

LIVE ONLINE  
**LUNCH  
TALK**



Tafelspitz  
&  
DENKANSTÖSSE

INTELLEKTUELLE  
KULINARIK

WISSEN IM DIALOG  
ZUR MITTAGSZEIT

09. NOVEMBER 2021  
**MEGATREND  
NEW WORK**

In der dritten Ausgabe von Tafelspitz & Denkanstöße gab es neben dem kulinarischen Denkanstoss in Form des Tafelspitz-Rezeptes wieder jede Menge intellektuelle Denkanstöße. So sprach Sandra Gauer im Interview mit Patrick Rohr über den Megatrend New Work. Doch wie sieht diese schöne neue Arbeitswelt genau aus und gibt es auch Schattenseiten? Die Wirtschafts- und Architekturpsychologin klärte im Gespräch darüber auf, was die neue Art des Arbeitens für uns Menschen

bedeuten kann. Sie stellte sich dabei den spannenden Fragen ihres Publikums zu Herausforderungen und individuellen Faktoren des Menschen in der neuen Arbeitswelt.



**PHONE:** +41 (0)31 352 13 79

**MAIL:** [info@gauer-consulting.com](mailto:info@gauer-consulting.com)

**GAUER**

## **EIN AUSZUG DER GESTELLTEN FRAGEN HIER FÜR SIE ZUSAMMENGEFASST:**

### **Um was geht es beim Megatrend New Work?**

Durch die Digitalisierung und den gesellschaftlichen Wandel werden neue flexible Arbeitsmodelle gefordert. New Work beschreibt eine neue Art des Arbeitens als Trend zur Vielfalt: Vielfalt an Räumlichkeiten, Arbeitsmodellen, Arbeitsorten, Zonen für Zusammenarbeit, Austausch und Interaktionen. Es werden neue Wege eingeschlagen, um kreativere Arbeiten zu verrichten und die Produktivität der einzelnen Mitarbeiter zu steigern. Der Sinnhaftigkeit von Arbeit wird eine neue Bedeutung zugeschrieben.

### **Welche Bedeutung hat Resilienz in Bezug auf neue Arbeitswelten?**

Resilienz spielt eine besonders wichtige Rolle im Zusammenhang mit New Work. Gerade die Veränderung der Arbeitsumgebung kann Stress auslösen. Ausserdem sind Menschen einem zunehmenden Druck ausgesetzt, der sich wiederum auf die Entscheidungsfindung, Produktivität und ihr Wohlbefinden auswirkt. Deshalb ist es umso wichtiger, die Resilienz von Mitarbeitenden zu stärken und sie in diesem Change Prozess zu begleiten. Nur wer resilient genug ist, kann sich an unterschiedlichste Arbeitsplätze anpassen und somit konzentriert und produktiv bleiben. Durch eine erhöhte Resilienz kann man sich neuen Herausforderungen besser stellen und diese leichter bewältigen.



### **Wie kann die Entwicklung von New Work beurteilt werden?**

Durch die Covid-19-Pandemie wurde die Entwicklung von New Work gezwungenermassen beschleunigt. Durch diese Entwicklung wird dem sogenannten «personality based working» mehr Bedeutung zugeschrieben. Dieser Ansatz stellt den Menschen und dessen Selbstwirksamkeit ins Zentrum. Einerseits wird von uns eine leistungsorientierte Arbeitsweise gefordert, andererseits darf die Rolle der räumlichen Gestaltung nicht vergessen werden. Durch die optimale Passung von Mensch und Raum kann eine erhöhte Arbeitseffizienz und Zufriedenheit erzielt werden. Folglich hat die Entwicklung von New Work einen positiven Einfluss auf unsere Arbeitsweise.

### **Tragen digitale Errungenschaften wie das Smartphone nicht auch zu einer Entlastung im Arbeitsalltag bei?**

Ja und Nein. Wenn diese Geräte mit Bedacht genutzt werden, dann ja. Allerdings kann bereits die blosse Präsenz eines Smartphones gemäss einer aktuellen Studie (Ward et.al, 2017) eine enorme Ablenkung für den Menschen darstellen.

### **Was können wir auf einer individuellen Ebene tun, damit Arbeit nicht stresst, sondern glücklich macht?**

Das Zauberwort heisst hier wieder Resilienz. Nicht nur die Mitarbeiter brauchen Resilienz, sondern auch das Unternehmen an sich. Unternehmen sollten auf die Bedürfnisse ihrer Mitarbeiter reagieren. Natürlich sind nicht die Unternehmen allein dafür verantwortlich. Die Mitarbeiter müssen im Gegenzug ihren individuellen Wünschen auf den Grund gehen und diese kommunizieren.



### **Für wen bietet New Work mehr Vor- als Nachteile und welche Menschen tun sich damit schwerer?**

In neuen Arbeitswelten haben es Extrovertierte grundsätzlich leichter. Sie kommen besser mit anderen ins Gespräch und gehen anders mit stressigen Einflussfaktoren um. Bei der Gestaltung von neuen Arbeitswelten gilt es deshalb, unterschiedliche Persönlichkeitstypen und menschliche Bedürfnisse im Change Prozess aktiv einzuplanen. Für eher introvertierte Menschen könnten dies beispielsweise Rückzugsorte oder sogenannte «Quiet areas» für fokussiertes Arbeiten sein.

### **Wie überzeugen Sie Menschen, die wollen, dass «Alles beim Alten» bleibt?**

Um die betreffenden Personen aus ihrer Komfortzone zu kriegen, wird sehr viel Fingerspitzengefühl im Change Prozess benötigt. Die Erfahrung und der Typ des Change Managers spielen hier eine wichtige Rolle. Vorgesetzte sowie Kollegen sollten in diesem Prozess bestmöglich eingebunden werden. Das Motto ist hier vorleben und nicht überreden.



Wir bedanken uns herzlich für Ihre aktive Teilnahme an unserer Livestream Serie «Tafelspitz und Denkanstösse». Sollten Sie noch weitere Fragen zu New Work haben, nehmen Sie jederzeit Kontakt mit uns auf. Bitte schauen Sie sich bei Interesse auch gerne unser Video an.

Wir empfehlen uns auf's Herzlichste,  
Ihr Gauer Consulting Team

**PHONE:** +41 (0)31 352 13 79

**MAIL:** [info@gauer-consulting.com](mailto:info@gauer-consulting.com)

**GAUER**