

Schöne neue Arbeitswelt? New Work in OWL

Neue Arbeitszeitmodelle, agile Teams, kreatives Denken – durch die Digitalisierung verändert sich die Art und Weise des Arbeitens. Wie sieht es eigentlich in OstWestfalenLippe aus mit der sogenannten New Work? Wie sind die neuen Spielregeln für die Arbeitswelt der Zukunft? Über 360 Vertreter aus Unternehmen und Organisationen diskutierten dazu bei der Xing New Work Sessions am 4. Juni in der Bielefelder Schüco Arena. Das deutschlandweit renommierte Veranstaltungsformat fand erstmals in OstWestfalenLippe statt. Kooperationspartner sind die OstWestfalenLippe GmbH, it's OWL, die Unity AG, OWL Maschinenbau, die IHK Ostwestfalen und die Bertelsmann Stiftung.



Sie gestalteten einige der OWL Sessions (v. l.): Michaela Evans (Institut Arbeit und Technik), Wolfgang Marquardt (OWL GmbH), Uwe Borchers (Zentrum für Innovation in der Gesundheitswirtschaft), Christian Grotebrune (Unity AG), Hanna Drabon (talee), Almut Rademacher (OWL Maschinenbau), Marek Lehmann (u+i), Britta Herbst (Pioneers Club), Dr. Eberhard Niggemann (Weidmüller), Tilmann Missfeldt (comspace).

Arbeitgeber und Arbeitnehmer stehen durch den Wandel in der Arbeitswelt vor der Herausforderung, neue Formen der (Zusammen-)Arbeit zu lernen und umzusetzen. Das gilt nicht nur für große Metropolregionen, sondern auch für die vielfältige Wirtschaft in OWL. „Die Veranstaltung bot Unternehmen und Organisationen eine gute Gelegenheit, sich über neue, praxisnahe Ansätze für die Arbeitswelt von morgen zu informieren und Erfahrungen mit Experten zu diskutieren. Dabei haben wir auch gezeigt, dass viele innovative Ansätze in OstWestfalenLippe entstehen. Dabei geht es beispielsweise um Arbeitgeberattraktivität, agile Organisationen, betriebliches Gesundheitsmanagement, die

Zusammenarbeit von Startups und Unternehmen und Führung 4.0. Wir sind begeistert über die Resonanz und haben von den Teilnehmern viele positive Rückmeldungen bekommen,“ beurteilt Wolfgang Marquardt, Prokurist OstWestfalenLippe GmbH, das Format.

Neben nationalen und internationalen Referenten, wie z. B. der österreichische Neurobiologe Dr. Bernd Hufnagel und Prof. Dietrich Grönemeyer, hatten die Teilnehmer in diversen Sessions Gelegenheit, Ansätze von Experten und Firmen aus OWL im Bereich New Work kennenzulernen. Dabei hat sich gezeigt: In der Region tut sich etwas im Bereich Zukunft der Arbeit, was über die OWL hinaus wirkt. So stellte unter anderem Lasse Rheingans aus Bielefeld sein bundesweit beachtetes und ausgezeichnetes Modell des Fünfstunden-Arbeitstages vor. Gemeinsam mit dem Publikum diskutierte er auch kritische Fragen und berichtete von nun annähernd zwei Jahren Erfahrungen mit dem Modell.

Was zeichnet einen attraktiven Arbeitgeber aus?

Unter dem Motto „Können, Wollen, Dürfen – Gestaltungsdimensionen und Erfolgsfaktoren in der Arbeitswelt 4.0“ beleuchtete Christian Grotebrune von der Beraterfirma Unity aus Paderborn zwei Fragen: Zum einen: ‚Wie werde bzw. bleibe ich ein attraktiver Arbeitgeber‘, zum anderen ‚Wie motiviere ich meine Mitarbeiter‘. Mit diesen Fragen kommen immer mehr Unternehmen auf die Berater von Unity zu. Denn längst sei es nicht mehr so, dass sich die Firmen die Mitarbeiter frei aussuchen können. Der Fachkräftemangel mache sich bemerkbar und der sogenannten Kampf um die besten Köpfe sei in vielen Bereichen in vollem Gange, so Grotebrune. Arbeitgeber, die gute Mitarbeiter haben wollen, müssen diesen inzwischen mehr bieten als eine gesicherte Arbeitsstelle. Ein attraktives Arbeitsumfeld spielt dabei auch eine Rolle. Vor allem, wenn man Fachkräfte von eher ländlichen Regionen wie OWL überzeugen möchte.

Mit der Rekrutierung höre es auch nicht auf, meint Grotebrune. Ziel eines erfolgreichen Unternehmens müsse es sein, die guten Kräfte dauerhaft zu halten und zu motivieren. Dabei sollten Unternehmen drei Aspekte in den Blick nehmen: Was können, was wollen und was dürfen die Mitarbeiter? Es lohne sich dabei immer in Aus- und Weiterbildung zu investieren. Einen Satz hören die Berater von Unity dabei immer wieder: Wenn man so viel Geld in die Weiterbildung stecke, gehen die Mitarbeiter weg und man habe nichts davon. Christian Grotebrune gibt daraufhin zu Bedenken: „Stellen Sie sich vor, Sie investieren nicht in die Mitarbeiter und die schlecht ausgebildeten Leute bleiben bei Ihnen.“



Alles agil, oder was? Dieser Frage gingen in ihrer Session Klaus-Peter Jansen (it's OWL) und Torsten-Roman Jacke (troja - Aktivist 42) nach.

Ist Agilität im Unternehmen die Lösung für alles?

Wenn es um die Zukunftswelt der Arbeit geht, fällt ein Stichwort fast immer als erstes: Flexibilität. Die Arbeitszeiten, der Arbeitsort – möglichst alles sollte flexibel bzw. agil sein. Ist also Agilität der Heilsbringer für jede Branche und jedes Unternehmen? Dieser Frage sind Klaus-Peter Jansen von it's OWL und Torsten-Roman Jacke, troja – Aktivist 42, in ihrer Session nachgegangen. Unter dem Motto „New Work-Mythos Agilität – oder: Komm, nu' tu' mal nich' so agil“ diskutierten sie zusammen mit dem Publikum, was unter Agilität in der Arbeitswelt zu verstehen ist und an welche Stelle es sinnvoll einzusetzen ist. Denn schon nach recht kurzem Meinungs austausch war klar: Agilität ist nur eine Methode, um den Herausforderungen der neuen Arbeitswelt zu begegnen. Sie ist eben nicht das Allheilmittel für alles. Als solches sollten Unternehmen Agilität nicht missverstehen, so Jansen und Jacke.

Auch mit einem weiteren Mythos räumten sie auf: „Agilität im Unternehmen heißt nicht, wir Duzen uns jetzt alle und Krawatten braucht auch keiner mehr tragen“, sagte Jansen. Agilität sei mehr eine innere Haltung zur Arbeit und müsse von allen getragen werden und vor allem von der Geschäftsleitung vorgelebt werden.

New Work bedeutet auch Arbeitsgesundheit

Dass auch das Thema Gesundheit am Arbeitsplatz eine Rolle in der Arbeitswelt der Zukunft spielt, zeigte Prof. Dietrich Grönemeyer in einem Impulsvortrag. Sein Tenor: Vorbeugen statt heilen. Besonders bei Büroberufen ist ausreichende Bewegung am Arbeitsplatz wichtig.

Diesen Impuls nahmen Uwe Borchers, Zentrum für Innovation in der Gesundheitswirtschaft, Michaela Evans, Institut Arbeit und Technik, Dr. Eberhard Niggemann, Weidmüller, und Wolfgang Marquardt, OWL GmbH, in einer Podiumsdiskussion auf. Sie diskutierten die zentrale Frage: Wie können Arbeitsplätze passend für den Menschen gemacht werden? Dabei wurde deutlich, die Arbeitsgesundheit muss auf den jeweiligen Beruf angepasst werden. Büromitarbeiter haben beispielweise ganz andere Bedürfnisse als Pflegekräfte. Mit Eberhard Niggemann haben die Teilnehmer einen Einblick in Praxis des betrieblichen Gesundheitsmanagements bei der Firma Weidmüller bekommen. Von Sportkursen, über Massageangebote, bis hin zu ergonomischen Schreibtischen und Lockerungsübungen vor Meetings, bietet der Komponentenhersteller aus Detmold seinen Mitarbeitern einiges, um ihre Gesundheit zu fördern. Kleine und mittlere Unternehmen finden in OWL zahlreiche Angebote und Dienstleister, mit denen sie die Gesundheit im Betrieb verbessern können. Das Netzwerk ‚Gesundheit im Betrieb‘ unterstützt die Unternehmen dabei, die richtigen Partner zu finden und den Prozess im Unternehmen anzustoßen.

Innovationen aus OWL durch Vernetzung von Start-ups und Unternehmen

In OWL gibt es inzwischen eine dynamische Start-up-Landschaft. Das Besondere in der Region ist die enge Vernetzung von Traditionsunternehmen und Start-ups. Über Innovationen aus Vernetzung und Austausch untereinander sprachen die Unternehmern, Start-uper und Netzwerker aus der Region Hanna Drabon (talee), Tilmann Missfeldt (comspace), Britta Herbst (Pioneers Club) und Marek Lehmann (u+i interact). Sie sind der Meinung, Innovationen entstehen aus flexiblem Denken, Wissen teilen und Netzwerke knüpfen. Unternehmen würden dann besonders innovativ, wenn sie nicht mehr in Human Resources, sondern in Human Relations dächten, so Drabon.

Dass Netzwerken nicht an der Unternehmensgrenze aufhört, zeigte Britta Herbst. Sie stellte den Sessionsteilnehmern der Pioneers Club in Bielefeld als Ort der Austauschs und Netzwerkens vor. Im Coworking Space treffen sich sowohl Start-ups und Freelancer als auch Teams aus etablierten Unternehmen aus OWL.

Intensive Arbeit an konkreter Fragestellung

Neben den informativen Sessions haben sich einige Unternehmen in sogenannten Deep Dive Sessions mit einer spezifischen Fragestellung vertieft beschäftigt. Mitarbeiterinnen der Firma WAGO sind so z. B. der Frage ‚Was können wir tun, dass Mitarbeiter einen Extrameter gehen‘ nachgegangen. Unterstützung hatten sie dabei von Coaches und Experten aus dem Bereich New Work. Diese haben die Frage von WAGO

beispielsweise mit der ‚Eigenlandmethode‘ bearbeitet: Dabei haben die Mitarbeiterinnen 40 spezifische Fragen zur These bekommen, die sie innerhalb von Sekunden intuitiv beantworten sollen. Jennifer Horstmann aus der Personalentwicklung von WAGO ist zufrieden: „Wir haben herausgearbeitet, dass die Führungsperson die Mitarbeiter gesamtheitlich erkennen und fördern muss. Dabei muss sie authentisch bleiben und Demotivation vermeiden. Und auch einfach mal machen. Wir werden die Ergebnisse weiter ausarbeiten und auch gegebenenfalls mit einem weiteren Workshop vertiefen.“

Wie sich Führung in der Zukunft verändern wird, war Thema der Abschlussdiskussion. Dabei machte Christoph Plass, Vorstand der Unity AG, aus langjähriger Erfahrung deutlich: „Die Führungskultur verändert sich und wird sich zukünftig noch stärker verändern. Die Unternehmen brauchen Impulse von außen, um diesen Wandel zu gestalten. Dabei hilft es nicht, nur einen Chief Digital Officer zu bestimmen. Die gesamte Führungsebene muss dahinter stehen.“