



SALUBRIS

Ihr Spezialist für Betriebliches
Gesundheitsmanagement
Mit Gesundheit zum Erfolg!

Beratung | Diagnose und Controlling | Projekte | Qualifikation

Workshop

New Work – New Culture ?!

Im Rahmen der AOK-Netzwerktagung „New Work“

Regensburg, 13. März 2024

Salubris UG (haftungsbeschränkt) & Co. KG

DAS ERWARTET SIE

1 | MERKMALE UND AUSWIRKUNGEN VON NEW WORK

2 | WAS IST UNTERNEHMENSKULTUR?

ARBEITSPHASE:

3 | - NEW WORK – NEW CULTURE ?

- BGM – NEW WORK - NEW CULTURE

4 | TRANSFER IN DIE HERKUNFTSORGANISATION



Übersicht



1

MERKMALE UND AUSWIRKUNGEN VON NEW WORK

Merkmale von New Work

1. Steigende Technisierung/Digitalisierung der Arbeitsweise
2. Entgrenzung von Raum und Zeit
3. Höherer Anteil an Remote- und/oder Hybrid-Arbeitssettings
4. Höheres Maß an Empowerment
5. Höheres Maß an Selbststeuerung und -verantwortung
6. Höheres Maß an individuellen „Freiheitsgraden“ bezogen auf
 - a) Arbeitserledigung
 - b) Balance zwischen Arbeit und Privatleben

7. ...

Mögliche (negative) Folgen von New Work

1. fehlende verbindende Elemente (z.B. Flur-/Teeküchen-/Kantinengespräche, ...)
2. Reduzierung des Zugehörigkeits- und „Wir-Gefühls“
3. geringere Identifikation der MA mit dem Team und dem Unternehmen
4. Überforderung durch neue oder nicht adäquate Technik/Medien
5. Überforderung durch Empowerment
6. Überforderung durch Entgrenzung von Arbeits- und Privatleben
7. Leistungsgeschehen:
 - > geringere Transparenz
 - > Leistungsmängel werden ggf. spät / zu spät erkannt
8. Mehraufwand (zeitlich): planerisch/organisatorisch, Kontakt-/Beziehungspflege

„Fliehkräfte“ virtueller & hybrider Teams (Beispiele)

„Fliehkräfte“ virtueller/hybrider Teams gefährden u.U. die Einzel- und Gesamtleistung

- (zu) hohe Selbstorganisation und Selbstverantwortung
- Kontaktarmut bzw. fehlender Kontakt zu Kolleg*innen / zur FK
- Autonomiestreben einzelner MA
- Unterschiedliches Leistungsniveau der Teammitglieder
- Misstrauen (gegenüber Beschäftigten, Teamkollegen, der Führungskraft, dem Unternehmen)
-



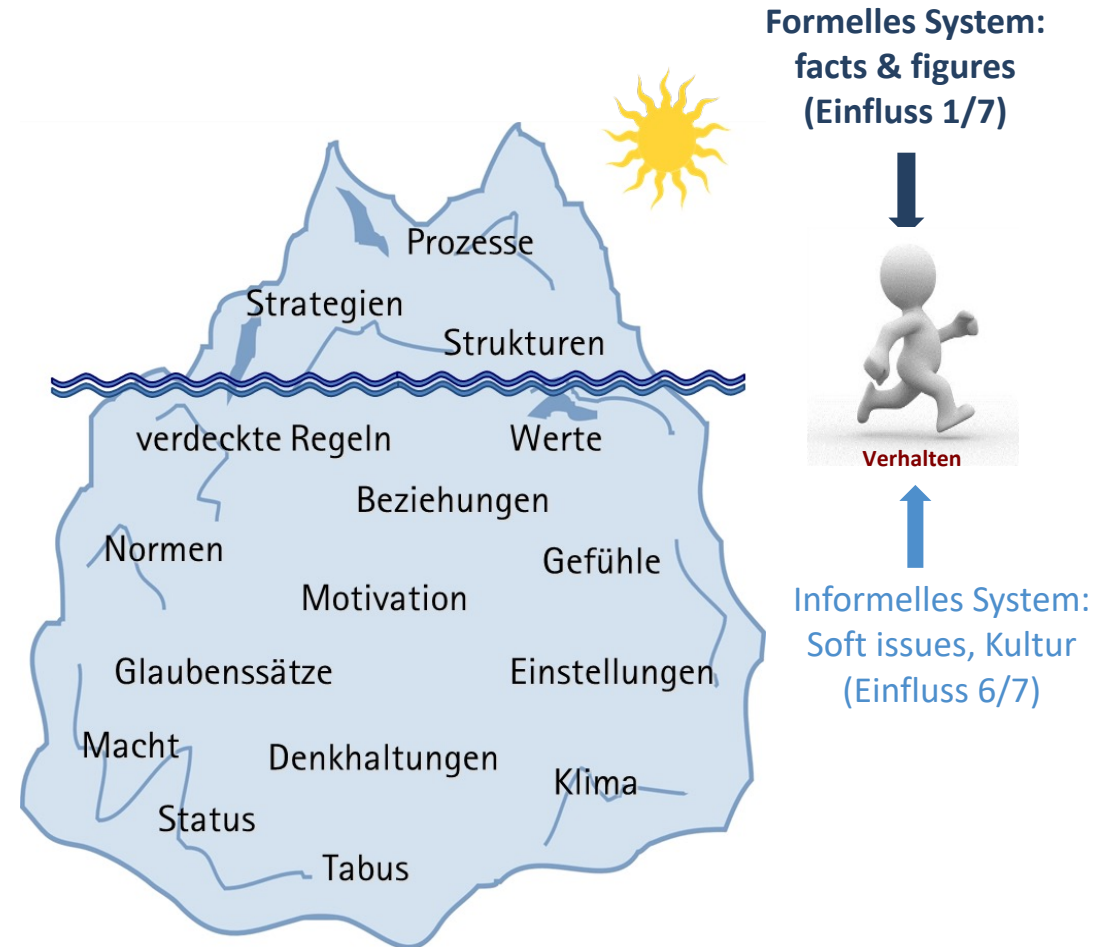
2

WAS IST UNTERNEHMENSKULTUR?

Was ist Unternehmenskultur?

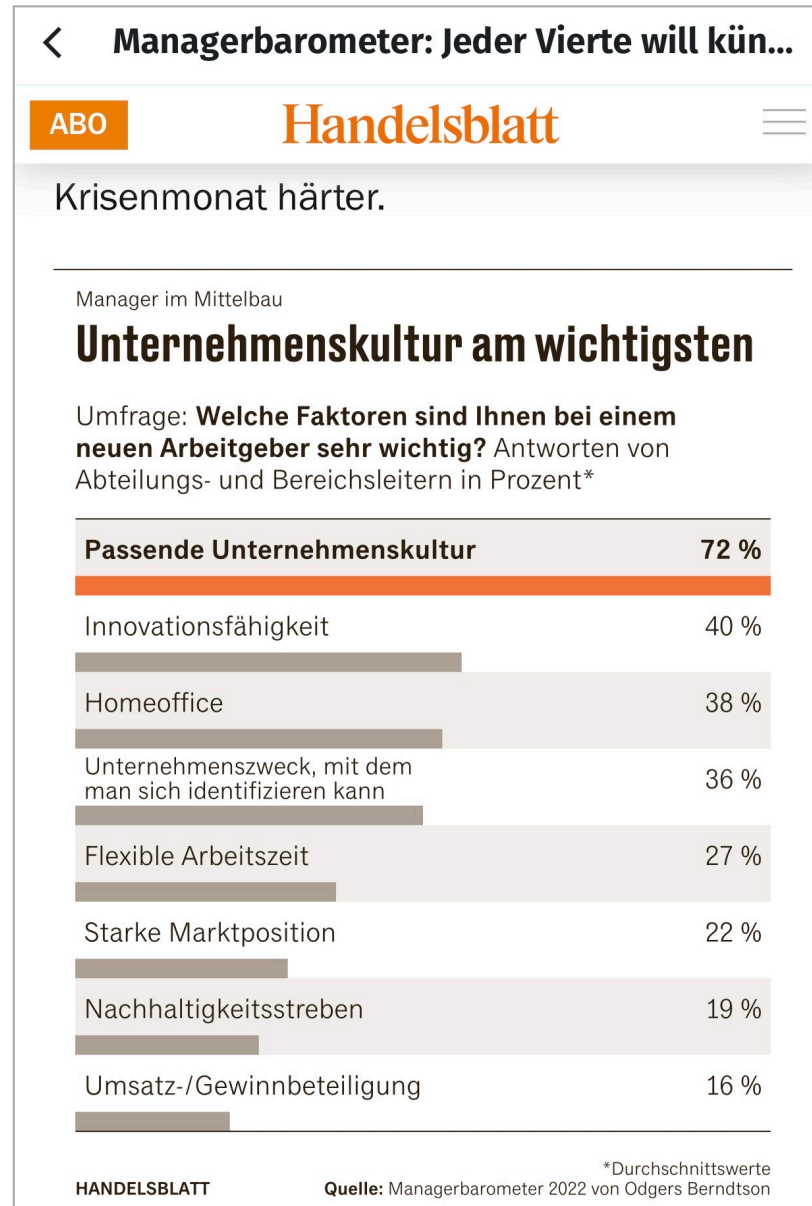
1. Unternehmenskultur ist die Gesamtheit gemeinsamer Grundannahmen, Werte, Normen und Einstellungen, **die Entscheidungen, Handlungen und Verhaltensweisen** der Organisationsmitglieder **prägen**. (M. Lauterbach)
2. Unternehmenskultur umfasst im Wesentlichen **die gelebten und für wichtig erachteten Werte, Normen und Verhaltensmuster** im Unternehmen. Sie findet ihren Ausdruck in sichtbaren Erkennungszeichen, wie Verhaltensweisen der Mitarbeiter, ihr Umgang untereinander, bestimmte Rituale, Sprachregelungen, Bekleidungsgewohnheiten und sogar in der Architektur des Unternehmens.
(A. Thomas)

Unternehmenskultur - das „unwillkürlich“ Wirksame



Jeder vierte Manager möchte das Unternehmen verlassen

(Handelsblatt, 15.11.2022)





3a ARBEITSPHASE:

- NEW WORK – NEW CULTURE ?

Arbeitsphase: Einstieg

Was gibt es derzeit bereits in ihrem Herkunftsunternehmen / ihrer Herkunftsorganisation an veränderten Arbeitsformen und Techniken, die man New Work zurechnen kann?

Arbeitsphase: Braucht New Work eine New Culture?

Wie wahrscheinlich ist es Ihrer Einschätzung nach, dass New Work auch aus Sicht von Unternehmen/Organisationen „erfolgreich“ sein wird, ohne dass sich die bisherige Unternehmens-/Organisationskultur ändert?

Sehr <u>un</u> wahrscheinlich						Sehr wahrscheinlich

Arbeitsphase: Welche Kulturmerkmale müssten sich ändern?

Welche Merkmale der Unternehmens-/Organisationskultur müssen sich in welcher Weise ändern damit, die mit New Work verbundenen Veränderungen zu positiven Effekten für beide Seiten führen: die Beschäftigten und die Unternehmen/Organisationen?



3b ARBEITSPHASE:

- BGM - NEW WORK – NEW CULTURE

Was ist bzw. um was geht es beim Betriebliches Gesundheitsmanagement?

Die Entwicklung betrieblicher Rahmenbedingungen, Strukturen und Prozesse sowie sozialer Beziehungen und einer Kultur,

die die **gesundheitsförderliche Gestaltung von Arbeit und Organisation**

und die **Befähigung zum gesundheitsförderlichen Verhalten der Beschäftigten** zum Ziel haben.

(Orientiert an: B. Badura)

BGM - New Work – New Culture: Murmelgruppen

Wenn es bei BGM (auch) um die Entwicklung betrieblicher Rahmenbedingungen, Strukturen und Prozesse sowie sozialer Beziehungen und einer Kultur geht, die die gesundheitsförderliche Gestaltung von Arbeit und Organisation zum Ziel haben, welchen Beitrag kann BGM dann zu einer in Kultur leisten, die zu New Work?

Austausch in Murmelgruppen: 15 Minuten

Dokumentation: Metaplan-Karten



4

TRANSFER IN DIE HERKUNFTSORGANISATION

Transfer in die Herkunftsorganisation

1. Welchen Beitrag könnte BGM bei der Entwicklung einer zeitgemäßen Organisationskultur in Ihrem Herkunftsunternehmen / Ihrer Herkunftsorganisation leisten ?
2. Wie könnte dazu ein konkreter Schritt in Ihrer Herkunftsorganisation / Ihrem Herkunftsunternehmen aussehen?
3. Wen und was braucht es dazu?
4. Wer könnten Bündnispartner sein, um die erforderlichen Schritte voranzutreiben?

Dokumentation: **persönliche Notizen**



ABSCHLUSS DES WORKSHOPS

Vielen Dank für Ihre Teilnahme –
und bleiben Sie mir gesund!