

NEW WORK MIT CODE18

Über Selbstführung zur individuellen Freiheit



Code18

E-BOOKLET



DIE IDEE VON NEW WORK

Individuelle Freiheit

Mit Frithjof Bergmann, dem Begründer der New Work-Bewegung, wurde der Freiheitsbegriff für den schaffenden und erschaffenden Menschen neu definiert und erweitert: Während Mitarbeitende im momentanen Wirtschaftssystem bestenfalls Entscheidungsfreiheiten haben, gewinnen sie bei „New Work“ zusätzlich **Handlungsfreiheit**. Selbststeuerung, Selbstorganisation und Selbstführung rücken in den Mittelpunkt des individuellen und kollektiven Wirkens. So entsteht „**Arbeit, die man wirklich, wirklich will**“.¹

Doch was bedeutet New Work für uns Menschen? Und wie gelingt Selbststeuerung, Selbstorganisation und Selbstführung in Teams und Organisationen?



FORMEN VON NEW WORK

Von Coopetition bis Work-Life-Blending

Moderne Arbeitsformen sind auf dem Vormarsch und werden durch die zunehmende Digitalisierung in der sogenannten **VUCA-Welt**² neu definiert: Co-Working Spaces als Angebot zunehmender Mobilität, Coopetition als flexibler Zusammenschluss mit anderen Wettbewerbern für Synergie und virtuelle Kollaboration über digitale Kommunikationsformen. Gleichzeitig beschleunigt die Corona-Pandemie weitere Umbrüche in der Arbeitswelt – von Kurzarbeit über Mehrarbeit hin zu Homeoffice – was an die **Selbststeuerung, Selbstorganisation und Selbstführung** von Einzelnen, Teams und Organisationen neue Herausforderungen stellt: Wie gelingt die Vermischung von Leben und Arbeit (Work-Life-Blending)? Was vermittelt unserem Wirken Sinn (Purpose)?

¹ Zitat nach Frithjof Bergmann

² V=Volatility, U=Uncertainty, C=Complexity, A=Ambiguity

Die aktuellen Herausforderungen

In der Studienreihe zu „Menschen in der Arbeitswelt 4.0“³ des IAP (Institut für Angewandte Psychologie der ZHAW) wurden 2020 die Interview-Ergebnisse zu New Work publiziert. Dreiviertel der Führung- und Fachkräfte bezeichnen Selbstführung als „omnipräsent / zentral“. Fast alle nutzen Tools zur Selbstführung. Während jedoch vor allem herkömmliche Selbstmanagement-Tools genutzt werden, nennen die Befragten die **kontinuierliche Selbstreflexion** als mit Abstand grössten Erfolgsfaktor der Selbstführung.

Gerade bei den Selbstkompetenzen „werden **Reflexion persönlicher Stärken und Schwächen** sowie eine **gute Selbsteinschätzung** hervorgehoben“ (IAP Studie, 2020, S. 12). Seitens der Organisation wird eine ausgeprägte Selbstführung als klar häufigste Erwartung genannt – sehr deutlich vor z.B. wirtschaftlichem Erfolg oder Fachkompetenz – da davon mehr Motivation, Engagement und Identifikation sowie eine höhere Effizienz, Produktivität und Resilienz erhofft und erzielt wird.

KOLLEKTIVE SELBSTREFLEXION MIT CODE18

Selbstführung für Alle

Während die kontinuierliche Selbstreflexion bei den Arbeitstätigen das klar wichtigste Mittel zur Selbstführung ist, fehlt dessen Nennung in Bezug auf Teams und Organisationen. Weshalb? Die Antwort liegt nahe: Weil bisher kein Instrument zur kollektiven Reflexion existiert! Alle in der Studie genannten Instrumente dienen dem Management von Produktivität. Doch in der neuen Arbeitswelt lautet die Prämisse: „**Die Hauptaufgabe von Management ist die Reflexion.** Reflexion ist etwas höchst Produktives!“⁴

Vor diesem Hintergrund und mit der Vision, Allen ein **effektives, intuitives und ganzheitliches Tool zur kollektiven Selbstreflexion** zugänglich zu machen, ist der Code18 entstanden.



³ <https://www.zhaw.ch/de/psychologie/institute/iap/iap-studie/#c150167>

⁴ Zitat nach Götz Werner (aus dem Film *Die Stille Revolution*)

NEW WORK NACH CORONA

Was zukünftig noch wichtiger sein wird

„Die Anwesenheitspflicht ist abwesend – für immer“ lautet die Überschrift der Kolumne des Zukunftsinstituts⁵ zum Thema „Arbeiten nach Corona“. Innert kürzester Zeit wurden Meetings ins Virtuelle und ganze Arbeitsplätze ins Homeoffice verlagert. Nun befeuert COVID-19 die von Bergmann geforderte Handlungsfreiheit von Arbeitstätigen und stellt so neue Herausforderungen an die Selbststeuerung, Selbstorganisation und Selbstführung.



Gemäss Kühmayer existiert nun ein „Nachholbedarf bei Kompetenz und Kultur“. Kompetenz meint aber nicht etwa Fachkompetenz, sondern eine empathische Führungskultur. Eine verbesserte Beziehungsgestaltung trotz weniger zwischenmenschlichen Interaktionen zu etablieren, wird die Herausforderung von **Remote Führung** und **Management der Neuzeit**.

Für uns Alle in der Arbeitswelt sind spannende Zeiten angebrochen! Die Managementlehre erfindet sich gerade in rasendem Tempo neu und passt sich neuen Gegebenheiten und Bedürfnissen neuer Generationen an. Die **neue Erfolgsformel** lautet: Der Mensch im Mittelpunkt dank Digitalisierung. New Work ist all das, was den Menschen in der Entfaltung stärkt.

Moderne Teams und Organisationen nutzen neue, intuitive und partizipative Managementinstrumente mit Einbindung aller Beteiligten in die Reflexions- und Steuerungsprozesse: Verbundenheit stärken dank (und nicht trotz!) Digitalisierung!

⁵ Titel nach Franz Kühmayer (aus *Arbeiten nach Corona*)