



Schöne neue (Büro-) Welt!?

Bild links: Die beste Lösung für neue Arbeitsformen: Standby Office ist ergonomisch, mobil, flexibel und flächenökonomisch. Einzigartig ist, dass das Büromöbelsystem trotzdem einen individuellen Arbeitsplatz bietet.

Bild unten: Unverzichtbar für Büromaden: Ein gut organisierter Caddy bietet verschließbaren Stauraum für alle persönlichen Unterlagen und wird problemlos an jeden temporären Arbeitsplatz gerollt.



Inflationär geistert der Begriff New Work, den wir aus Amerika übernommen haben, seit Jahren in Deutschland unablässig durch die Bürowelt. Wo bleibt in dieser Diskussion der Mensch, dem New Work im eigentlichen Sinne zu mehr Selbstbestimmung und Entfaltung verhelfen soll? Je autonomer und dezentralisierter die Arbeitsform, desto mehr muss das Gros der Menschen anfangs an die Hand genommen werden. Desto menschengerechter muss sich das physische und psychosoziale Umfeld von Mitarbeitern gestalten.

Jobsharing, Desksharing, Telearbeit, flexible office, capuccino-working ... Arbeitsformen, die einer gleichwohl notwendigen wie berechtigten Flächenökonomie Vorschub leisten, werden oft gleichgesetzt mit dem Begriff New Work, den Frithjoff Bergmann Anfang der 80er Jahre geprägt hat. Mit seinem völlig neuartigen Konzept einer Arbeitszeitverkürzung wollte der amerikanische Philosoph einer Massenarbeitslosigkeit entgegenreten, die sich aufgrund einer Automatisie-

rungswelle beim Hauptarbeitgeber General Motors auszuweiten drohte. Statt weitere 50 Prozent der Arbeitskräfte zu entlassen, schlug er vor, die Arbeitszeit der Belegschaft in jeweils ein halbes Jahr Erwerbsarbeit und ein halbes Jahr arbeitsfreie Zeit aufzuteilen. Das von Bergmann gegründete Centre for New Work sollte dabei Hilfestellung leisten, in der arbeitsfreien Zeit die eigenen Lebenswünsche zu ergünden und sie beispielsweise in Weiterbildungsmaßnahmen, einem

Dienst im Gemeinwesen oder in dem Start in einen neuen Beruf auszuüben. New Work setzt demnach auf eine aktive Lebensgestaltung, die von vielen Menschen jedoch erst unter Anleitung erlernt werden kann.

Der persönliche Nutzen wird oft nicht erkannt

In Deutschland wird der Begriff inzwischen für nonterritoriale Arbeit angewandt. Was gerade eben kommunikationstechnisch machbar ist, wird unter dem Namen New Work umgesetzt. Dabei wird der psychosoziale Aspekt oft vernachlässigt. Man bietet Menschen neue Arbeitsformen wie beispielsweise Telearbeit an, vernachlässigt es aber, sie über den Sinn und Zweck dieser neuen Struktur aufzuklären. Die eigene Bürozelle im Unternehmen wird abgeschafft, der eigene

Schreibtisch abgelöst durch Mehrfachnutzung. Fast jedes individuelle Element wird eliminiert, die persönliche Atmosphäre kommt abhanden. Es sei denn, es werden professionelle Gegenmaßnahmen getroffen.

Neue Arbeitsformen „begreifen“

New Work erfordert Fingerspitzengefühl bei Führungskräften und Mitarbeitern. Bei weitem ist nicht jeder für nonterritoriale Arbeit geeignet. Manche müssen eingewiesen werden, wie sie die neue Struktur bestmöglich für sich und für den Arbeitgeber nutzen. Der Mitarbeiter bleibt der höchste Kostenfaktor im Unternehmen. Daher können Einsparungen durch Flächenökonomie nur dann einen Vorteil bringen, wenn „Büromaden“ auch weiterhin motiviert und leistungsfähig sind.

Wo im Vorfeld einer Umstrukturierung komplett ausgestattete Muster-Arbeitsplätze aufgebaut werden, haben Mitarbeiter die Möglichkeit neue Arbeits- und Organisationsformen zu „begreifen“, Vorurteile abzubauen und auch die persönlichen Vorzüge zu erkennen. Ein Implementierungs-Workshop nach der Realisierung befähigt die Mitarbeiter mit dem neuen Konzept zu arbeiten. Die Gefahr, tief verankerte, liebgewonnene Verhaltensweisen mitzunehmen, die sich in der neuen Arbeitsform als kontraproduktiv erweisen, ist dann wesentlich geringer.

Arbeit wird Teil des Lebensplans

Jedes Unternehmen ist nur so gut wie seine Mitarbeiter. In seinem ursprünglichen Sinn bietet New Work eine Chance, besonders qualifizierte und motivierte Mitarbeiter zu rekrutieren,

die ihre Arbeit als Teil ihres Lebensplans verstehen. Die Frage muss aber immer sein: Welche Arbeitsform ist für die Aufgaben in meinem Unternehmen mittelfristig am besten geeignet und was muss ich für meine Mitarbeiter tun, damit es funktioniert? Verantwortliche in Unternehmen, Büromöbel-Hersteller, Planer und Einrichter sind gefordert, die menschlichen Aspekte in den Mittelpunkt zu stellen und Konzepte zu entwickeln, die den Menschen das Bedürfnis nach Geborgenheit erfüllen. ■

Peter H. Feldmann, Projektleiter Ergonomie bei der König + Neurath AG, ist Mitglied in der Kommission für Systemergonomie im Bundesverband der Orthopäden, inform@bad-gmbh.de

Weitere Informationen

www.koenig-neurath.de
www.buerorater.de
www.new-worxs.de