



NEW WORK: DIESE BRANCHEN SIND FIT FÜR DIE ARBEITSWELT VON MORGEN

Was ist New Work?

„New Work“ ist ein Sammelbegriff, der viele Ansätze vereint. Der gemeinsame Nenner: Ein Gegenentwurf zur alten Arbeitswelt, die für strenge Strukturen und Leistungsvorgaben steht.

Was soll erreicht werden?

Das übergeordnete Ziel der New-Work-Ansätze ist eine Arbeitswelt, in der sich Menschen frei entfalten, selbstständig handeln und in der Gemeinschaft etwas Sinnvolles erreichen können.

Flexibilität

Flexible Arbeitszeiten, -orte und -plätze ermöglichen effektives und an verschiedene Situationen angepasstes Arbeiten.

Flache Hierarchien

Eine moderne, demokratische Führungskultur ermöglicht die Zusammenarbeit auf Augenhöhe bei kurzen Entscheidungswegen.

Agilität

Strukturen und Prozesse werden so gestaltet, dass sie auf unvorhergesehene Ereignisse oder neue Anforderungen angepasst werden können.



6 FAKTOREN VON NEW WORK



Digitalisierung

Dank digitalisierter Arbeitsprozesse und -umgebungen wird Arbeit effektiver und transparenter.

Individualität

Mitarbeiter legen Leistungs- und Lernziele sowie Arbeitszeiten selbstständig fest und werden in die Strategieentwicklung eingebunden.

Neue Bürokonzepte

Arbeitsumgebungen sind flexibel und kreativitätsfördernd.

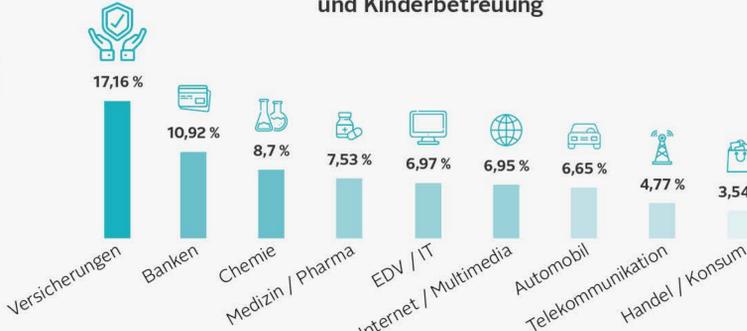


FLEXIBILITÄT ALS FAKTOR DER NEW-WORK-BEWEGUNG

Von der Möglichkeit, den Arbeitsort selbst zu bestimmen, über die freie Zeiteinteilung, bis hin zu Kinderbetreuungsangeboten: In welchen Branchen sind Modelle zur flexiblen Gestaltung des Arbeitsalltags vorhanden?

Angebote wie Homeoffice, flexible Arbeitszeiten und Kinderbetreuung

Die **Versicherungsbranche** ist mit **17,16 %** Vorreiter bei Angeboten zur flexiblen Arbeitseinteilung.



Quelle: Kununu Ranking „Beruf und Familie: In diesen Branchen klappt's“ 2017

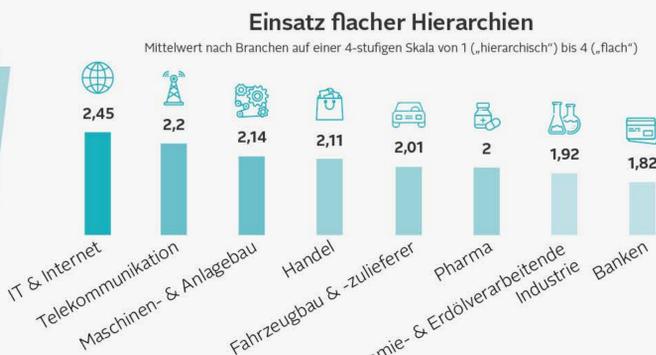


FLACHE HIERARCHIEN ALS FAKTOR DER NEW-WORK-BEWEGUNG

Flache Hierarchien verkürzen Entscheidungswege und zielen auf die Eigeninitiative der Mitarbeiter ab. In welchen Branchen werden flache Organisationsstrukturen bereits gelebt und wo herrschen nach wie vor steile Hierarchien vor?

Führungskräfte schätzen ihre Organisationsstruktur eher als flach ein als **Fachkräfte** (37 % vs. 32 %).

Flache Organisationsstrukturen existieren in der **IT- und Internetbranche** am häufigsten. Im **Bankwesen** dagegen geht es eher hierarchisch zu.



n=13.500

Quelle: Kienbaum & StepStone: Leadership Survey 2018: Die Kunst des Arbeitens in der Digitalen Revolution



AGILITÄT ALS FAKTOR DER NEW-WORK-BEWEGUNG

Proaktiv statt reaktiv: Agile Unternehmen gestalten ihre Strukturen und Prozesse so flexibel, dass sie schnell angepasst werden können. Die Fähigkeit, aus Erfahrungen zu lernen und dieses Wissen in neuen Situationen anzuwenden, wird als Lernagilität bezeichnet – wie schneiden Führungskräfte in unterschiedlichen Branchen hierbei ab?

Lernagilität von Führungskräften

Wert beschreibt Vergleich zur Norm. Beispiel: Ein Ergebnis von 60 bedeutet, dass diese Person eine höhere Ausprägung dieses Faktors der Lernagilität zeigt als 60 Prozent der Führungskräfte, die auch an diesem Assessment teilgenommen haben.

Die höchste Lernagilität wurde bei Führungskräften der **Pharmaindustrie** festgestellt, die geringste im Bereich **Automobil**.



n=1.223

Quelle: Korn/Ferry: Agilitätsbetrachtung deutscher Führungskräfte 2018 – Branchenvergleich



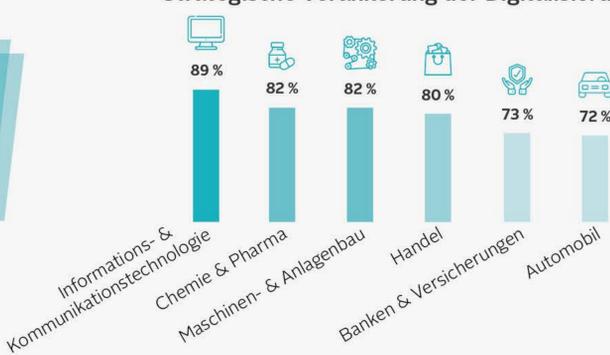
DIGITALISIERUNG ALS FAKTOR DER NEW-WORK-BEWEGUNG

Die Digitalisierung von Arbeitsprozessen und -umgebungen ermöglicht effektives, teamübergreifendes und transparentes Arbeiten. Welche Branchen meinen es ernst mit der digitalen Transformation?

Für **50 %** der Unternehmen stellen Anforderungen an die **IT-Sicherheit** eine Hürde auf dem Weg zur digitalen Transformation dar.

Bei **89 %** der **IT- und Kommunikationsunternehmen** ist die Digitalisierung strategisch verankert.

Strategische Verankerung der Digitalisierung



n=954

Quelle: Tata Consultancy Services (TCS) und Bitkom Research: Trendstudie "Unterwegs zu digitalen Welten" 2018