



## **New Work als Containerbegriff?**

Deutsche Initiative für Netzwerkinformation DINI e.V.

27. September 2022

# Agenda

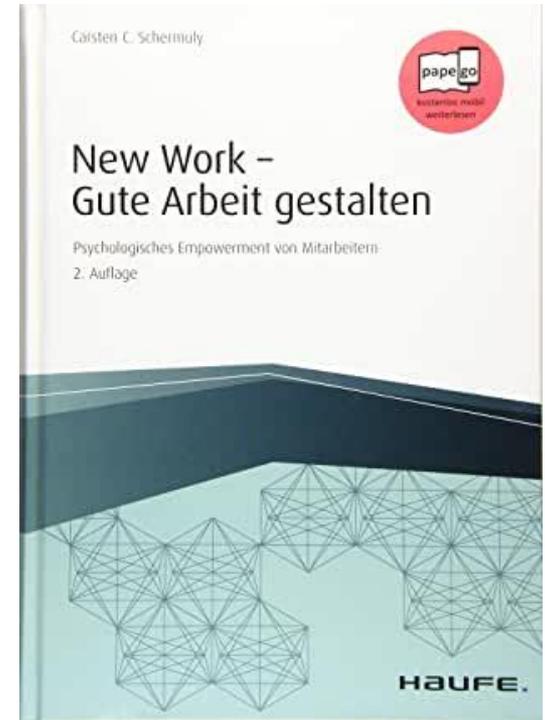
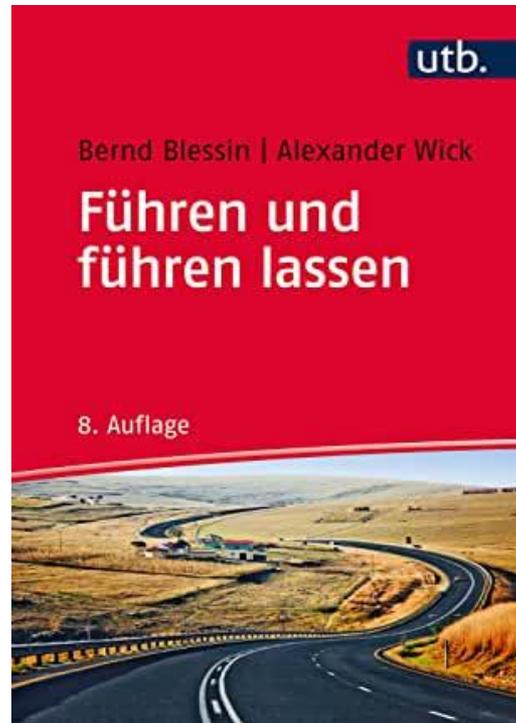
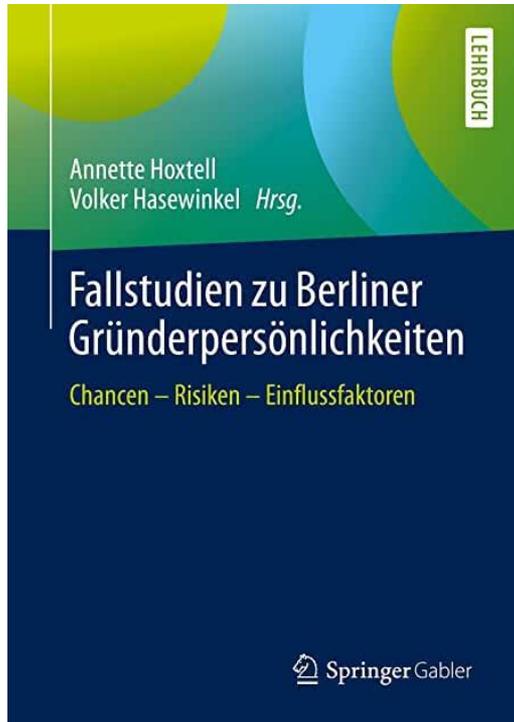
- 1 New Work in der Praxis
- 2 Was die Studienlage sagt
- 3 Was wir daraus lernen können





# New Work in der Praxis

# Fallstudie HRpepper in der Literatur



# Prolog



# Warum gehört der Zweifel immer auch dazu?



**„Jede/r Pepper handelt  
vernünftig für unsere  
Organisation.“**

# HRpepper lebt seit über fünf Jahren New Work

## 1. New Work in der Praxis: Motive

### Fünf gute Gründe

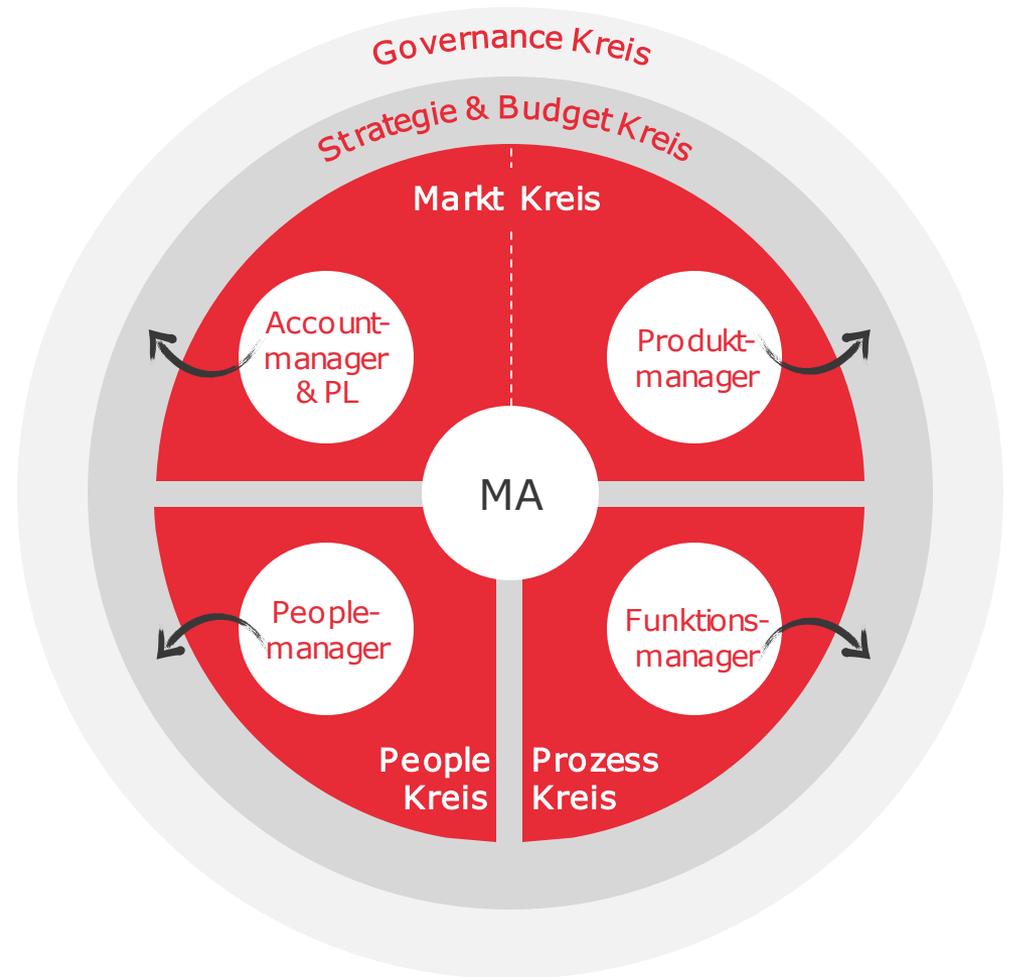
- Die Gründerdominanz zügeln
- Das Lebenswerk zukunftsfähig gestalten
- Die Adaptionfähigkeit erreichen
- Die Attraktivität erhöhen
- Die Beratung an sich selber erproben

# HRpepper ist seit einigen Jahren in Kreisen organisiert

## 1. New Work in der Praxis: Merkmale

**Jährliches Nominationsverfahren** für  
People, Produkt, und Funktions-  
Manager:

- Selbstnomination
- Fremdnomination
- Annahme / Ablehnung der Rolle durch die Nominierten



# Was waren die ersten Schritte in ein neues Betriebssystem?

## 1. New Work in der Praxis: Schritte



# Welche permanenten Herausforderungen bleiben?

## 1. New Work in der Praxis: Herausforderungen





## Was die Studienlage sagt

# Am diesjährigen New Work Barometer haben 581 Unternehmensvertreter:innen teilgenommen

## 2. Was die Studienlage sagt: Das New Work Barometer 2022

### **Über die Studie**

Am diesjährigen New-Work-Barometer haben 581 Unternehmensvertreter teilgenommen – über 100 mehr als im Vorjahr. Die Befragten arbeiten mehrheitlich in der Industrie (14,8 Prozent), im IT-Bereich (14,6 Prozent) und in der Beratungsbranche (13,6 Prozent). Gegenüber dem Jahr 2021 hat sich vor allem der Anteil der Teilnehmenden aus der Beratungsbranche verringert. Am häufigsten kamen sie aus größeren KMU (251 bis 1.000 Beschäftigte: 20 Prozent) und Unternehmen mit 1.001 bis 10.000 Beschäftigten (24,8 Prozent). 54,9 Prozent der Befragten waren Führungskräfte (davon fast 70 Prozent im HR-Bereich). 59,7 Prozent bezeichneten sich als weiblich (39,4 Prozent männlich, 0,9 Prozent divers). Bei der Interpretation der Daten ist zu beachten, dass nur ein Teil der Teilnehmenden auch an den Barometern zurückliegender Jahre teilgenommen hat. Die Stichproben sind über die Jahre nicht identisch. Da es sich jährlich um eine Neuerhebung handelt, können Trends nicht nur inhaltlichen Veränderungen anzeigen, sondern auch an unterschiedlichen Stichproben liegen.

# Im New Work Barometer wurden vier verschiedene Verständnisse von New Work abgefragt

## 2. Was die Studienlage sagt: Begriffe

**Frithjof  
Bergmann**

„New Work hat das Ziel, das gegenwärtige Lohnsystem zu überwinden. Menschen sollen der Arbeit nachgehen, die sie wirklich wollen und Produkte selbst herstellen, die sie zum Leben brauchen.“

**New Work  
Charta**

„New Work konzentriert sich auf fünf Prinzipien, die sich im Arbeitsalltag widerspiegeln: Freiheit, Selbstverantwortung, Sinn, Entwicklung und soziale Verantwortung.“

**Psychologisches  
Empowerment**

„New Works sind Maßnahmen, die das psychologische Empowerment der Mitarbeitenden steigern; d. h. das Erleben von Sinnhaftigkeit, Selbstbestimmung, Einfluss und Kompetenz am Arbeitsplatz.“

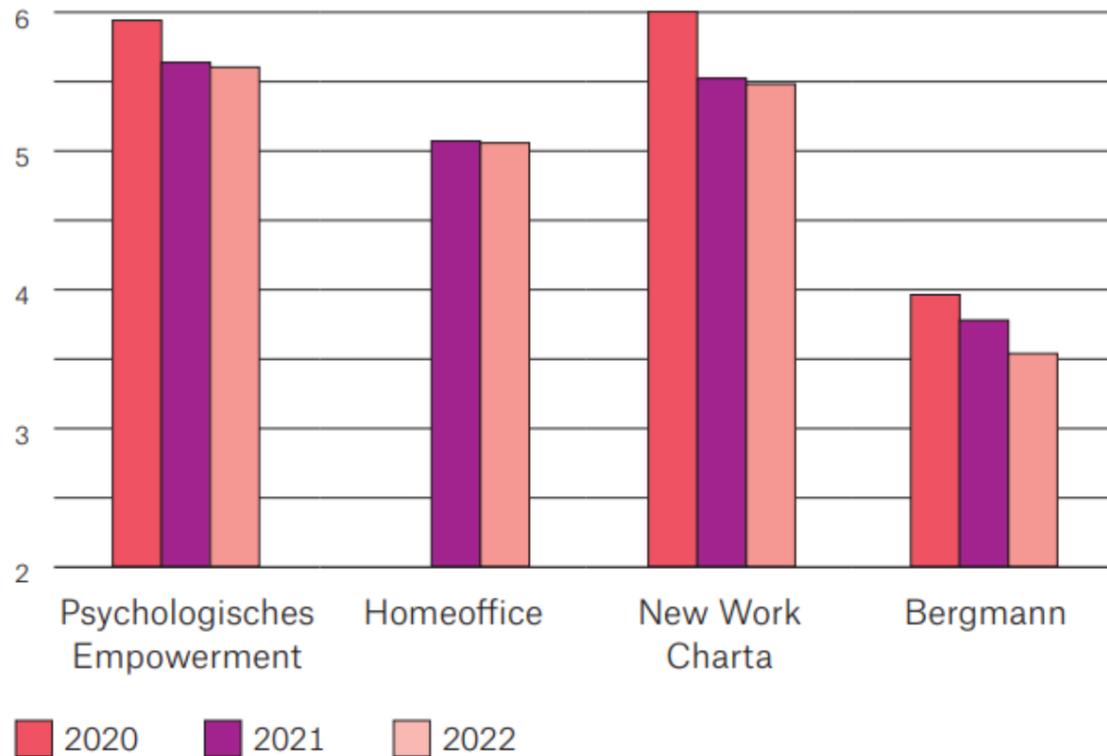
**Arbeitszeit- &  
Arbeitsort-  
autonomie**

„New Work beinhaltet Initiativen, die die Arbeitsort- und Arbeitszeitautonomie in Organisationen fördern. Durch New Work wird mobiles Arbeiten und Homeoffice ermöglicht.“

# Auf einer Skala von 1 bis 7 wurde nach der Zustimmung zu den unterschiedlichen Verständnissen von New Work befragt

## 2. Was die Studienlage sagt: Begriffsverwendung in der Praxis

Die höchste Zustimmung erreicht das Verständnis, dass es sich bei New Work um Maßnahmen handelt, die das psychologische Empowerment steigern.

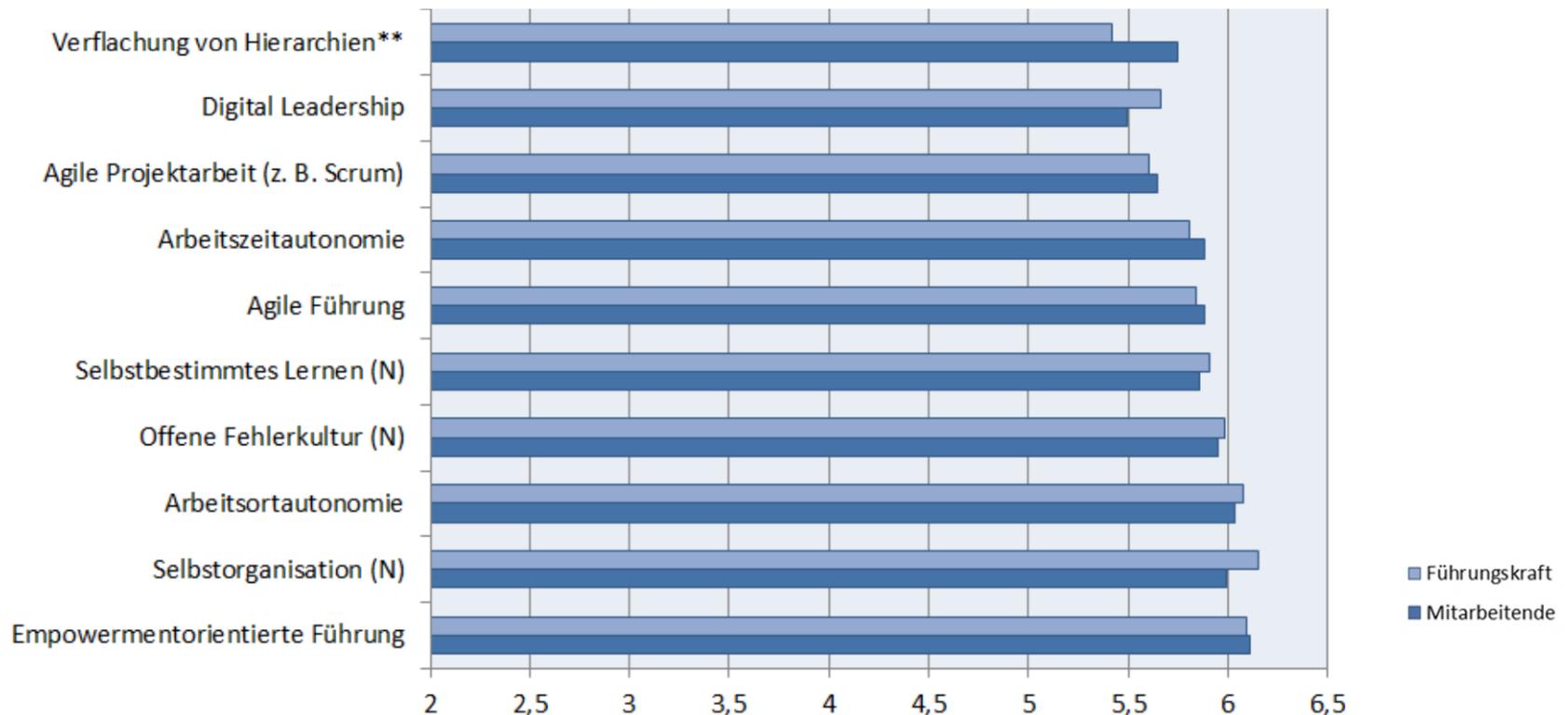


Hinweis: Das Homeofficeverständnis wurde im Jahr 2021 zum ersten Mal abgefragt

# Die Befragten gaben zudem an, wie stark verschiedene Praktiken in Unternehmen für sie New Work repräsentieren

## 2. Was die Studienlage sagt: Instrumente

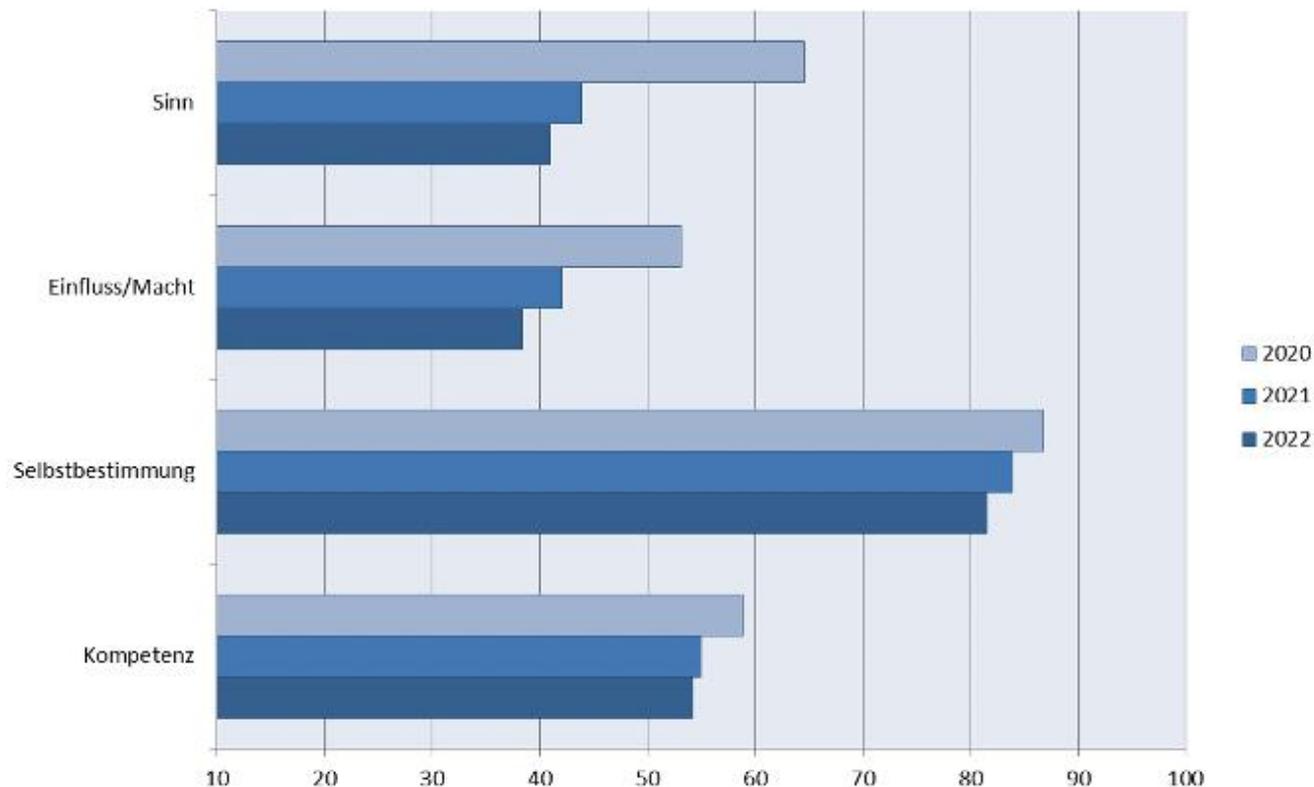
Die Praktiken empowermentorientierte Führung, Selbstorganisation, Arbeitsortautonomie (Homeoffice), offene Fehlerkultur und selbstbestimmtes Lernen erhielten die höchsten Zustimmungswerte.



# Es zeigt sich, dass die Zielsetzung von New Work in den Unternehmen im Bereich Selbstbestimmung liegt

## 2. Was die Studienlage sagt: Motive

Gefragt wurde, welche Dimensionen des psychologischen Empowermentkonzepts nach Spreitzer (1995) die Unternehmen mit ihren New-Work-Maßnahmen fördern: die Kompetenz, die Selbstbestimmung, der Einfluss und das Sinnerleben der Mitarbeitenden.





**Was wir daraus lernen können**

# Wie kann der Übergang zur Selbstorganisation gestaltet werden?

## 3. Was wir daraus lernen können

### Planvoll vorgehen

- Das „Warum“ identifizieren
- Den Reifegrad des Teams/Bereichs/Organisation bzgl. Selbstorganisation analysieren
- Vorteile und Nutzen für das Team/den Bereich/die Organisation darstellen
- Anforderungen des Teams/Bereichs/Organisation und der Mitarbeitenden definieren
- Grenzen der Selbstorganisation festlegen

# Ich freue mich auf Ihre Fragen

**Dr. Matthias Meifert**

HRpepper GmbH & Co. KGaA

Tempelhofer Ufer 11, 10963 Berlin

T +49 30 2593575 0

F +49 30 2593575 27