

## Mit „New Work“ in neue Dimensionen.

### Datenbank

TEMA, Copyright WTI-Frankfurt-digital GmbH

### Deskriptoren

Arbeitsbedingung; Arbeitsgestaltung; Betriebsklima; Change-Management; Mitarbeiterführung; optimale Betriebsführung; Personalmanagement; Produktionsfaktor Mensch; schlanke Unternehmensführung; Unternehmensethik; Unternehmensorientierung

### Abstract

Der Begriff „New Work“ beschreibt ein sehr breites Feld und beinhaltet Themen wie Arbeitszeit- und Arbeitsortflexibilisierung, generelle Flexibilisierung von Strukturen, Denkmustern und Gewohnheiten und kollaboratives Arbeiten. Dabei kann New Work in jedem Unternehmen anders ausgestaltet sein. Wichtig ist es vor allem, dass alle Mitarbeiter in die Transformations- und Innovationsprozesse einbezogen sind. Bosch nutzt New-Work-Methoden in der Produktion immer dann, wenn es um aktive Beteiligung, Wissen und Erfahrung von Mitarbeitern geht. Die Verlagerung einer Fertigungslinie in einem Bosch-Werk wurde zum Beispiel von einem agil arbeitenden Team bewerkstelligt, in das auch Produktionsmitarbeiter eingebunden waren. Grundsätzlich werden bei Bosch New-Work-Methoden wie Design Thinking, Scrum, Lean, Lean Start-Up, Working Out Loud, Community-basierte Zusammenarbeit, agiles Arbeiten und agiles Projektmanagement genutzt. In vielen Projekten hat der agile Ansatz zu deutlich mehr Transparenz und Kollaboration, besserem Kundenverständnis, neuen Ideen und Motivation der Mitarbeiter geführt. Nach Meinung von Ernst & Young (EY) sind New-Work-Methoden universell anwendbar - somit auch in der produzierenden Industrie. Eine Methode ist das Guilden-Programm. Mitarbeiter aus verschiedenen Teams werden dabei für ein definiertes Projektthema zusammengeführt. Innerhalb eines festgelegten Zeitraums erarbeiten die Teams Lösungsansätze für die jeweilige Problemstellung. Die Personalberatung Pleinert & Partner empfiehlt als konkrete Form von New Work, über virtuelle Informationsstrukturen das Arbeiten von beliebigen Orten möglich zu machen. VR-Technologie könnte das in Zukunft auch in Produktionsbereichen ermöglichen. Virtuelle Begegnungsräume seien ebenfalls Teil eines solchen Konzepts. Grundsätzlich sollte es laut Pleinert den Mitarbeitern überlassen werden, wie viel und wann sie arbeiten, sie tragen lediglich die Verantwortung für die Arbeitsergebnisse.

### Autor

Nördinger, Susanne

### Quelle

Produktion, Landsberg \* Band 58 (2019) Heft 13, Seite 4-7 (4 Seiten)