

## humanfy NEW WORK CHARTA

(<https://humanfy.de/new-work-charta>)

### PRÄAMBEL

Unsere Arbeitswelt ist im Umbruch. Im Spannungsfeld von Globalisierung, Digitalisierung, Demographie, Wissenszuwachs und Klimawandel suchen Unternehmen nach Lösungen für ihre internen und externen Herausforderungen:

- **Innerhalb der Unternehmen** fordern die Digitalisierung von Geschäftsprozessen, neue Wertschöpfungsketten, aber ebenso veränderte Werte und Erwartungen von Mitarbeitern und Führungskräften neue Impulse für Management, Zusammenarbeit und Führung.
- **Außerhalb der Unternehmen** verändern sich deren Märkte teilweise extrem schnell, Produktionszyklen verkürzen sich, es herrschen komplexe Verhältnisse und fehlende Planbarkeit. Diese Umstände erfordern ein neues Denken, eine neue Handlungsfähigkeit jenseits der alten strategischen Selbstgewissheit „richtig – falsch“.

Um diesen Herausforderungen zu begegnen, finden sich unter dem Schlagwort New Work vielerlei Methoden, Maßnahmen und Meinungen. Ursprünglich als Sozialutopie von Prof. Frithjof Bergmann erdacht, hat sich New Work zunehmend als Philosophie auch für die Wirtschaft etabliert.

- New Work versucht, auf die Fragen nach künftigen Führungsmodellen und Organisationsstrukturen, nach Prozess- und Produktdynamik, nach neuen Wertvorstellungen und komplexen wirtschaftlichen Zusammenhängen sinnvolle Antworten zu liefern – ökonomisch und menschlich.
- New Work verbindet ein positives Menschenbild mit moderner psychologischer Forschung und innovativen Methoden zu Führung, Zusammenarbeit, Architektur und Organisation. Damit liefert es einen wertvollen Baustein für das Management von morgen.

# HUMANFY

- Jenseits isolierter Maßnahmen und Einzelmethoden konzentriert sich die Essenz von New Work in fünf Prinzipien, die sich im unternehmerischen Alltag widerspiegeln: **Freiheit, Selbstverantwortung, Sinn, Entwicklung und Soziale Verantwortung.**

Bislang allerdings fehlt eine übergreifende Definition von New Work für den Bereich der Wirtschaft; die vorliegende New Work Charta will diese Lücke schließen und auf der Ebene von Arbeitsprinzipien New Work für Unternehmen definieren und somit eine Orientierungshilfe geben für Unternehmen, Praktiker, Wissenschaftler und andere New Work – Interessierte. Dies gelingt mit der Ausarbeitung der eben genannten fünf Prinzipien, die im Folgenden näher erläutert werden:

## 1. Prinzip: Freiheit

Zukunft gestaltet man mit Neugier und Zuversicht. New Work bedeutet daher, sich aktiv mit neuen Ideen und Themen auseinanderzusetzen, und zwar mit folgenden Möglichkeiten:

- 1.1. Schaffen von Experimentierräumen für neues Arbeiten:** Damit New Work kein abstraktes Konzept bleibt, sollten Organisationen buchstäblich Räume schaffen, um neue Methoden der Zusammenarbeit, neue Architekturkonzepte, neue Führungsmodelle und Produktionsprozesse zu testen.
- 1.2. Schaffen einer Kultur des Unperfekten:** Wer Neues ausprobiert, macht auch Fehler. Organisationen sollten sich in einer Kultur des Unperfekten üben, definierte Zonen der Fehlertoleranz fördern sowie psychologische Sicherheit statt Angstkultur.
- 1.3. Stärken der gemeinsamen Vernetzung:** Neues Arbeiten bringt neue Erkenntnisse und lebt vom Teilen dieser Erkenntnisse. Organisationen profitieren daher von einem aktiven Schnittstellen-Management und einer intensiven Vernetzung zwischen Führungskräften, Teams und Abteilungen.

## 2. Prinzip: Selbstverantwortung

Partizipation erzeugt mitunter keine Entscheidung, sondern deren Verzögerung. Damit Organisationen handlungsfähig bleiben, sollten sie die Selbstverantwortung von Führungskräften und Mitarbeitern gezielt fördern:

- 2.1. Etablieren von Modellen der Selbstorganisation:** New-Work-Organisationen fördern auf den unterschiedlichsten Ebenen Selbstorganisation und operative

# HUMANFY

Selbstregulation. Dies bedeutet nicht nur einen Einsatz entsprechender Methoden, sondern erfordert die bewusste Auseinandersetzung und eine entsprechende Haltung aller Beteiligten.

**2.2. Erweitern von Budget-Autorität:** Geld ist in Organisationen eine entscheidende Größe. New Work fördert die individuelle und kollektive Budget-Autorität und damit echte finanzielle Verantwortung eigener Entscheidungen.

**2.3. Etablieren finanzieller Beteiligungsmodelle:** Eigentum ist ein starker Motivator für Verantwortung. Organisationen sollten ihre Beschäftigten kollektiv am Erfolg beteiligen beziehungsweise sie in einer individuellen Form zu Miteigentümern der Organisation machen.

## 3. Prinzip: Sinn

Jede Organisation dient einem Sinn, einer Wertschöpfung. New-Work-Organisationen beteiligen ihre Beschäftigten an der Findung und der Vervollkommnung dieses Sinns durch bewusste, strukturierte Prozesse:

**3.1. Arbeit, die man wirklich, wirklich will:** New-Work-Organisationen setzen ihre Mitarbeiter nach deren Stärken und Bedürfnissen ein und ermöglichen ihnen, unter Maßgabe des Organisationszwecks, zu wachsen und ihr Potenzial auszuschöpfen.

**3.2. Definieren einer dreiteiligen Wertschöpfung:** New-Work-Organisationen können nicht nur ihre finanzielle, sondern auch ihre wirtschaftliche und kulturelle Wertschöpfung klar benennen. Diese Wertschöpfung spiegelt sich in einer selbst-bewussten und sichtbaren Unternehmensidentität wider.

**3.3. Sinnhaftes Gestalten des Alltags:** New-Work-Organisationen können jederzeit die Wozu-Frage beantworten, sei es bei Portfolio, Strategie, Organisation oder Technologie. Die Ausgestaltung dieser Dimensionen erfolgt rational und unterliegt der übergeordneten Wertschöpfung.

## 4. Prinzip: Entwicklung

Organisationen brauchen heute mehr denn je innovative Impulse. New-Work-Organisationen befähigen ihre Mitarbeiter durch die gezielte Förderung kreativer Fähigkeiten, innovativ tätig zu werden:

**4.1. Etablieren kollektiver Lernstrukturen:** Das Wissen der Welt übersteigt längst die Lernfähigkeit des Einzelnen. New-Work-Organisationen ermöglichen es ihren

# HUMANFY

Beschäftigten, voneinander zu lernen, gemeinsam ihre Fähigkeiten zielgerichtet zu erweitern und sich dadurch auch persönlich zu entwickeln.

**4.2. Stärken einer kontinuierlichen Selbsterneuerung:** Heute dürfen Unternehmen sich weniger denn je auf Erreichtem ausruhen. New-Work-Organisationen fördern durch Mechanismen der Selbstreflexion ihre kontinuierliche Selbsterneuerung, auch durch „gesundes“ Verwerfen überholter oder dysfunktionaler Verhältnisse

**4.3 Etablieren abgestufter, kollektiver Entscheidungsstrukturen:** New-Work-Organisationen passen ihre Entscheidungswege den Erfordernissen an. Dazu gehören immer öfter auch das Testen und Einführen von Entscheidungen, die im strukturierten Kollektiv getroffen werden.

## 5. Prinzip: Soziale Verantwortung

Organisationen sind eingebettet in eine Welt jenseits der Werkstore. New-Work-Organisationen stärken das Miteinander und ihre Verbundenheit mit der Gesellschaft vor Ort:

**5.1. Berücksichtigen von nachhaltigem und ökologischem Wirtschaften:** New-Work-Organisationen anerkennen, dass ihre wirtschaftliche Wertschöpfung den sorgfältigen Umgang mit Ressourcen und den Schutz der Umwelt berücksichtigen muss.

**5.2. Verwurzeln des Unternehmens durch regionales Engagement:** New-Work-Organisationen verbessern durch konkretes Engagement in Gesellschaft, Wissenschaft, Technologie oder Kultur das Leben der Menschen über die Organisationsgrenzen hinweg.

**5.3 Bewusstes Folgen des Grundsatzes des ehrlichen Kaufmanns:** New-Work-Organisationen folgen einer fairen Steuerpraxis, sie übervorteilen ihre Partner, Lieferanten und Kunden nicht und legen gehen transparent mit eigenem Fehlverhalten um.

Wir, die Unterzeichner dieser Charta, sind von einem grundlegenden Wandel der Arbeitswelt überzeugt.

Wir halten die fünf Prinzipien Freiheit, Selbstverantwortung, Sinn, Entwicklung und Soziale Verantwortung für grundlegend und zukunftsweisend, um auch in einer neuen Arbeitswelt als Unternehmen zu bestehen.

Wir fördern und fordern diese Prinzipien in unseren Unternehmen und arbeiten aktiv an ihrer Gestaltung mit - für die Zukunft unserer Unternehmen und für einen Beitrag zu einer lebenswerten Gesellschaft.

# HUMANFY

Nürnberg, im Mai 2019

Die Initiatoren

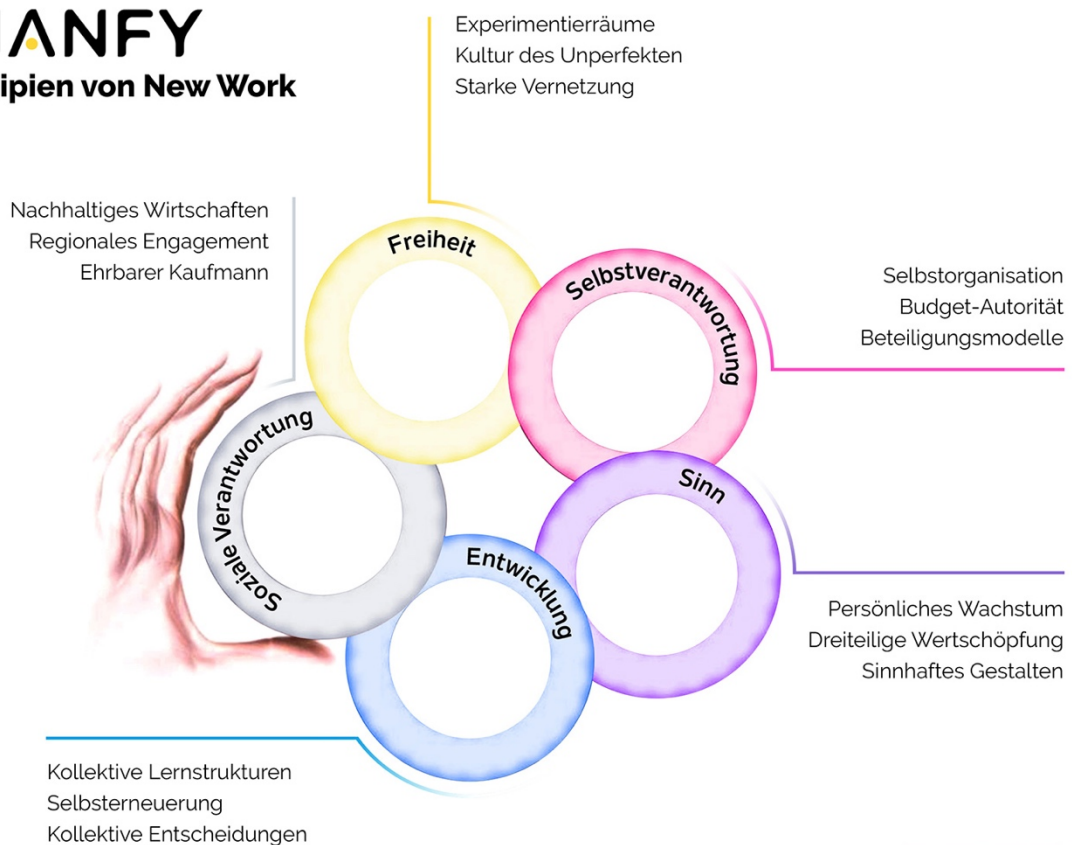
Markus Väh, Arthur Soballa, Anja Gstoettner

Co-Founder humanfy

Mitzeichnen unter

<https://humanfy.de/new-work-charta/>

## HUMANFY Fünf Prinzipien von New Work



Copyright © humanfy GmbH | [www.humanfy.de](http://www.humanfy.de)

