



NWIX now

WAS KOMMT, WAS BLEIBT, WAS VERÄNDERT SICH?

*Trends & Thesen
der neuen Arbeitswelt*

VORWORT

NEW WORK IST JETZT

Die Corona-Pandemie hat den Arbeitsalltag unzähliger Menschen radikal verändert. Viele Unternehmen und deren Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erfuhren dabei einen Crashkurs in Sachen Digitalisierung. Was gerade noch in weiter Ferne schien – flache Führungsmodelle, hohe Flexibilität und Homeoffice – wurde in nur wenigen Wochen fast zum globalen Standard.

Dieser „Feldversuch“ in Sachen „New Work“ betrifft Millionen von Berufstätigen und wird die Arbeitswelt nachhaltig verändern. Erleben wir gerade den Durchbruch zu einer neuen, besseren weil humaneren Arbeitswelt? Oder werden wir vielmehr eine Rückkehr zu tradierten Arbeitsformen erleben, sobald wir wieder in die Büros zurückkehren und wenn die Controller den Rotstift zücken und ihre Sparprogramme die Unternehmen beherrschen?

Sicher ist: Die Corona-Pandemie ist Katalysator für gesellschaftliche Veränderungen. Wie können wir also sicherstellen, dass wir den Moment nutzen, um eine Arbeitswelt zu schaffen, die wir auch wirklich wollen? Wie wirkt sich die Pandemie auf die zentralen New-Work-Treiber Digitalisierung, Fachkräftemangel und Wertewandel aus?

Und wie wird die Arbeitswelt nach der Corona-Pandemie aussehen? Kurz: Was kommt, was bleibt, was verändert sich?

Wir sind davon überzeugt, dass es sich lohnt, gerade jetzt aktiv die Weichen zu stellen, die Veränderungsdynamik zu nutzen für eine zeitgemäßere, buntere und menschlichere Arbeitswelt, in der jede und jeder nicht nur Humanressource, sondern Mensch ist. Deshalb haben wir die Formatreihe NWXnow ins Leben gerufen. In Gesprächen mit Vordenkerinnen und Vordenkern wie Bestseller-Autor Frédéric Laloux, Kommunikationswissenschaftlerin Miriam Meckel, Gesellschaftsforscher Stephan Grünewald, McKinsey-Partnerin Julia Klier oder New Work-Begründer Frithjof Bergmann versuchen wir, Antworten und Orientierung zu finden. Auf Basis der Gespräche mit ihnen haben wir ihre zentralen Impulse, Ideen und Thesen zur Zukunft der Arbeit aufbereitet und stellen sie mit dem vorliegenden NWXnow Thesenpapier kompakt und schnell verständlich zusammen.

Für uns ist klar: Es geht heute mehr denn je um die Frage, wie wir die Weichen für eine Zukunft der Arbeit stellen, die wir wirklich wollen.

Darum hoffen wir, Du tauchst mit uns ein in die Frage: „Was kommt, was bleibt, was verändert sich?“ und ziehst in dieser unübersichtlichen Zeit Deine ganz persönlichen Impulse und neue Perspektiven.

Wir wünschen Dir viel Spaß auf der Reise in die Zukunft der Arbeit.

Alle Inhalte der NWXnow sind auf www.nwx-now.com abrufbar.

Herzlichst,

Astrid Maier & Marc-Sven Kopka
Moderatoren des NWXnow Videocasts



ASTRID MAIER
Chefredakteurin
XING News

MARC-SVEN KOPKA
VP External Affairs
NEW WORK SE

A person is sitting on a dark-colored couch, wearing a white t-shirt and light-colored pants. They are holding a laptop on their lap. To their right is a large pillow with a black and white geometric pattern. The background shows a window with light-colored curtains. The entire image has a teal overlay. The text 'Kapitel 1' is written in a white, cursive font across the middle of the image.

Kapitel 1

SINN & SELBSTBESTIMMUNG

#1

DIE BULLSHIT-JOBS SIND AM ENDE

Ein Viertel der Arbeitskräfte in Industrieländern sieht keinen Sinn in ihrer Arbeit – sie halten ihren eigenen Job für bedeutungslos. Doch Menschen wollen nicht mehr in der Bedeutungslosigkeit arbeiten, sie wollen sich ausdrücken und entfalten. Viele haben den Stillstand der Krise genutzt, um innezuhalten, um ihre Arbeitswelt zu hinterfragen, um sich ihrer Wünsche bewusst zu werden, um die Atempause kreativ zu nutzen und um schlussendlich einiges zu ändern. Es gibt ein starkes Verlangen nach Neuem, die Arbeitswelt ist mitten in einem großen Wandel, was aber auch bedeutet, dass sich auch die Bildung mit dem Neuen Arbeiten auseinandersetzen muss. Die Sinnfrage treibt nicht nur die Generation Y an, sondern stellt auch Führungskräfte vor neue Herausforderungen - Hierarchien und finanzielle Anreize weichen intrinsischer Motivation. Denn Arbeit muss Sinn machen und einen Wert für die Gesellschaft haben.



**WENN ARBEIT SINN MACHT, WENN MAN SICH DURCH,
IN UND MIT DER ARBEIT AUSDRÜCKEN UND ENTFALTEN
KANN, ARBEITEN MENSCHEN GERNE UND VIEL.**

Frédéric Laloux



**DIE NEUE ARBEIT IST SO
GEFRAGT WIE NOCH NIE.**

**FREIHEIT IST, DAS ZU TUN, WAS
MAN WIRKLICH, WIRKLICH WILL.**

Frithjof Bergman



**NACH CORONA WIRD DIE SUCHE NACH SINN
IM JOB – DIE SUCHE NACH EINER ARBEIT, DIE AUCH FÜR
DIE GESELLSCHAFT EINEN WERT HAT – BLEIBEN.**

Stephan Grünewald

#2

DAS BÜRO IST WO DU BIST

Wir leben und arbeiten hybrid: Konzentriertes und produktives Arbeiten im Homeoffice, soziale Kontakte und persönlicher Austausch am Arbeitsplatz. Die bessere Verteilung zwischen kurzfristigen, oft unterbrochenen Arbeitsphasen und vertiefenden, konzentrierten Arbeitsphasen macht uns und unseren Arbeitsalltag schöpferischer und leistungsfähiger. Dadurch haben Effektivität und Produktivität in der Krise durch Selbstbestimmtheit eine neue Bedeutung erlangt. Durch die gesteigerte Produktivität wird auch Arbeitszeit neu definiert.



**SOWOHL BEIM LERNEN ALS AUCH BEI DER ARBEIT WIRD
EIN HYBRIDFORMAT BLEIBEN: ZU HAUSE KÖNNEN WIR
PRODUKTIV AUFGABEN ERLEDIGEN BZW. KOMPETENZEN ERLERNEN
UND BEI DER ARBEIT ODER IN DER BILDUNGSEINRICHTUNG
ERFOLGT DER PERSÖNLICHE AUSTAUSCH.**

Miriam Meckel



**ES IST DIE STUNDE DER NACHHALTIGEN
DIGITALISIERUNG, ABER VOR ALLEM
AUCH DER RE-QUALIFIZIERUNG.**

Julia Klier

#3

KRISE IST DIE CHANCE ZUR RE-QUALIFIZIERUNG

30 Prozent der arbeitenden Bevölkerung in Deutschland braucht neue Kompetenzen. Die gute Nachricht: Die Pandemie ist der Katalysator zur Re-Qualifizierung. In der Krise wurden die Notwendigkeit, aber vor allem das Interesse an neuen Qualifikationen und Kompetenzen erkannt. Aus dem, was Menschen gerne und aus Interesse tun, entstehen neue Fähigkeiten, die für das Neue Arbeiten wichtig wie nützlich sind, wie Adaptionfähigkeit, agiles Arbeiten, aber auch emotionale und soziale Fähigkeiten bekommen mehr Bedeutung. Die durch die Krise beschleunigte Digitalisierung lässt neue Zukunftskompetenzen entstehen.



Kapitel 2

MENSCHLICHKEIT & WERTSCHÄTZUNG

#4

ARBEIT: HIER DARF ICH SEIN, WIE ICH BIN

Die emotionale, zwischenmenschliche Interaktion gewinnt – vor allem vor dem Hintergrund des technologisierten und digitalen Tempos – an Bedeutung. Die Corona-Pandemie rückt die Werte-Diskussion in den Vordergrund. Ethik, Fairness und das tiefere Bedürfnis nach Begegnung sind zentral in der neuen Arbeitswelt. Menschen sind nicht mehr Teil eines Systems, in dem sie Rollen spielen, sondern erfahren Wertschätzung als Individuen. Effizienz hat zwar ihren Platz, aber ebenso das tiefgehende Gespräch. Der Mensch bzw. das Menschliche ist das Maß aller Dinge einer modernen Arbeitswelt.



**DIE NEUEN TECHNOLOGIEN WERDEN UNSERE WELT
UNFASSBAR STARK UND SCHNELL VERÄNDERN.**

**WAS BLEIBT IST DIE EMOTIONALE,
ZWISCHENMENSCHLICHE INTERAKTION.**

Frank Thelen



**DIE KRISE IST AUCH EIN KATALYSATOR
FÜR MEHR MENSCHLICHKEIT IM BERUF.**

Frédéric Laloux



**DER MENSCH, BEZIEHUNGSWEISE DAS MENSCHLICHE,
MUSS DAS MASS ALLER DINGE IN DER ARBEITSWELT SEIN.
DIE DIGITALISIERUNG BIRGT DIE GEFAHR, DASS DER MENSCH
SICH DEM DIGITALEN TEMPO ANPASST.**

Stephan Grünewald



**UNSERE GEHEIME SUPERMACHT ALS SPEZIES:
WIR SIND NICHT SEHR KLUG ODER NICHT SEHR STARK, ABER
WIR KÖNNEN ZUSAMMENARBEITEN UND KOLLABORIEREN,
DAS KÖNNEN ANDERE ARTEN NICHT – UND DAS IST
UNSERE GEHEIME SUPERKRAFT ALS SPEZIES UND DAMIT
MÜSSEN WIR UNS WIEDER MEHR VERBINDEN.**

Rutger Bregman

#5 KOLLABORATION ALS MENSCHLICHE SUPERKRAFT

Zusammenarbeit und Kollaboration sind die Erfolgsfaktoren der Zukunft. Die Ära der Selbstsucht und des Wettbewerbs ist vorbei und wird von der Ära der Kooperation abgelöst. Augenhöhe und Vertrauen schaffen Zusammenhalt und Zugehörigkeit – unter Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern genauso wie zwischen Unternehmen und Angestellten. Teams rücken näher zusammen und teilen ihr Wissen – unabhängig von Zeit und Ort – das sorgt für mehr Kreativität, Innovation und Unternehmenserfolg. Kollaboration gilt daher als menschliche Superkraft, die für eine neue Arbeitswelt essentiell ist.



Kapitel 3

ORGANISATION & FÜHRUNG

#6

DIGITAL, VOLATIL, AGIL: ORGANISATION RELOADED

Die Corona-Pandemie hat gezeigt, dass vieles möglich wurde, was davor als unmöglich galt. Und dieses „New Normal“ wird bleiben: Digitalisierung, neue Technologien, flexible Organisationsstrukturen, Agilität. Die Zukunft ist volatil und agil. Die Umbrüche, die uns bevorstehen, betreffen nicht nur Jobs - deren Sinn und Struktur hinterfragt werden - sondern ganze Unternehmen. Es liegt nun an den Unternehmen, eine DNA aufzubauen, in der diese Veränderungen Platz haben und selbstverständlich sind. Dazu werden Unternehmen neue Unternehmenskonzepte und -strukturen sowie Arbeitssysteme kreieren müssen. Die Arbeitswelt steht an der Schwelle zu grundlegenden Veränderungen, bei der es nicht um Tools oder Homeoffice, sondern um einen Struktur- und Systemwandel der Arbeitswelt, geht.

DAS POSITIVE AN DER CORONA-KRISE: IN DEN LETZTEN DREI MONATEN HABEN DIE WIRTSCHAFT, ABER AUCH DER BILDUNGSSEKTOR MEHR DIGITALE ERRUNGENSCHAFTEN ERREICHT ALS IN DEN LETZTEN FÜNF JAHREN.

Julia Klier



NEW WORK IST EIN PARADIGMENWECHSEL UND NICHT EIN PAAR TOOLS, DIE MAN ANWENDEN KANN. DAS HEUTIGE SYSTEM DER ARBEIT IST VERALTET – EIN DINOSAURIER SYSTEM.

Frédéric Laloux



ES DARF JETZT NICHT DER FEHLER GEMACHT WERDEN, ALTE FORMATE AUF EINE NEUE PLATTFORM ZU ÜBERTRAGEN UND DAS FÜR DIGITALISIERUNG ZU HALTEN. DIE MÖGLICHKEITEN DER DIGITALISIERUNG KÖNNEN NUR AUSGESCHÖPFT WERDEN, WENN ALTE KONZEPTE NEU ERFUNDEN UND NICHT EINS ZU EINS AUF DIE NEUE WELT ÜBERTRAGEN WERDEN.

Miriam Meckel



IN DEN NÄCHSTEN ZEHN JAHREN WERDEN WIR MEHR VERÄNDERUNGEN SEHEN ALS IN DEN VERGANGENEN 100 JAHREN.

Frank Thelen



**ES IST EINFACH DINGE KOMPLEXER ZU MACHEN,
ABER DAFÜR ZIEMLICH SCHWIERIG KOMPLEXE DINGE
EINFACHER ZU GESTALTEN UND GERADE DAS IST
DIE AUFGABE VON GUTER FÜHRUNG.**

Rutger Bregman



**EINE FÜHRUNGSKRAFT, DIE AUF KONTROLLE
SETZT, IST MITTLERWEILE EIN AUSLAUFMODELL.
MODERNE FÜHRUNGSPERSÖNLICHKEITEN MÜSSEN
INSPIRIEREN UND DEN SINN VORANTRAGEN.**

Stephan Grünewald

#7 NEW LEADERSHIP: INSPIRATION STATT KONTROLLE

Führungskräfte sind die Motivatoren ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die sich selbst kontrollieren und disziplinieren. Remote Work heißt Remote Führung mit Inspiration. Aufgabe der Führungskräfte ist es, Nähe trotz Distanz sowie gute Mitarbeitererfahrungen zu schaffen, um die besten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu bekommen, zu halten und zu inspirieren. Führungskräfte werden vermehrt die Jobs ihrer Angestellten hinterfragen, Strukturen analysieren und aufbauen, die Jobs beinhalten, die Sinn und Freude machen. Dann sind die Menschen von selbst motiviert, denn es gibt ein tiefes Bedürfnis nach Sinn.

ÜBER DIE NWXnow

NWXnow ist unsere neue digitale Formatreihe, die analog zu unserem Offline-Event NEW WORK EXPERIENCE, ein Forum für die Diskussion zur Zukunft der Arbeit bietet. Wir sind davon überzeugt: Es geht mehr denn je um die Frage, wie wir die Weichen für eine Zukunft der Arbeit stellen, die wir wollen. Dazu sprechen wir regelmäßig mit Experten und Expertinnen, Vordenkern und Vordenkerinnen und Praktikern und Praktikerinnen, um Klarheit und Orientierung zu schaffen. Dabei stellen wir zu jedem Thema die zentrale Frage: Was kommt, was bleibt und was verändert sich? Herzstück der NWXnow ist der Videocast, der jeden Montag um 9.30 Uhr erscheint.

Weitere Infos unter www.nwx-now.com

Kontakt:



Leonie Bothe

Format + Allgemeines
leonie.bothe@new-work.se



Wolfram Sauer

Speaker + Partner
Wolfram.sauer@new-work.se



Sandra Bascha

Presse + Medien
Sandra.bascha@new-work.se





ÜBER NEW WORK SE

Die NEW WORK SE engagiert sich mit ihren Marken, Services und Produkten für eine erfüllendere Arbeitswelt und schreibt damit das nächste Kapitel der Erfolgsgeschichte der früheren XING SE. Gegründet als professionelles Netzwerk openBC von Lars Hinrichs, erfolgte 2006 die Umbenennung in XING und 2019 in NEW WORK SE. Damit trägt das Unternehmen sein Engagement für eine bessere Arbeitswelt auch im Namen – als sichtbare Klammer aller Firmenaktivitäten. Das Unternehmen ist seit 2006 börsennotiert. Die NEW WORK SE hat ihren Hauptsitz in Hamburg und beschäftigt ihre insgesamt rund 1.900 Mitarbeiter an weiteren Standorten von München über Wien bis Porto. Weitere Infos auf <https://new-work.se> und unter <https://nwx.new-work.se/>.

Impressum:
NEW WORK SE
Dammtorstraße 30
20354 Hamburg

www.new-work.se
info@new-work.se