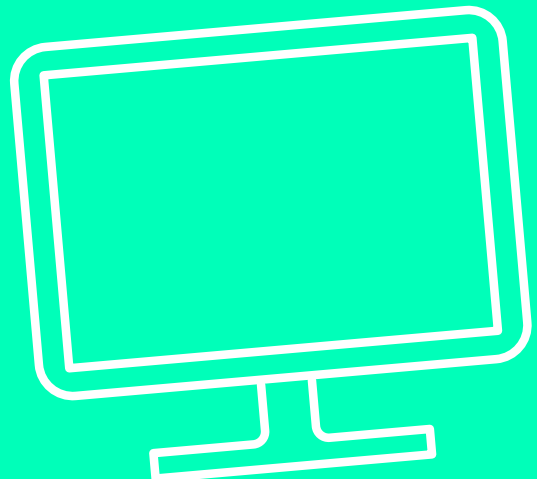
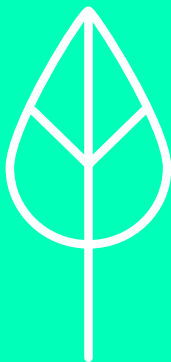
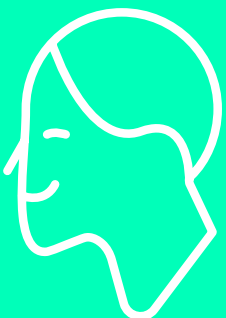
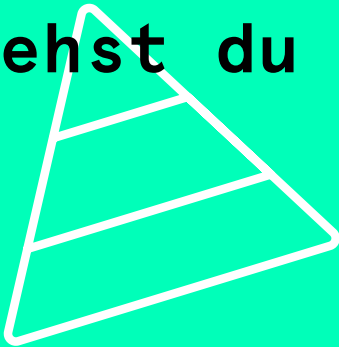
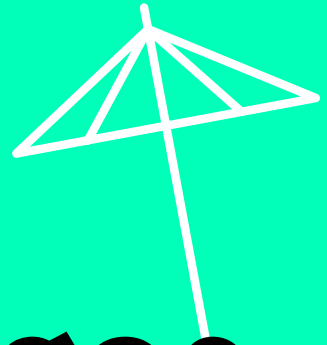
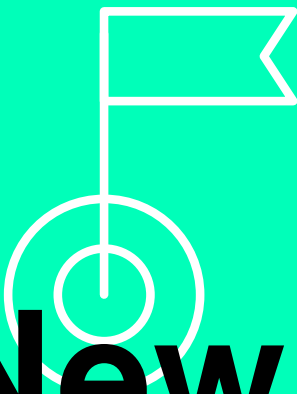


m

New Work, new challenges for employer branding

Diese 6 Stolperfallen birgt
die neue Arbeitswelt - und so
umgehst du sie



Wie sollen wir arbeiten, welche Routinen verabschieden und was macht Mitarbeiter*innen im Unternehmen wirklich happy? New Work und andere Trends liefern hier seit Jahren spannende und oft ungewöhnliche Antworten. Doch auch wenn diese neuen Ansätze in vielen Unternehmen große, positive Veränderungen bewirken – nicht immer sind sie der beste Weg hin zu einer glaubwürdigen und an den Bedürfnissen des Teams orientierten Arbeitgeber*innenmarke. Denn Homeoffice, Überstunden-Tabu und flache Hierarchien bergen auch Risiken und sollten in der Markenstrategie daher kritisch reflektiert werden. Wir stellen die sieben größten Stolperfallen der neuen Arbeitswelt vor – und zeigen Lösungen auf.

Hierarchy sucks or rocks?

Der Abbau von Hierarchien zugunsten einer flexiblen Unternehmensorganisation, die den Mitarbeiter*innen mehr Verantwortung überträgt, ist ein wesentlicher Trend in der neuen Arbeitswelt. Doch ohne die gewohnten Top-Down-Strukturen entsteht in Organisationen nicht selten Verwirrung und Desorientierung. Führungskräfte sind nämlich schon lange mehr als die distanzierten Chef*innen im großen Büro – sie sind Coachs, Mentor*innen, Seelsorger*innen und Motivator*innen. Sie schaffen ein inspiriertes Arbeitsumfeld, in dem sich die Mitarbeiter*innen wohl und wertgeschätzt fühlen, schlichten Konflikte und sorgen für Gemeinschaftsgefühl und Teambuilding. Wer übernimmt diese Aufgaben in hierarchielosen Strukturen? Natürlich könntest du eine*n Teamcoach benennen, der sich (hauptsächlich oder neben anderen Aufgaben) um all dies kümmert. Viele Unternehmen – auch wir bei Novamondo – haben damit gute Erfahrungen gemacht. Oder aber du überdenkst den Abbau von Hierarchien noch einmal zugunsten einer alternativen Struktur, die deinen Mitarbeiter*innen ebenfalls Freiheiten und Verantwortung überträgt.





Freie Platzwahl?

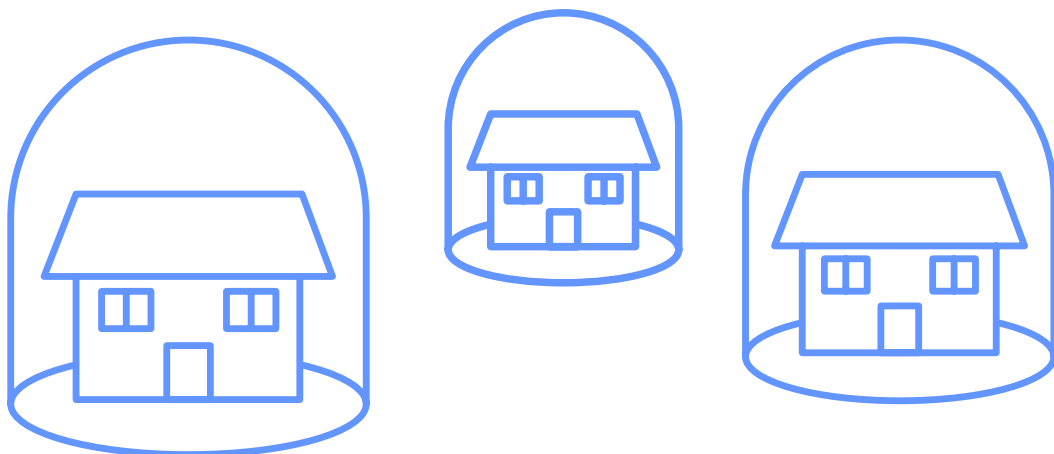
Die Zimmerpflanze hinter dem Rechner, das Familienfoto neben dem Telefon und die Gummibärchen im Rollcontainer – für viele Mitarbeiter*innen in Unternehmen war der feste Schreibtischplatz ein Stück Zuhause im Unternehmen. Heute setzen viele Arbeitgeber auf Flexibilität: Free Seating bzw. Desksharing heißt der Trend, der in immer mehr Unternehmen die Mitarbeiter*innen zur täglichen freien Platzwahl bittet. Ob am Fenster mit Blick nach draußen, direkt neben den Teamkolleg*innen oder lieber in einer ruhigen Ecke, um fokussiert arbeiten zu können – flexible Arbeitsplätze bringen Bewegung ins Büro und nicht selten auch eine Bandbreite origineller Bürostuhl-Alternativen: Hängematte, Sitzsack, Strandkorb – alles schon gesehen!

Daneben bringt Free Seating verschiedene Vorteile: Arbeitgeber*innen sparen Kosten und freuen sich über pünktliche Arbeitnehmer*innen (der frühe Vogel fängt den besten Platz), Arbeitnehmer*innen hingegen arbeiten organisierter und behalten besser den Überblick. Allerdings gefällt die freie Platzwahl nicht allen – die eine setzt sie unter Druck, andere vermissen ihren ganz persönlichen Raum: Ein persönliches Foto am Schreibtisch oder ein schön gestalteter Arbeitsplatz bringen nämlich nicht nur Individualität ins Büro, sondern ermöglichen Mitarbeiter*innen die Kreation eines Ortes, an dem sie sich wohlfühlen und zur Ruhe kommen können. Studien haben sogar gezeigt, dass die freie Schreibtischgestaltung die Konzentration und Leistungsfähigkeit der Mitarbeiter*innen erhöht. Was tun? Am besten offen die Bedürfnisse der Mitarbeiter*innen erfragen und gemeinsam Lösungen finden. Wenn am Ende die beiden Produktmanager:innen ihren festen Platz brauchen und sich die anderen lieber flexibel platzieren – warum nicht?

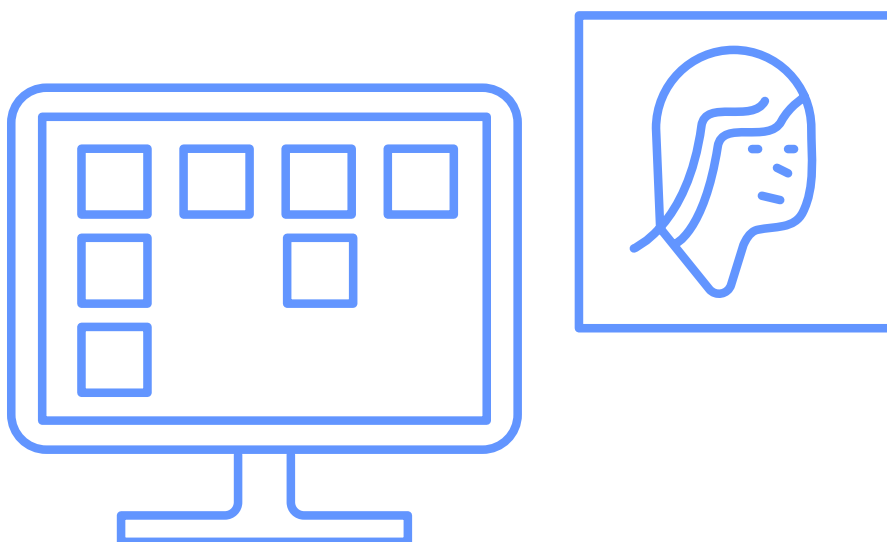
Gemeinsam allein zuhause

Die Zeiten, in denen Büros prall gefüllt, laut und dynamisch waren, sind vorerst vorbei. Oft ist nur ein Teil der Mitarbeiter*innen im Büro, viele sitzen allein im Homeoffice. Die Option, von zu Hause zu arbeiten, kommt vielen Menschen sehr entgegen – ermöglicht sie doch flexibles und fokussiertes Arbeiten und führt nachweislich zu einer höheren Zufriedenheit der Mitarbeiter*innen. Doch das Arbeiten im Home-Office kann auch zur sozialen Isolation führen. Der Mangel an direktem Kontakt zu Kolleg*innen und die fehlende Möglichkeit für spontane Gespräche und informelle Interaktionen führt oft zu Einsamkeit und einem Gefühl der Abgeschlossenheit.

Besprechungen, Austausch und Teamarbeit funktionieren nur noch digital. Das sorgt nicht nur für Komplikationen in der Kommunikation, es nimmt auch Freude und Inspiration aus der Arbeit, wenn nur noch stupide über den Rechner kommuniziert wird. Wie lässt sich hier gegensteuern? Vielleicht mit verbindlichen Pflichttagen im Büro, „Lockangeboten“ wie einem wöchentlichen Mittagessen oder Frühstück im Büro, digitalem Kaffeetrinken etc. Kurz: Hier kannst du deiner unverwechselbaren Unternehmenskultur Gestalt geben!

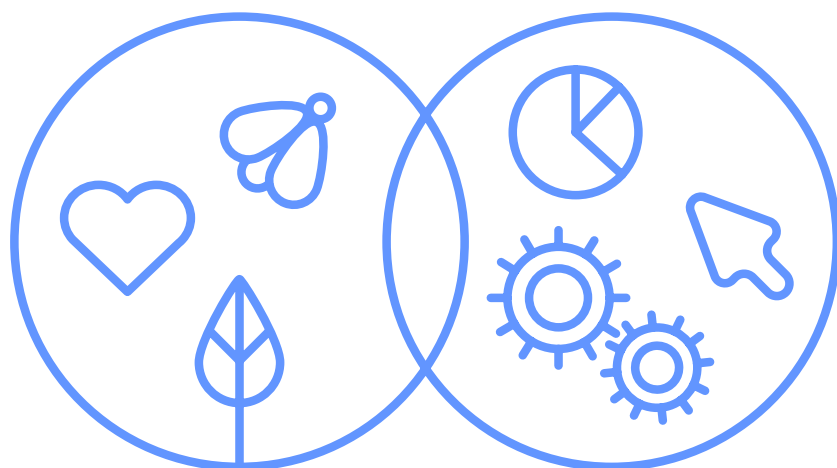


Ob im Café, im Coworking Space, im Büro oder auf der Couch – dank Remote-Arbeit lässt sich fast jeder Ort in einen Arbeitsplatz verwandeln. Allerdings ist es oft nicht leicht, sich Remote eigenständig zu organisieren, selbstverantwortlich zu agieren und diszipliniert zu arbeiten: Lange To-Do-Listen, unerledigte Haushaltsaufgaben und jede Menge Ablenkungen sind nur einige der Herausforderungen, mit denen sich Remote-Arbeitende konfrontiert sehen. Zusätzlich sorgen die ständige Erreichbarkeit und die Präsenz des Arbeitsplatzes im Privatumbild nicht nur für innere Unruhe und Unzufriedenheit, sondern erschweren es auch enorm, einen klaren Schlusstrich zu ziehen. Der Feierabend ist oft nicht eindeutig definiert. Damit deine Mitarbeiter*innen auch ohne die klaren Strukturen ihres Büroumbilds produktiv arbeiten und achtsam agieren können, bietet es sich an, sie zu schulen und ihnen entsprechende Methoden aufzuzeigen, um mit den Tücken der Remote-Arbeit gekonnt umzugehen.



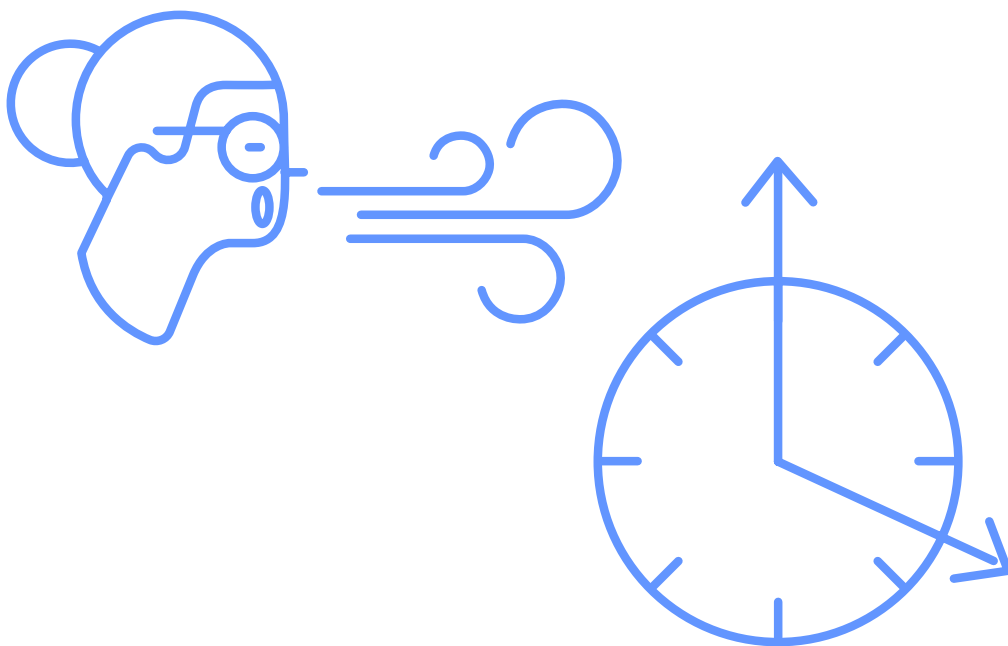
Arbeit und Freundschaft

Mittags zusammen essen gehen, nach der Arbeit ein Feierabendbier trinken und am Übergang zum Wochenende noch ein Teamevent besuchen – die Teamkultur in der neuen Arbeitswelt scheint von einem großen Wunsch getrieben: Meine Kolleg*innen müssen meine besten Freund*innen sein. Zwar ist ein gutes Verhältnis innerhalb des Teams schön und wünschenswert, jedoch geht das vielen Mitarbeiter*innen oft zu weit. Denn die permanenten Treffen in Pausen und nach der Arbeitszeit sorgen für einen hohen sozialen Druck und sind eine zeitliche Belastung. Auch scheint der Zusammenhalt des Teams erzwungen und wirkt schnell unauthentisch. Deshalb sollte die Kultur deines Unternehmens ihren Mitarbeiter*innen selbst überlassen, wie intensiv Arbeitsbeziehungen gepflegt werden sollen.



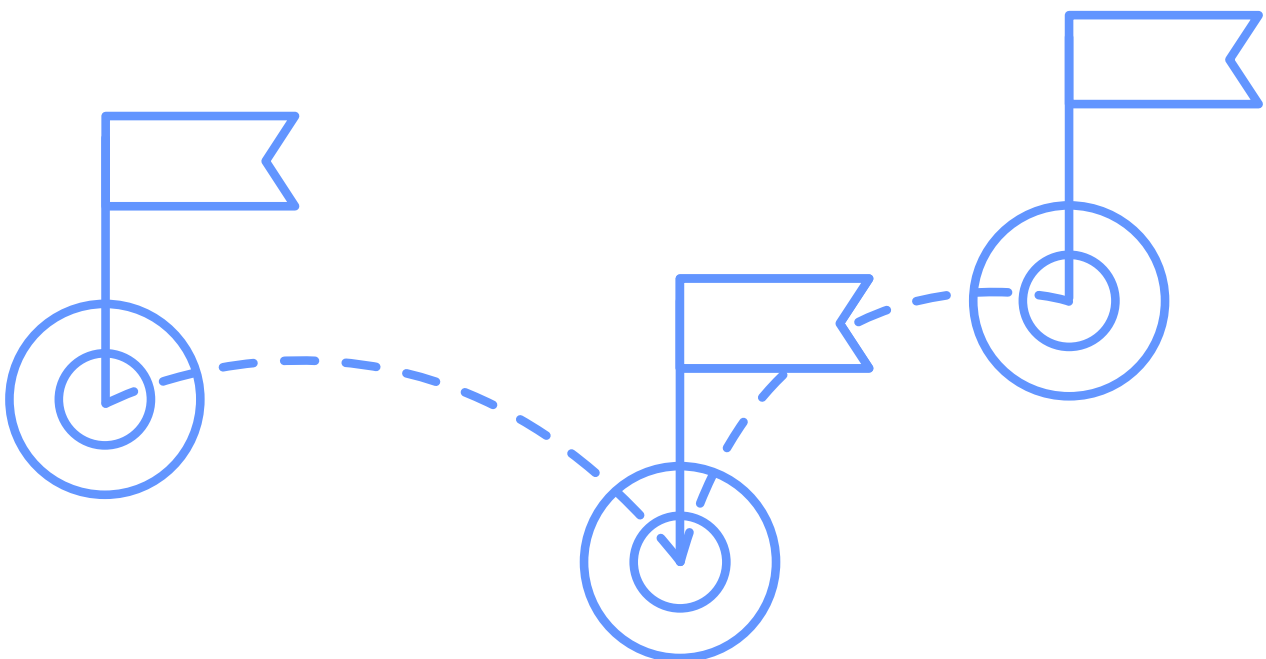
Wer hat an der Uhr gedreht?

Der Feierabend ist da, aber der Schreibtisch noch voll? Wurden früher dann eben gern noch mal ein, zwei Stunden hinten drangehangen, ist das heute für viele ein No-Go. Überstunden scheinen in der neuen Arbeitswelt keinen Platz mehr zu haben, liegt der Fokus doch darauf, Arbeit nach Feierabend zu vermeiden, um ein gesunderes Arbeiten zu fördern. Aber ist eine Firmenkultur tatsächlich nachhaltig, in der Überstunden verpönt sind? Nicht selten kommt es nämlich den Mitarbeiter*innen durchaus entgegen, eine Überstunde zu machen, um ein Projekt fertig zu stellen oder nach einem trubeligen Tag konzentriert noch etwas Arbeit nachzuholen. Denn das spart unnötige Einarbeitungszeit am nächsten Tag – und Stunden, die sich abummeln lassen, geben Freiraum für mehr private Aktivitäten, die gut tun. Work-Life-Balance, eben!



Mein Job, mein Hobby

Auch Lernen und Weiterbildung haben einen großen Stellenwert in der modernen Arbeitswelt. Doch ging es hier früher eher um Computer-Skills oder Business English, bieten heute immer mehr Arbeitgeber*innen ihren Mitarbeiter*innen an, sich nach persönlichen Interessen weiterzubilden, um so den eigenen Horizont zu erweitern und die Work-Life-Balance zu fördern. Das ist schön für alle, die schon immer mal Square Dance oder Teppichknüpfen lernen wollten – wirft aber die Frage auf, ob es nicht sinnvoller ist, sich von einer Führungskraft coachen zu lassen und gemeinsam zu erkunden, welche Weiterbildung die berufliche Entwicklung, die Kompetenzerweiterung und damit auch Karrierechancen fördern würde. Denn um den Anforderungen der sich wandelnden digitalen und globalen Arbeitswelt gerecht zu werden, solltest du die stetige Weiterbildung und persönliche Entwicklung deiner Mitarbeiter*innen unterstützen und fördern.

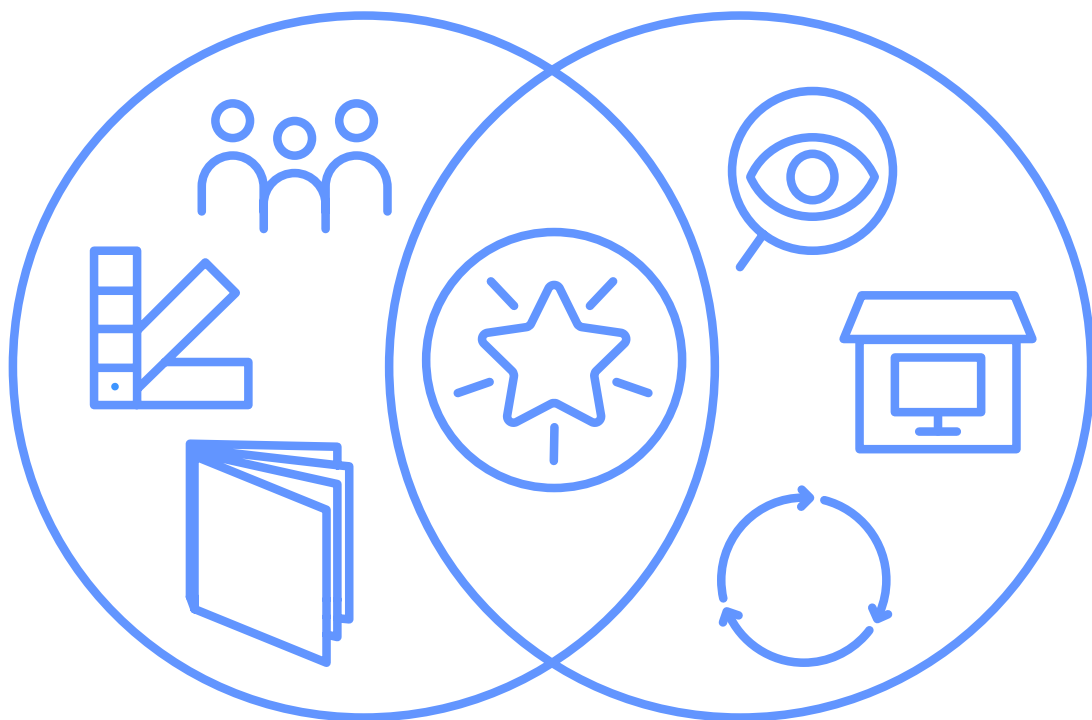


Fazit

Keine Frage, New Work & Co bieten interessante Ansätze. Doch nicht alle Trends der neuen Arbeitswelt passen in jedes Unternehmen. Du solltest daher die individuellen Bedürfnisse deiner Mitarbeiter*innen kennen und diese berücksichtigen. Denn werden neue Arbeitsmethoden unüberlegt im eigenen Betrieb eingeführt, kann sich dies schnell negativ auf das Arbeitsklima und die Wahrnehmung des Arbeitsplatzes auswirken. Nur wenn die Arbeitsplatzgestaltung neue technische Möglichkeiten, aktuelle Trends und die Bedürfnisse der beteiligten Menschen authentisch und einzigartig verbindet, kann deine Arbeitgeber*innenmarke erfolgreich sein.

Unser Angebot

Von New Work über Agilität bis Homeoffice – die neue Arbeitswelt ist voller Trends, Diskursen und Strömungen. Für die Ausgestaltung Ihrer Marke ergeben sich dadurch viele Möglichkeiten – aber auch ebenso viele Fragen. Mit unserem Ansatz zur identitätsbasierten Entwicklung von Arbeitgeber*innenmarken kombinieren wir authentisch die Entwicklungen in einer sich schnell verändernden Außenwelt mit den individuellen Merkmalen Ihrer Organisation, Ihrer Kultur und den Geschichten dahinter. Vereinbaren Sie jetzt mit uns ein kostenloses Erstgespräch zur Analyse Ihrer Arbeitgeber*innenmarke!



m

**Novamondo GmbH
Kastanienallee 74
10435 Berlin**

info@novamondo.de