



New Work gezielt leben

Flexibles Arbeiten verstehen und umsetzen.

Dagmar Gerigk

„New Work ist die Arbeit, die der Mensch wirklich will.“

—
Frithjof Bergmann, Philosoph und Anthropologe, Buch „Neue Arbeit, neue Kultur“, 1984.
Spätestens seit Corona ist das Konzept aktueller denn je. Menschen wollen nicht mehr Lohnarbeiter:innen sein und Zeit gegen Geld tauschen. Arbeit soll Mittel zur Selbstverwirklichung und sinnstiftend sein. Mitarbeiter:innen wollen frei und selbstbestimmt arbeiten.



Es gibt viele gute Gründe für New Work

- Ohne wird es schwierig, gute Talente zu finden und zu binden.
- New Work steigert die Motivation und Eigenverantwortung, folglich sinken Abstimmungsschwierigkeiten, Fehler und Krankheitsausfälle.
- Zufriedenere Mitarbeiter:innen leisten besser und lieber.
- Die Produktivität und damit das Betriebsergebnis verbessern sich.

Herausforderungen an KMU und Kanzleien

- Offene Strukturen schaffen und flexible Arbeitsformen kreieren
- Mindset des Establishments ändern
- Offene und transparente Kommunikation (Hierarchie übergreifend)
- Wissensmanagement (Mentoring, Datenbanken ...)
- Permanente Weiterbildung (on the job, just in time)
- Work-Life-Blending und Fürsorgepflicht (Ruhephasen statt 24/7)

Wie setzen kleine Unternehmen und Steuerkanzleien New Work um?

1 Vision und Strategie entwickeln

Vision: Warum tun wir, was wir tun? Wodurch verbessern wir das Leben unserer Kunden? Wo wollen wir in 5-10 Jahren stehen?

Strategie: Wie wollen wir das erreichen? Was tun wir zuerst/später/gar nicht (mehr)? Wie wollen wir künftig zusammenarbeiten? Welche Ressourcen (Personal/Finanzen/Wissen) brauchen wir dafür?

SMART-Ziele formulieren (Spezifisch, Messbar, Attraktiv, Realistisch, Terminiert): z.B. Bis zum [Datum] wollen wir x % mehr/weniger ... erreichen, weil das für uns und unsere Kunden bedeutet, ...

2 KPI's definieren

Mit KPI's (Key Performance Indicators) zunächst den Ist-Status festhalten. Später die Entwicklung über Zeit messen.

Mögliche Kennzahlen können sein:

- Krankenstand, Anzahl Fehltage, Arbeitsunfälle
- Kosten für Schwund/Bruch/Qualitätsmängel
- Prozentuale Fluktuation
- Durchschnittliche Dauer der Projektfertigstellung
- Prozentsatz erfolgreich abgeschlossener Projekte (vs. gescheiterter)
- Anzahl Initiativbewerbungen, die Unternehmen erhält
- Mitarbeiterzufriedenheit lt. Umfrage
- Kundenzufriedenheit lt. Umfrage
- Umsatzentwicklung (v.a. via Empfehlungen)
- Rentabilität: Umsatz - Kosten = Gewinn
- ...

3 Führungsstil anpassen

New Work hängt zu einem großen Teil von geeigneter Führung ab.

Moderne Chef:innen führen partizipativ statt direktiv über Anweisungen:

- Sie binden ihre Mitarbeiter:innen in Entscheidungen ein.
- Sie bauen dabei konsequent auf vorhandene Stärken.
- Sie leben eine aktive Fehlerkultur vor.
- Die Zusammenarbeit wird getragen von einer proaktiven Feedbackkultur.
- Sie arbeiten über Fragen statt über Ratschläge.

Offene W-Fragen fördern die Eigenverantwortung:

WIE könnten wir es anders betrachten?

WAS lernen wir aus einem Fehler?

WELCHE Erwartung haben unsere Kunden an uns?

WO können wir Prozesse vereinfachen?

WELCHE Aufgaben lassen sich automatisieren/digitalisieren?

usw.

4 Digitalisierung und Automatisierung

Tipp: Erst Prozesse definieren, dann Tools auswählen.

Routineaufgaben standardisieren und digital abbilden, Automatisierung von wiederkehrenden Dingen → dadurch Zeit gewinnen für höherwertige Aufgaben (z.B. finanzielle Zukunftsplanung), z.B.:

- Buchhaltung und Monatsabschluss via lexoffice.de/vamos
- Serienrechnung automatisch im vorgegebenen Rhythmus aus [lexoffice](https://lexoffice.de)
- Terminvereinbarung via calendly.com/de



Video: „Menschentypen: Wie ticken Ihre Mitarbeiter?“: <https://youtu.be/jspDWHdD2-o>

Buch: „Die Kunst zu Delegieren - loslassen lernen: 5 Schritte für mehr Eigenverantwortung“

Online Kurs zu New Work: „LeadershipPraxis Coaching“:
<https://vamos.coach/leadership-praxiscoaching>