



PRESSEMITTEILUNG

28. Oktober 2020

MEDIENTAGE MÜNCHEN 2020 vom 24. bis 30. Oktober

New Work: Anders arbeiten – was wir während der Pandemie für die Zukunft gelernt haben

„Die Zukunft der Arbeit ist flexibel“

München – Die Covid-19-Pandemie hat die digitale Transformation der Arbeitswelt beschleunigt. Über Erfahrungen, Perspektiven sowie Chancen und Risiken dieser Entwicklung sprachen Experten im Rahmen der MEDIENTAGE MÜNCHEN.

In seiner Keynote „So werden wir arbeiten“ entwarf Ibrahim Evsan, Unternehmer, Blogger und Autor, das Bild des „New Work“. Es gehe im Kern darum, das größte Potenzial bei den Mitarbeitern zu heben und es im Alltag auch umsetzen zu lassen. „New Work“ sei kein Programm und kein Tool und auch keine Frage von Home Office oder flexiblen Arbeitszeiten, sondern vielmehr eine Frage der Haltung, der Kultur und einer Führung, die auf Augenhöhe agiere und Wertschätzung zeige. Der Chef sei dabei mehr Coach als Ansager. Im Zuge der Transformation werde außerdem die Bindung an klassische „Nine-to-five“-Arbeitszeiten und -Arbeitsorte sowie starre Organisationsstrukturen aufgelöst. „Die Zukunft der Arbeit ist flexibel und projektbasiert, und sie lebt von Vertrauen“, verkündete Evsan.

Im anschließenden Talk berichteten Dr. Barbara Hans, Chefredakteurin Der Spiegel, und Oliver Jahn, Kreativdirektor und Executive Business Director bei den AD-Magazinen von Condé Nast, über ihre Erfahrungen der vergangenen Monate. Der Lockdown habe viele Menschen von heute auf morgen ins Home Office katapultiert und somit die Arbeitswelt dramatisch verändert. Spiegel-Chefredakteurin Hans bezeichnete die Pandemie als „Innovationsbooster“, schließlich habe sich die gesamte Redaktion neu organisieren müssen. Redaktionskonferenzen mussten „remote“ organisiert werden, ebenso das für die Redaktion des Magazins Der Spiegel typische Vier-Augen-Prinzip. Der Laptop stand in der Küche oder auf dem Bügelbrett statt am höhenverstellbaren Schreibtisch. „Die neue Normalität hat sehr schnell funktioniert, und wir sind in der Krise näher zusammengerückt“, schilderte Hans. Es sei eine sehr aufregende und intensive Zeit gewesen, die dem Team auch mehr Selbstvertrauen in das eigene Können wie auch den Job an sich gegeben habe. „Wir haben wieder gemerkt, wie wichtig Qualitätsjournalismus ist, und journalistisch war es eine Hochzeit.“ Zur Wahrheit gehöre aber auch, dass einem etwas fehle, wenn man Kolleginnen und Kollegen nicht mehr persönlich sehe.

Oliver Jahn von Condé Nast teilte die Erfahrungen von Hans und bezeichnete den Lockdown als „kopernikanische Wende und unfreiwilliges Experiment, das die ganze Welt erfasst hat. Das war faszinierend und aufregend.“ Die Motivation der Kollegen sei herausragend gewesen. Sein Rückblick auf die vergangenen sechs Monate: „Wir haben alle an der süßen Frucht Flexibilität gekostet, aber auch gelernt, dass wir nicht den Rest des Lebens im Home Office sitzen möchten.“ Es hätten gemeinsame Erlebnisse gefehlt, der Austausch und die Nähe. Jahn zeigte sich überzeugt, dass der Coffee-Talk künftig der entscheidende Grund sei, ins Büro zu fahren, und „Ruhe- und Stillarbeiten“ zuhause stattfinden würden.

Ines Thomas, Business & Leadership Coach sowie Kommunikationsberaterin, bezeichnete die Lockdown-Monate als eine große Herausforderung für Führungskräfte, die gleichwohl den Wandel der Führungsrolle beschleunigt hätten. Künftig sei eine hybride Führung im Spannungsfeld zwischen Klarheit und Führung und der Flexibilität, situativ zu führen, erforderlich. Bei letzterem gehe es um Kommunikation und Vertrauen, um Zuhören, Fragen und ein Gefühl für die aktuelle Situation der einzelnen Mitarbeiter. Die Pandemie sei auch für die Führungsrolle eine Zäsur.

Markus Albers, Gründer und geschäftsführender Gesellschafter des Beratungsunternehmens Rethink, verwies auf die historische Chance, die Arbeitswelt neu zu erfinden – bezogen auf Organisation, Führung, Teams und jeden Mitarbeiter. Aktuell werde noch zu sehr der technische Aspekt betont, die Dimensionen seien aber wesentlich größer. So könne beispielsweise die Präsenzkultur nicht eins zu eins ins Remote-Meeting zuhause überführt werden. Dies sei nicht produktiv und mache nicht glücklich. Außerdem falle das Prinzip des Feierabends weg und die Grenzen zwischen Arbeit und Freizeit würden weiter verschwimmen. Berufliche Arbeit werde also völlig neu „erfunden“, und es gehe darum, neu zu kollaborieren.

Weitere Informationen erhalten Sie unter www.medientage.de.