

In Ziemetshausen wird die Arbeit der Zukunft aufgezeigt

Wie das (Büro)-Arbeiten in Zukunft aussehen wird, darüber informierten Experten bei einer Impulsveranstaltung in Ziemetshausen. Dabei sprach auch ein Kenner der Szene.

Von Gertrud Adlassnig

Landkreis Günzburg „New Work – Neue Arbeitsorte, -räume, -zeiten“ Unter diesem Titel hatte der Geschäftsführer des Regionalmarketings Landkreis Günzburg (RMG), Axel Egermann, im Rahmen des Bereichs Wirtschaftsförderung, zur Impulsveranstaltung nach Ziemetshausen in die Firma Holzbau Aumann eingeladen. Rund hundert Entscheidungsträger regionaler Betriebe waren gekommen, um sich von Fachleuten aus Marburg und München mit den Ideen und Möglichkeiten zur künftigen Gestaltung der Arbeitswelt inspirieren zu lassen. Dazu hatten die Veranstalter auch Praktiker geladen, die in Vortrag und lockerem Gespräch über ihre betrieblichen Gestaltungen moderner Arbeitswelt informierten.

Mit harten Daten stellte Josef Rother von der Gesellschaft für angewandte Kommunalforschung (GEFAK) aus Marburg klar, dass „New Work“, also neue Formen des Arbeitens, nicht mehr eine hippe Idee von Großstädtern ist, sondern auf breiter Front auch in der Fläche mehr und mehr an Bedeutung gewinnt. Um die Ausführungen Rother zu untermauern und in den Gegebenheiten im Landkreis zu spiegeln, hatte die RMG eine interaktive Umfrage zu verschiedenen Bereichen des New Works erarbeitet und direkt mit den Anwesenden ausgeführt. Darin zeigte sich, dass die Unternehmen derzeit verstärkt an flexiblen Arbeitszeiten, mobilem Arbeiten, weiterer Digitalisierung, neuer Unternehmenskultur und neuem Fokus auf „soft skills“ arbeiten, und damit den Anforderungen der sich wandelnden Arbeitswelt begegnen.

Besonders die Corona-Zeit habe den Wandel massiv beschleunigt und damit auch das Thema „dritte Arbeitsorte“ aufs Tapet gebracht. Gemeint sind damit Räume, die weder zu Hause noch im Betrieb liegen, sondern wohnortnah für Mitarbeiter erreichbar sind. Diese Arbeitsstätten, sind sich die Fachleute sicher, werden in Zukunft an Bedeutung gewinnen. Josef Rother zeigte datenbasiert, dass dritte Arbeitsorte sowohl Arbeitnehmern als auch Arbeitgebern Vorteile



Zum Thema New Work - Neues Arbeiten gestalteten sie ein Fachgespräch (von links) Theodor Aumann, Dagmar Derck, Stefanie Conzelmann, Josef Rother, Angela Mändle, Axel Egermann, Christoph Ganz, Claudia Brandstädter, Ramona Burghard und Samir Ayoub. Foto: Tobias Atzkern für Regionalmarketing Günzburg

bringen. Für die Angestellten bringen kürzere Arbeitswege mehr Zufriedenheit, die Umwelt wird entlastet, im Vergleich zum Homeoffice können an dritten Arbeitsorten Arbeitsschutzrichtlinien besser realisiert werden, es herrscht eine professionelle Arbeitsumgebung und Beruf und Privates sind getrennt. Der Arbeitgeber kann teuren Raum einsparen und darf durch inspirierendes Arbeitsumfeld mehr Kreativität erwarten, und wie Samir Ayoub, Hauptredner der Veranstaltung, betont, damit auch eine engere Bindung der Mitarbeiter an das Unternehmen.

Gerade hierin sieht Ayoub, einer der führenden und vielfach ausgezeichneten Köpfe in der Gestaltung und Umsetzung von „New Work“ in München, ein tragendes Argument. Die Loyalität der Arbeitnehmer sei laut Umfragen so schwach wie nie. Die Hälfte der 30- bis 39-Jährigen sei bereit, den Arbeitgeber zu wechseln. In einer Zeit des Fachkräftemangels ein massives Problem. New Work ist nur für Menschen außerhalb von Produktion oder Service möglich, doch über 30 der rund 50 Millionen Beschäftigten in Deutschland gehören zu den Büroarbeitern. Für die las-

sen sich neue Strategien entwickeln und umsetzen. Ayoub wies auf massive Defizite in Büros hin. „Im Handwerk ist es selbstverständlich, dass den Mitarbeitern perfektes Werkzeug zur Verfügung gestellt wird, mit dem sie gute Ergebnisse erzielen können.“ In der „Wissensarbeit aber liegt die Ausstattung im Argen: Ergonomie, Arbeitsatmosphäre, technische Ausstattung passen oft nicht für die Menschen, die dort arbeiten. Unternehmen zahlen für Leerstände, verursacht durch Teilzeit, Urlaub, Homeoffice, zu groß dimensionierte Besprechungsräume entstehen, was ökonomisch wie ökologisch falsch ist. Der Leerstand in Firmen betrage derzeit rund 50 Prozent der Fläche, eine Flächenverschwendung, die angesichts der hohen CO₂-Belastung von Gebäuden nicht mehr vertretbar sei. Doch auch der psychologische Effekt von Räumen spielt in der Arbeitswelt eine große Rolle. „New Office“, neu gedachte Arbeitswelten, will den Bedürfnissen modernen Arbeitens gerecht werden durch unterschiedliche Funktionsräume, Arbeitsplätze, die nicht mehr nur einer Person zugewiesen sind. Wer ins Unternehmen

kommt, holt seine Arbeitsmaterialien aus seinem persönlichen Schrank und sucht sich einen Platz. Wer ungestört telefonieren muss, begibt sich in schallgeschützte kleine Räume, wer im Team arbeitet, findet in größeren Einheiten bei Kollegen seinen Platz.

Eine moderne Gestaltung der Arbeitswelt verbindet das Büro im Unternehmen mit dem Homeoffice und dem 3. Arbeitsort.

Diese Transformation muss allerdings von allen Beteiligten getragen werden. Um erfolgreich in einer künftigen Arbeitswelt zu sein, reicht es nicht, die äußeren Umstände zu ändern. Es muss sich auch die Struktur des Unternehmens anpassen. Veraltete hierarchische Strukturen gilt es aufzubrechen, Arbeitnehmer müssen an Entscheidungen aber auch an Verantwortung partizipieren. Die neue Arbeitswelt müsse als Ganzheit gesehen werden, fordert Ayoub in seinem Fazit, dabei sollen Organisation, Räumlichkeit, Technologie bedacht werden, aber der Mensch immer im Mittelpunkt stehen.

Ein weiterer Aspekt der modernen Arbeitswelt ist die Arbeitszeit.

Immer mehr Beschäftigte setzen auf flexible Arbeitszeiten. Ob 4-Tage-Woche, Gleitzeit, verschiedene Arbeitszeitmodelle, in einer modernen, mobilen Gesellschaft lassen sich starre Arbeitszeiten in vielen Wirtschaftsbereichen nicht mehr überzeugend rechtfertigen. Dass ein Mehr an Flexibilität auch in Handwerksbetrieben und im Handel möglich sein kann, erläuterte Claudia Brandstädter, die Chefin von e-koris, einem Friedberger Betrieb, der mit dem Innovationspreis Vereinbarkeit Familie und Beruf ausgezeichnet wurde. Das Unternehmen hat, zunächst bedingt durch Corona, alte patriarchalische Strukturen aufgebrochen und neue Wege eingeschlagen. Das sei nicht für alle Mitarbeiter von vornherein wünschenswert gewesen. Man habe deshalb die strukturellen Veränderungen mit einer Probezeit von drei Monaten begonnen. Dass die neue Organisationsstruktur, bei der die Angestellten monatlich das zu ihnen passende Arbeitszeitmodell wählen können, letztlich für alle ein Gewinn war, verdankt sie auch einer intensiven Kommunikation aller Beteiligten miteinander mit einem offenen Austausch der Meinungen und Bedürfnisse und der Bereitschaft des Unternehmens, einen erhöhten Planungsaufwand hinzunehmen. Dafür, so Claudia Brandstädter, habe sich die Arbeitssituation für alle Seiten verbessert. Durch eine Vier-Tage-Woche kann das Unternehmen unerwartet viel Nebenkosten einsparen, die Belegschaft ist sehr solidarisch, loyal zum Unternehmen, unterstützend und flexibel untereinander. Ein zweiwöchentliches Feedback kontrolliert diese Entwicklung, die das hohe Maß an Zufriedenheit dokumentiert. Wie Arbeitszeitmodelle in verschiedenen Branchen möglich werden, schilderten zum Schluss der Veranstaltung Verantwortliche aus der Region: aus dem Wirtschaftszweig Handel, Christoph Ganz, aus dem Bereich Bau, Stefanie Conzelmann, für den Maschinenbau, Ramona Burghard und aus dem Bereich Kliniken, Angela Mändle. Impressionen von der Veranstaltung gibt es auch auf der Seite www.guenzburg-meinlandkreis.de/Zukunft-derArbeit-im-Internet.