handwerk. magazin

www.handwerk-magazin.de

Übersicht:

Unternehmenskultur: Die zehn wichtigsten Werte der NEUEN ARBEITSWELT

Autorin: **Kerstin Meier**

IMMER AUF DER SICHEREN SEITE

Von unserer Fachredaktion geprüft. Die Inhalte dieses Downloads sind nach bestem Wissen und gründlicher Recherche entstanden. Für eventuell enthaltene Fehler übernehmen jedoch Autor/in, Chefredakteur sowie die Holzmann Medien GmbH & Co. KG keine rechtliche Verantwortung.

© 2022 Holzmann Medien

Übersicht **Unternehmenskultur** Die zehn wichtigsten Werte der neuen Arbeitswelt

Vom Tischkicker über das Sabbatical bis zu Elternzeit und Mitbestimmung: New Work hat im betrieblichen Alltag sehr viele Facetten. Die Experten der Initiative Gesundheit und Arbeit (iga) in Dresden haben zehn Werte identifiziert, die für eine gelungene Anpassung eines Unternehmens an die Anforderungen der neuen Arbeitswelt besonders wichtig sind. Für Betriebe geht es nun darum, die für Chef und Mitarbeiter jeweils passende Mischung zu finden.

WERT	DARUM GEHT ES	VORTEILE	HERAUSFORDERUNGEN
INDIVIDUALISIERUNG	Egal, ob Azubi, langjähriger Geselle oder Meister – jeder Mitarbeiter darf und soll sich mit seinen Werten und Ansichten in die Gemeinschaft einbringen. Die Meinung des Einzelnen steht also nicht mehr im Widerspruch zum kollektiven Wir, sondern es ist immer auch ein Sowohl-als-auch möglich. Dabei werden die klassischen arbeitsteiligen Hierachien von Projektstrukturen und Netzwerken verdrängt.	+ bringt jeder seine Stärken und Erfahrungen ein, stärkt das die Lösungskompetenz des gesamten Teams + flexible Arbeitszeiten ermöglichen den Mitarbeitern eine bessere Work-Life-Balance und steigern die Motivation + Attraktivität als Arbeitgeber wächst besonders für ambitionierte Fachkräfte	– bei austauschbaren Routinejobs nur schwer möglich – Chefs und Führungskräfte müssen sich viel stärker um die Bedürfnisse einzelner Mitarbeiter kümmern – Gefahr sozialer Konflikte, wenn einzelne Mitarbeiter „ihr Ding" zulasten des Teams durchziehen
GLEICHBERECHTIGUNG	Beim Führen auf Augenhöhe kann und soll jeder Mitarbeiter unabhängig von der Stellung im Betrieb seine Meinung äußern und sich mit seinen Erfahrungen einbringen. Dieses Einbezogenwerden über alle Hierarchien hinweg wird besonders von der Generation Y gefordert.	+ Wissen ist breiter verfügbar + Fehlzeiten und Fluktuation sinken + Kreativität und Leistungsbereitschaft steigen + die Chancen auf eine wirklich bestmögliche Lösung steigen	– nicht für alle Tätigkeiten wie etwa Notfälle geeignet – nicht alle Mitarbeiter wollen ihre Erfahrungen teilen und sich einbringen – Überforderung der Mitarbeiter, weil klare Ansagen fehlen
SINN DER ARBEIT	Die Frage nach dem „Warum" und „Wofür" ist bei den jüngeren Generationen inzwischen ein entscheidendes Kriterium bei der Jobwahl. Sich treu bleiben zu können, Einfluss zu nehmen, die eigenen Werte zu teilen und die Bedürfnisse anderer zu befriedigen ist oft wichtiger als die Berufsbezeichnung.	+ weniger Fehlzeiten und arbeitsbedingte Beschwerden + Mitarbeiter können mit Arbeitsbelastungen besser umgehen + Rückschläge können leichter toleriert werden + Bekenntnis für ein klares „Wofür" zieht engagierte Fachkräfte an	– nicht für alle Tätigkeiten anwendbar – Erwartungen der Mitarbeiter sind nicht immer im Einklang mit den Unternehmenswerten – Gefahr von Überlastung, wenn der Job einzige Quelle der Sinnstiftung ist
SICHERHEIT	Je unberechenbarer und komplexer die Welt, desto wichtiger ist es für Arbeitgeber, den Mitarbeitern ein Gefühl von Sicherheit und subjektiver Kontrolle zu vermitteln. Das funktioniert am besten, wenn Teams in Entscheidungsprozesse einbezogen und auch kniffelige Aufgaben frühzeitig delegiert werden.	+ Motivation und Produktivität steigen + Risiko von Gesundheitsschäden geht zurück + Image als „sicherer Arbeitgeber" ist Vorteil bei der Akquise von Fachkräften	– es gibt keine absolute Sicherheit – Mitarbeiter müssen lernen, Unsicherheit konstruktiv zu nutzen, was viele überfordert – Vorbild zu sein kostet Führungskräfte bei langen und schweren Krisen viel Kraft
NACHHALTIGKEIT	Ökologische, ökonomische und soziale Ziele in einem Unternehmen in Einklang zu bringen ist eine komplexe Aufgabe. Dazu gehören nicht nur ein verantwortungsvoller Umgang mit Ressourcen, die Verwendung umweltfreundlicher Technologien oder karitatives Engagement. Sondern die Nachhaltigkeit erstreckt sich auch auf die Beziehungen zu Mitarbeitern, Kunden und Lieferanten.	+ Kosten sparen durch ökoeffiziente Lösungen + höhere Arbeitszufriedenheit und Bindung der Mitarbeiter an den Betrieb + Fokus auf umweltfreundliche Lösungen fördert Innovationen + freie Stellen sind leichter zu besetzen + weniger krisenanfällig durch höhere Kunden- und Lieferantentreue	– oft sehr hohe Erwartungen des Umfelds, die befriedigt werden müssen – auch bei Fehlern authentisch zu bleiben und Greenwashing-Vorwürfe glaubhaft auszuräumen

© 2022Holzmann Medien

Übersicht **Unternehmenskultur** Die zehn wichtigsten Werte der neuen Arbeitswelt

WERT	DARUM GEHT ES	VORTEILE	HERAUSFORDERUNGEN
MUT	Wer die als sicher geltenden ausgetretenen Pfade verlässt und Dinge bewusst anders löst als bisher, braucht neben dem Mut zur Veränderung auch die Gewissheit, dass Fehler Teil des Prozesses sind und keine negativen Folgen haben.	+ Möglichkeit zur Entwicklung innovativer Lösungen, die einen echten Wettbewerbsvorteil versprechen + attraktive Arbeitsplätze mit viel Verantwortung + hohe Motivation der Mitarbeiter durch Wertschätzung	– Gefahr der Überforderung einzelner Mitarbeiter oder Teams – Ablehnung von Vorschlägen muss gut begründet werden, sonst sind die Mitarbeiter enttäuscht
VERTRAUEN	Sich auf sein Team und jeden einzelnen Mitarbeiter verlassen zu können ist für jeden Chef die perfekte Basis zur Zusammenarbeit. Doch Vertrauen muss wachsen, das braucht Zeit, eine wertschätzende Kommunikation sowie klare Zielvorgaben.	+ Entlastung des Chefs durch eigenverantwortlich handelnde Mitarbeiter + motivierendes Betriebsklima steigert die Leistungsbereitschaft + geringere Fluktuation durch hohe persönliche Bindung	– enttäuschte Chefs und Führungskräfte, wenn das Vertrauen ausgenutzt wird – das Festlegen der notwendigen Rahmenrichtlinien wird vom Team als Misstrauen gewertet – nicht alle Mitarbeiter zahlen das Vertrauen auch zurück
OFFENHEIT	Eine offene Kommunikation auf Augenhöhe ist die Basis einer vertrauensvollen Unternehmenskultur, in der alle Teammitglieder über wichtige Vorgänge, Prozesse und Entscheidungen informiert sind. Dazu gehört auch, offen zu sein für Anregungen Dritter wie etwa Lieferanten oder Kunden.	+ Steigerung der Mitarbeitermotivation, weil Entscheidungen besser nachvollzogen werden können + die Möglichkeit, sich einbringen zu können, stärkt die Bindung an den Betrieb + Meinungsvielfalt sorgt für bessere Lösungen	– wenn viele mitreden, kann sich der Lösungsprozess verzögern – wer sich öffnet und viel Wissen preisgibt, wird auch angreifbarer
ENGAGEMENT	Wer sich persönlich in den Arbeitsprozess einbringt, Energie investiert und sich auch emotional mit der Aufgabe verbunden fühlt, erreicht oft überdurchschnittlich gute Ergebnisse. Vorausgesetzt, es wird nicht an den Ressourcen (Trainings, Weiterbildung, Verantwortung, Gehalt) gespart.	+ Mitdenken und Eigenverantwortung lassen Prozesse effizienter ablaufen + hohe Arbeitszufriedenheit und Motivation der Mitarbeiter + geringe Fluktuation durch attraktive Arbeitsbedingungen	– nicht alle Mitarbeiter können und wollen sich einbringen – hohe Burn-out-Gefahr, wenn Chefs nicht rechtzeitig gegensteuern – nicht alle Leistungsträger teilen ihr hart erarbeitetes Wissen gerne
WORK-LIFE-BLENDING	Je stärker sich Arbeit und Privates vermischen, desto mehr rücken die Bedürfnisse der einzelne Mitarbeiter in den Fokus. Je nach Typ und Lebensphase wollen die Mitarbeiter möglichst flexibel Zeit für die Familie, für die Pflege oder auch für Hobbys haben.	+ zufriedenere Mitarbeiter, weil sie Job und Privates besser vereinbaren können + positives Image als attraktiver Arbeitgeber	– Verständnis für die privaten Belange wird oft als selbstverständlich angesehen – Flexibilität braucht klare Rahmenbedingungen und Toleranz, um jeweils alltagstaugliche Lösungen zu finden

© 2022Holzmann Medien