

New Work = New Play?.

Datenbank

TEMA, Copyright WTI-Frankfurt-digital GmbH

Deskriptoren

Unternehmen; Arbeitsumgebung; Gehalt (Lohn); Analog-digital-Umsetzung

Abstract

Weniger Hierarchie, mehr Agilität, positives Menschenbild; es geht um den Begriff New Work. Die Digitalisierung verändert die Arbeitswelt. New Work ist das Versprechen, in der unsicheren, sich schnell ändernden Umwelt eine bessere Anpassungsfähigkeit zu entwickeln. Ob Unternehmen es mit New Work wirklich ernst meinen, zeigt sich meist erst, wenn es um das Gehalt geht. Eine Blogparade gibt Einblick in ein neues Verständnis der Vergütung, in New Pay. Bei der im Herbst 2017 gestarteten Blogparade steuerten innerhalb von 6 Wochen 50 Autoren 55 Beiträge zur neuen Gehaltsfindung bei. Entlang der Grundgedanken von New Work und basierend auf dem Input aus der Blogparade können 8 Aspekte von New Pay festgehalten werden: Partizipation, Mitarbeiter gestalten das Modell der Gehaltsfindung mit; neues Leistungsverständnis, alternative Anreize ersetzen starre Boni; hierarchieunabhängige Gehaltsmodelle, Führung wird neu bewertet; Selbstbestimmung, das eigene Gehalt lässt sich mitbestimmen; Gehaltstransparenz, Prozesse und/oder Gehaltssummen sind offen; Fairness, Mitarbeiter bekommen gleiches Geld für gleiche Arbeit, Managergehälter sind gedeckelt; Zeit ist Geld; Freizeit und Flexibilität gehören zum Entgelt; Scheitern als Option, das Gehaltsmodell kann sich weiterentwickeln. Wie New Work ist New Pay ein System, das lebt, atmet und sich nach Bedarf anpasst. Ziel ist die eigene, individuelle Lösung. Vorgestellt werden 3 Praxisbeispiele: Einheitsgehalt bei der Kommunikationsagentur CCP-Studios, Offenbach; selbstgewähltes Gehalt bei der Managementberatung Vollmer & Scheffczyk, Stuttgart; Augenhöhe-Modell bei dem familiengeführten Stiftungsunternehmen Elobau, Leutkirch im Allgäu.

Autor

Franke, Sven; Hornung, Stefanie; Nobile, Nadine

Quelle

personalmagazin - Impulse zur Gestaltung der Arbeitswelt * Band 20 (2018) Heft 7, Seite 60-63 (4 Seiten)