

Zwischen Hype und Muss

Vortrag und Workshop zum Thema New Work beim zweiten Future-Lab in der Werkhalle 51 in Twistringen



New Work: Dietmar Heijenga referierte über Methoden, Arbeit erträglicher zu gestalten.

FOTO: TAMMO ERNST

VON DORIT SCHLEMERMEYER

Twistringen. New Work. Nein, nicht New York. New Work – Englisch für neue Arbeit – bedeutet nicht nur, ein Büro futuristisch zu gestalten mit Bällebad, Ruheraum, ausgefallenen Designermöbeln. Das erfuhren die Teilnehmer am Donnerstagabend im Vortrag von Dietmar Heijenga in der Werkhalle 51 in Twistringen.

Engeladen zum Vortrag mit anschließenden Kurzworkshops hatte das Institut für Personalentwicklung mit dem Namen Zukunftsfähig hoch drei. Das hat sich zur Aufgabe gemacht, Unternehmen im Landkreis Diepholz zu coachen und vor allem in der Personalfindung und Personalberatung zu unterstützen. Gewählt haben die drei Unternehmerinnen Christine Blenski, Peggy Schierenbeck und Jana Jeske dafür die Form einer Genossenschaft.

Angehörige Unternehmen haben die Möglichkeit, mit einem jährlichen Mitgliedsbei-

trag Angebote wahrzunehmen wie individuelle Workshops, um sich zukunftsfähig aufzustellen, sowie Future Labs für den Austausch und gemeinsamen Blick über den Tellerrand. Zudem existiert die Möglichkeit von maßgeschneiderten Einzelcoachings, um neues Denken und Tun in der Führung nachhaltig zu verankern. So zu lesen im Hand-Out.

Neue Leitkultur

Dazu passte der Vortrag des Geschäftsführers des Bremer Unternehmens Kurswechsel, das sich ebenfalls der Personalberatung und Entwicklung verschrieben hat. Dietmar Heijenga wies darauf hin, dass New Work eben nicht nur ein Ansatz der räumlichen Veränderungen in Unternehmen sei. Eine Erfindung neuer Leitkultur dürfe nicht nur als Schlagwort oder Kultur von oben verordnet werden, sondern müsse vielmehr mit allen Beteiligten erarbeitet werden – und das auf Augenhöhe. Gerade die alten hierarchischen

Strukturen seien nicht geeignet, den dynamischen und sich schnell wandelnden Kundenansprüchen gerecht zu werden, erläuterte Heijenga.

Der Begriff New Work wurde das erste Mal in den 1970er-Jahren von Fritjoff Bergmann beschrieben. „Die Intention war, Arbeit und Individuum in Einklang zu bringen“, so Heijenga. Arbeit solle eben nicht nur dem bloßen Broterwerb dienen, sondern vielmehr die persönliche Selbstentfaltung fördern. „Arbeit soll etwas sein, das den Menschen stärkt.“ So seien drei Dinge wichtig für die Motivation: Die Wirksamkeit der eigenen Arbeit erfahren, Autonomie und Orientierung zu erleben und die persönliche Entwicklung beeinflussen zu können.

Dafür müssten sich in vielen Unternehmen vor allem die Rahmenbedingungen ändern, denn die Dynamik des Marktes und wechselnden Kundenansprüche seien in der traditionellen Struktur nicht mehr zu bewältigen, so Heijenga. Also: Weg von der hierar-

chischen Struktur, hin zu Kreisen, die im ständigen Austausch stehen sollten. Als Beispiel aus seinem Unternehmen nannte er das wöchentliche Freitagsfrühstück, das sich großer Beliebtheit erfreue. Das Fazit lautete, dass New Work kein konkretes Arbeitsmodell ist, sondern vielmehr von den Unternehmen zusammen mit den Arbeitnehmern individuell entwickelt werden muss.

In der anschließend Diskussion berichteten junge Unternehmer, welche Erfahrungen sie mit dem Coaching gemacht hatten. So meinte der Inhaber eines Tischlerunternehmens: „Das ging bei uns ab wie eine Rakete.“ Seine Mitarbeiter hätten einen wirklichen Motivations Schub erfahren und sich mit neuem Elan in die Arbeit gestürzt. Eine andere Tischlerin berichtete von den positiven Erfahrungen mit flexiblen Arbeitszeiten. Und auch in der Pause war zu erfahren, dass gerade das Miteinander auf Augenhöhe und der Austausch einen positiven Effekt für die Unternehmen gehabt hatte.