

# NEW WORK & FEELGOOD MANAGEMENT MAGAZIN



---

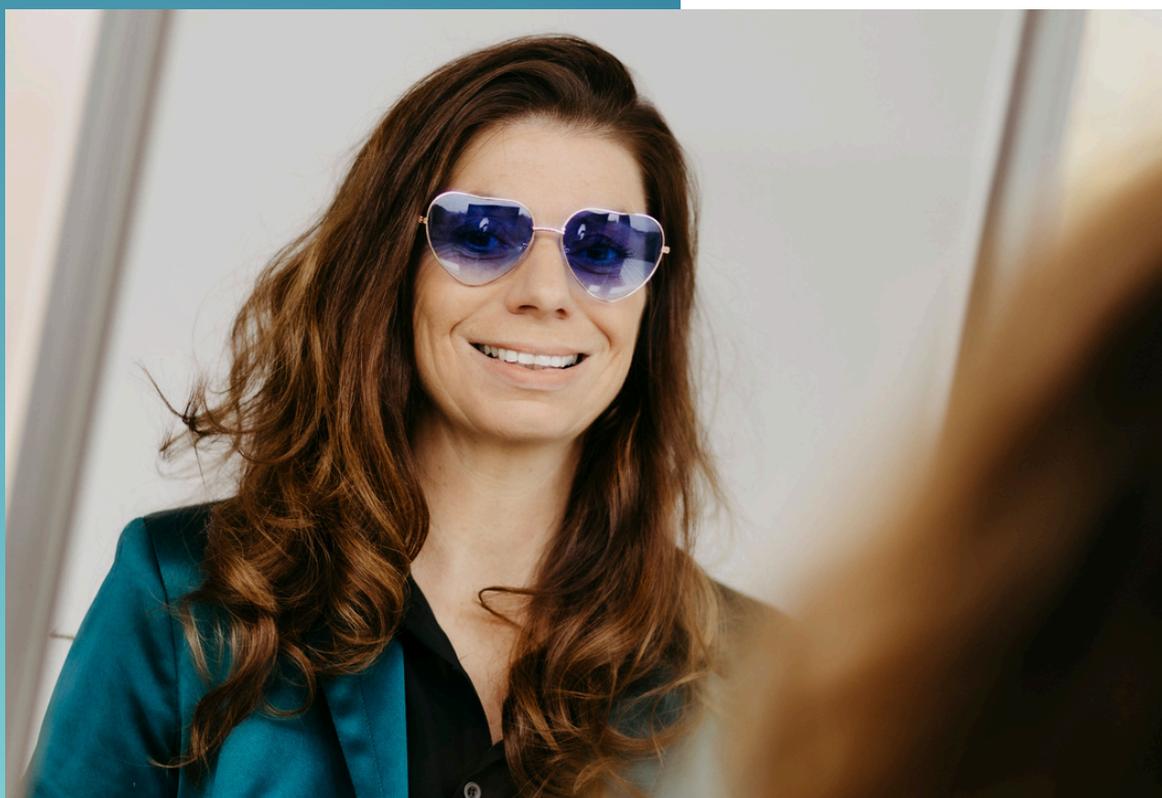
**Wie wollen wir  
Arbeiten?**

**Wenn nicht jetzt,  
wann dann**

**Wie wollen  
wir Kultur  
gestalten?**

**Lohnt  
sich das?**

---



## **EIN WORT VORAB... SETZEN WIR DIE HERZENSBRILLE AUF**

in einer Welt, die jeden Tag komplexer und unberechenbarer wird und sich immer schneller dreht, entstehen laufend neue Wege, wie wir zusammenarbeiten, uns organisieren und unsere Prozesse gestalten. Aber wie schaffen wir es, Arbeit so zu formen, dass sie nicht nur Aufgaben erledigt, sondern auch die Menschen dahinter stärkt und wachsen lässt? Und was heißt das eigentlich für die Art, wie wir führen und unsere Organisationen aufbauen?

Genau darüber möchte ich mit euch in diesem Magazin sprechen. Ich freue mich darauf, mit euch gemeinsam in die Welt von New Work einzutauchen – auf der Suche nach Inspiration und neuen Ideen. Lasst uns gemeinsam entdecken und Spaß haben beim Lesen!

*Doris Steinscherer*



# WAS HEISST EIGENTLICH NEW WORK?

*Wo kommt der Begriff her?*



Seitdem die Corona-Pandemie unsere Welt erschüttert hat, hört man immer wieder vom Konzept des **"New Work"**. Überall wird darüber geschrieben und gesprochen – in Artikeln, Büchern und unzähligen Podcasts. Firmen preisen die Vorzüge von Heimarbeit, schwärmen von schnellen Team-Meetings im Stehen, loben die Flexibilität ihrer Arbeitszeitmodelle und erzählen begeistert von Arbeitsaufenthalten in der Natur. **Aber trifft das wirklich den Kern dessen, was New Work ausmacht?**

Der Gedanke hinter New Work ist viel mehr als nur eine moderne Arbeitsform; er geht auf den österreichisch-amerikanischen Sozialphilosophen Frithjof Bergmann zurück. Schon in den 1970er Jahren setzte er sich mit der Frage auseinander, was Arbeit eigentlich sein sollte. Bergmann verstand unter New Work eine Form der Tätigkeit, die mehr ist als nur ein Mittel zum Zweck. **Sie soll sinnstiftend sein, Erfüllung bringen und den Menschen in den Mittelpunkt stellen.** Arbeit sollte dazu dienen, dass wir uns entwickeln, unsere Träume verwirklichen und unser volles Potenzial entfalten können. Er träumte von einer Arbeitswelt, in der jeder die Freiheit hat, selbstbestimmt und kreativ zu sein – eine Arbeit, die nicht nur dem Einzelnen, sondern der gesamten Gesellschaft zugutekommt.

---

# IST NEW WORK EINE MODEERSCHENUNG?



Die Anfänge dieser Überlegungen waren geprägt von den Herausforderungen der Massenentlassungen in der US-amerikanischen Autoindustrie. Bergmann wollte den Menschen helfen, die plötzlich viel Zeit hatten und sich fragen sollten, was sie im Leben wirklich erreichen wollten. So entstand das Konzept eines Zentrums für Neue Arbeit, das Menschen ermutigen sollte, über den wahren Sinn ihrer Arbeit nachzudenken.

New Work ist also weit mehr als nur eine Neugestaltung alter Arbeitsweisen. Es geht um eine grundlegende Veränderung unserer Einstellung zur Arbeit, angetrieben durch die Möglichkeiten, die uns die Digitalisierung, die Globalisierung und nun auch künstliche Intelligenz bieten. Diese Entwicklungen fordern uns heraus, überkommene Strukturen und Denkmuster zu überdenken. Werte wie Sinnfindung, Work-Life-Balance und Nachhaltigkeit rücken immer mehr in den Fokus.

Doch Vorsicht ist geboten, damit New Work nicht zur bloßen Modeerscheinung verkommt, die nur oberflächliche Veränderungen mit sich bringt. Es geht nicht darum, Arbeit lediglich "hübscher" zu machen. Wie Bergmann es formulierte, dürfen wir nicht in die Falle tappen, die Arbeit nur äußerlich zu verändern, ohne ihre Substanz zu berühren. Stattdessen sollten wir bestrebt sein, durch unser Handeln echte Veränderungen zu bewirken. New Work bedeutet, Strukturen und Kulturen kritisch zu hinterfragen, um ein Arbeitsumfeld zu schaffen, das Ganzheit, Verbundenheit und Freiheit ermöglicht. Es zielt darauf ab, jeden Einzelnen in seiner intrinsischen Motivation zu unterstützen und eine Arbeit zu gestalten, die wirklich sinnstiftend ist. Durch neue Formen der Kommunikation und des Miteinanders sowie echte Gestaltungsfreiheit kann wahre Mitbestimmung gelebt werden, sodass Menschen ihre Selbstwirksamkeit erfahren.



# NEW WORK KONKRET



"New Work" steht für eine Bewegung, die nach neuen Formen des Arbeitens sucht, welche die Bedürfnisse und Potenziale des Einzelnen stärker berücksichtigen und in den Mittelpunkt stellen. Konkret bedeutet New Work eine Abkehr von starren Strukturen und traditionellen Arbeitsmodellen hin zu flexibleren, individuelleren und sinnstiftenderen Formen der Arbeit. Hier sind einige Schlüsselemente, die New Work konkret ausmachen:

**Flexibilität:** Sowohl in Bezug auf Arbeitszeiten als auch -orte. Dazu gehört die Möglichkeit von Homeoffice oder Remote Work, aber auch flexible Arbeitszeitmodelle, die es Menschen erlauben, ihre Arbeit und Privatleben besser zu vereinbaren.

**Selbstbestimmung:** Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhalten mehr Freiheit und Verantwortung in der Gestaltung ihrer Arbeit. Sie können stärker mitentscheiden, wie, wann und wo sie ihre Aufgaben erfüllen.

**Sinnstiftung:** Arbeit soll nicht nur Mittel zum Zweck sein, sondern auch erfüllend und sinnstiftend. Das bedeutet, dass die Tätigkeiten im Einklang mit persönlichen Werten und Zielen der Beschäftigten stehen sollten.

**Persönliche Entwicklung:** New Work legt einen starken Fokus auf die Weiterentwicklung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Dies umfasst nicht nur fachliche, sondern auch persönliche Kompetenzen.

**"Digitalisierung:** Die Nutzung digitaler Technologien spielt eine wichtige Rolle, um neue Arbeitsformen zu ermöglichen und zu unterstützen. Dazu gehören Tools für virtuelle Zusammenarbeit, Projektmanagement und Kommunikation.

**Kollaboration und Netzwerke:** Die Förderung von Teamarbeit und der Aufbau von Netzwerken sowohl innerhalb als auch außerhalb der Organisation sind zentrale Aspekte. Dies unterstützt den Austausch von Wissen und fördert innovative Ideen.

**Nachhaltigkeit und gesellschaftlicher Beitrag:** New Work sieht Unternehmen auch in der Verantwortung, einen positiven Beitrag zur Gesellschaft zu leisten und nachhaltig zu handeln.

**Agilität:** Schnelles Reagieren auf Veränderungen und die Bereitschaft, Arbeitsweisen kontinuierlich anzupassen und zu verbessern, sind wichtige Prinzipien.

In der Praxis kann New Work sehr unterschiedlich aussehen, abhängig von der Branche, der Unternehmenskultur und den spezifischen Bedürfnissen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Der Kerngedanke bleibt jedoch: Arbeit so zu gestalten, dass sie den Menschen dient und ihnen ermöglicht, ihre Potenziale voll auszuschöpfen, während sie gleichzeitig zum Erfolg des Unternehmens beiträgt.



## LOHNT SICH DAS?

Die Frage, ob sich New Work lohnt, lässt sich mit einem klaren Ja beantworten, wenn man den Nutzen für Unternehmen und Mitarbeitende gleichermaßen betrachtet. Die Einführung von New Work-Konzepten kann eine Reihe von Vorteilen mit sich bringen, die sich positiv auf die Produktivität, Mitarbeiterzufriedenheit und letztendlich auch auf den Unternehmenserfolg auswirken.

Für die Mitarbeitenden bedeutet New Work in erster Linie eine höhere Arbeitszufriedenheit. Durch die größere Flexibilität in Bezug auf Arbeitszeit und -ort können sie eine bessere Work-Life-Balance erreichen. Dies führt nicht nur zu einer gesteigerten Lebensqualität, sondern auch zu weniger Stress und einer geringeren Burnout-Rate. Die Möglichkeit, die Arbeit nach den eigenen Bedürfnissen und Lebensumständen zu gestalten, steigert die Motivation und das Engagement für die Arbeit.

Aus Unternehmenssicht fördert New Work die Attraktivität als Arbeitgeber. In Zeiten des Fachkräftemangels ist dies ein nicht zu unterschätzender Faktor. Unternehmen, die flexible Arbeitsmodelle und eine Kultur der Selbstbestimmung und Sinnstiftung bieten, ziehen talentierte und innovative Mitarbeitende an. Zudem ermöglicht die Digitalisierung, die ein wesentlicher Bestandteil von New Work ist, effizientere Arbeitsprozesse und eine bessere Vernetzung der Teams, auch über geographische Grenzen hinweg.



Kurz gesagt, New Work ist nicht nur ein Trend, sondern eine Antwort auf die veränderten Anforderungen der Arbeitswelt. Es lohnt sich für Unternehmen, diesen Weg zu gehen, nicht nur, um talentierte Mitarbeitende zu gewinnen und zu halten, sondern auch, um eine Kultur der Innovation und des kontinuierlichen Lernens zu fördern. Die Investition in New Work ist somit eine Investition in die Zukunftsfähigkeit des Unternehmens.



Darüber hinaus unterstützt New Work die persönliche und berufliche Entwicklung der Mitarbeitenden. Indem den Einzelnen mehr Verantwortung und Gestaltungsspielraum übertragen wird, werden Eigeninitiative und Kreativität gefördert. Dies kann zu innovativen Lösungen und neuen Ideen führen, die dem Unternehmen einen Wettbewerbsvorteil verschaffen.

Natürlich erfordert die Umsetzung von New Work auch eine Anpassung der Unternehmenskultur sowie Investitionen in Technologien und Weiterbildung. Es ist ein Prozess, der mit Herausforderungen verbunden sein kann, wie zum Beispiel der Sicherstellung der Kommunikation und Zusammenarbeit in verteilten Teams. Doch wenn dieser Wandel sorgfältig und mit Blick auf die Bedürfnisse aller Beteiligten gestaltet wird, überwiegen die langfristigen Vorteile.



## WARUM SICH NEW WORK LOHNT 10 ENTSCHEIDENDE VORTEILE

- Erhöhte Mitarbeiterzufriedenheit
  - Steigerung der Produktivität
  - Attraktivität als moderner Arbeitgeber
  - Förderung von Innovation und Kreativität
  - Verbesserte Anpassungsfähigkeit an Veränderungen
  - Stärkere Mitarbeiterbindung
  - Optimierte Talentgewinnung
  - Erweiterte Diversität und Inklusion
  - Nachhaltigere Arbeitsweisen
  - Effizientere Nutzung von Ressourcen
-

# HALLO VUCA WELT

## DAS ENDE TRADITIONELLER FÜHRUNG – WARUM KONTROLLE OUT UND VERTRAUEN IN IST



Heutzutage sprechen wir oft von der sogenannten VUCA-Welt, einem Akronym, das für Volatilität, Unsicherheit, Komplexität und Ambiguität steht. Das Konzept fängt ein, wie schnelllebig und instabil Prozesse heute sein können – eine Erfahrung, die wir besonders eindrücklich während der Pandemie gemacht haben. Die Zukunft lässt sich schwerer vorhersagen; oft stehen wir vor Situationen, die von Unsicherheit und Unvorhersehbarkeit geprägt sind. Die zunehmende Vernetzung unterschiedlicher Faktoren macht die Welt komplexer, sodass einfache Ursache-Wirkung-Zusammenhänge selten offensichtlich sind. Dies führt zu einer Vielzahl von Interpretationsmöglichkeiten, die die Dinge nicht gerade einfacher machen.

In einer solchen Welt ist Anpassungsfähigkeit gefragt. Wir müssen in der Lage sein, schnell auf Veränderungen zu reagieren und dabei kreative Lösungen zu finden. Das erfordert eine aufmerksame Wahrnehmung unseres Umfelds und die Fähigkeit, mit einem Überfluss an Informationen umzugehen. Wissen veraltet rapide, und die Flut neuer Informationen fordert uns ständig heraus.

Um diesen Herausforderungen zu begegnen, ist Zusammenarbeit unerlässlich. Keine Einzelperson kann alle Antworten haben. Es wird immer wichtiger, vielfältige Perspektiven zu berücksichtigen und das Wissen vieler zu nutzen. Dies erfordert weniger zentralisierte und flexiblere Strukturen sowie ein Umdenken von Kontrolle hin zu Vertrauen. Die Rolle von Führungskräften wandelt sich dementsprechend: Weg von der alles sehenden, entscheidenden Instanz hin zu jemandem, der den Rahmen für gemeinsame Lösungsfindung und Wissensaustausch schafft.

Das Bild einer guten Führungskraft ändert sich also. Früher ging es darum, klare Anweisungen zu geben und den Weg vorzuzeichnen. Heute ist eine Führungskraft eher ein Ermöglicher von Zusammenarbeit, jemand, der Verantwortung teilt und Entwicklung fördert. Sie gibt Vertrauen und lebt Werte vor, unterstützt die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dabei, sich ihrer eigenen Stärken bewusst zu werden, und fördert eine Kultur der Wertschätzung, Transparenz und des gemeinsamen Lernens. Die moderne Führungskraft ist weniger Manager und mehr Visionär und Coach, ein Katalysator für Veränderung und Fortschritt. Sie steht vor neuen Fragen: Wie stärken ich das Selbstvertrauen meiner Teammitglieder? Wie etablieren wir eine Kultur der Wertschätzung? Wie gestalten wir klare und einladende Prozesse? Wie gehen wir mit Konflikten und Fehlern um, um gemeinsam daraus zu lernen? Und wie finde ich meine Rolle in diesem neuen Führungsverständnis?

# Was hat New Work mit Feelgood Management zu tun?



In der dynamischen Arbeitswelt, die immer häufiger von den Prinzipien des New Work geprägt wird, taucht ein Begriff mit wachsender Bedeutung auf: Feelgood Management. Doch was verbindet diese beiden Konzepte miteinander, und warum sind sie gerade jetzt so relevant? New Work steht für flexible, selbstbestimmte Arbeitsformen, die den Menschen in den Mittelpunkt stellen. Feelgood Management ergänzt diese Philosophie perfekt, indem es gezielt das Wohlbefinden und die Menschlichkeit am Arbeitsplatz fördert. Gemeinsam bilden sie das Fundament einer modernen, mitarbeiterorientierten Unternehmenskultur, die nicht nur die Produktivität steigert, sondern auch die Bindung und Zufriedenheit der Mitarbeitenden erhöht.

Der Aufstieg des Feelgood Managements  
Im Zeitalter von New Work wird deutlich, dass das Wohlbefinden der Mitarbeitenden eine zentrale Rolle spielt. Doch wie lässt sich eine Kultur schaffen, in der sich alle wohl und wertgeschätzt fühlen? Hier kommt das Feelgood Management ins Spiel. Dieser Ansatz zielt darauf ab, eine Arbeitsumgebung zu schaffen, in der Menschlichkeit und gegenseitige Unterstützung nicht nur erlaubt, sondern gefördert werden. Es geht um viel mehr als nur um die Bereitstellung von Freizeitmöglichkeiten oder gesunden Snacks; es geht darum, ein Klima zu schaffen, in dem jeder Einzelne sein volles Potenzial entfalten kann.



## 10 GRÜNDE FÜR FEELGOOD MANAGEMENT

- Mitarbeiterzufriedenheit auf einem neuen Level
  - Gesteigerte Produktivität durch Wohlbefinden
  - Attraktivität als Arbeitgeber im Wettbewerb erhöhen
  - Förderung einer positiven Unternehmenskultur
  - Senkung der Fluktuationsrate und Bindung von Talenten
  - Steigerung der Kreativität und Innovationskraft
  - Verbesserung der Teamdynamik und Zusammenarbeit
  - Reduzierung von Stress und Burnout-Risiken
  - Stärkung der Arbeitgebermarke und Außenwahrnehmung
  - Nachhaltiges Wachstum durch zufriedene Mitarbeitende
-



## WAS MACHT EINE FEELGOOD & CORPORATE CULTURE MANAGER\*IN

Stellt euch vor, in eurem Unternehmen gibt es eine Person, deren Hauptaufgabe es ist, dafür zu sorgen, dass jeder gerne zur Arbeit kommt und sich dort rundum wohl fühlt. Diese Person ist die Feelgood & Corporate Culture Managerin, die gute Seele des Unternehmens, die dafür sorgt, dass die Stimmung im Team immer oben bleibt und sich jeder Einzelne wertgeschätzt fühlt. Sie organisiert nicht nur die gesundheitsfördernden Angebote und die coolsten Teamevents, sondern gestaltet auch die Arbeitsräume so, dass sie zu echten Wohlfühlorten werden.

In der heutigen Arbeitswelt, die von den Prinzipien des New Work geprägt ist, spielt die Feelgood & Corporate Culture Managerin eine entscheidende Rolle. New Work geht es darum, Arbeitskulturen zu schaffen, die auf Freiheit, Flexibilität und die Möglichkeit zur Selbstverwirklichung setzen. Hier knüpft die Arbeit der Feelgood Managerin nahtlos an, indem sie sicherstellt, dass diese Werte nicht nur auf dem Papier stehen, sondern im Alltag des Unternehmens gelebt werden.

Doch ihre Aufgabe geht weit über das Organisieren von netten Kleinigkeiten hinaus. Sie ist das Herzstück der Unternehmenskultur und arbeitet unermüdlich daran, eine Atmosphäre des Respekts, der Offenheit und des gegenseitigen Vertrauens zu schaffen. Indem sie ein Umfeld fördert, in dem sich alle Mitarbeitenden respektiert und gehört fühlen, trägt sie nicht nur zur individuellen Zufriedenheit bei, sondern steigert auch die Produktivität und Kreativität des gesamten Teams.

In einer Welt, die zunehmend von digitalen Technologien beherrscht wird, ist die Rolle der Feelgood & Corporate Culture Managerin besonders wichtig. Sie erinnert uns daran, dass trotz aller Technik der menschliche Faktor nicht zu kurz kommen darf. Sie fördert die persönliche Kommunikation und das Miteinander, schafft Gelegenheiten für gemeinsames Lachen und den Austausch von Ideen. So verwandelt sie das Unternehmen in einen Ort, an dem man nicht nur arbeitet, sondern sich auch als Teil einer Gemeinschaft fühlt.

**Kurzum, die Feelgood & Corporate Culture Manager\*in ist der Schlüssel zu einer Arbeitswelt, in der Wohlbefinden und Menschlichkeit großgeschrieben werden. Durch ihre Arbeit wird das Büro zu einem Ort, an dem man nicht nur seiner Arbeit nachgeht, sondern wo man sich auch persönlich entfalten und Teil von etwas Größerem fühlen kann. In einem solchen Umfeld gedeiht Innovation, und die Prinzipien von New Work können in voller Blüte stehen. Sie macht aus dem Unternehmen einen Ort, an den man jeden Tag gerne kommt, nicht nur wegen der Arbeit, sondern weil es sich anfühlt wie ein zweites Zuhause.**

Wenn du bereit bist, in die faszinierende Welt von New Work und Feelgood Management einzutauchen und zu erleben, wie Arbeit auch anders sein kann – menschlicher, erfüllender und einfach besser –, dann melde dich bei uns. Wir öffnen dir die Tür zu einem Arbeitsumfeld, in dem Wohlbefinden und Menschlichkeit nicht nur leere Worte sind, sondern gelebte Realität. Tauche mit uns ein in eine Welt, in der Arbeit Spaß macht, inspiriert und wo jeder Tag die Chance bietet, etwas Neues zu entdecken und gemeinsam zu wachsen. Willkommen in der Zukunft der Arbeit – wir freuen uns darauf, diesen Weg mit dir gemeinsam zu gehen!

# FEELGOOD MANAGEMENT AKADEMIE

[WWW.FEELGOOD-MANAGEMENT.AT](http://WWW.FEELGOOD-MANAGEMENT.AT)

Judendorfweg 35, 8101 Gratkorn  
*Telefon: 0043 670 4000 766*

*E-Mail: [office@feelgood-management.at](mailto:office@feelgood-management.at)*

*Website: [www.feelgood-management.at](http://www.feelgood-management.at)*



Kundenmeinungen  
der letzten 12 Monate

**TOP  
DIENSTLEISTER  
2024**

Mehr Infos ⓘ

✓ **Proven** Expert

Kundenmeinungen  
der letzten 12 Monate

**TOP  
EMPFEHLUNG  
2024**

Mehr Infos ⓘ

✓ **Proven** Expert

**FEELGOOD  
MANAGEMENT  
AKADEMIE**

WWW.FEELGOOD-MANAGEMENT.AT

**[www.feelgood-management.at](http://www.feelgood-management.at)**

**EIN BESSERES ARBEITEN IST  
MÖGLICH. MACH DEIN  
UNTERNEHMEN ZU DER ART  
VON ORGANISATION, DIE DU  
DIR SCHON IMMER GEWÜNSCHT  
HAST – ABER BISHER GEGLAUBT  
HAST:  
„DAS GEHT NICHT.“**

