

GLOSSAR

Das New Work ABC für die Arbeitswelt



INWERK GLOSSAR

A – ADOPTION

User Adoption ist der Gradmesser dafür, wie engagiert Anwender neue Softwares nutzen. Dies ist zugleich ein wichtiger Faktor für den Unternehmenserfolg. Führungskräfte haben die Aufgabe, für die Akzeptanz neuer Technologien und Tools zu motivieren.

B – BÜROKONZEPTE

Die Transformation der Arbeitswelt bedeutet auch, das Büro neu zu denken. New Work Bürokonzepte stellen für alle Tätigkeiten die geeigneten Arbeitsplätze und Räume zur Verfügung. Diese zeichnen sich durch maximale Flexibilität aus und lassen sich bei verändertem Bedarf ohne großen Aufwand an neue Anforderungen anpassen – zu Gunsten einer langfristigen Nutzung.

C – COLLABORATION

Anders als bei klassischer Teamarbeit führt Collaboration die Träger unterschiedlicher Kompetenzen themenbezogen zusammen, um gemeinsame Projektaufgaben synergetisch zu lösen. Flexibel ausgelegte Büroinfrastrukturen fördern diesen Wissenstransfer.

D – DIGITAL WORK

Digitales Arbeiten beinhaltet nicht nur die Softwares, die für interne Prozesse verwendet werden, sondern auch die Formen der Kollaboration, z. B. wie Meetings und Präsentationen effektiv funktionieren. Digital Work ermöglicht Flexibilität und schnelle Reaktionen auf neue Anforderungen.

E – EMPOWERMENT

Der Begriff bezeichnet die ausgewogene Verteilung von Verantwortung in Unternehmen. Empowerte Mitarbeitende sind sich deutlicher der Sinnhaftigkeit ihrer Arbeit bewusst und bringen infolgedessen ihr fachliches Potenzial engagiert ein.

F – FOCUS PLACES

Rückzugsräume in Großraumbüros und Multispace Büros geben Mitarbeitenden die Möglichkeit, sich ungestört auf Denkarbeit oder Meetings konzentrieren zu können. Die schalldämpfende Ausstattung dieser Räume sorgt dafür, dass der äußere Geräuschpegel nicht oder kaum wahrzunehmen ist.

G – GOVERNANCE

Governance (deutsch: Steuerung) ist die Gesamtheit der Regeln und Verfahren, nach denen ein Unternehmen geführt wird. Sie umfasst das Evaluieren, das Lenken und das Überwachen von Anforderungen und Zielvorgaben und setzt damit einen verbindlichen

Rahmen zur Wertschöpfung.

H – HOLOCRACY

Holocracy oder Holokratie ist eine Organisationsstruktur, die alle Mitarbeitenden in Entscheidungsprozesse einbindet. Dadurch sollen effektive Selbstorganisation und flache Hierarchien gefördert werden, damit Unternehmen schnell und flexibel auf wechselnde Herausforderungen reagieren können.

I – INDIVIDUALS AND INTERACTIONS

Der Zusammenhalt und die Interaktion in Teams ist entscheidend für erfolgreiches agiles Arbeiten. Weil es dafür keine starre Formel gibt, müssen Unternehmen die individuellen Bedürfnisse von Mitarbeitern und Teams in die Praxis agiler Prozesse integrieren, um deren Identifikation mit dem Unternehmen zu festigen.

J – JOBSHARING

Teilzeitkräfte können sich eine Vollzeitstelle teilen. Das setzt klare Absprachen und eine faire Organisation voraus. Auch für Führungskräfte soll Jobsharing möglich sein.

K – KOMMUNIKATION

Ein guter Kommunikationsfluss ist mitentscheidend für reibungslose Prozesse. New Work bietet alle Möglichkeiten, sich zwischen Abteilungen und auf kurzen Wegen auszutauschen. In Videocalls ist es möglich, auch durch nonverbale Kommunikation wie Mimik und Gestik Signale anderer Teilnehmer zu erhalten.

L – LEADERSHIP

Wörtlich bedeutet der Begriff „Führung“, doch ist mit Leader keine Führungskraft und auch kein hierarchiegeprägtes Verhalten gemeint. Vielmehr geht es um die von jedem entwickelbare Fähigkeit, andere Menschen, Teams oder Organisationen zu leiten, sie von einem Ziel zu überzeugen und dafür zu begeistern.

M – MOBILE WORK

Mobile Work, auch als Hybrid Work bezeichnet, ist ortsunabhängiges Arbeiten. Es ist durch den Wechsel geprägt zwischen dem Präsenzbüro (dort ggf. auch ohne festen Arbeitsplatz), dem Homeoffice und anderen Arbeitsorten wie Coworking Büro, Café oder auf Geschäftsreisen in Bahn oder Flugzeug.

N – NEW WORK

Das von dem österreichisch-amerikanischen Philosophen Frithjof Bergmann beschriebene Konzept geht davon aus, dass Arbeit nicht ausschließlich finanziell motiviert sein sollte, sondern dass die Bedürfnisse und Überzeugungen der Menschen in den Prozessen integriert sein müssen. Durch Sinnhaftigkeit, Wertschätzung und Fairness sollen Unternehmen

Orientierung geben und das Vertrauen ihrer Angestellten rechtfertigen.

O – ORGANISATION

Die Prozesse zwischen Abteilungen und innerhalb von Teams werden durch operative Projektmanagementsysteme strukturiert. Jira, Scrum und Kanban Boards sind Problemlösungsstrategien aus der IT, die mittlerweile auch für andere Anwendungen eingesetzt werden und dazu beitragen, Organisationen und Aufgaben produktiver zu steuern.

P – PURPOSE

Die Frage, wofür ein Unternehmen steht und welchen Zweck es über die ökonomische Gewinnmaximierung hinaus aus sozialer, moralischer und ökologischer Verantwortung erfüllt, wird heute häufiger denn je gestellt. Unternehmen, die sich einem positiven Zweck verpflichtet fühlen und dies kommunizieren, sind für Mitarbeitende und für die Kunden attraktiv, was der wirtschaftlichen Entwicklung zugutekommt.

Q – QUOTENREGELUNG

Eine Regelung, die den Anteil bestimmter gesellschaftlicher Gruppen, besonders Frauen, für bestimmte Funktionen oder Positionen festlegt. Die Wahrnehmung von Rechtsansprüchen, z. B. Elternzeit, darf Karriereperspektiven und den Zugang zu Führungsaufgaben nicht beeinträchtigen.

R – REMOTE WORK

Dieses Arbeitsmodell meint das Arbeiten außerhalb des Unternehmens, sei es im Homeoffice oder an beliebigen anderen Orten.

S – SOCIAL SPACE

Unternehmen setzen vermehrt auf Räume und Zonen als Begegnungsorte, an denen Mitarbeitende sich sowohl über ihre Aufgaben als auch über private Dinge austauschen oder auch Pause machen können. Eine solche Bürowelt fördert den Teamgeist und erhöht die Attraktivität von Unternehmen für gesuchte Talente.

T – TRAININGS

Trainings sind Qualifikationsmaßnahmen. Sie schulen Mitarbeitende z. B. vor der Einführung von neuen Softwares, Prozessen, Produkten und Dienstleistungen und vermitteln Fachkompetenz für die tägliche Praxis erwerben.

U – USE CASE

Use Cases sind Beschreibungen der Interaktion zwischen einem System und seinem Anwender, der ein bestimmtes Ziel erreichen will. Sie dokumentieren den Weg der Zielerreichung und damit verbundene Anforderungen, um den optimalen System-Nutzen zu gewährleisten.

V – VERTRAUENSARBEITSZEIT

Dieses Modell der Arbeitsorganisation verzichtet auf die formale Kontrolle der Arbeitszeit und geht von einer bewussten Eigenverantwortung der Mitarbeitenden aus.

Im Vordergrund steht die termingerechte Erledigung vereinbarter Aufgaben, die ggf. auch zu flexibel wählbaren Arbeitszeiten möglich ist.

W – WORKPLACE

Im Büro ist Flexibilität das Gebot der Stunde. Zukunftssichere Workplace bieten anstelle statischer Räume eine maximale Wandelbarkeit. Sie lassen sich dank intelligenter Einrichtungssysteme schnell und unkompliziert umgestalten und an wechselnde Anforderungen anpassen.

X – EXTRAS

Obst, Kaffee, Sportangebote, flache Hierarchien und andere Extras zählen zum Angebot moderner Unternehmen, die als angenehme Anreize die Loyalität der Mitarbeitenden fördern. Urlaubs- und Weihnachtsgeld (z. B. auch als 13. Gehalt) sind in vielen deutschen Unternehmen als zusätzliche Boni beliebt.

Y – YOUNG PROFESSIONALS

Junge Berufseinsteiger mit breitem Wissen aus Studium und Berufsausbildung sind die Zukunft für Unternehmen. „Professionals“ zeichnen sich durch hohe Motivation und eine bewusste Karriereplanung aus.

Z – ZEIT IST GELD

Unternehmerisches Handeln verlangt oft schnelle Entscheidungen. Im harten Wettbewerb setzen sich diejenigen Unternehmen durch, die vorausschauend und flexibel zu reagieren verstehen.

NEW WORK EXPERTEN UND ANSPRECHPARTNER BEI INWERK

Wenn Sie die Gestaltung Ihrer neuen Arbeitswelten ins Auge fassen, informieren und beraten wir Sie gern umfassend. Unsere Experten sind mit den Organisationsprinzipien von New Work vertraut und wissen, dass jedes Unternehmen eine individuelle Einrichtungslösung für seine neue agile Arbeitskultur braucht. Dafür besitzen wir ein praktisch lückenloses Angebot an Büromöbelsystemen, die den Workflow passgenau abbilden, durch ihre Flexibilität künftige strukturelle Veränderungen selbst gestalten und durch ihre lange Nutzungsdauer die notwendige Investitionssicherheit geben.

Vertrauen Sie auf die Kompetenz unserer Innenarchitekten und Fachberater, mit der wir Ihr New Work Projekt zum Erfolg führen.

