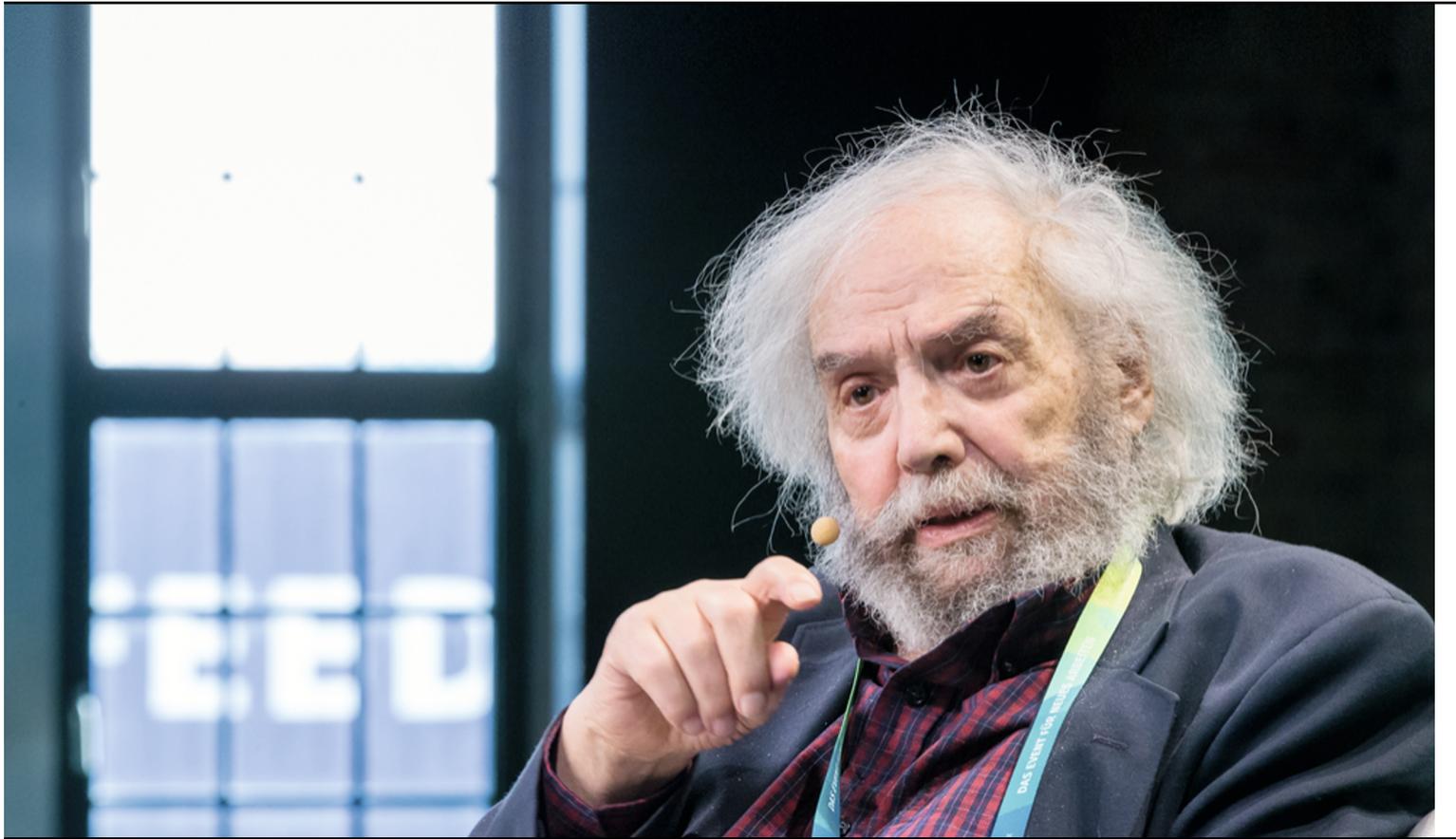
Wenn Sie im Meeting also von »New Work« sprechen oder »Vertrauen« in der Führung anpreisen – dann beschleunigt sich die Kommunikation gleich nochmal. Alle fühlen sich wohl, jedem fällt dazu etwas ein, alle haben das Gefühl, es wird etwas Richtiges und Wichtiges gesagt.

Wunderbar!“

<https://www.capital.de/karriere/das-waren-die-buzzwoerter-des-jahres-2017>

# Was ist New Work?





3

Was wir brauchen, ist ein allmählicher, behutsamer Übergang zu einem **völlig neuen System der Arbeit.**

“

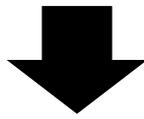
2

*Bergmann, 2004, 423*

4

---

# Was ist New Work?



## Sozialutopie

Kürzung der  
Lohnarbeit

Arbeit, die ich  
wirklich wirklich  
tun will

High-Tech-  
Self Providing

---

5

---

## WAS IST NEW WORK?



Der Ursprung des New Work Konzepts liegt in der Abkehr vom Lohnarbeitssystem, wie wir es kennen.

Bergmann ging es um die Gestaltung der Gesellschaft der Zukunft!

---

5

"Das Ziel der neuen Arbeit besteht nicht darin, die Menschen von der Arbeit zu befreien, sondern die Arbeit so zu transformieren, damit sie freie und selbstbestimmte menschliche Wesen hervorbringt."

*(Bergmann, 2004, 12)*

17

Bei New Work geht es darum,

1

**gesellschaftlich** auf neue Formen des Kapitalismus hinzuarbeiten.

2

Organisationen **zeitgemäß und bedarfsgerecht** zu gestalten und

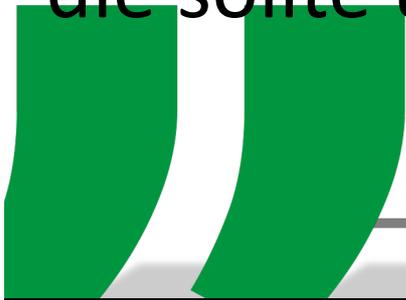
3

die **Potentia entfaltung individuell** entlang von Stärken der Menschen zu ermöglichen

New Work ist in erster Linie eben keine Organisationsentwicklung, sondern ein Programm zur Humanisierung der Arbeitswelt. Und die sollte überall stattfinden.

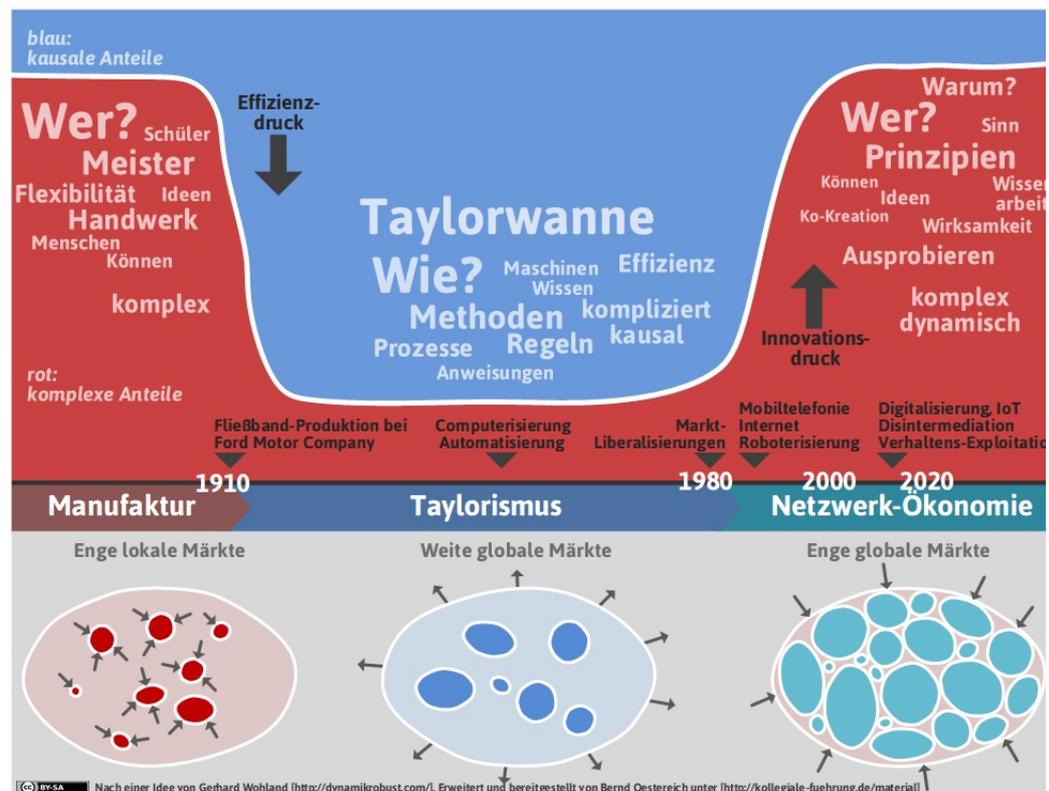


Väth, M., 2021:  
<https://www.deutschland.de/de/topic/wirtschaft/new-work-interview-mit-dem-experten-markus-vaeth>



9

Wie hat sich unsere Arbeitswelt verändert?



9

---

Die Anforderungen an Arbeit haben sich radikal gewandelt, aber die Art, wie wir Arbeit organisieren basiert auf den Prinzipien der Industrialisierung!



1

---

Was brauchen wir für die Zukunft der Arbeit?



**Vision** = Vorstellung einer erstrebenswerten Zukunft



**Understanding** = Verständnis und Kompetenzen für den Umgang mit Komplexität



**Clarity** = Klare und offene Kommunikation, „psychologische Sicherheit“



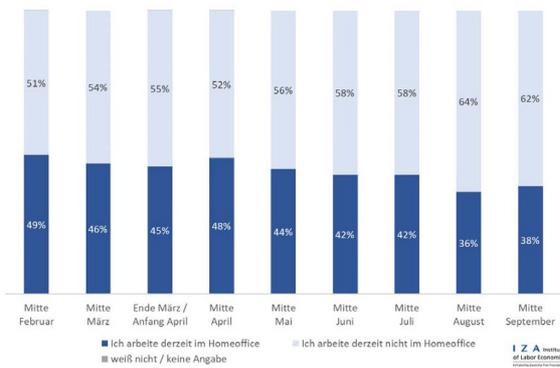
**Agility** = Prinzipien agilen Arbeitens (Umsetzung, kontinuierliche Anpassung durch iteratives Vorgehen, Selbstorganisation, Ganzheitlichkeit)

---

2

# Homeoffice - Nutzung seit 2020

Abbildung 2.1 Nutzung von Homeoffice, Mitte Februar bis Mitte September 2021, abhängig Beschäftigte insgesamt, in Prozent



Quelle: Darstellung des IZA zu Ergebnissen der Beschäftigtenbefragung „Arbeitssituation, Belastungsempfinden und Zukunftssorgen im Kontext der Corona-Pandemie“, Wellen 1-9.

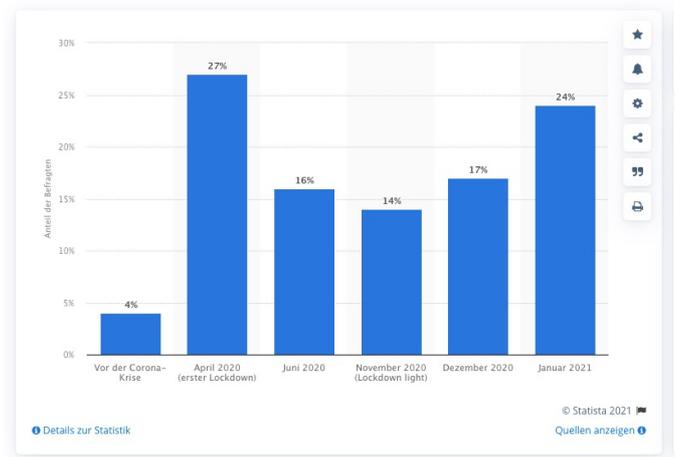
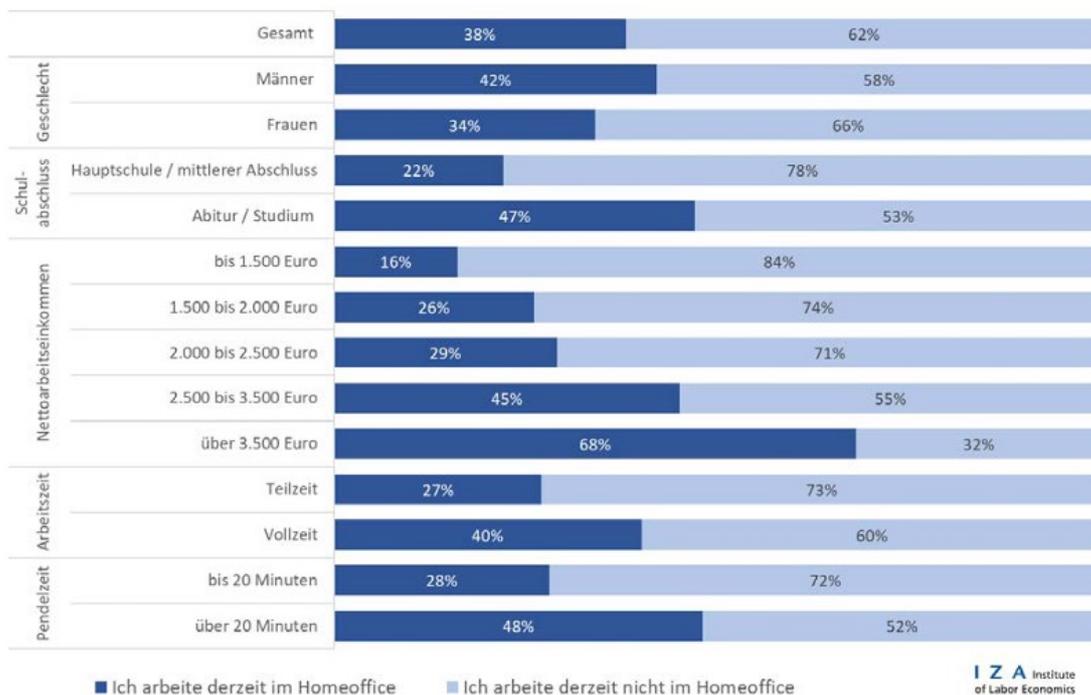


Abbildung 2.2 Nutzung von Homeoffice, Mitte September 2021, abhängig Beschäftigte insgesamt sowie nach Geschlecht, Schulabschluss, Nettoarbeitseinkommen, Umfang der Arbeitszeit (Teilzeit/Vollzeit) und Pendelzeit, in Prozent



---

# Belastungsempfinden



„Das allgemeine Belastungsempfinden der abhängig Beschäftigten zeigt sich **im September 2021** im Vergleich zum Vormonat fast unverändert – es hat sich jedoch im Vergleich zum Frühjahr 2021 sehr deutlich reduziert. **Trotz des insgesamt rückläufigen Belastungsempfindens bewerten weibliche Beschäftigte jedoch ihre diesbezügliche Situation auch im September 2021 deutlich schlechter als männliche Beschäftigte.** Die durchschnittliche Lebenszufriedenheit der Beschäftigten liegt im September 2021 auf einem vergleichbaren Niveau wie der Durchschnittswert, der zu Beginn der Corona-Krise im April 2020 für die in Deutschland lebende Bevölkerung ermittelt wurde.“

<https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168ssoar-75721-1>

5

---

# BMFSJ Väterreport. Update 2021



„**Immerhin jede fünfte Paarfamilie (21 Prozent) mit Kindern unter 15 Jahren gab an, dass die Aufteilung mit dem anderen Elternteil partnerschaftlicher wurde.** Knapp die Hälfte dieser Familien (47 Prozent) würde diese Aufteilung auch nach der Pandemie gerne beibehalten. Gleichzeitig gab eine deutliche Mehrheit (80 Prozent) derjenigen Eltern, die während der Pandemie die Aufgaben ungleicher verteilt haben (20 Prozent), an, dass sie gerne wieder zu der weniger ungleichen Verteilung zurückkehren würden.“

<https://www.bmfsfj.de/blob/jump/186176/vaeterreport-update-2021-data.pdf>

5



## Durchschnittliche mit Kinderbetreuung verbrachte Zeit pro Tag

Durchschn. mit Kinderbetreuung verbrachte Zeit/Tag	Väter aus Paarfamilien	Mütter aus Paarfamilien
2019	2,8 Std.	6,7 Std.
Frühjahr 2020	5,3 Std.	9,6 Std.
Veränderung absolut	+ 2,5 Std.	+ 2,9 Std.
Veränderung in Prozent	89 %	43 %

Quelle: Kreyenfeld, Michaela; Zinn, Sabine (2021): Coronavirus and care: How the coronavirus crisis affected fathers' involvement in Germany. Demographic Research: Volume 44, Article 4., S. 99-124.

7

**Die Arbeitswelt wird sich weiter im Zuge der Digitalen Transformation wandeln. Weitreichende qualitative Veränderungen von Arbeitsbedingungen und die Diversität der Arbeitsformen werden zunehmen.**

*IAP Studie 2021: Der Mensch in der Arbeitswelt 4.0. Eine Monitoring-Studie mit Ausblick.*

<https://www.zhaw.ch/de/psychologie/institute/iap/iap-studie/>

3

# New Work Prinzipien

Autonomie und  
Selbstbestimmung

Sinn und  
Verbundenheit

Freiheit

Verantwortung  
und Nachhaltigkeit

Ganzheitliche  
Entwicklung

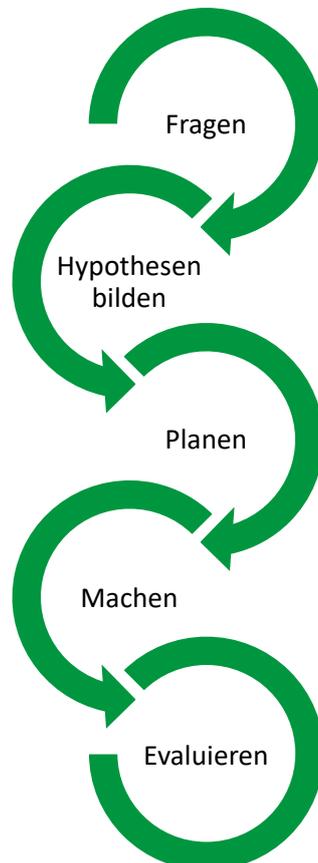
gl. auch Váth, M.: New Work C...

9

## Was tun? Experimente!

Als nächstes wird eine Hypothese formuliert, die im Experiment überprüft werden soll. Diese Hypothese ist eine mögliche Antwort auf die Frage.

Das Experiment wird wie geplant durchgeführt. Dabei sollten möglichst keine Dinge stattfinden, die das Ergebnis verfälschen könnten.



Ein Experiment beginnt mit einer Frage. Diese Frage sollte so formuliert sein, dass man sie mit dem Experiment überprüfen kann.



Bevor das Experiment startet, wird es geplant. Dabei ist wichtig, dass es für die konkrete Situation, den Bereich, die besprochenen Fälle gilt, um die es geht, damit die Wirkung des Experiments auch auf die konkrete Hypothese zurückgeführt werden kann.

Die Hypothese wird überprüft. Wird sie bestätigt oder widerlegt?

9

## TOP 5 SKILLS FOR 2025

# The Future of Jobs Report 2020

OCTOBER 2020

[http://www3.weforum.org/docs/WEF\\_Future\\_of\\_Jobs\\_2020.pdf](http://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_2020.pdf)

1. Analytisches Denken und Innovation = ganzheitliches Denken
2. Aktives Lernen und Lernstrategien
3. Komplexe Problemlösung
4. Kritisches Denken und Analyse
5. Kreativität, Originalität und Initiative

1

Herzlichen Dank und bei weiteren Fragen:



+49 151 15896363



[he@ideequadrat.org](mailto:he@ideequadrat.org)



<https://ideequadrat.org>



@hendrikepe

P.S.: Der **#IdeeQuadrat Newsletter** liefert kompakte Infos im Kontext von **New Work** und zeitgemäßer **Organisationsentwicklung für besondere Organisationen**.  
Einfach auf <https://ideequadrat.org/newsletter/> anmelden!

2