



Wie New Work unsere Arbeitswelt verändern wird

Was für viele Unternehmen noch vor der Corona-Pandemie undenkbar war, ist heute längst zum Berufsalltag geworden. Homeoffice, mobiles Arbeiten, Workation und kooperative Arbeitsplätze sind in vielen Bereichen auch nach der Corona-Pandemie nicht mehr wegzudenken. Die Digitalisierung hat unsere Arbeitswelt verändert und der Begriff „New Work“, der bereits in den 1980er-Jahren geprägt wurde, gewinnt immer mehr an Bedeutung. Doch was verbirgt sich eigentlich hinter New Work? Welche Chancen und Risiken birgt das neue Arbeiten? Welche Forderungen stellt die Generation Z an ihren Arbeitsplatz der Zukunft? Und wie können Mitarbeitende den Herausforderungen von New Work mithilfe des Boundary Managements begegnen?

Mit diesen und weiteren Fragen setzen sich die Schülerinnen und Schüler in der vorliegenden Unterrichtseinheit auseinander. Dabei analysieren sie auch einen Film, in dem das Konzept New Work vorgestellt wird und ein Arbeitspsychologe erklärt, was Boundary Management bedeutet und wie es konkret umgesetzt werden kann. So werden die Schülerinnen und Schüler für die Anforderungen einer neuen Arbeitswelt sensibilisiert und können sich den Herausforderungen von New Work besser stellen.

Überblick

Themenbereich	Berufsorientierung, Berufs- und Arbeitswelt
Anforderung	Gymnasium
Klassenstufe	9/10
Vorwissen	persönliche Stärken und Schwächen kennen
Zeitbedarf	2 Unterrichtsstunden
Methode	Mindmap, Ranking
Kompetenzen	Die Schülerinnen und Schüler ... <ul style="list-style-type: none">◆ erarbeiten, welche Merkmale ein moderner Arbeitsplatz aufweisen sollte.◆ setzen sich mit den Ansprüchen der Generation Z an ihren zukünftigen Arbeitsplatz auseinander.◆ analysieren einen Film zum Thema „New Work“.◆ beurteilen Strategien des Boundary Managements, um den Herausforderungen von New Work zu begegnen.
Schlagworte	Boundary-Management, Generation Z, New Work
Autorin	Fenja Randermann
Redaktion	RAABE – Dr. Josef Raabe Verlags-GmbH
Produktion	Klett MINT (September 2023)



New Work-Konzepte – Wie sie die Arbeitswelt verändern

Die **Arbeitswelt** hat sich infolge zunehmender Digitalisierung, Globalisierung, Technologisierung und nicht zuletzt im Zuge der Corona-Pandemie stark gewandelt. Der Trend orientiert sich weg von alten Strukturen hin zur neuen Arbeitswelt mit modernen Arbeitsweisen und Arbeitsplätzen sowie flexiblen Arbeitsmodellen, die die Freiheit, Eigenständigkeit und Sinnhaftigkeit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ermöglichen sollen. Diese Revolution der Arbeitswelt wird auch als **New Work** bezeichnet. Der Begriff stammt ursprünglich vom österreichisch-amerikanischen Sozialphilosophen Frithjof Bergmann, der den Begriff bereits in den 1980er-Jahren prägte.

New Work ist ein Ansatz, der sich nicht allein mit der Frage nach dem Sinn der Arbeit beschäftigt, sondern Antworten auf die Frage sucht, wie aufgrund **räumlicher und zeitlicher** Flexibilität Arbeitsprozesse in Zukunft gestaltet werden können und wie flexibles Arbeiten funktionieren kann. Neben mehr Flexibilität ist weniger Hierarchie ein Teil der neuen, modernen Arbeitswelt. Mitarbeitende sollen mithilfe **demokratischer** Elemente bei Entscheidungen mitgenommen und auf diese Weise motiviert werden. Der Wandel der Arbeitswelt im Bereich New Work findet also in den drei Dimensionen **räumlich, zeitlich** und **demokratisch** statt.

Im Zentrum der Umgestaltung stehen neben den externen Faktoren auch die berufliche sowie private Selbstverwirklichung. Arbeitsformen wie das Homeoffice oder die Möglichkeit, remote (zeit- und ortsunabhängig) zu arbeiten, sind auch nach dem Ende der Corona-Pandemie gewünscht. In den Unternehmen selbst werden Arbeitsplätze zunehmend so gestaltet, dass sie weit mehr als ein Ort sind, an dem sich Mitarbeitende zwecks Arbeit aufhalten. Ein moderner Arbeitsplatz zielt darauf ab, die Kooperation, Mobilität, Abwechslung, Flexibilität, Selbstverwirklichung und Work-Life-Balance zu fördern. Klassische Beispiele sind hier **Open-Space-Büros** oder **Angebote im Gesundheitsbereich**.

Technische Voraussetzung für alle Veränderungen sind ein **Internetzugang** und die **entsprechende Hard- bzw. Software**. Damit das ortsunabhängige Arbeiten (räumliche Dimension) verwirklicht werden kann, stellen Unternehmen oft mobile Endgeräte sowie den Zugriff auf das betriebseigene Netzwerk für Mitarbeitende zur Verfügung. Oft birgt das ortsunabhängige Arbeiten jedoch Konfliktpotenzial, denn die ständige Erreichbarkeit (zeitliche Dimension), die Selbstverantwortung, das Arbeiten ohne Pausen sowie fehlender Austausch mit Kolleginnen und Kollegen können zu einer höheren Belastung, Konflikten und Erschöpfung führen, sodass neue Wege des Ausgleichs gefunden werden müssen. Genau dort setzt das **Boundary Management** an, das sich mit einer gesunden Grenze zwischen Arbeits- und Privatleben beschäftigt.

Wie lassen sich der Wandel und die damit einhergehenden Herausforderungen der modernen Arbeitswelt mit den Anforderungen der Generation Z (1995 – 2010) an ihren Arbeitsplatz vereinbaren? Junge Erwachsene der Generation Z treten langsam in das Arbeitsleben ein und stellen Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber neben der Digitalisierung vor große Herausforderungen. Im Gegensatz zu den vorhergehenden Generationen strebt die Generation Z vor allem nach **Selbstverwirklichung**. Geld und Karriere ist der jungen Generation weniger wichtig als die Möglichkeit einer ausgewogenen Work-Life-Balance, wobei eine strikte Trennung zwischen Privat- und Arbeitsleben gewünscht ist.

Kritikerinnen und Kritiker sind jedoch der Meinung, dass es künftig immer schwieriger werden wird, Berufliches von Privatem zu trennen, abzuschalten und sich von der Arbeit zu erholen. Eine Abhilfe schafft hier das bereits erwähnte Boundary Management, das die Fähigkeit bezeichnet, dem persönlichen Bedürfnis entsprechend Grenzen zwischen Arbeits- und Privatleben

zu setzen. Hierzu gehört zum Beispiel das bewusste Planen von Aktivitäten am Feierabend oder ein gutes Zeitmanagement mit genügend Pufferzeiten. Des Weiteren wird kritisiert, dass das Konzept New Work enorme Organisation und Koordination erfordert, damit die Bedürfnisse aller Mitarbeitenden berücksichtigt sowie Aufgaben und Abläufe klar geregelt werden können. Ob die New Work-Ansätze wirklich die Produktivität steigern und eine bessere Work-Life-Balance hervorbringen, lässt sich wohl erst in den nächsten Jahren klar sagen.

Literaturhinweise:

FAZ (2022): Das Spezial zur Zukunft der Arbeit. Zu finden unter: <https://www.faz.net/asv/new-work/new-work-16394752.html> (letzter Abruf am 26.06.2023)

Kohl, Nina und Anna-Maria Sperber (2022): New Work in der Praxis – Erfahrungen und Beispiele aus Unternehmen. Zu finden unter: <https://link.springer.com/article/10.1365/s40702-022-00889-2> (letzter Abruf am 26.06.2023)

Mai, Jochen (2022): New Work: Definition, Modelle, Kritik. Zu finden unter: <https://karrierebibel.de/new-work/> (letzter Abruf am 26.06.2023)

Unterrichtsverlauf

Zeit	Phase	Inhalte	Materialien	Tipps / Hinweise
1. Unterrichtsstunde: Der moderne Arbeitsplatz und die Generation Z				
15'	Einstieg I	Die SuS beschreiben anhand von Fotos Arbeitsplätze und begründen, ob sie diese gerne nutzen würden.	M1 Der moderne Arbeitsplatz – (dis-)like?	Einzelarbeit Plenum
20'	Erarbeitung I	Die SuS arbeiten die Ansprüche der Gen Z an ihren Arbeitsplatz heraus und ergänzen diese. Im Anschluss wählen sie die fünf wichtigsten heraus und stellen ein persönliches Ranking auf.	M2 Die Ansprüche der Generation Z an den Arbeitsplatz Arbeitsblatt: Ansprüche an den Arbeitsplatz	Textarbeit Methode: Mindmap, Ranking
5'	Sicherung I	Die SuS vergleichen ihre Ergebnisse mit ihrem Sitznachbarn bzw. ihrer Sitznachbarin.	M2 Die Ansprüche der Generation Z an den Arbeitsplatz	Partnerarbeit
5'	Vertiefung I	Die SuS beurteilen im Plenum, wie realistisch die Ansprüche sind.	M2 Die Ansprüche der Generation Z an den Arbeitsplatz	Plenum Stellungnahme
2. Unterrichtsstunde: New Work und Boundary Management				
20'	Erarbeitung II	Die SuS analysieren einen Film und ergänzen eine Tabelle hierzu.	Film: Einfach anders arbeiten. Arbeitsblatt: New Work im Überblick	Filmanalyse
10'	Sicherung II	Die SuS vergleichen ihre Ergebnisse mit der Klasse.	Film: Einfach anders arbeiten.	Plenum
5'	Vertiefung II	Die SuS nehmen Stellung zu den Chancen und Herausforderungen von New Work.	Film: Einfach anders arbeiten.	Stellungnahme
10'	Vertiefung III	Die SuS erarbeiten Strategien des Boundary-Managements und beziehen das Gelernte auf ihren Traumberuf.	M2 Den Herausforderungen von New Work begegnen: Wie kann gutes Boundary Management gelingen? Arbeitsblatt: Boundary-Management-Strategien	Präsentation im Plenum

Bedeutung der Symbole



Dieses Symbol findest du auf den Arbeitsblättern. Die dort gestellten Aufgaben kannst du direkt auf dem Arbeitsblatt lösen.



Der Schlüssel zeigt dir an, dass es für diese Aufgabe eine Hilfestellung gibt. Wende dich bei Bedarf an deine Lehrkraft.



Der Stern weist dich darauf hin, dass diese Aufgabe etwas schwieriger ist oder eine Zusatzaufgabe darstellt.



Der Wegweiser gibt an, dass du hier zwischen unterschiedlichen Arbeitsblättern, Aufgaben oder auch Sozialformen (Einzel-, Partner- oder Gruppenarbeit) wählen kannst. Deine Wahl kannst du ganz nach deinem Interesse bzw. Leistungsstand treffen.



Diese Symbole zeigen dir an, dass du die Aufgabe zusammen mit einem oder mehreren Mitschülerinnen bzw. Mitschülern bearbeiten sollst. Dabei könnt ihr euch untereinander austauschen und so als Team an einer gemeinsamen Lösung arbeiten.



Das Ausrufezeichen weist dich auf eine wichtige Information oder einen Merksatz hin.

M1

Der moderne Arbeitsplatz – (dis-)like?



© pexels.com/CoWomen



© pexels.com/mizunokozuki



© pexels.com/driana-hasanbekava

Aufgabe

1

Schau dir die Fotos der Arbeitsplätze an.

a) Beschreibe, was besonders an ihnen ist.

b) Würdest du gerne an solchen Arbeitsplätzen arbeiten? Begründe deine Entscheidung in 1-2 Sätzen und trage sie im Plenum vor.

M2

Die Ansprüche der Generation Z an den Arbeitsplatz

Anspruchsvoll und wechselwillig

Die Generation Z gilt als qualifiziert und flexibel, legt aber auch hohe Maßstäbe an ihre Arbeitgeber. Eine von Forsa durchgeführte Studie zeigt, dass sich Unternehmen anpassen müssen, um diese Zielgruppe zu erreichen – und zu halten. Junge Beschäftigte unter 30 Jahren zeigen einer Studie zufolge geringere Loyalität gegenüber Arbeitgebern im Vergleich zu älteren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. „Diese Generation ist nicht gekommen, um lange bei einem Arbeitgeber zu bleiben“, so Arbeitsmarktexperte Julian Stahl vom Online-Netzwerk Xing. 14 Prozent seien sogar aktiv auf Jobsuche. Wegen des Fachkräftemangels machten sich jedoch 65 Prozent keine Sorgen um ihre Zukunft. „In Fachkreisen gelten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer dieser Generation daher bereits jetzt als die illoyalsten Jobber aller Zeiten“, so Stahl.

„Generation Z“ als Treiber neuer Arbeitsformen?

Ganz oben auf der Agenda stünden Flexibilität und Agilität. Xing hatte mehrere Studien in Auftrag gegeben, die vom Umfrageinstitut Forsa durchgeführt wurden. Befragt wurden mehrere Tausend Arbeitnehmer zu ihrer Wechselbereitschaft und zur Zufriedenheit mit ihrem Job. Der Generation Z (GenZ) werden überwiegend junge Menschen zugeordnet, die zwischen Mitte der 1990er und 2010 geboren wurden. Unternehmen stünden vor neuen Herausforderungen, etwa bei der Mitarbeiterbindung, heißt es in der Studie. Die Generation Z, die auf dem Arbeitsmarkt immer präsenter wird, wünsche sich häufig Arbeitserleichterungen wie eine Vier-Tage-Woche mit vollem Lohnausgleich.

Workation und Sabbaticals

Auch die Möglichkeit für Sabbaticals, also eine längere unbezahlte Freistellung von der Arbeit, findet Zuspruch, wie auch Homeoffice und sogenannte Workation-Optionen – eine Kombination aus Arbeit und Urlaub. Aufstiegsmöglichkeiten innerhalb des Unternehmens spiel-



© pexels.com/canvastudio

ten für die Generation Z eine weniger wichtige Rolle als für die Vorgängergeneration, die sogenannten Millennials. „Die heute nachrückenden Generationen geben am Arbeitsmarkt zunehmend den Ton an, sind zugleich aber ein knappes Gut“, sagte Stahl. „Wer nicht über Benefits wie Homeoffice, Workation oder Sabbatical nachdenkt, wird einen Teil dieser Generation als Arbeitgeber erst gar nicht erreichen“, betonte er.

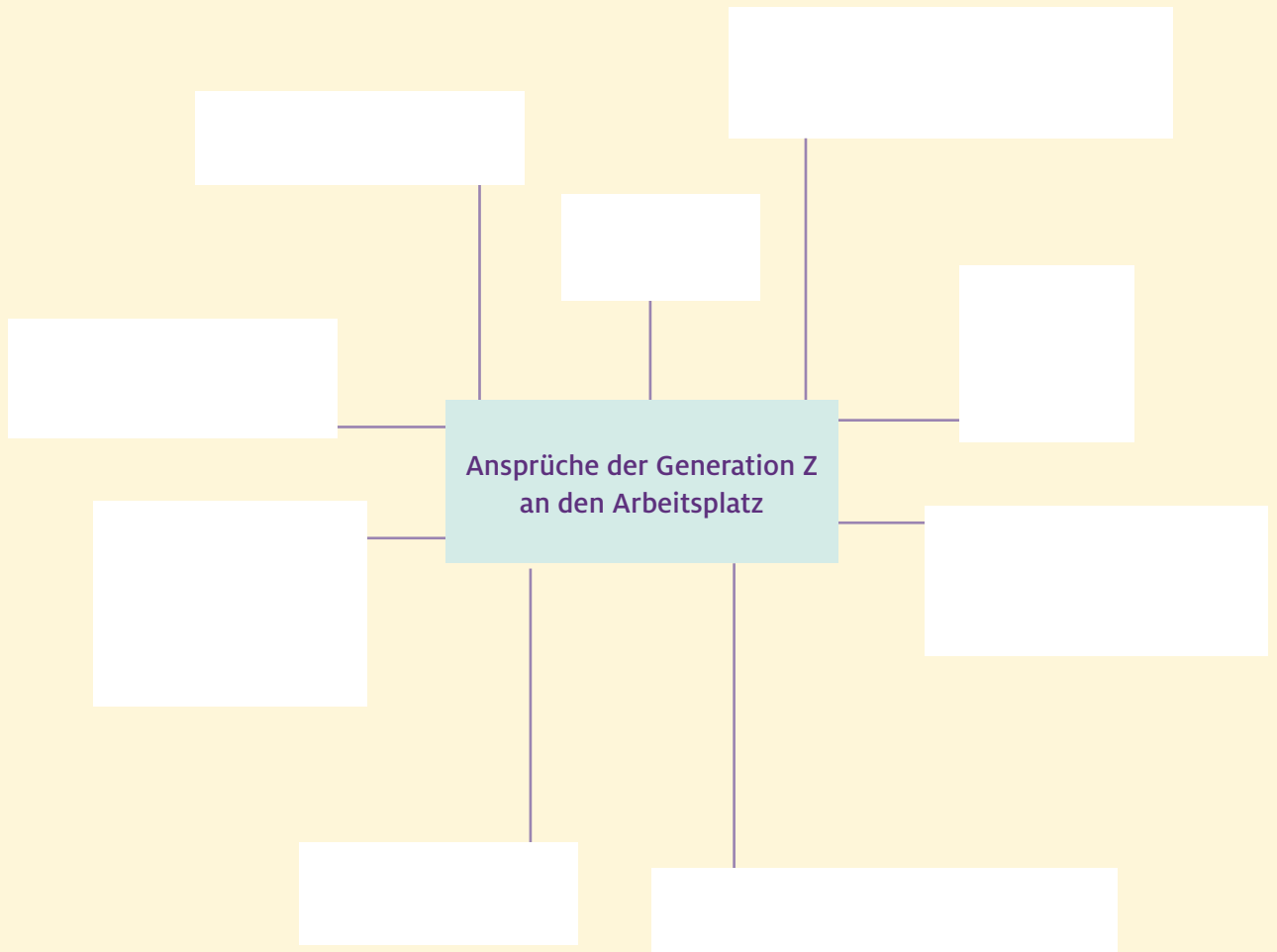
Gehalt und Stress wichtigste Auslöser für Jobwechsel

Was genau macht die Generation Z offen für einen Jobwechsel? In den meisten Fällen sei ein als zu niedrig empfundenes Gehalt und ein als zu hoch empfundenes Stresslevel die häufigsten Gründe für den Wechselwunsch. 27 Prozent zögen einen Wechsel in Betracht, weil sie mit ihrer Unternehmensführung unzufrieden seien. Mehr als ein Drittel der Befragten zogen einen Wechsel in Betracht, weil sie sich lediglich Abwechslung wünschten.

© <https://www.tagesschau.de/wirtschaft/unternehmen/generation-z-berufswelt-101.html> (letzter Abruf am 26.06.2023)



Arbeitsblatt: Ansprüche an den Arbeitsplatz



Welche Ansprüche stelle ich an meinen zukünftigen Arbeitsplatz?

Bei der Frage, welcher Arbeitsplatz zu dir passt, kommt es nicht nur darauf an, ob er dich interessiert, sondern ob auch die Anforderungen und Rahmenbedingungen stimmen.

Mein persönliches Ranking:



- 1. _____
- 2. _____
- 3. _____
- 4. _____
- 5. _____

Aufgabe

2

Lies M2.

- a) Arbeite die Ansprüche der Generation Z an ihren Arbeitsplatz aus dem Text heraus und trage sie in die Mindmap ein.
- b) Ergänze die Mindmap mit weiteren Ansprüchen, die dir zum Thema einfallen.
- c) Wähle aus allen Ansprüchen die fünf wichtigsten heraus und stelle dein persönliches Ranking auf. Beginne mit dem für dich wichtigsten Anspruch an deinen zukünftigen Beruf. Vergleiche deine Ergebnisse mit deinem Sitznachbarn bzw. deiner Sitznachbarin.
- d) Im Plenum: Beurteile, wie realistisch die Ansprüche sind.



Film: Was geht morgen? Deine Zukunft im Job: Einfach anders arbeiten.



Frische Obstkörbe, Co-Working Spaces, Workation-Angebote, Yoga am Arbeitsplatz oder Homeoffice – das und noch viel mehr wünschen sich viele junge Mitarbeitende für ihren Arbeitsplatz der Zukunft.

Allerdings birgt die neue Form des Arbeitens nicht nur Chancen, sondern auch Gefahren und kann zu Leistungsdruck und Überforderung führen. Wie kann Arbeit und Privatleben zukünftig getrennt werden und warum ist Boundary Management so wichtig? Diese Fragen hat sich auch Selma gestellt und geht auf die Suche nach Antworten.



Arbeitsblatt: New Work im Überblick

	New Work
Merkmale	
Beispiele	
Dimensionen	
Vorteile	
Nachteile	

Aufgabe

3

Schaue dir den Film an.

- a) Ergänze die Tabelle. Vergleiche sie im Anschluss im Plenum.
- b) Nimm Stellung zu den Chancen und Herausforderungen von New Work. Gehe dabei auch auf folgende Frage ein: Arbeiten von Zuhause – Fluch oder Segen?

M3

Den Herausforderungen von New Work begegnen: Wie kann gutes Boundary Management gelingen?










D Boundary Management:

Durch das flexible Arbeiten gehen das Berufs- und Privatleben fließend ineinander über. Boundary Management bezeichnet die Fähigkeit, dem persönlichen Bedürfnis entsprechend Grenzen zwischen Arbeits- und Privatleben zu setzen. Die Boundary Theory stammt von Nippert-Eng (1996).



Arbeitsblatt: Boundary-Management-Strategien

Wie kann ich mein Arbeits-
und Privatleben gut
voneinander abgrenzen?

Die häufigsten Boundary-Management-Strategien				
				
handyfreie Phasen am Tag	bewusst Aktivitäten für den Feierabend planen (Spaziergang, Freunde treffen, kochen etc.)	an freien Tagen geschäftliche E-Mails und Anrufe auf privatem Handy deaktivieren oder geschäftliches Handy ausstellen	Freizeitaktivitäten als private Termine im Kalender eintragen	arbeitsfreie Wochenenden einplanen
				
genügend Pausen am Tag einplanen (am besten auch als feste Termine im Kalender)	ein gutes Zeitmanagement (den Tag vorher strukturieren und genügend Pufferzeiten einplanen)	Neinsagen üben, damit der Energiehaushalt nicht ständig bis an die Grenze getrieben wird	Bedürfnisse mit Kolleginnen und Kollegen und der Familie klar definieren	

Quelle: Icons flaticon.com: Freepik, Awicon, Iconjam, Gajah Mada

Aufgaben

4

Lies dir die Definition von Boundary-Management durch.

a) Notiere rund um die Ideenwolke Hinweise, wie man das Arbeits- und Privatleben gut voneinander abgrenzen könnte.

b) Lies dir die Infos zu den Boundary-Management-Strategien durch. Gleiche die Hinweise mit deinen Vorschlägen ab.

5

Denke an deinen Wunschberuf. Formuliere drei Aspekte, die dir im Sinne von New Work wichtig wären und entscheide dich für die drei für dich wichtigsten Boundary-Management-Strategien.