



**MIT ALLEM RECHNEN.**

**AUCH MIT DEM BESTEN.**

**NEUE SELBSTVERSTÄNDLICHKEITEN ENTDECKEN.**

**VERÄNDERUNG ANNEHMEN UND VORBEREITET SEIN.**

## **DAS THESENPAPIER, DAS IHNEN MUT MACHEN WIRD.**

### **Schöne neue Arbeitswelt – oder: Alle reden von Veränderung, aber niemand geht hin.**

Es ist ganz natürlich, dass wir uns in diesen unsicheren Zeiten Routinen, Normalität, Sicherheit wünschen und damit einhergehend das Altbekannte zurücksehnen. Aber der „Change“, die Veränderung, ist schon längst geschehen. Nun müssen wir sie nur noch als das „New Now“ annehmen und integrieren – anstatt zurück zum Alten zu wollen.

Wir sprechen von mehreren großen Revolutionen der (industriellen) Arbeitswelt: Die erste wurde durch die Dampfmaschine ausgelöst, die zweite durch Elektrizität, Fließbandfertigung, Massenproduktion, die dritte durch Elektronik, IT, softwarebasierte (Teil-)Automatisierung & Co.

Und momentan befinden wir uns mitten in der nächsten großen Transformation. Wir werden eines Tages zurückschauen auf diese Zeit und sagen: "Die Corona-Pandemie war Katalysator für die nächste große Revolution der Arbeitswelt."

Nun sind wir an einer entscheidenden Schwelle dieser Transformation: Die Formen, Prozesse, Strukturen der Arbeit haben sich bereits gewandelt. Es gilt, die neue Arbeitskultur zu etablieren, zu überführen, zu integrieren – ins New Now.

Wir möchten Ihnen eine Bestandsaufnahme der letzten 1,5 Jahre ans Herz legen. Sie werden sehen: Sie, die Mitarbeitenden, Ihr Betrieb haben so viel gewuppt, sich so vielen Herausforderungen erfolgreich gestellt, so viel neue Erfahrungen gemacht, die auch positiv waren. Sie haben so viel Neues gelernt, so viel entdeckt, was plötzlich geht.

# WANDEL GESTALTEN

MIT ALLEM RECHNEN - AUCH MIT DEM BESTEN.

Und all das, was fehlt? Was ist damit, mögen Sie fragen? Wir sagen: Ja, Ereignisse wie die Corona-Pandemie haben für uns bisher nicht gekannte Belastungen mit sich gebracht. Der Alltag vieler Menschen hat sich drastisch verändert: Soziale Kontakte fehlen, Routinen und Sicherheit gehen verloren. Damit verbundene Ungewissheit und das Gefühl des Ausgeliefertseins sind für viele eine große emotionale Beanspruchung. Es ist wichtig, das anzunehmen, darum zu trauern. Gestehen wir uns zu, dass wir erschöpft sind. Diese Phase ist wichtig, damit wir emotional wieder in die Balance finden.

Wenn wir das zugelassen, angenommen, integriert haben, werden wir viel über uns gelernt haben – als Individuum, als Kollektiv, als Team, als Beschäftigte\*r, Führungskraft. Und dieses Wissen ermöglicht uns den entscheidenden, nächsten Schritt in die Zukunft: Durch die Erkenntnis, was uns fehlt, wissen wir noch besser, was uns wichtig ist. Wir kennen unsere Bedürfnisse – nun lassen Sie uns schauen, wie wir diese unter den neuen Bedingungen erfüllen können, im Job und privat.



## Denn da wartet noch so viel Zukunft auf uns.

Professorin Dr.in Heike Bruch, die Leadership an der Universität St. Gallen unterrichtet, forscht bereits zu Aspekten von New Work und New Culture. Und hat einen Fragebogen bzw. Check mit Index entwickelt.

Auf dieser Basis hat sie ganz aktuell kurz vor und während Corona mit/an Unternehmen geforscht.

Das Bedeutende daran ist die Erkenntnis, dass die aktuell verstärkte New-Work-Nutzung kaum durch kulturelle Veränderungen begleitet wird.

In ihren Forschungen identifiziert sie vier Unternehmenstypen in der neuen Arbeitswelt: erfolgreiche Pioniere, klassische Hochleister, modern Überforderte, Traditionelles Mittelfeld:

## Als entscheidend für erfolgreiches New Work fasst Prof. Dr.in Bruch zusammen:



## Vier Typen in der neuen und traditionellen Arbeitswelt:

		NEUE ARBEITSWELT	
	Modern Überforderte 19 %	Erfolgreiche Pioniere 6 %	
ARBEITSFORMEN	ERFOLG		
	Traditionelles Mittelfeld 45 %	Klassische Hochleister 30 %	TRADITIONELLE ARBEITSWELT
	GERING BIS MÄSSIG	HOCH	

Die Prozentangaben geben die Verteilung der Unternehmen auf die vier Typen wieder, die Prof. Bruch festgestellt hat.

Quellen: Bruch, H., Block, C. & Färber, J. (2016). Arbeitswelt im Umbruch. Von den erfolgreichen Pionieren lernen. Konstanz/St. Gallen: Trendstudie 2016.

# WANDEL GESTALTEN

MIT ALLEM RECHNEN - AUCH MIT DEM BESTEN.

Folgende Faktoren sieht Prof. Bruch als die zentralen Merkmale der einzelnen Unternehmenstypen im Hinblick auf New Work:

ARBEITS- FORMEN	<b>Modern Überforderte</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>starke Beschleunigungsfälle</li> <li>hohe Erschöpfung</li> <li>erhöhte korrosive Energie</li> </ul>	<b>Erfolgreiche Pioniere</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>stärkste Innovation</li> <li>höchste Mitarbeiterbindung</li> <li>stärkstes Unternehmertum</li> </ul>	NEUE ARBEITSWELT
	<b>Traditionelles Mittelfeld</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>schlechtestes Ergebnis bei allen Merkmalen</li> </ul>	<b>Klassische Hochleister</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>höchste Gesamtleistung</li> <li>höchstes ROI</li> </ul>	TRADITIONELLE ARBEITSWELT
	GERING BIS MÄSSIG	ERFOLG	HOCH



Folgende Aspekte fasst Prof. Bruch als entscheidend für New Culture zusammen:

## NEW CULTURE CHECK:



**Führung mit Sinn und Inspiration**



**Vertrauenskultur**



**Selbstkompetenz der Mitarbeitenden**



**Flexible Strukturen**



**Proaktives Top-Management**



Wir hoffen, diese Erkenntnisse bringen Ihr **Wheel of Change** ins Rollen. Sie wissen, dass es keinen Sinn macht, dem Wandel hinterher zu laufen – lassen Sie ihn uns gestalten!

Wir wünschen Ihnen Räder mit ordentlich Profil, die Sie sicher, komfortabel und immer eine Nasenlänge voraus durch die neue Zeit des Arbeitens bewegen!

Mehr spannende, aufbereitete Studien sowie Case Studies, Whitepaper, Infografiken und Videotutorials finden Sie unter <https://benefit-bgm.de/downloads>.

**Ihre Ansprechpartnerin:**  
Dr. Lena Schurzmann-Leder  
Bereich *Research & Studies*

l.schurzmann-leder@benefit-bgm.de  
Mobil 0176 228 77 439

