



New Work an der Hochschule

NEUE ARBEIT – NEUE PROBLEME?

Daniela Wolfsdorf
Personaldezernentin

Prof. Dr. Wögen N. Tadsen
Professor für allg. BWL, insb.
Personal und Organisation

AGENDA

- a) Was ist New Work und was nicht?
- b) New Work an der Hochschule Rhein-Waal
- c) Diskussion

slido

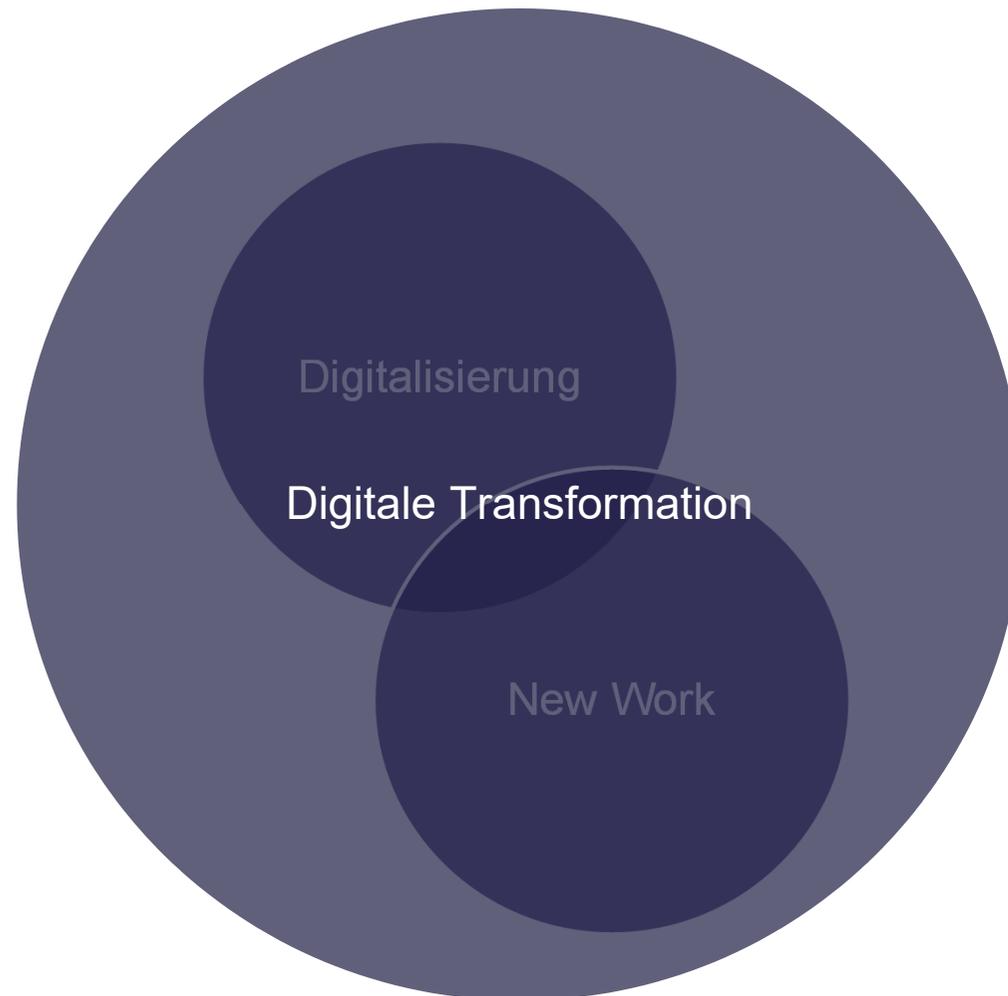


Was verbinden Sie mit dem Begriff "New Work"?

ⓘ Start presenting to display the poll results on this slide.

WAS IST NEW WORK – UND WAS NICHT?

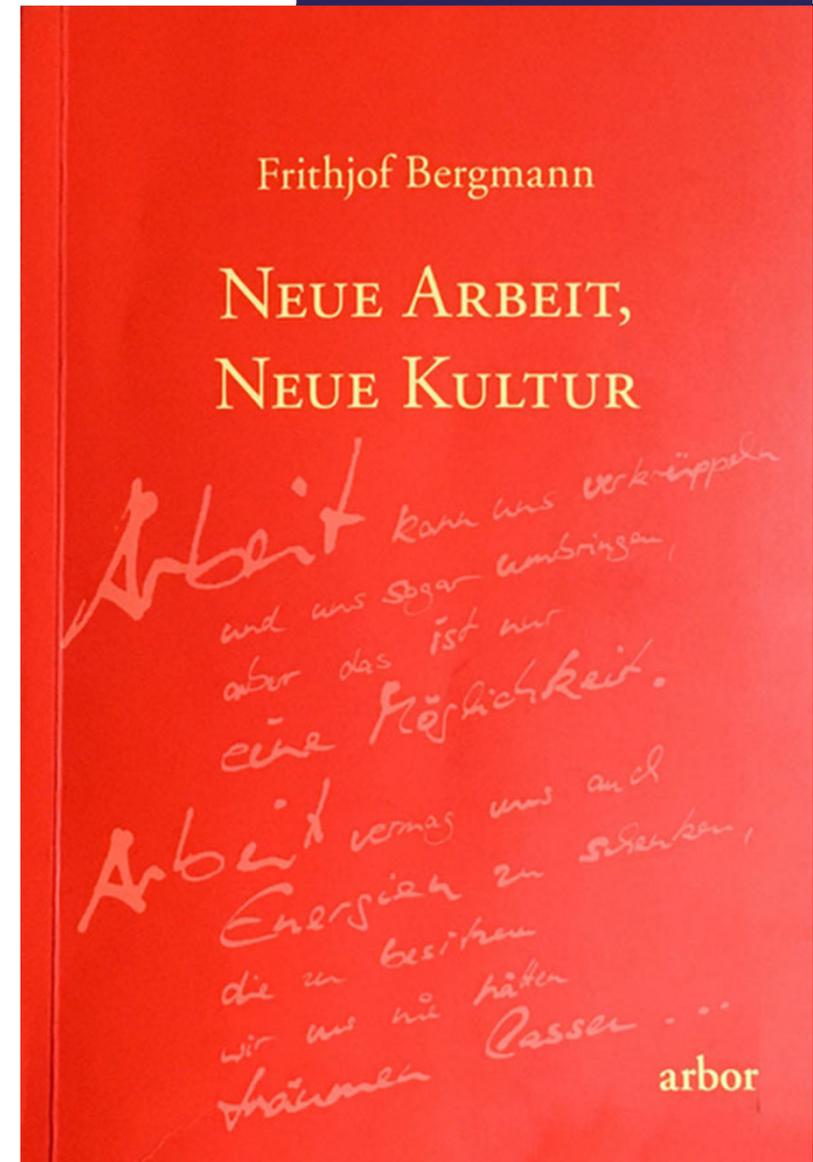
EINORDNUNG VON NEW WORK



WAS IST NEW WORK?

- Verständnis fürs Ganze
- Autonomieerleben
- Sinnstiftung
- Wertschätzung erfahren
- Ownership – Intrapreneurship
- Agiles Arbeiten
- Empowerment und Verantwortungsdelegation als Führungsaufgabe
- Flexibilisierung von Arbeitszeit und –ort
- Remote Work
- 4-Tage-Woche

23.01.2024



NEW WORK CHARTA (VÄTH, 2019)

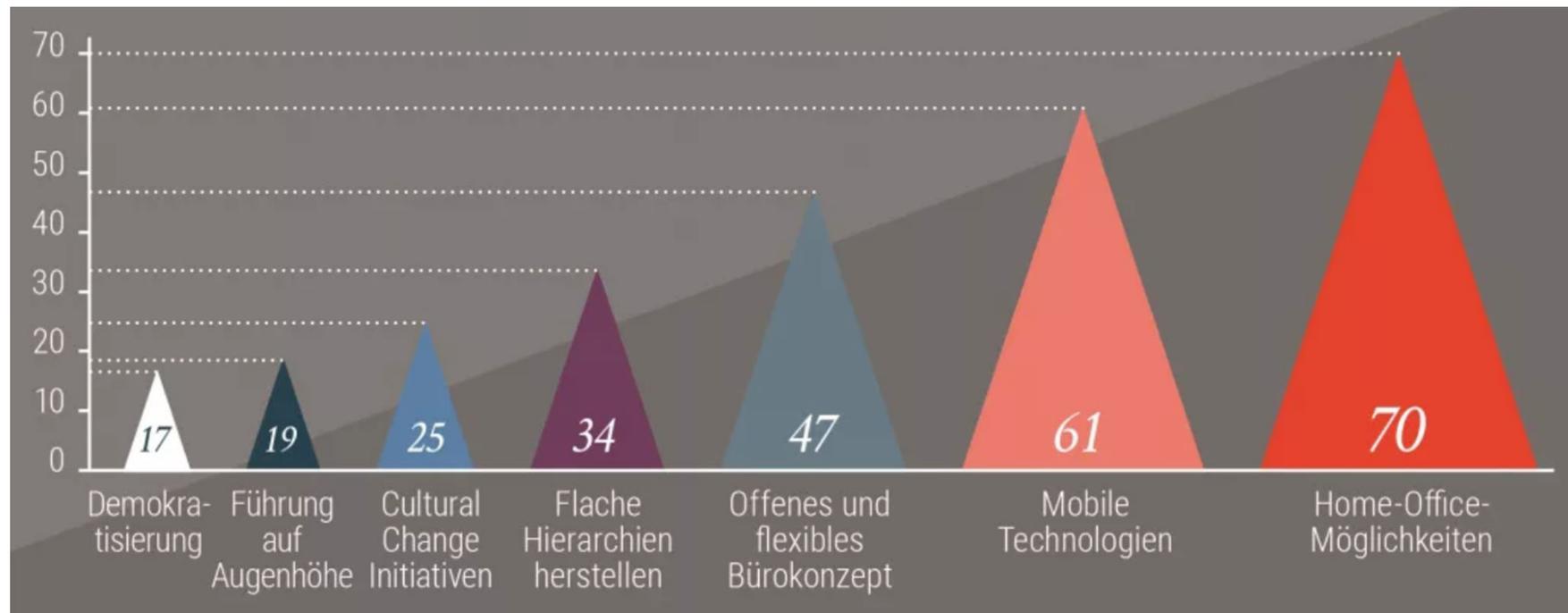
1. **Freiheit** (Schaffen von Experimentierräumen, Schaffen einer Kultur der Angstfreiheit, starke Vernetzung innerhalb der Organisation)
2. **Selbstverantwortung** (Etablieren von Modellen der Selbstorganisation, Erweitern der Budget-Autorität, Etablieren von Beteiligungsmodellen)
3. **Sinn** („Arbeit, die man wirklich, wirklich will“, Erweitern des Wertschöpfungsbegriffs, Überprüfen von Strukturen und Prozessen)
4. **Entwicklung** (Etablieren kollektiver Lernstrukturen, Selbstreflexion der Organisation, Etablieren kollektiver Entscheidungsstrukturen)
5. **Soziale Verantwortung** (Ökologische und soziale Nachhaltigkeit, Regionales Engagement, Prinzip des Ehrbaren Kaufmanns)

WAS IST NEW WORK NICHT?

NEW WORK METHODEN



HÄUFIGSTE NEW WORK MAßNAHMEN



Quelle: Kienbau New Work Pulse Check 2017

NEUE ARBEIT – NEUE PROBLEME!?

- Zoom-Fatigue
- Change Management
- Einzelmaßnahmen ohne Kulturwandel
- Home-Office oder zurück ins Office?
- Vertrauen vs. Kontrolle
- Individuelles Autonomieempfinden
- Verankerung neuer Menschenbilder
- Flache Hierarchien
(Politisierungsdilemma,
Identitätsdilemma,
Komplexitätsdilemma nach Kühl 1998)

KLEINES ZWISCHENFAZIT

- Buzzword oder ernstzunehmende Maßnahme?
- Revolution vs. Einzelmaßnahmen

NEW WORK AN DER HSRW

WARUM NEW WORK AN HOCHSCHULEN

- AG-Attraktivität steigern durch Employer Branding
- Fachkräftemangel entgegenwirken
- MA-Zufriedenheit durch Empowerment
- Mit Agilität organisationale und persönliche Veränderungen fördern
- Ansatzpunkt für einen Weg in eine agile, neue Arbeitswelt

MASSNAHMEN BEI EINEM WANDEL

- Klärung der (rechtlichen) Rahmenbedingungen
- Dauerhafte Zurverfügungstellung finanzieller Ressourcen
- flächendeckende Fortbildung aller Beschäftigten (Technik und Schlüsselkompetenzen)
- Umsetzung einer neuen Führungskultur/-philosophie durch umfassende Fortbildung der Führungskräfte
- Welches Präsidiumsmitglied übernimmt die Verantwortung?
- Erstellung eines Konzepts für die Errichtung von Kreativräumen in jedem Gebäude (Ermittlung ungenutzter Flächen und Anforderungen etc.)

SITUATION IN DER HSRW

Durch die Pandemie gab es keine ausreichende Zeit, sich auf diesen Wandel vorzubereiten

Vor welchen Herausforderungen stellt dies die Hochschule?
Wie kann man damit umgehen?

WIE FÖRDERT MAN VIRTUELLES VERTRAUEN?



MeinungsMonitor

Wie fördert man virtuelles Vertrauen?

1. Vertrauen am Arbeitsplatz ist die Erwartung, ...

... dass andere berechenbar sind und tun, was sie tun sollen.	36.73%
... dass andere ehrlich und rechtschaffen handeln.	75.51%
... dass andere kompetent handeln.	34.69%
... dass andere auf dasselbe Ziel hinarbeiten.	48.98%
... von anderen nicht verletzt oder geschädigt zu werden.	65.31%
Kann ich nicht sagen.	0.00%



WIE FÖRDERT MAN VIRTUELLES VERTRAUEN?

2. Wie zeigt sich intaktes Vertrauen am Arbeitsplatz?



WIE FÖRDERT MAN VIRTUELLES VERTRAUEN?

3. Was stört das Vertrauen in der virtuellen Arbeit?



WIE FÖRDERT MAN VIRTUELLES VERTRAUEN?

4. Wie lässt sich in virtuellen Settings Vertrauen aufbauen?



WIE FÖRDERT MAN VIRTUELLES VERTRAUEN?

5. Welcher Aussage würden Sie zustimmen?



FEEDBACK FÜHRUNGSKRÄFTE

Zeit für konzentriertes
Arbeiten

Zeitgemäß

Work-Life Balance

Wie halte ich
Kontakt zum
Team?

Verzicht auf
das Büro

Abgrenzung/
ständige
Erreichbarkeit

FEEDBACK BESCHÄFTIGTE

Austausch
fehlt

Zeitgemäß

Work Life Balance

Teamgefühl
fehlt

mehr Kontakt
zur
Führungskraft

Eigenes
Büro

Empowerment/
andere Aufgaben

SITUATION IN DER VERWALTUNG – HOME OFFICE

Seit dem 01.01.2022 Dienstvereinbarung zur mobilen Arbeit
Unterscheidet zwischen regelmäßigem (per Nebenabrede festgehalten,
max. 60%) und spontane (Absprache mit Führungskraft, z.B. für
konzeptionelle Aufgaben) Home Office

Mobile Arbeit & Home Office			
	2021	2022	2023
Tage	3653	12150	15122
MA HO gebucht	40	185	199
MA HO beantragt	66	181	178
MA Gesamt	238	230	244
∅ HO pro MA beantragt	91,3	65,7	76,0
∅ HO pro MA gesamt	15,3	52,8	62,0

Ausgehend von 220 AT: max. 35% der AT werden im HO verbracht

BÜRORÄUME UND EMPOWERMENT

„Wer an mindestens drei Tagen pro Woche vor Ort an der HSRW arbeitet, hat Anspruch auf einen eigenen Arbeitsplatz in der Hochschule. Überschreitet die regelmäßige Teilnahme am Home Office oder mobiler Arbeit zwei Arbeitstage pro Woche für einen Zeitraum von mindestens 12 Monaten, wird der eigene Arbeitsplatz frei zur Verfügung gestellt.“

Immer häufiger wird Wunsch nach – zumindest zeitweise – anderen Aufgaben geäußert

AUSBLICK FÜR DIE HSRW

Durch die Pandemie: „Reallabor Hochschule“

Veränderung der Arbeitswelt wird bleiben, Neuerungen daraus erwartet

Auftauchende Herausforderungen angehen (positive Fehlerkultur), z.B.

- Erreichbarkeit

- Kommunikationsformen

- „Wir-Gefühl“

- Kompetenz-/Entscheidungsrahmen

Zeitweise Übernahme anderer Aufgaben trotz starrer Tarifstruktur

Eigenes Büro ja/nein

Auch diejenigen, die ins Büro kommen, müssen sich umstellen

DISKUSSIONSRUNDE

„Für die meisten Menschen ist die Arbeit wie
eine leichte Erkältung. Bis Freitag hält man es
noch aus.“

Frithjof Bergmann