



SIEMENS

„Wir wollen weg von verbindlicher Präsenz im Büro und uns stattdessen an Ergebnissen orientieren.“

Axel Schultz, Sprecher der Siemens-Niederlassung Berlin/Brandenburg, zu den Siemens-Plänen rund um „New Work“

Stichwort „New Work“ – welche Maßnahmen planen Sie und Ihr Unternehmen konkret?

Die Pandemie hat uns gezeigt, was bereits möglich ist: virtuelle Messen mit Tausenden Besucherinnen und Besuchern oder Workshops, die komplett digital stattfinden. Auch die Arbeit mit unseren Kundinnen und Kunden kennt in vielen Bereichen keine örtlichen Grenzen mehr. Im Sommer 2020 haben wir deshalb entschieden: Diese Flexibilität wollen wir auch nach der Pandemie beibehalten.

Wir wollen, weltweit und dauerhaft, zwei bis drei Tage pro Woche mobiles Arbeiten für unsere Mitarbeitenden ermöglichen – wo immer es sinnvoll und machbar ist. Das ist unser „New Normal Working Model“.

In Deutschland sind es circa 45.000 Kolleginnen und Kollegen, die so die Möglichkeit haben werden, in Abstimmung mit ihren Führungskräften zu entscheiden, von wo sie arbeiten möchten. So wollen wir weg von verbindlicher Präsenz im Büro und uns stattdessen an Ergebnissen orientieren. Das setzt Vertrauen und auch Eigenverantwortung voraus.

Welchen Benefit versprechen Sie sich von diesen Maßnahmen?

Wir sind davon überzeugt, dass uns das hybride Arbeiten viele Vorteile bieten wird – wie die Freiheit, den Arbeitsalltag flexibler

zu gestalten und so zum Beispiel mehr Zeit mit der Familie verbringen zu können.

Darüber hinaus wollen wir Arbeitsplätze der Zukunft gestalten und neue Talente für uns gewinnen. Wir können zeigen, dass Digitalisierung ein Teil unserer DNA ist, die wir auch nach außen tragen. Nicht zuletzt können wir als Unternehmen CO₂ einsparen, indem wir weniger fahren und fliegen.

„Wir alle müssen daran arbeiten, die neue Arbeitswelt für uns zu nutzen.“

Wo liegen für Sie offene Fragen und Risiken?

Natürlich hängen all diese Veränderungen an Rahmenbedingungen, die wir teilweise bereits geschaffen haben und noch schaffen müssen. Um die neuen Freiheiten und

Möglichkeiten auch flächendeckend erfolgreich nutzen zu können, müssen alle an einem Strang ziehen.

Ich bin stolz auf die Kolleginnen und Kollegen, die unsere IT-Infrastruktur zu Beginn der Pandemie in kürzester Zeit für das Homeoffice von vielen Tausenden Mitarbeitenden erweitert haben. Auch unser „New Normal Working Model“ benötigt weiterhin einen solchen Einsatz. Wir alle müssen daran arbeiten, die neue Arbeitswelt für uns zu nutzen. Dabei wird es auch unsere Aufgabe im Management sein, ein gutes Gefühl für die wichtigen sozialen Kontakte in den Teams zu entwickeln.



fellaws consult

„Die Lösungen sind immer interdisziplinär, vernetzend und hoch individuell.“

Monika Maria Lehmann, geschäftsführende Gesellschafterin fellaws consult, über das multidimensionale Thema „New Work“

Stichwort „New Work“ – welche Maßnahmen planen Sie konkret?

Aus welcher Branche oder in welcher Größe wir Unternehmen auch begleiten, eines zeigt sich immer wieder: Das Thema ist multidimensional. Unterschiedliche Themenkomplexe stehen individuell im Vordergrund – und greifen doch immer ineinander. Unsere Antwort ist, die folgenden Dimensionen integriert zu betrachten: Räume, Technik, Fähigkeiten, Kultur und Haltung, Recht und Datenschutz, Nachhaltigkeit und Employer Branding.

Welchen Benefit versprechen Sie sich von diesen Maßnahmen?

Neues Arbeiten ist aus unserer Sicht nicht zu trennen von den heutigen und zukünftigen Human-Resources- und Führungsanforderungen: Employer Branding, Retention und New Leadership. Diese Teildisziplinen sind quasi die „proof points“ für die Zukunftsfähigkeit und Attraktivität von Organisationen im neuen Arbeiten.

Wo liegen für Sie offene Fragen und Risiken?

• Wie gestalte ich Räume der Zukunft, in die meine Mitarbeitenden gerne „zurückkommen“? Die Pandemie war ein Booster für das mobile Arbeiten. Wie und durch was gewinne ich den „Wettbewerb der Arbeitsorte“?

- Wofür nutzen wir künftig unsere Räume, zusätzlich zu Begegnung und gemeinsamer Kreativität? Was genau braucht es dafür? Wie lässt sich die digitale Spaltung zwischen Büroarbeitsplätzen und allen anderen verringern?
- Welche Future Skills sind unabdingbar für erfolgreiches neues Arbeiten? Welche Führungshaltung befördert neues Arbeiten – heute und morgen?
- Wie schaffen wir verlässliche und angemessene Rahmenbedingungen für Rechts- und Datenschutzfragen?

„Neues Arbeiten ist DAS Beispiel für eine aktuelle komplexe Transformation.“

- Wie wird neues Arbeiten „enkelfähig“? Welche Chancen für Nachhaltigkeit gibt es in allen beteiligten Dimensionen?
- Welche technische Grundausstattung braucht neues Arbeiten?

- Und wie binden wir die gesamte Organisation in die kontinuierliche Transformation hin zum neuen Arbeiten ein, dass der Funke überspringt? Wo erlauben wir uns, das bisher Ungedachte zu denken, und kreieren Lust auf Zukunft?

Wir diskutieren diese und viele weitere Fragen seit Monaten intensiv mit unseren Kundinnen und Kunden. Was auffällt? Die Lösungen sind immer interdisziplinär, vernetzend und hoch individuell.

Neues Arbeiten ist DAS Beispiel für eine aktuelle komplexe Transformation – und für einen übergeordneten Blick unterschiedlicher interner und externer Expertinnen und Experten.