

# NEW WORK

THOMAS LASSNER



READYMADE  
reduce. reuse. repeat

# WIE WOLLEN WIR ARBEITEN?



Neuartige Arbeitsmodelle  
in einer schnelllebigen Welt

In der Arbeitswelt findet zurzeit ein bedeutender Wandel statt. Innovative Arbeitsmodelle, schnellere und mobile Kommunikationsmedien und alternative Hierarchiestrukturen stellen traditionelle Arbeitsweisen zum Teil radikal infrage. Der Begriff, der hierfür steht, ist „**New Work**“. Ursprünglich stammt dieser Begriff von dem Philosophen und Sozialwissenschaftler **Frithjof Bergmann**, der eine bestimmte Form flexibler und kooperativer Arbeit vor Augen hatte.

Inzwischen jedoch ist dieser ehemals theoretische Begriff zu einem Buzzword geworden, das viele Unternehmen wie ein Gütesiegel verwenden, um zu zeigen, dass sie am Zahn der Zeit sind. Doch was meinte Bergmann eigentlich wirklich damit? Ist die Arbeitswelt von Heute tatsächlich im Sinn der ursprünglichen Bedeutung organisiert oder können wir uns andere Arten der Arbeit vorstellen, die unseren Bedürfnissen eher entsprechen? Was können wir tun, um Arbeit interessanter und wertschätzender zu gestalten?

# DER WERT DER ARBEIT



Eines der zentralen Anliegen von uns ist es, einen bewussteren und nachhaltigeren Umgang mit den Ressourcen zu pflegen, die unseren Alltag in den meisten Fällen bestimmen. Das bezieht sich in erster Linie auf materielle Ressourcen – im Falle von **READYMADE** geht es ganz konkret: um Möbel. Aber genauso wie wir uns bemühen, den Wert unserer Möbel zu erhalten, ist auch der Mensch ein Wert, der möglichst nicht verschliffen werden soll. Und leider bietet die moderne Arbeitswelt genug Gelegenheiten für diesen zynischen Umstand. Viele Möbelstücke enthalten Bauteile, die unter unwürdigen Bedingungen hergestellt werden, wie zum Beispiel Tropenhölzer, verchromte Metalle oder auch verschiedene Textilien und ihre Farben. Zwar kann ein einzelnes Start-Up nicht die Produktionsbedingungen überall auf der Welt beeinflussen, doch immerhin können wir den Finger auf die Wunde legen und uns außerdem bemühen, einen insgesamt wertschätzenden Umgang mit Mensch und Natur zu etablieren.

Was hat das alles jetzt mit New Work zu tun? Es ist gar nicht so kompliziert: Nachhaltigkeit bedeutet für **READYMADE** eben nicht nur, möglichst schonend mit materiellen Ressourcen zu wirtschaften, indem diese in einer Kreislaufwirtschaft gehandelt werden, sondern auch, das Unternehmen selbst im Sinne der Mitarbeiter\*innen und in einem wertschätzenden Umgang untereinander zu führen. Aus diesem Grund ist New Work für uns ein Thema.

Es bedeutet, flexibel zu arbeiten und den Mitarbeiter\*innen die Möglichkeit zu geben, ihre Potentiale voll zu entfalten und sich weiter zu entwickeln. Das Schlagwort hierfür ist **agiles Arbeiten**. Es ist einleuchtend, dass Arbeitswelten, die nicht mehr zu den starren Vorstellungen des 20. Jahrhunderts passen, auch beweglichere Arbeitsräume erfordern. In einer Informationswelt muss die Arbeit nicht mehr am Fließband verrichtet werden und auch die Ära der Großraumbüros kommt so langsam zum Ende.

Nicht nur, dass die Formen der Wertschöpfung heutzutage nicht mehr eine feste Produktionsstätte erfordern, auch äußern sich viele Stimmen, die davon reden, dass starre Arbeitszeiten, und -orte nicht unbedingt für ein besseres Arbeitsklima, geschweige denn für ein besseres Ergebnis sorgen. So werden Regelungen eingeführt, die flexible Arbeitszeiten ermöglichen. Auch die Heimarbeit vom „Home Office“ aus wird immer üblicher.

Gleichzeitig verändern sich auch die Stätten der Arbeit. In der neuen Art der Arbeit wird vermehrt projektbezogen gearbeitet. Neue Büros bieten viel mehr Möglichkeiten zur Veränderung. Flexible Wände, modulare Tisch- und Regalsysteme erhalten Einzug. Es werden Plätze zum Entspannen oder Spielen eingerichtet, denn das trägt auch während der Arbeit zur Erholung bei.

# WIE MÖCHTE ICH ARBEITEN?



Die Utopie von Bergmann ist eigentlich keine Vorstellung aus einer anderen Welt, sondern eigentlich nicht viel mehr als eine reale Möglichkeit, wenn man nur ein, zwei Faktoren ändern würde. Gerade für eine Generation, die zurzeit die Unis und Schulen verlässt und ins Berufsleben eintritt, ist es fast schon selbstverständlich, Mitbestimmung einzufordern und zu starre Hierarchien abzulehnen. Und das gilt nicht nur für die Freizeit. Eine reisefreudige, vernetzte und sehr gut ausgebildete Generation erwartet von der Arbeit mehr als nur einen Broterwerb. Weit mehr als wahrscheinlich noch vor dreißig Jahren steht Selbstverwirklichung im Zentrum des Interesses. Nicht nur bei der Arbeit, sondern in den allermeisten Lebensbereichen möchte diese Generation gefordert, anerkannt und wertgeschätzt werden.

Ich selbst zum Beispiel konnte mir schon während meines Philosophiestudiums nur schwer vorstellen, später einer geregelten Tätigkeit nachzugehen. Mit tiefen Sorgenfalten habe ich schon meine Potentiale in einem stickigen Büro über die Jahre verkümmern sehen. Zu gravierend erschien mir der Unterschied zwischen dem freien und inspirierenden Studium alter und neuer Gedankenwelten in der Gegenwart auf der einen Seite und einer im schlimmsten Fall Sinn befreienden, routinierten Tätigkeit für einen mir völlig fremden Zweck und Arbeitgeber auf der anderen Seite. Mir ging es nie darum, besonders viel Reichtum anzuhäufen, viel lieber wollte ich nie aufhören zu lernen. Diesen Anspruch habe ich bis heute nicht aufgegeben.

Mir ist klar, dass eine Tätigkeit für READY-MADE nicht die sichere Bank bis ins hohe Alter ist, aber ich genieße die ständig wechselnden Herausforderungen und die zahlreichen Gelegenheiten, meine theoretisch erworbenen Fähigkeiten aus dem Studium in die Praxis eines Social Start-Ups zu übertragen. Einen anderen Umgang, als den kooperativen, der dort herrscht, kann ich mir nur schwer vorstellen. Und ich sehe nicht ein, dass ich mich für eine Arbeit in ein festes System starrer Hierarchien fügen müsste. Warum denn auch? Die Qualität meiner Arbeit würde sicherlich nicht besser.

Ich weiß von vielen meiner Freunde oder Kommiliton\*innen, denen es ähnlich geht. Nicht der soziale Status oder die Summe auf dem Bankkonto soll wachsen, sondern der eigene Horizont. Wenn wir eine Generation sind, dann lauten unsere Forderungen:

*"Ich will mich weiterentwickeln können. Fordert mich! Ich will mitentscheiden können. Fragt mich! Arbeit ist kein Selbstzweck. Ich will etwas leisten und bewirken! Ich verlange Wertschätzung für Arbeit! Ich bin auch im Anzug noch ein Mensch!"*

# ARBEIT & KULTUR

Arbeit nicht nur als Selbstzweck aufzufassen ist keine Erfindung der Millennials. Selbstverständlich ist sie eine Tätigkeit, die Menschen schon immer verrichtet haben. Doch schon in der antiken griechischen Philosophie wird zwischen Kunstfertigkeit und notwendiger reproduktiver Arbeit unterschieden. Die eine Handlungsweise ist das soziale Handeln und gilt als Tugend. Ganze Schulen werden errichtet, um junge Männer zu gebildeten Bürgern und gewandten Politikern zu erziehen. Das andere ist die mühselige Arbeit der Sklaven, einfachen Handwerker und Bauern.

Die Philosophin **Hannah Arendt** unterscheidet drei verschiedene Arten von menschlichen Tätigkeiten. Sie orientiert sich dabei auch an dieser antiken Unterscheidung. Dabei verwendet sie die drei Begriffe: Arbeiten, Herstellen und Handeln. Unter **Arbeiten** versteht sie die reine biologische Tätigkeit, oder präziser gesagt, Tätigkeit, die kein Werk hinterlässt, wie sämtliche reproduktiven Arbeiten. In Anlehnung an ein antikes Verständnis fasst sie Arbeiten also als primitive, mühsame aber notwendige Tätigkeit auf, die deswegen im römischen Staat oder der griechischen Polis auch an Sklaven delegiert wurde. Unter **Herstellen** begreift sie sämtliche handwerklichen Betätigungen und trifft damit in etwa den Bereich menschlicher Aktivität, den wir heutzutage wahrscheinlich am ehesten mit Arbeit im alltäglichen Sinne bezeichnen würden.

Nicht die unbezahlte und unbedingt notwendige Arbeit, wie die Hausarbeit oder Körperpflege, die jeder Mensch selbstverständlich erledigt, sondern der gesamte Bereich der Produktion wird von Arendt als Herstellen bezeichnet. Das **Handeln** schließlich begreift sie erst als **Sinn stiftende** kulturelle Aktivität, die sie gleichzeitig als Vollendung menschlicher Existenz begreift. Oder anders formuliert: Erst im Handeln erreicht der Mensch das Höchstmaß an Zivilisation.

Arbeiten und Herstellen dienen nur dem Selbsterhalt einer Gesellschaft, tragen aber nicht zu deren Fortschritt bei. Bei den Griechen der attischen Polis ist dementsprechend die einzig wahre Form des Handelns die Beteiligung an der demokratischen Willensbildung. Das zivilisierte und gute Leben ist das, welches im Sinne der Gemeinschaft geführt wird. Arendt weicht diese strenge Fassung auf und fasst unter Handeln jegliche Handlung, die, dadurch, dass sie Sinn stiftet, ein Werk oder eine Spur hinterlässt.

# ARBEIT IN DER GESELLSCHAFT



Im Zuge der Industrialisierung wandelt sich der Charakter der Arbeit. Als Arbeitsabläufe automatisiert und Maschinen entwickelt werden, die die Produktivität erhöhen sollen, verändert das natürlich auch die Arbeit. Menschen gelten nunmehr entweder als Fabrikbesitzer\*in oder aber als Angestellte\*r. Die Gesellschaft organisiert sich neu. Gesellschaftliche Macht ist verknüpft mit Eigentum an Produktionsmitteln. Eines der bedeutendsten Ökonomie-theoretischen Werke entsteht in diesem Kontext: Die Kritik der politischen Ökonomie, oder kurz: Das Kapital von **Karl Marx**. In besonderer Präzision beschreibt er, wie Wirtschaft und soziale Formationen zusammenhängen. Eine seiner zentralen Thesen lautet: Die Verelendung, die die angestellten Arbeiter\*innen erfahren, sind eine unmittelbare Folge der gesamtgesellschaftlichen Bedingungen der wirtschaftlichen Organisation. Außerdem lässt sich jene nicht begreifen ohne einen Blick für die gesamte, historisch erwachsene Situation.

Heutzutage hat sich der Charakter der Arbeit abermals gewandelt. Nicht mehr die Produktion von Gebrauchsgütern steht im Zentrum der Wertschöpfung, sondern der Austausch von Dienstleistungen. Gleichzeitig hat sich das Netz der Kommunikation und des Handels fast über den gesamten Globus ausgebreitet. Dieser Prozess, der allgemein als Globalisierung bezeichnet wird, hat dafür gesorgt, dass sich auch die gesellschaftliche Spaltung zwischen Produzent\*innen und Besitzenden über den gesamten Globus erstreckt.



Innerhalb des Zusammenhangs, in dem Arbeit hauptsächlich in der Form der Dienstleistung und des Informationsaustauschs besteht, sind natürlich ganz andere Organisationsprinzipien erforderlich, als in reinen Produktionsgesellschaften.

Arbeit in sogenannten Informationsgesellschaften muss nicht notwendigerweise zentral organisiert sein. Dienstleistungen oder der Austausch von Informationen verlangen nicht zwingend die Anwesenheit am immer gleichen Ort zur immer gleichen Zeit. Zumal global agierende Unternehmen ohnehin nicht an die mitteleuropäische Zeit gebunden sind. Da findet eine Telefonkonferenz auch mal gerne mitten in der Nacht statt.

Dieser Prozess der Auflösung von starren Festlegungen von Arbeitszeiten und -räumen hat auch zur Folge, dass nach und nach ein Umdenken in Bezug auf das Verhältnis von Freizeit und Arbeitszeit stattfindet. Im klassischen Modell ist die Arbeitszeit, ob im Büro oder am Fließband, genau festgelegt. Es ist nicht vorgesehen, früher zu gehen, aber auch eher unüblich sich nach Feierabend noch beruflich zu betätigen. In dieser strikten Zweiteilung geht es den Angestellten darum, eine angemessene „**Work-Life-Balance**“ herzustellen. Subtil steckt darin die Vorstellung, dass Arbeiten und Leben zwei völlig unvereinbare Dinge wären.

Diese Vorstellung wird heutzutage zusehends aufgeweicht. Zwar wird oft bemängelt, dass dadurch die Arbeit nie ein Ende fände, weil es ja so leicht wäre, auch im Urlaub noch einmal kurz in das E-Mail-Postfach zu schauen, aber der positive Effekt ist, dass die Arbeit nun nicht mehr dem Leben entgegengesetzt ist. Von der Balance hat sich das Verhältnis hin zur **Integration** entwickelt. Die Folge davon ist oft, dass sich Menschen mehr für die Arbeit, der sie nachgehen, motivieren können und selbstständiger arbeiten, was am Ende des Tages auch für das gesamte Unternehmen von Vorteil ist. Denn motivierte und selbstständige Angestellte, oder eher: Team-Mitglieder brauchen weniger Kontrolle, Anleitung und sie entwickeln schneller Lösungen für Probleme, denen sie begegnen. Langsame Abstimmungsprozesse, bei denen eine Mitarbeiter\*in erstmal die Hierarchieleiter hinauf und dann wieder hinunter klettern muss, werden außerdem beschleunigt und sind weniger anfällig dafür, dass notwendige Entscheidungen buchstäblich im Sande verlaufen.

# DAS VERHÄLTNISS VON ARBEIT UND ANERKENNUNG



Ein bedeutendes Element von Arbeit spielt in klassischen ökonomischen Erwägungen kaum eine Rolle. Allerdings rückt es im Zuge von Diskussionen um neue Formen der Arbeit immer weiter in den Fokus. Und zwar handelt es sich um den Aspekt, dass Arbeit auch Selbstverwirklichung bedeuten kann und dadurch viel mit Anerkennung und Selbstwert zu tun hat.

Der Philosoph Frithjof Bergmann ist eine der bedeutendsten Persönlichkeiten im Zusammenhang mit dem Begriff New Work. Von ihm stammt dieser Begriff, den er in den 70er Jahren entwickelt hat. Die Idee dahinter hat mit genau dieser Unterscheidung zu tun: Arbeit bedeutet nicht nur, dass ich einer bezahlten Tätigkeit nachgehe, um ein Auskommen zu haben. Sondern gerade zu einer Zeit, in der immer weniger mühsame Arbeit von Menschen verrichtet werden muss, gibt es immer mehr Möglichkeiten für den Einzelnen oder die Einzelne herauszufinden, welche Tätigkeit ihm oder ihr wirklich Freude bereitet.

*„Deshalb habe ich vorgeschlagen, die Hälfte der Arbeitszeit sollte man am Fließband erledigen und in der anderen Hälfte der Arbeitszeit herausfinden, was man wirklich, wirklich will. Als Verhandlungsführer habe ich dem Management gegenüber betont, dass es dabei nicht nur darum geht, Entlassungen zu verhindern. In der freien Zeit, die die Arbeiter durch die Digitalisierung gewinnen, sollten sie die Möglichkeit haben, mit sehr viel Unterstützung ihre Berufung zu finden.“*

**Frithjof Bergmann**

Diese Unterscheidung in Arbeit als Broterwerb auf der einen Seite und erfüllende und Freude bereitende Arbeit auf der anderen ist wesentlich für das Konzept, für das der Begriff New Work steht.

Schon der Philosoph **Hegel**, über den Bergmann seine Doktorarbeit geschrieben hat, schreibt der Arbeit eine zentrale soziale Funktion zu. Durch diese ist der Mensch in der Lage, in der Welt zu wirken und dadurch, dass er die Auswirkungen seiner Tätigkeit in der Welt sehen kann, sich seiner selbst zu vergewissern. Im Gegensatz zu der antiken Auffassung hierarchisiert Hegel die Arbeit nicht. Ihm geht es einfach darum, diese als eine besonders prägende Art und Weise zu verstehen, in der der Mensch mit seiner Umwelt in Kontakt steht.

Offensichtlich ist es also so, dass Arbeit mehr bedeutet, als die Anstrengung, die eigene Subsistenz zu sichern. Und tatsächlich scheint darin ein wesentlicher Aspekt von Arbeit zu stecken. Die meisten Menschen verstehen in der Tat ihre Arbeit als bedeutenden Teil ihrer Persönlichkeit. Wehe dem, der auf die Frage: „Was machst du so...?“ keine knappe, leicht verständliche und möglichst interessante Antwort parat hat.

New Work ist deswegen heutzutage so bedeutend, weil im Zuge einer immer weiter fortschreitenden Automatisierung von Arbeitsabläufen zunehmend Arbeitsbereiche fast ausschließlich von Maschinen übernommen werden. Es müsste eigentlich heutzutage kaum noch jemand am Fließband arbeiten.





Stattdessen wäre es theoretisch vorstellbar, dass die Angehörigen eines Unternehmens dadurch, dass sie von der mühsamen Arbeit befreit sind, die Möglichkeit haben, einer Tätigkeit im Unternehmen nachzugehen, die ihnen Freude bereitet. So zumindest die Vorstellung von Bergmann. Doch es geht nicht nur darum, dass jede\*r mir nichts, dir nichts Arbeitsweisen und Tätigkeiten übernimmt, die ihm und ihr entsprechen. Es steckt noch viel mehr dahinter.

Kooperation ist ein nicht unwesentlicher Begriff im Kontext von New Work. Durch neue Blickwinkel auf die Arbeit ergeben sich auch neue Sichtweisen auf die Art und Weise, wie Entscheidungen innerhalb eines Unternehmens getroffen werden, und wie Aufgaben verteilt werden. New Work bedeutet auch, dass eher in Projekten und Arbeitsgruppen als in Abteilungen und Zuständigkeiten gedacht wird. Auch dies ist eine Hinsicht von Flexibilisierung. Viele Start-Ups orientieren sich an solchen Ideen und entwickeln Prozesse und Arbeitsweisen, die sich viel mehr nach den Bedürfnissen und Interessen der Angestellten richten. Strategien und Entscheidungen werden eher gemeinsam beschlossen, als von oben nach unten delegiert. Große Unternehmen tun sich damit noch schwer, doch nach und nach interessieren sich auch die „Großen Alten“ für solche neuen Arbeitsmethoden. Eines der beispielhaften Unternehmen für eine solche Arbeitsweise ist Google. Die Büros wirken eher wie Spielflächen, Mitarbeiter\*innen betonen, wie angenehm das Arbeitsklima sei. Für viele Arbeitgeber\*innen gilt Google als Vorbild.

*„Bei uns geht alles sehr transparent zu, sodass es auch keine Chef-Etage oder Chef-Parkplätze gibt.“*

**Sarah Fix-Bähre**

Unterm Strich lassen sich drei Aspekte ausmachen, die vor allem die neue Arbeit prägen. Diese Hinsichten sind es vor allem, die diese neuartige Arbeitswelt von der konventionellen Arbeit unterscheiden. Sei es die klassische Produktion, oder aber auch die altbekannte Büroarbeit im Großraumbüro und starren Hierarchien, wie zum Beispiel in der Fernsehserie „**The Office**“ treffend persifliert.



### **1. Informationsgesellschaft**

Es ist die gängigste Einleitung, die verwendet wird, wenn man Artikel oder andere Texte zum Thema New Work liebt. Der Grundgedanke ist einfach und überzeugend: Ein Großteil der Arbeit, die heutzutage von Menschen verrichtet wird, besteht in der Vermittlung von Informationen. Diese werden im Zuge der globalen Vernetzung durch das Internet so schnell und so vielfältig wie noch nie übertragen. Die Folge davon ist, dass die Arbeitenden ganz andere Bedürfnisse haben und mit sehr spezifischen Herausforderungen konfrontiert sind. Streng geregelte Arbeitszeiten sind nicht unbedingt erforderlich oder sogar hinderlich für eine Arbeit, in der es um die Verarbeitung von Informationen geht.

### **2. Globale Vernetzung**

Eine global vernetzte Arbeitswelt agiert anders als ein\*e lokale\*r Dienstleister\*in oder Produzent\*in. Für Unternehmen der ersten Kategorie ist es erforderlich, zeitlich flexibel erreichbar zu sein. Zudem können diese unter Umständen von ihren Mitarbeiter\*innen verlangen, sehr viel zu reisen. Außerdem befinden sich solche Unternehmen in ganz anderen Konkurrenz-Situationen, als jene, deren Handlungsradius nicht über den gesamten Globus erstreckt. Diese Situation hat auch zur Folge, dass Anstellungsverhältnisse unsicherer werden. Kaum noch jemand versteht sich selbst heute noch als beispielsweise „Opelner\*in“.

### **3. Flache Hierarchien**

Nach und nach setzt sich die Vorstellung durch, dass Unternehmen oder Teams davon profitieren, wenn Hierarchien flach gehalten werden. Natürlich gibt es verschiedene Aufgabenbereiche und nicht jede\*r kann alles. Aber durch die Möglichkeit schnell und direkt und vor allem als Team ein Problem lösen zu können, gibt es weniger Gelegenheiten für Frust. Probleme können schneller und spontaner gelöst werden. Außerdem: zufriedene Mitarbeiter\*innen sind motivierter und weniger krank.

# MUST-HAVE ODER NICE-TO-HAVE?



Viele Unternehmen sehen sich momentan im Zugzwang die Formen der neuen Arbeit selbst auch umzusetzen. Sie müssen dabei den Spagat schaffen, weder die alt eingesessene Belegschaft zu verlieren, noch die jungen „Digital Misfits“ abzuschrecken. Die Herausforderung für diese Unternehmen besteht aber nicht nur in diesem Balanceakt, sondern steckt schon im Kern der Idee von New Work. Neue Methoden der Arbeit im eigenen Betrieb einzuführen bedeutet schon, sie anzuwenden. Da einer der zentralen Aspekte von New Work die **Kooperation** ist, sollte sich eine Unternehmensführung genau überlegen, an welchen Punkten sie ansetzt. Man stelle sich beispielsweise vor, es habe sich herumgesprochen, die konventionellen Sitzgelegenheiten im klassischen Großraumbüro seien veraltet und führten außerdem zu Rückenbeschwerden.

Nun entscheidet eine Unternehmensführung also, die „guten, alten“ Schreibtischstühle auszumustern und durch wahnsinnig moderne und ergonomische Sitzkonzepte zu ersetzen. Allerdings sind die Mitarbeitenden nicht sonderlich angetan von dieser Innovation. Sie fühlen sich mit ihren neuen Möbeln unwohl, in ihrem Arbeiten übergangen und möchten sich nicht umgewöhnen. Das Ergebnis ist, dass die Stimmung im gesamten Unternehmen merklich absinkt.



Doch wie setzt man ein partizipatives und flexibles Arbeitsmodell um? Je größer das Unternehmen, umso schwieriger scheint es zu sein, derartige Prozesse konsequent umzusetzen. Viele Mitarbeiter\*innen haben auch schlicht kein Interesse, sich an Entscheidungsprozessen zu beteiligen. Für sie bedeutet das nur mehr Arbeit, die sie sich aufbürden. Auch Bergmann ist zuweilen sehr misstrauisch in Bezug auf manche Anwendungsfälle von New Work. Wenn dieser Begriff tatsächlich hauptsächlich als Label verwendet wird, um die Attraktivität der Arbeit im eigenen Unternehmen zu steigern, sieht er die ursprüngliche Idee gebrochen. Gerade er, der diesen Begriff überhaupt erst geprägt hat, besteht darauf, dass New Work nur als ganzheitliches Konzept Sinn ergibt.

*„Ja, das ist der springende Punkt. New Work kann ein Betrieb nicht leicht über einzelne Dinge erreichen. Neue Arbeit ist nicht nur mosaikhaft. Man kann nicht aus kleinen Stücken ein Arbeitsleben zusammenkleistern. Da sehe ich immer noch die Gefahr, dass Arbeit als eine milde Krankheit empfunden wird.“*

**Frithjof Bergmann**

Bergmann geht es um ein politisches Programm, in dem er vor allem eine allgemeine Auseinandersetzung mit der Arbeit an sich als Aspekt gesellschaftlichen Lebens fordert. Er kritisiert unter anderem mehr oder weniger implizit, dass in einer Arbeitswelt, in der **Profit und Wachstum** die obersten Maximen sind, Arbeit in den meisten Fällen auch nur dieser Maxime nutzen soll. Insofern kratzt eine Kritik an der herkömmlichen Form der Arbeit auch an der übergeordneten Form des Wirtschaftens.

Selbstverständlich kann ein einzelnes Unternehmen nicht ad hoc das gesamte globale Wirtschaftssystem umstürzen (wie schon erwähnt, arbeiten wir trotzdem daran...), doch scheint es immerhin eine ganze Generation zu geben, die für solche Weisen der Kritik sehr empfänglich ist. Diese meistens überdurchschnittlich gut ausgebildeten und weltgewandten Menschen sind es, die einem Unternehmen abhanden kommen, wenn nicht zumindest in Ansätzen Elemente freieren Arbeitens umgesetzt werden. Auch hier wird von Arbeitgeber\*innen ein nicht gerade geringer Balanceakt abverlangt. Sie müssen selbstverständlich konkurrenzfähig bleiben, ihre älteren Mitarbeitenden nicht vergraulen, dürfen aber gleichzeitig den Anschluss an jüngere Generationen und ihre Bedürfnisse nicht verlieren.

# ARBEIT UND RAUM



7

Zum Thema New Work gehört auch die Frage nach einem geeigneten Raum der Arbeit. Es ist sicherlich sinnvoll, sich mit innovativen Raumkonzepten vertraut zu machen, um der Idee von New Work näher zu kommen. Es gibt beeindruckende architektonische Entwicklungen und großartige Inneneinrichtungen, um New Work im eigenen Unternehmen zu unterstützen und physisch erlebbar zu machen. Das Kollektiv freeters aus Bonn arbeitet beispielsweise mit den Unternehmen, für die sie Räume entwickeln, über einen längeren Zeitraum eng zusammen und versucht die Unternehmensidentität heraus zu arbeiten, um sie dann in den Betriebsräumen und in der Möbelgestaltung erfahrbar zu machen. Das führt nicht nur dazu, dass das Unternehmen auch nach Innen dauerhaft repräsentiert ist, sondern auch zu einem bewussteren Umgang mit Firmengeschichte und -werten. Doch was geschieht, wenn die Mitarbeiter\*innen das neue **fancy Raumkonzept** ablehnen? Muss man es dann dabei bewenden lassen, wieder die alten, verstaubten Möbel aus der Mottenkiste kramen und sämtliche offenen Räume wieder zumauern? Weil derartige Raumkonzepte oft auch eine signifikante Investition darstellen, überlegen sich Einige einen derartigen Schritt mit Sicherheit zweimal. Bei genauerer Überlegung keimt zudem der Verdacht, dass ein schlecht umgesetztes Raumkonzept genau das darstellt, was Bergmann mit mosaikhafter Umsetzung kritisiert.

Ein zigtausend Euro teures und detailliert geplantes, aber völlig unflexibles Raumkonzept hat in diesem Sinne nichts mit New Work zu tun, sondern erscheint im Gegenteil viel eher als ziemlich teure Verkleidung. So wie die Wandlung eines Unternehmens hin zu einem Modell, in dem Momente von New Work ernsthaft umgesetzt werden, ein Prozess ist, so muss die Entscheidung darüber, wie dieser Wandel stattfinden soll, auch prozessual gedacht werden. Scheitern oder Irrren gilt in klassischen Wirtschaftsmodellen als Kardinalfehler, doch im Kontext von New Work findet auch hier ein Bewusstseinswandel statt. Fehler zu machen, bedeutet demnach, Korrekturen vornehmen zu können und das endgültige Resultat stetig zu verbessern. In einem flexiblen Büro können Möbel angeschafft oder spontan auch wieder abgeschafft werden, je nachdem, wie sich das Unternehmen, das Team, das Projekt oder auch der Geschmack verändert. Nur weil sich ein besonderes Möbelstück als nicht praktikabel herausstellt, heißt das nicht, dass ein Fehler begangen wurde, stattdessen wird diese Erfahrung als lehrreich begriffen und korrigiert. Zu einer innovativen Arbeitswelt und kreativen Prozessen gehören flexible und agile Räume.

# STAY TUNED! STAY CURIOUS!

Was ist die Welt? Was ist das Wesen des Menschen? Die meisten großen Fragen sind so gestellt, dass sich keine abschließende Antwort finden lässt. Trotzdem streifen wir in unseren E-Papers immer wieder Themen, die auf die ganz großen Fragen hinweisen. In dieser Ausgabe ging es um menschliche Arbeit und ihre Bedeutung für den Menschen. Natürlich auch um die kleinen Dinge. In der nächsten Ausgabe soll es um die Welt gehen (wie auch nicht?). Vor allem um die Umwelt und ihren Schutz. Wir widmen uns dort Komplexen im Kontext von: Abfallproduktion, Low Waste, oder Concious Living. Ist die Wegwerf-Mentalität unserer Zeit wirklich ohne Alternative?

