



»OBSERVER«

creativeregion.org

creativeregion.org

09.09.2021

Web-Clipping Österreich, easyAPQ: \_

Auftr.: 9094, Clip: 80791674, SB: BMD Systemhaus GesmbH

Position

www.observer.at

creative  
region

Über uns

Schwerpunkte

News

Termine

Kontakt



Allgemein, Kreativität und Regionalentwicklung

## Wie wollen wir morgen arbeiten?

geschrieben am 9. September 2021 von Ulrike Haider-Schwarz



Open Studios Steyr 2021:  
Made in and for Steyr

Do, 01. Jan 1970

Open Studios Steyr: WALK  
Stadtzentrum



Arbeit ist kein Ort, Arbeit  
ist eine Aktivität



Volle Kanne wollen:  
Arbeiten in der  
Kreativwirtschaft

Teil des Projektes [Open Studios](#)

Beitrag teilen



## Wie sich unser Zugang zur Arbeit verändert

Steyr und Arbeit – seit jeher sind sie im selben Atemzug zu nennen. Da ist es nicht verwunderlich, dass auch die diesjährige [oberösterreichische Landesausstellung](#) den Titel „Arbeit – Wohlstand – Macht“ trägt. Das Thema Arbeit greifen wir auch bei den [Open Studios Steyr 2021](#) auf.

Wie hat sich der Begriff „Arbeit“ in den vergangenen Jahren verändert? Mitten in einer Pandemie, die die Art, wie viele von uns arbeiten, so sehr beeinflusst hat, müssen sich Unternehmen und Arbeitnehmer\*innen darüber Gedanken machen, wie wir in Zukunft arbeiten wollen. Mitten auf dem Vorplatz des [Museums Arbeitswelt](#) in Steyr hat Georg Tremetzberger mit Bernadette Hartl, [Designerin](#), Paul Lanzerstorfer, Gründer & CEO von [Pulpmedia](#), Dirk Wottgen, HR-Leiter der [BMW Group des Werkes Steyr](#), und Romana Hausleitner, Leiterin der Personal- und Organisationsentwicklung bei [BMD](#), darüber gesprochen, wie New Work und die Arbeit von morgen aussehen können und welche Herausforderungen zu bewältigen sind.

Um den externen Inhalt anzeigen zu können müssen folgende Cookies akzeptiert werden: [statistics](#), [marketing](#)

## Über den Sinn unserer Arbeit

Waren noch vor nicht allzu langer Zeit soziale Sicherheit und das finanzielle Auslangen Hauptmotivationsgründe dafür, sich jeden Tag aufzumachen und zur Arbeit zu gehen, haben sich die intrinsischen Motive in den vergangenen Jahren eklatant verändert. Vor allem junge Menschen, die nach der Ausbildung oder einem Studium ins Berufsleben einsteigen, sehen heute nicht mehr ausschließlich monetäre Anreize als Antrieb für Arbeit. Der Sinn, den die Arbeit stiftet, wird zur erklärten Triebfeder. Jüngere Generationen wollen wissen, wofür sie arbeiten, welchen Beitrag sie zum großen Ganzen leisten und welchen Mehrwert ihr Tun generiert.

“ **Die Einstellung zur Arbeit und welchen Stellenwert sie für die Menschen hat, haben sich in den vergangenen Jahren massiv verändert. Corona war ein Booster für diesen Wertewandel.**

– Dirk Wottgen



Paul Lanzerstorfer, Dirk Wottgen und Romana Hausleitner, credits: Hannah Husar

Für diese Veränderungen sind nicht zuletzt Globalisierung, Technisierung und der demografische Wandel verantwortlich. Für die Arbeitenden werden Flexibilität und selbstständiges Arbeiten, das kreative Freiräume lässt, immer wichtiger. Bernadette Hartl und Romana Hausleitner arbeiten hybrid. Romana Hausleitner ist neben ihrer Tätigkeit als Personalleitung bei [BMD](#) auch selbstständig als Coach im Personalbereich tätig:

“ **Selbstständigkeit war für mich beruflich immer schon wichtig, nicht nur als Geschäftsmodell, sondern als Haltung – es geht darum, Freiraum zu haben und darin zu arbeiten. Das wünschen sich viele Arbeitnehmer\*Innen.**

– Romana Hausleitner

Bernadette Hartl ist [selbstständige Designerin](#), arbeitet zusätzlich in einem Angestelltenverhältnis an der [FH OÖ Campus Steyr für das Start-up-Center](#) und ist auch für den Co-Working-Space verantwortlich. Die junge Generation macht es den beiden nach – viele Berufseinsteiger\*innen verbinden häufig die Vorteile aus beiden Arbeitswelten, jene der Festanstellung und die der Selbstständigkeit:

“ **Viele wollen sich nicht mehr auf einen Karriereweg festlegen, sondern auf mehreren Standbeinen beruflich Fuß fassen. So schaffen sie sich gestalterischen Freiraum und neue Perspektiven.**

– Bernadette Hartl



Bernadette Hartl, credits: Hannah Husar

Junge Arbeitnehmer\*innen haben also einen neuen Zugang zur Arbeit, sie erwarten sich etwas anderes als die Generationen vor ihnen. Nach der Ausbildung bei einem Unternehmen seine Karriere zu starten und bis zum Ruhestand dort zu bleiben, ist nicht unbedingt das, was man heute will. Auf diesen „Shift“ müssen sich Unternehmen einstellen. Das bedeutet, dass sowohl die Unternehmenskultur, ihre zugrunde liegenden Werte, die Umgangsformen als auch Führungsmechanismen und -prinzipien mit diesen neuen Erwartungshaltungen im Einklang stehen müssen.

„Schaffen es Unternehmen in Zukunft nicht, sich an die neuen Wertvorstellungen der Mitarbeiter\*innen anzupassen, werden sie nur schwer Menschen für sich gewinnen oder gar an sich binden können.“

– Dirk Wottgen

## Wertschätzung als neue Währung für Arbeit

Was früher rein monetäre Anreize waren, ist heute die Wertschätzung für getane Arbeit. Die Herausforderung dabei ist, stets die richtigen Worte zu finden. Wertschätzung wird nur als solche verstanden, wenn sie ehrlich und authentisch ist. Aufgesetzte oder inszenierte Lobeshymnen werden kaum den gewünschten Effekt erzielen. Für [Paul Lanzerstorfer](#), Gründer & CEO von [Pulpmedia](#) heißt das:

“**Wertschätzung muss spontan und ehrlich sein. Je mehr Mitarbeiter\*Innen ein Unternehmen beschäftigt, desto schwieriger ist es, nah am Einzelnen zu sein. Wir arbeiten in kleinen überschaubaren Teams und haben eine wöchentliche „Celebration“ etabliert, bei der wir Kolleg\*Innen hervorheben und ihre Erfolge gemeinsam würdigen.**

– Paul Lanzerstorfer



credits: Hannah Husar

Wertschätzung drückt sich vor allem durch Kommunikation auf Augenhöhe aus. Das ist in erster Linie eine Frage der Unternehmenskultur. Theoretische Führungsleitbilder oder mit den Unternehmenswerten bedruckte Office-Wände sind zu wenig. Denn eine Kultur der Wertschätzung muss wachsen und sie muss vorgelebt werden. Befragungen der Mitarbeiter\*innen, Steuerungsgruppen, die sich um die Anliegen kümmern oder andere Tools wie bei Paul Lanzerstorfer und Pulpmedia können dabei helfen, eine wertschätzende Kultur zu etablieren. Was am Ende bleibt, ist bei allen Tools, die Art, wie im direkten Gespräch mit den Mitarbeiter\*innen kommuniziert wird. Kleine Unternehmen oder EPU, wie sie die Regel in der Kreativwirtschaft sind, holen sich die erhoffte Wertschätzung meist direkt bei den Auftraggeber\*innen, indem sie durch ihre Arbeit Mehrwert für die Kund\*innen schaffen und genau darin den Sinn ihres Business sehen.

## Flexibles Arbeiten und die neue Rolle von Büros

Der Trend zu New Work und flexibleren Arbeitsmodellen war schon vor Corona spürbar. Die Entwicklung hin zu mehr Flexibilität und zeit- bzw. ortsunabhängigem Arbeiten wurde allerdings in den vergangenen eineinhalb Jahren drastisch beschleunigt. Die große Frage, die sich nun viele Unternehmen stellen, ist jene, was nach Corona hinsichtlich der veränderten Rahmenbedingungen des Arbeitens bleiben wird. Die Talk-Gäste sind sich einig. Corona hat auch Gutes gebracht: die von vielen Arbeitnehmer\*innen gewünschte Flexibilität, neue Tools der Kollaboration, weniger Pendeln und deshalb auch eine gewisse Schonung der Umwelt.

Homeoffice wird in vielen Fällen bleiben, wenn auch nicht in der Ausschließlichkeit wie seit Ausbruch der Krise, denn der zwischenmenschliche Austausch wird unbestritten als wertvoll und notwendig gesehen. Viele Unternehmen plädieren für diesen hybriden Zugang. Für die effiziente Zusammenarbeit im Team zwischen Präsenz- und Remote-Mitarbeiter\*innen bedarf es jedoch neuer Arbeitsmethoden und geeigneter Tools. Daran wird aktuell in den heimischen Unternehmen intensiv gearbeitet. Und auch die neue Rolle von Büroräumlichkeiten wird vielerorts diskutiert.

“**Büros werden sich künftig auch optisch verändern, z. B. zu Mischformen aus fixen und flexiblen Arbeitsplätzen. Sie könnten in Zukunft wie Klubhäuser gedacht werden, wo der persönliche Austausch stattfindet. Konzentriert gearbeitet wird dann z. B. im Homeoffice.**

– Paul Lanzerstorfer

Wo die Reise hingehen wird, darüber hat sich auch das Zukunftsinstitut ausführlich Gedanken gemacht. Franz Kühmayer, Experte für das Thema „Zukunft der Arbeit“, spricht in seinem [Beitrag auf zukunftsInstitut.de](#) auch darüber, dass „nach dem Corona-Homeoffice-Marathon nicht massenweise Büros geschlossen oder Flächen reduziert werden. Vielmehr haben sich neue Arbeitsmodelle verselbständigt und sind zum Regelbetrieb geworden. Damit wurde auch der Nachholbedarf bei Kompetenz und Kultur deutlich – und damit auch einige To-dos in Sachen Personal- und Organisationsentwicklung.“ Im [New-Work-Glossar](#) sind viele Aspekte, die uns aktuell beschäftigen, genauer erklärt. Wirf mal einen Blick rein!

---

Beitrag teilen [f](#) [t](#) [in](#)