



# New Work: Megatrend oder schon wieder out?

Arbeiten bedeutet heute längst nicht mehr, 8 Stunden pro Tag bzw. 5 Tage die Woche im Büro zu sitzen: Homeoffice, mobiles Arbeiten, Workation und kooperative Arbeitsumgebungen sind in vielen Unternehmen nach der Corona-Pandemie nicht mehr wegzudenken. Frithjof Bergmann prägte dazu passend bereits in den 1980er-Jahren den Begriff „New Work“ und damit maßgeblich die Forderung nach einem Wandel in der Arbeitswelt. Das New Work-Konzept hat in den letzten Jahren stark an Bedeutung gewonnen, insbesondere vor dem Hintergrund von Veränderungen in der Arbeitswelt durch Digitalisierung und Globalisierung, aber auch den Forderungen der Generation Z nach mehr Work-Life-Balance. Doch was verbirgt sich eigentlich hinter dem Begriff New Work? Wie realistisch ist die Umsetzung dieses Konzeptes in der Praxis? Und welche Chancen und Risiken birgt es für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bzw. Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber?

In dieser Unterrichtseinheit setzen sich die Lernenden mit der Thematik auseinander, klären ausgehend von eigenen Erwartungen mit einem Film und zusätzlichem Material, was das New Work-Konzept ausmacht. Sie stellen das Konzept auf den Prüfstand, um es dann im Hinblick auf persönliche Erwartungen und Relevanz für die eigene berufliche Orientierung zu beurteilen.

## Überblick

<b>Themenbereich</b>	Berufsorientierung, Berufs- und Arbeitswelt
<b>Vorwissen</b>	Digitalisierung
<b>Zeitbedarf</b>	2 Unterrichtsstunden
<b>Methoden</b>	Filmanalyse, Think-Pair-Share
<b>Kompetenzen</b>	Die Schülerinnen und Schüler ... <ul style="list-style-type: none"><li>◆ erarbeiten, welche Merkmale ihr Traum Arbeitsplatz aufweisen sollte.</li><li>◆ analysieren Kernprinzipien des New Work-Konzeptes.</li><li>◆ erörtern Chancen und Risiken des Konzeptes für Unternehmen und Beschäftigte.</li><li>◆ beurteilen, ob das Konzept Relevanz für ihren Arbeitsplatz der Zukunft besitzt.</li></ul>
<b>Schlagworte</b>	Arbeitswelt 4.0, Boundary Management, Digitalisierung, New Work
<b>Autor</b>	Johannes Heuser
<b>Produktion</b>	Klett MINT GmbH (November 2023)



## Sachanalyse: Das New Work-Konzept

Die Arbeitswelt hat sich infolge von Digitalisierung, Globalisierung und nicht zuletzt im Zuge der Corona-Pandemie stark gewandelt. Die jungen Erwachsenen der Generation Z, die zwischen den Jahren 1995 und 2010 geboren wurden, treten langsam ins Berufsleben ein, wissen um den Fachkräftemangel und stellen mit Forderungen nach Selbstverwirklichung und Work-Life-Balance selbstbewusst Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber vor große Herausforderungen, indem sie höhere und andere Ansprüche an Arbeit und die Arbeitsumgebung formulieren. Viele junge Menschen wollen den Beruf nicht mehr zum Mittelpunkt ihres Lebens machen. Sie legen mehr Wert auf die Vereinbarkeit von Arbeit mit anderen Interessen und der Trend geht weg von alten Strukturen hin zu einer neuen Arbeitswelt. Dieser Trend kann mit dem Konzept **New Work** bezeichnet werden. Der New Work-Ansatz wurde bereits in den 1980er-Jahren vom österreichisch-amerikanischen Sozialphilosophen Frithjof Bergmann geprägt. New Work ist ein Ansatz, der sich nicht allein mit der Frage nach dem Sinn der Arbeit beschäftigt, sondern Antworten sucht auf die Frage, wie Arbeitsprozesse in Zukunft gestaltet werden können. Kernprinzipien sind:

- ◆ **Agilität:** schnell anpassbare Strukturen und kollaborative Prozesse (z. B. mit agilem Projektmanagement und in wechselnder, aufgabenbezogener Zusammensetzung)
- ◆ **Digitalität:** digitalisierte Arbeitsprozesse machen Prozesse und Projekte effektiver und transparenter und erleichtern den Zugang zu Informationen und die Kommunikation
- ◆ **Flache Hierarchien: demokratische Führungskultur mit Partizipation** an Entscheidungsprozessen und Zusammenarbeit auf Augenhöhe sowie kurzen Entscheidungswegen
- ◆ **Flexibilität: flexible Arbeitszeiten, flexible Arbeitsorte** (z. B. Gleitzeit, Homeoffice) zur besseren Vereinbarung von Beruf und Privatleben
- ◆ **Individualität:** Selbstbestimmung der Arbeitsweise und persönliche Weiterentwicklung, Lernwille, individuelle Leistungs- und Lernziele werden in eine allgemeine Strategie eingebunden (Feedback-Kultur)
- ◆ **Neue Büroarchitektur: flexible** und kreativitätsfördernde **Arbeitsumgebung** und Arbeitsplatzgestaltung mit Wohlfühlklima, um konzentriertes Arbeiten, aber auch mehr Kollaboration zu ermöglichen

Die berufliche sowie private Selbstverwirklichung stehen im Zentrum der Umgestaltung und das Konzept hat **drei Veränderungsdimensionen:** räumlich, zeitlich und demokratisch. Die räumlichen Umgebungen verändern sich hin zu einem modernen Arbeitsplatz (Open-Space-Office), der weit mehr als ein Ort sein soll, wo Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sich während der Arbeit aufhalten können. Dadurch entstehen neue Arbeitsformen, wie das Homeoffice oder auch die Möglichkeit, remote (zeit- und ortsunabhängig) zu arbeiten, ggf. sogar an einem Urlaubsort (Workation).

New Work greift dabei häufig ineinander mit **Scrum**. Scrum ist ein agiles Projektmanagement-Konzept, das darauf abzielt, komplexe Aufgaben in interdisziplinären Teams durch iterative (d. h. sich wiederholende) und inkrementelle (d. h. aufeinander aufbauende) Arbeitsprozesse zu bewältigen.

New Work setzt auch auf zeitliche Veränderungen, wie etwa flexiblere Arbeitszeiten oder auch die 4-Tage-Woche. Auch der Führungsstil wird im Rahmen des New Work-Konzeptes demokratischer, da gut ausgebildete Mitarbeitende einen kooperativen Führungsstil verlangen, der ihre Fähigkeiten berücksichtigt und sie auf Augenhöhe in Entscheidungen einbindet. Das Konzept bietet **Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern** deutlich mehr Flexibilität und Freiheiten, allerdings auch eine noch stärkere Vermischung von Arbeit und Freizeit. Das bedeutet hohe Anforderungen an die Selbststeuerung und „Boundary Management“, d. h., dass Individuen sich darüber klar werden müssen, welche beruflichen und privaten Rollen sie innehaben und wie sie diese ausführen müssen bzw. wollen.

Es darf allerdings nicht vergessen werden, dass es eine Vielzahl an Tätigkeiten und Branchen gibt, für die New Work überhaupt nicht oder nur in Teilaspekten zur Anwendung kommen kann. Zudem ist das Konzept auch für Unternehmen als **Arbeitgeberinnen bzw. Arbeitgeber** ambivalent: Bisherige oder auch nur vermeintliche „Kontrollmöglichkeiten“ der Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer, die durch die Anwesenheit im Büro einfacher gegeben zu sein schienen, müssen nun durch neue, aufwendige Kontrollmöglichkeiten (z. B. digitale Dokumentation oder Tracking) und v. a. neue Kommunikationsstrategien (z. B. morgendliche Team-Absprachen in Daily Standup-Meetings) sowie Koordinationsstrukturen ersetzt werden. Andererseits

können Unternehmen mit New Work im „War for Talents“ erfolgreich um gefragte Fachkräfte und knappe Talente punkten, als attraktive Arbeitgeberinnen bzw. Arbeitgeber Arbeitskräfte gewinnen und diese ans Unternehmen binden. Ob New Work wirklich die Produktivität steigern und eine bessere Work-Life-Balance sowie Ergebnisse hervorbringen kann, lässt sich wohl erst in den nächsten Jahren sagen. Erste Studien fallen unterschiedlich aus und berichten von Produktivitätssteigerungen aber auch -rückgängen.

#### Literaturhinweise:

Herenz, Gordon (2023): 6 Faktoren, die New Work ausmachen, in: Trend Report. <https://trendreport.de/6-faktoren-die-new-work-ausmachen/> (aufgerufen am 31.08.2023)

Kohl, Nina und Anna-Maria Sperber (2022): New Work in der Praxis – Erfahrungen und Beispiele aus Unternehmen. Zu finden unter: <https://link.springer.com/article/10.1365/s40702-022-00889-2> (aufgerufen am 31.08.2023)

Mai, Jochen (2022): New Work: Definition, Modelle, Kritik. Zu finden unter: <https://karrierebibel.de/new-work/> (aufgerufen am 31.08.2023)

## Unterrichtsverlauf

Zeit	Phase	Inhalte	Materialien	Tipps / Hinweise
<b>1. Unterrichtsstunde: Mit dem New Work Konzept auf dem Weg zum Traumarbeitsplatz?</b>				
10'	<b>Einstieg I</b>	Die SuS nehmen die Arbeitnehmenden-Sicht ein und äußern Wünsche bezüglich zukünftiger Arbeitsbedingungen.	<b>M1</b> Traumarbeitsplatz?	<b>Methode:</b> <b>Think-Pair-Share</b>
20'	<b>Erarbeitung I</b>	Die SuS erarbeiten die Aspekte sowie Chancen und Risiken von New Work aus Sicht der Arbeitnehmenden.	<b>Film:</b> <b>Berufsorientierung:</b> <b>Einfach anders arbeiten</b>  <b>Arbeitsblatt:</b> New Work in a nutshell	<b>Methode:</b> <b>Filmanalyse</b>  Einzelarbeit, Partnerarbeit
10'	<b>Sicherung I</b>	Die SuS diskutieren das New Work-Konzept im Plenum anhand der Filmnotizen auf dem Arbeitsblatt. Offene Punkte werden geklärt und wichtige Aspekte im Tafelbild gesichert.	Tafelbild a) und b) Arbeitnehmer-Teil	je nach Lerngruppe und Zeit
5'	<b>Vertiefung I</b>	Die SuS geben eine Zwischenbewertung des New Work-Konzeptes aus individueller Arbeitnehmer-Sicht ab.	Digitale Umfrage	Unterrichtsgespräch
<b>2. Unterrichtsstunde: New Work im Check: Nur ein kurzfristiger Megatrend?</b>				
5'	<b>Einstieg II</b>	Die SuS analysieren eine Statistik zu Umsetzung und Schwerpunkte von New Work in Deutschland.	<b>M2a</b> New Work im Check: Verbreitung von New Work-Maßnahmen  <b>M2b</b> New Work im Check: Wünsche und Ansprüche an die Arbeit	Partnerarbeit
15'	<b>Erarbeitung II</b>	Die SuS wechseln die Perspektive und erarbeiten die Aspekte von New Work aus Sicht der Arbeitgebenden.	<b>M2c</b> New Work im Check: Grenzen	Einzelarbeit
10'	<b>Sicherung II</b>	Die SuS klären offene Punkte im Plenum.	Tafelbild b) Arbeitgeber-Teil	Präsentation, Besprechung oder Vergleich der Tabellen mit dem Tafelbild, je nach Lerngruppe und Zeit
15'	<b>Vertiefung II</b>	Die SuS bewerten das New Work-Konzept und ziehen ihr individuelles Fazit.	<b>M3</b> New Work: Megatrend oder schon längst überholt? Zwei Meinungen	<b>Methode:</b> <b>Positionslinie</b>  Kann auch als digitale Umfrage durchgeführt werden.

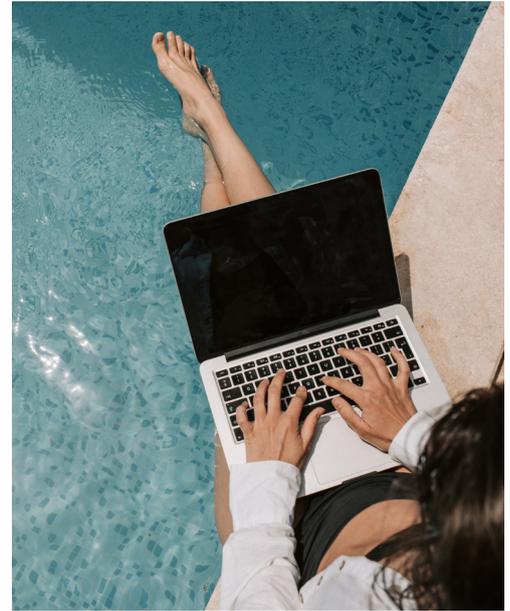
## M1

## Traumarbeitsplatz?



## „Workation“:

Arbeiten, wo andere Urlaub machen?  
Das Schachtelwort aus den beiden englischen Begriffen „work“ und „vacation“ drückt die Verbindung von Arbeit und Urlaub aus, d. h., dass der Arbeitsort an einen „schönen“ Ort verlegt wird.



© pexels.com/Vlada Karpovich

## Aufgabe

1

- a) Erstellen Sie eine Liste mit Ihren Anforderungen an Ihren Traumarbeitsplatz. Legen Sie dabei den Fokus auf die Arbeitsbedingungen Ihres perfekten Arbeitsplatzes (nicht auf „was“, d. h. den Job selbst)!
- b) Tauschen Sie zu zweit Ihre Listen aus. Wo entdecken Sie Gemeinsamkeiten, wo Unterschiede? Besprechen Sie Ihre Ergebnisse in Ihrer Lerngruppe.

**Film: Berufsorientierung: Einfach anders arbeiten**

Frische Obstkörbe, Co-Working Spaces, Workation-Angebote, Yoga am Arbeitsplatz oder Homeoffice – das und noch viel mehr wünschen sich viele junge Mitarbeitende für ihren Arbeitsplatz der Zukunft.

Welche Chancen und Risiken bietet diese neue Form des Arbeitens? Diese Frage hat sich auch Selma gestellt und geht auf die Suche nach Antworten.

### Arbeitsblatt: New Work in a nutshell

New Work ist ein Konzept, das als Sammelbegriff viele Ansätze bündelt mit dem Kern einen Gegenentwurf zur „alten“ Arbeitswelt mit eher streng geordneten Strukturen und Leistungsvorgaben. Es setzt dabei u. a. auf folgende Faktoren:

Flexibilität	Individualität	Flache Hierarchien	Neue Arbeitsplatz-architektur	Neue Kompetenzen

Chancen für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer	Herausforderungen für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer



#### Digitale Umfrage: Positionslinie

Wie positionieren Sie sich zu der am Whiteboard angezeigten Fragestellung: Stimmen Sie ihr zu, lehnen Sie sie ab oder liegt Ihre Meinung irgendwo dazwischen? Nutzen Sie Ihr mobiles Endgerät, um sich zu positionieren. Senden Sie Ihre Eingabe ab. Ihre Positionierung wird anschließend – gemeinsam mit den abgesendeten Ergebnissen Ihrer Mitschülerinnen und Mitschüler – an der Leinwand angezeigt.

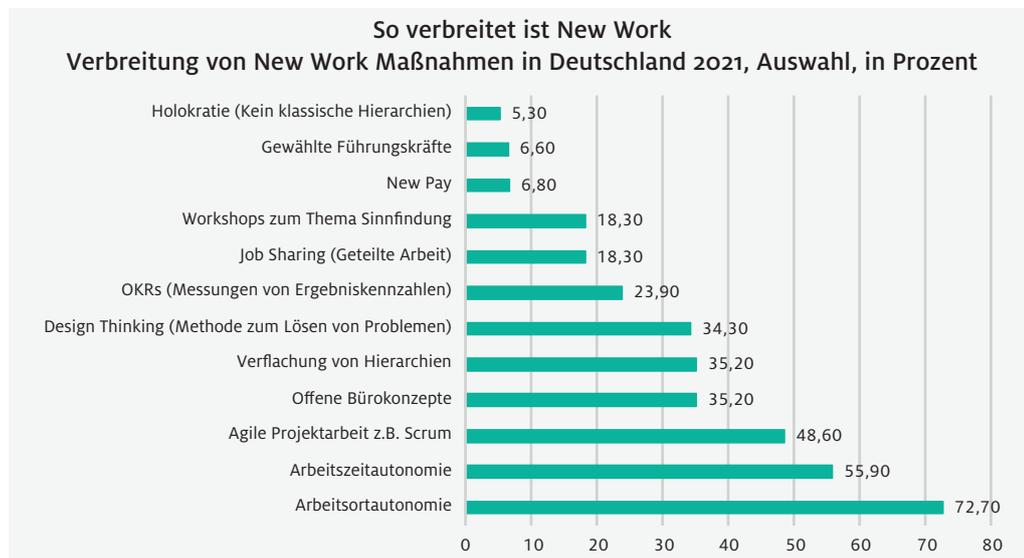
#### Aufgabe

2

- a) Schauen Sie sich den Film an und machen Sie sich dabei Notizen auf diesem Arbeitsblatt.
- b) Diskutieren Sie erst zu zweit und anschließend im Plenum anhand Ihrer Notizen auf diesem Arbeitsblatt Chancen und Risiken der New Work-Aspekte aus Sicht der Arbeitnehmenden.
- c) Ihre Zwischenbewertung: New Work – Ja, so will ich arbeiten! New Work – Nein, so lieber nicht! Nutzen Sie dazu die digitale Umfrage.

## M2a

## New Work im Check: Verbreitung von New Work-Maßnahmen



nach Handelsblatt: <https://www.handelsblatt.com/karriere/management-philosophie-die-new-work-luege-warum-die-verheissung-der-neuen-arbeitswelt-nicht-haelt-was-sie-verspricht/27748134.html>

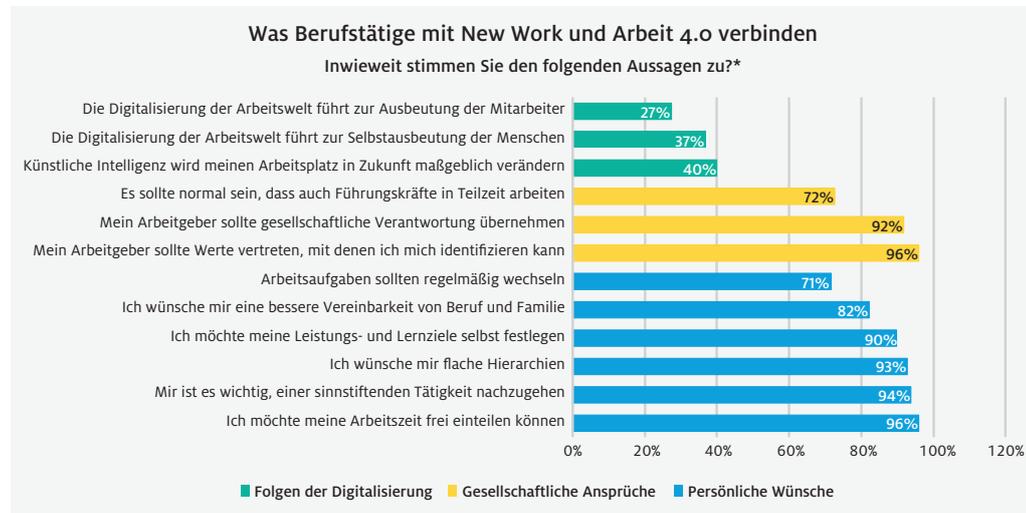
**Hinweis:** Befragte Unternehmen, in denen der Einsatz von New Work Elementen möglich ist. In einigen Branchen ist dies nicht, oder nur sehr schwierig möglich, z. B. in der Produktion oder im Gesundheitswesen, weil dort nicht ortsunabhängig gearbeitet werden kann. Einzelne Aspekte von New Work sind jedoch überall umsetzbar.

## Aufgabe

- 3 a) Analysieren Sie die Statistik M2a im Hinblick auf die Verbreitung einzelner New Work-Aspekte in Deutschland.
- b) Tauschen Sie sich zu zweit über M2a und M2b aus.

## M2b

## New Work im Check: Wünsche und Ansprüche an die Arbeit



Alle befragten Erwerbstätigen (n = 1.002)

\* Angaben für „stimme voll und ganz zu“ und „stimme eher zu“

nach Bitkom <https://www.bitkom.org/Presse/Presseinformation/New-Work-jeder-Zweite-will-Vertrauensarbeitszeit-und-Recht-auf-Homeoffice>



Der Begriff **Arbeit 4.0** greift die Diskussion über die vierte industrielle Revolution, bei der mithilfe von Informationstechnologien Menschen, Maschinen und Produkte direkt miteinander vernetzt werden („Industrie 4.0“) auf. Arbeit 4.0 legt dabei aber den Schwerpunkt auf Arbeitsformen und Arbeitsverhältnisse.

## Aufgabe

- 4** a) Analysieren Sie die Statistik M2b im Hinblick auf die Relevanz einzelner New Work-Aspekte.  
b) Tauschen Sie sich zu zweit aus: Welche Wünsche und Ansprüche teilen Sie, welche nicht?

## M2c

## New Work im Check: Grenzen

Amazon, Apple, Google, die Facebook-Mutter Meta, Microsoft und jetzt Zoom: Ausgerechnet der Spezialist für Videokonferenzen, der seit Corona nicht mehr wegzudenken ist aus den Homeoffices dieser Welt, holt seine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zurück ins Büro – zumindest für zwei Tage pro Woche. Nach der Entlassungswelle im Silicon Valley kann es gut sein, dass manche Tech-Firmen die „Return to hub“-Order nutzen, um möglichst günstig Personal abzubauen. So teilte Amazon seiner Belegschaft kurzerhand mit, dass diejenigen, die nicht regelmäßig an den zentralen Standort („hub“) kommen können oder möchten, der ihrem Team zugewiesen wurde, entweder in ein neues Team wechseln müssen oder als „freiwilliger Austritt“ gelten. Und sicher wollen auch die leeren Büros gefüllt werden und die teure Miete wert sein. Trotzdem ist sie sofort wieder da, die große Frage: War es das jetzt schon wieder mit der schönen neuen (heimeligen) Arbeitswelt? Die Antwort lautet: ja, ein Stück weit schon. Und das ist auch gut so, denn ganz so schön ist sie eben nicht, weil in vielen Unternehmen nach wie vor eine große Unsicherheit herrscht. Auch wenn es so gar nicht nach New Work und Aufbruch in die Zukunft der Arbeit klingt: Freiheit und Flexibilität brauchen Grenzen, sprich Regeln. Sie sind längst nicht nur im Sinne des Unternehmens, sondern auch im Sinne der Menschen, die es ausmachen.

Viele Menschen haben ein gutes Gespür dafür, was gut für sie ist, auch im Job. Daran besteht kein Zweifel. Das heißt aber noch lange nicht, dass sie sich auch immer daran halten. Wer hat sich nicht schon einmal dabei ertappt, dass er/sie wusste, dass es besser wäre, ins Büro zu gehen – und ist dann doch zu Hause geblieben. Oft gar nicht mal aus dem Drang nach Optimierung der eigenen Zeit, aus Bequemlichkeit oder gar Unlust, sondern weil der Arbeitstag so voll und verdichtet ist.

Es ist eine einfache, aber gefährliche Rechnung: In dem kurzen Moment der Abwägung erscheint jede Minute Arbeitszeit, die frei wird, als Gewinn – weil der Platz im Desksharing-System nicht gebucht werden muss, das Butterbrot gegen den Hunger schnell zwischendurch geschmiert ist oder das Pendeln wegfällt. Und sie erscheint wichtiger als das gemeinsame Meeting oder Mittagessen. Diese Minute zahlt sich sofort aus, die Diskussionen und Ideen, die sich auf dem Weg zurück an den Schreibtisch, im Aufzug oder in der Kantine ergeben, nicht unbedingt. Es ist für viele leichter, dem kurzfristigen Druck nachzugeben, als die mittelfristige Investition in ihr Netzwerk, ihre Kreativität oder auch das eigene Wohlbefinden zu sehen.



© Pexels.com/ CoWomen

Fakt aber ist: Verbindungen prägen das Zusammensein, auch im beruflichen Kontext. Wenn jeder und jede zu Hause arbeiten kann, wann und wie oft er/sie möchte, wird das Gros der Unternehmen nicht funktionieren. Es ist ähnlich wie im Leben: Was der Einzelne will, das ist nicht immer das Beste für die Gemeinschaft – und jedes Unternehmen sollte eine Gemeinschaft sein. Der Mensch ist und bleibt nun einmal ein soziales Wesen, das auch im Job ein übergeordnetes soziales Gefüge mit Werten braucht, um sich wirksam zu entfalten und effektiv zu sein. Und das lebt auch von Begegnungen im Konferenzraum, auf dem Flur, in der Kaffeeküche.

Dazu kommt, dass längst nicht jeder Mitarbeiter die Kompetenzen hat, um im Homeoffice genauso produktiv zu sein wie im Büro. Nicht jeder kann seinen Tagesablauf effizient planen, sich selbst und andere organisieren, die richtigen Prioritäten setzen, sich motivieren und vor allem auch abgrenzen. Das alles lässt sich lernen, aber hier hat das Büro als physischer Ort eine wichtige Funktion zur (Selbst-)Regulierung. Wenn die Kolleginnen und Kollegen um 9.00 Uhr morgens mit der Tasse in der Hand alle da sind und loslegen oder um 12.30 Uhr in die Kantine und danach um den Block gehen, dann gibt das Orientierung, Struktur und Teamgefühl.

Das soll nicht heißen, dass alle wieder rund um die Uhr im Büro sein müssen. Zumal viele Teams über verschiedene Standorte in Deutschland oder der Welt verteilt sitzen. Nach einer Studie des Ifo-Instituts können die deutschen Arbeitnehmer im europäischen Vergleich besonders viel von zu Hause aus arbeiten, im Schnitt gut einen Tag pro Woche. Selbst ein Tag mehr wäre in Ordnung. Aber genauso wie es in vielen Firmen Richtlinien für Compliance, Datenschutz, Tools oder Dienstreisen gibt, braucht es feste Vereinbarungen für die Zusammenarbeit, mobil wie im Büro. Dabei sind allen voran die Unternehmen gefragt, denn sie müssen die richtigen Bedingungen schaffen. Wenn Bürorückkehrer ellenlange Updates auf ihren Computern aushalten müssen oder

auf der Etage weit und breit allein sind, dann bringt das niemandem etwas.

90 Und am Ende steht und fällt es mit zwei wesentlichen Dingen: Wertschätzung und psychologische Sicherheit. Ist das Büro ein Ort, an dem man von Kollegen und Chefs

gesehen, verstanden und auf Augenhöhe behandelt wird – mit einer Arbeitsatmosphäre, in der man, ohne negative Konsequenzen zu fürchten, anderer Meinung sein und Fehler zugeben kann, kommt man gern rein. Auch wenn es vermeintlich mehr kostet als nützt.

Quelle: Kirsten Ludowig: Zurück ins Büro. Die Grenzen von New Work, Handelsblatt print: Heft 154/2023 vom 11.08.2023, [https://archiv.handelsblatt.com/document/HB\\_\\_1AD7A907-EF16-425E-83AF-612E87B2552C%7CHBPM\\_\\_1AD7A907-EF16-425E-83AF-612E87B2552C](https://archiv.handelsblatt.com/document/HB__1AD7A907-EF16-425E-83AF-612E87B2552C%7CHBPM__1AD7A907-EF16-425E-83AF-612E87B2552C)

## Aufgabe

- 5**
- Arbeiten Sie aus M2c heraus, welche Aspekte von New Work von Kirsten Ludowig eher kritisch gesehen werden.
  - Erörtern Sie ausgehend vom Film und Ihren Notizen dazu Chancen und Risiken der New Work-Aspekte aus Sicht der Arbeitgebenden.
  - Vertiefende Hausaufgabe als Schreibaufgabe:** Verfassen Sie eine Antwort an Kirsten Ludowig aus Sicht einer vom New Work Konzept überzeugten Arbeitnehmerin oder eines Arbeitnehmers.

## M3a/b

## New Work: Megatrend oder schon längst überholt? Zwei Meinungen

**M3a:** „New Work ist neben dem demografischen Wandel, der Dekarbonisierung und der anbrechenden Ära der Künstlichen Intelligenz einer der prägenden **Megatrends** der Arbeitswelt.“

Jutta Rump, Direktorin des Instituts für Beschäftigung und Employability (IBE) in Ludwigshafen.

Quelle: Handelsblatt: So gelingt die New-Work-Revolution. 24.03.2023.

**M3b:** „Punk is dead. New Work ist es auch. [...] „Ihr [Arbeitnehmer] wollt Incentives? Ihr wollt eine hippe Kantine, ein schönes Firmenauto (Tesla muss schon sein), ein super sicheres Gehalt, Urlaubs- und Weihnachtsgeld, Obstkörbe und Sabbaticals und ein geiles Office in der City – und ein bisschen Selbstbestimmung? Merkt ihr selber, oder? [...] Was [New Work Gründervater Frithjof] Bergmann verlangte, war Selbstbestimmung durch Selbstverantwortung. Ein unternehmerisches Leben, das nicht risikofrei ist und auch nicht bequem, das Nein sagen kann, wenn es richtig ist und das sich nicht billig manipulieren lässt. Kein Leben für Mitmacher, sondern eins für Selbermacher, im besten Sinne, für freie Menschen.“

Wolf Lotter, Journalist und Autor.

Quelle: WirtschaftsWoche: New Work is dead. 24.6.2023

## Aufgabe

- 6**
- Lesen Sie die Statements in den zwei Ecken des Klassenzimmers: Positionieren Sie sich dann bei der Aussage, die Sie eher teilen. Tauschen Sie sich mit den Nebenstehenden aus: Warum stehen Sie hier? Wie beurteilen Sie den Ansatz? Was überzeugt Sie am New Work Konzept? Was sehen Sie kritisch?
  - Ziehen Sie Ihr persönliches Fazit: New Work: Der Weg zum Traumarbeitsplatz? Ist dies etwas, wonach Sie im nächsten Vorstellungsgespräch fragen werden?