

# DIE NEUE FREIHEIT

WIE NEW WORK DAS ARBEITSLEBEN REVOLUTIONIERT

# INHALT

Vorwort .....	3
New Work: Die neue Freiheit .....	4
Was ist New Work? .....	6
Herausforderungen und Chancen der neuen Kultur....	7
New Work in der Praxis .....	9
New Work als Unternehmen unterstützen .....	13
Fazit .....	14
Quellenverzeichnis .....	15

## VORWORT

„New Work betrifft uns alle. Egal ob als Teammitglied, Führungskraft oder bei selbständiger Arbeit. Wir alle sind Teil des Wandels: Weg von einem starren 9-to-5-Rahmen, hin zu Homeoffice, Sabbaticals und flexiblen Arbeitszeitmodellen. Mir fällt mehr als deutlich auf, dass sich unser Arbeitsleben gerade verändert – und eine Veränderung bringt immer auch Herausforderungen mit sich. Die gute Nachricht: Wir können diese Transformation nutzen, um alte Muster zu hinterfragen und neue Chancen zu entdecken. Lassen Sie uns ein Arbeitsumfeld erschaffen, in dem wir alle gemeinsam effizient arbeiten und das Beste herausholen können. Dafür ist meiner Meinung nach ein zuverlässiges, genaues und einfach zu bedienendes Zeiterfassungssystem unabdingbar. Gerne sind wir beim Prozess hin zu einer neuen Arbeitskultur an Ihrer Seite. Kontaktieren Sie uns, damit wir Sie mit einem System passend zu Ihren Bedürfnissen unterstützen können.“

Ihr Georg Ringer



LASSEN SIE UNS  
EIN ARBEITSUMFELD  
ERSCHAFFEN, IN  
DEM WIR ALLE  
GEMEINSAM  
EFFIZIENT ARBEITEN  
UND DAS BESTE  
HERAUSHOLEN  
KÖNNEN.



## NEW WORK: DIE NEUE FREIHEIT

Die Arbeitswelt ist im Umbruch – was in der Vergangenheit noch ein Ausnahmezustand war, wird jetzt zur neuen Realität für Unternehmen: New Work. **Online-Meetings, Homeoffice und flexible Arbeitszeiten werden zum neuen Standard, der von vielen Bewerbenden und Mitarbeitenden bereits aktiv gefordert wird.** Die immer weiter voranschreitende Digitalisierung und Automatisierung in vielen Arbeitsbereichen bestärken diesen Wandel zusätzlich: Unternehmen werden aufgefordert, ihre Arbeitskultur zu überdenken und den Arbeitsalltag neu zu gestalten. New Work ist das Ergebnis dieser Auseinandersetzung und soll Angestellte zufriedener stellen und effizienter arbeiten lassen. Gleichzeitig macht das neue Konzept das Unternehmen attraktiver für neue Fachkräfte und Spezialisten, die heutzutage so umkämpft sind wie nie.

Es gibt jedoch auch Problematiken in diesem Zusammenhang: Lange Einführungsprozesse, überforderte Teammitglieder und Führungskräfte oder die Auswahl des für das jeweilige Unternehmen geeigneten Modells. Was für ein Start-up schon alltäglich und nichts Neues mehr ist, kann für ein traditionelles Familienunternehmen schon eine echte Herausforderung sein. Fest steht jedoch: **Wer zukunftsfähig bleiben und weiterhin die Belegschaft zufrieden stellen möchte, kommt um das Thema New Work nicht herum.** Wir wagen einen genaueren Blick auf die neue Arbeitsform und ihre Herausforderungen – auch im Hinblick auf die Zeiterfassung, die für gelungene New Work-Arbeitsmodelle wichtiger ist denn je.

Die voranschreitende Digitalisierung sowie der anhaltende Fachkräftemangel revolutionieren das Arbeitsleben: Firmen müssen umdenken, um weiterhin attraktiv zu sein und Mitarbeitende zufrieden zu stellen sowie auf aktuelle Entwicklungen zu reagieren.



**NEW WORK  
IST DIE ARBEIT,  
DIE EIN MENSCH  
WIRKLICH WILL.**

**FRITHJOF BERGMANN (1930-2021)**

## WAS IST NEW WORK?

New Work beschreibt die Vision der Arbeitswelt der Zukunft, beziehungsweise bereits den aktuellen Wandel zu einer neuen Arbeitskultur. Die Kernwerte der Arbeitsweise sind **Freiheit, Selbstbestimmtheit und Gemeinschaft**. Es geht darum, das Arbeiten menschenzentriert, flexibel und modern zu gestalten und weniger nach Maschinen oder alten Prozessen auszurichten. Diese Arbeitsorganisation lässt sich zusammenfassen als **arbeitnehmerfreundliches Arbeitsumfeld, in dem Menschen gerne arbeiten wollen und ihre beste Leistung abrufen können**. Da New Work unterschiedliche Dimensionen annehmen kann, versteht jedes Unternehmen für sich etwas Eigenes unter New Work, je nachdem in welcher Phase des Wandels es sich gerade befindet.

Im Klartext ist das Ziel von New Work das Verwirklichen von:

- ▶ Freiräumen und Einflussmöglichkeiten bei der Arbeit,
- ▶ einer besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf,
- ▶ individuell angepassten, zeit- und ortsunabhängigen Arbeitsmodellen,
- ▶ einer offenen und transparenten Kommunikation mit flachen Hierarchien
- ▶ und einem stabilen Netzwerk mit starker Teambindung.

Das Konzept „New Work“ wurde von Frithjof Bergmann (1930-2021) in den 70er Jahren entwickelt. Bergmann verstand schon damals die Arbeit als Möglichkeit zur Sinnstiftung und Selbstverwirklichung und betonte Werte wie Freiheit oder Selbständigkeit. „**New Work ist die Arbeit, die ein Mensch wirklich will**“, definierte er den Begriff damals. Leider war er seiner Zeit voraus – damals fand er mit dieser Arbeitsform wenig Anklang. **Erst mit der fortschreitenden Digitalisierung werden die Konzepte von Bergmann greifbarer und umsetzbarer** – und deshalb von Mitarbeitenden auch mehr gefordert.

### WAS BERUFSTÄTIGE MIT NEW WORK UND ARBEIT 4.0 VERBINDEN

Inwieweit stimmen Sie den folgenden Aussagen zu?\*



Basis: Alle befragten Erwerbstätigen (n=1.002) | \*Angaben für »stimme voll und ganz zu« und »stimmen eher zu«

Quelle: bitkom – New Work:

Wie arbeitet Deutschland?, [https://www.bitkom.org/sites/default/files/2019-09/bitkom-charts-new-work-i-11-09-2019\\_final\\_0.pdf](https://www.bitkom.org/sites/default/files/2019-09/bitkom-charts-new-work-i-11-09-2019_final_0.pdf)

# HERAUSFORDERUNGEN UND CHANCEN DER NEUEN KULTUR

Die Umstellung auf New Work Konzepte bietet die Möglichkeit, das gegenwärtige Arbeiten zu überdenken und neue Wege zu gehen. Wir werfen einen Blick auf die Vorteile und Chancen durch New Work.



## PERSONALBINDUNG

Das Angebot flexibler Arbeitsformen und ein Ermöglichen von Freiräumen ist für die heutige Generation von Mitarbeitenden äußerst attraktiv geworden. Tatsächlich verschafft man sich dadurch sogar einen Wettbewerbsvorteil und verhindert durch anhaltende Zufriedenheit, dass leistungsstarke Teammitglieder zu anderen Unternehmen abwandern. Zudem ermöglicht die Erweiterung des Recruiting-Radius auch das Anwerben von Menschen außerhalb des geographischen Raums des Unternehmens.



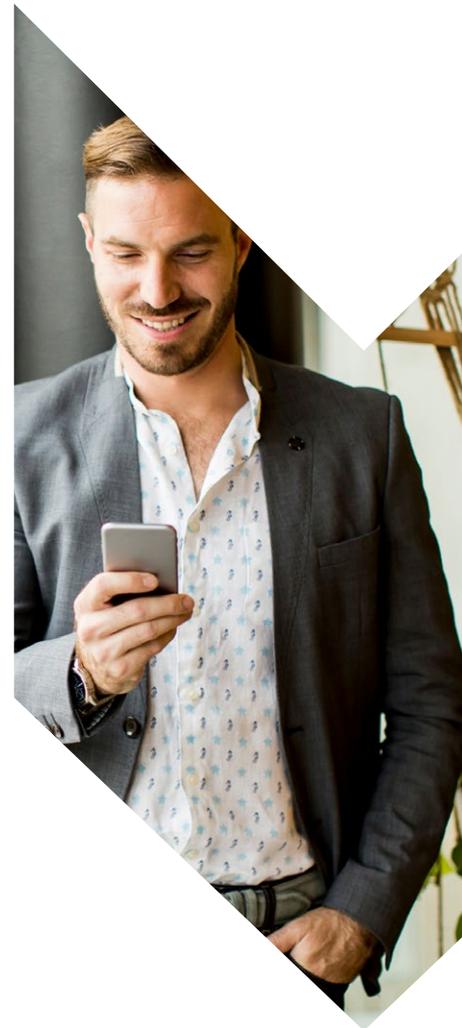
## PRODUKTIVITÄT

Dadurch, dass jeder dann arbeitet, wann er am produktivsten ist, wird die Effizienz enorm gesteigert. Wenn ein Teammitglied zum Beispiel abends leistungsfähiger ist als morgens, schafft es in dieser Zeit mehr. Auch die gesteigerte Diversität durch einen erweiterten geographischen Radius ermöglicht ein vielfältigeres Miteinander: vielfältige Ideen, vielfältige Einflüsse, vielfältige Sichtweisen.



## KOSTENSENKUNG

Weil Mitarbeitende allgemein zufriedener sind, in ihrer Arbeit unterstützt werden und ihnen das bei anderen Unternehmen nicht geboten wird, gibt es weniger Fluktuation. Somit reduzieren sich die Kosten für das Recruiting und das Einlernen neuen Personals. Bei einer flexiblen Arbeitsweise mit Homeoffice und Remote Arbeit spart das Unternehmen zudem bei den Fixkosten durch keine oder kleinere Büroräume.



Es gibt jedoch auch Herausforderungen bei der Einführung von New Work-Konzepten zu bedenken. Berücksichtigt man die folgenden Stolpersteine im Vorfeld, ist schon viel getan und die erfolgreiche Realisierung von New Work ist ein Stück näher gerückt.



## KOMMUNIKATION

Erste Voraussetzung für den Erfolg von organisatorischen Änderungen ist die klare Definition der Rahmenbedingungen sowie Struktur und Organisation seitens des Unternehmens. Weiterhin ist kontinuierliche Kommunikation zwischen dem Unternehmen und den Mitarbeitenden unerlässlich, um Probleme schnell zu erkennen sowie regelmäßige Reflexion, ob das Konzept weiterhin zum Unternehmen, den Teammitgliedern und den aktuellen gesellschaftlichen Bedürfnissen passt.



## GRENZEN

Eine Gefahr bei der Einführung von Homeoffice und flexiblen Arbeitszeiten ist die stärkere Verschmelzung von Arbeits- und Privatleben durch fehlende lokale und zeitliche Grenzen. Ständige Erreichbarkeit oder Mitteilungen von gerade arbeitenden Teammitgliedern während einer Zeit, in der man selbst gerade schon Feierabend hat, fördern Stress und Unzufriedenheit. Hier gilt es, auf klare Grenzen zu achten.



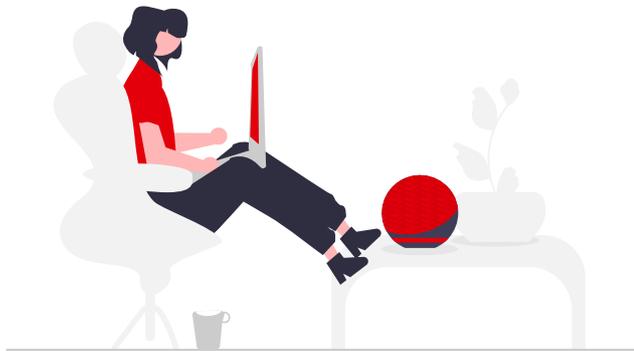
## VERTRAUEN

Arbeiten die Mitarbeitenden außerhalb der Büroräume des Konzerns oder losgelöst von der Kernarbeitszeit, entziehen sich die Angestellten dem Kontrollgebiet der Führungskräfte – so die Angst vieler Unternehmer. Für die erfolgreiche Umsetzung ist deshalb ein hohes Maß an Vertrauen notwendig. Auch seitens des Personals: Die Mitarbeitenden vertrauen darauf, dass ihre Arbeitsleistung dennoch gesehen und anerkannt wird und sie weiterhin ihr Arbeiten selbstbestimmt und weniger fremdbestimmt gestalten können.



## NEW WORK IN DER PRAXIS

Es gibt verschiedene Möglichkeiten, New Work umzusetzen: Von Veränderungen am Arbeitsort, über ein flexibleres und hybrides Arbeitszeitmodell bis hin zur Nutzung neuer Technologien oder der Anpassung des Führungsstils. Wir stellen Ihnen die verschiedenen Modelle des neuen Arbeitens vor.



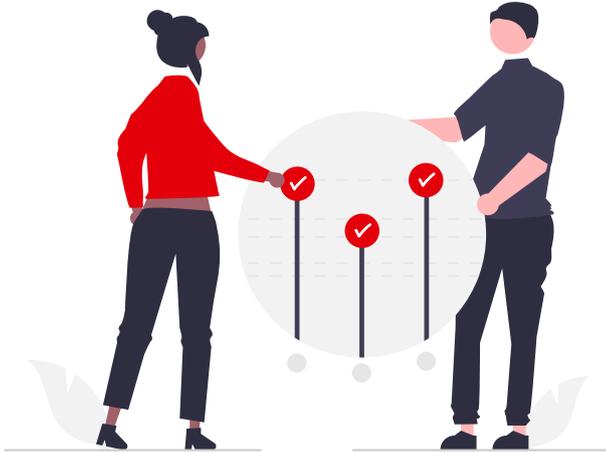
### NEUE ORTE

Das klassische Büro ist schon lange nicht mehr der einzige Ort, um zu arbeiten. Ein Laptop und eine gute Internetverbindung reichen aus, um von überall aus mit dem Team Hand in Hand zu arbeiten. Homeoffice, Café, Coworking-Space oder Strand? Alles ist heutzutage denkbar. Findet die Arbeit noch im Büro statt, gibt es mittlerweile kreativ gestaltete Räume für Abstimmungen, konzentrierte Stillarbeit oder gemeinsame Workshops. Statt fester Arbeitsplätze gibt es Rückzugsorte und Grünflächen, um sich auszutauschen.

### NEUE ZEITEN

Flexible und hybride Arbeitszeitmodelle sind immer mehr im Kommen. Dabei geht es um mehr als nur Gleitzeit: Angestellte fordern eine 4-Tage-Woche, freie Zeiteinteilung oder ein Arbeitszeitkonto für ein Sabbatical. Die Möglichkeiten werden immer zahlreicher und damit auch die Herausforderungen in der Zeiterfassungssoftware. Ein System, das diese Modelle integriert und ebenso wie Urlaub, Elternzeit oder Pausen gut abbildet, ist daher unabdingbar.





## NEUE FÜHRUNG

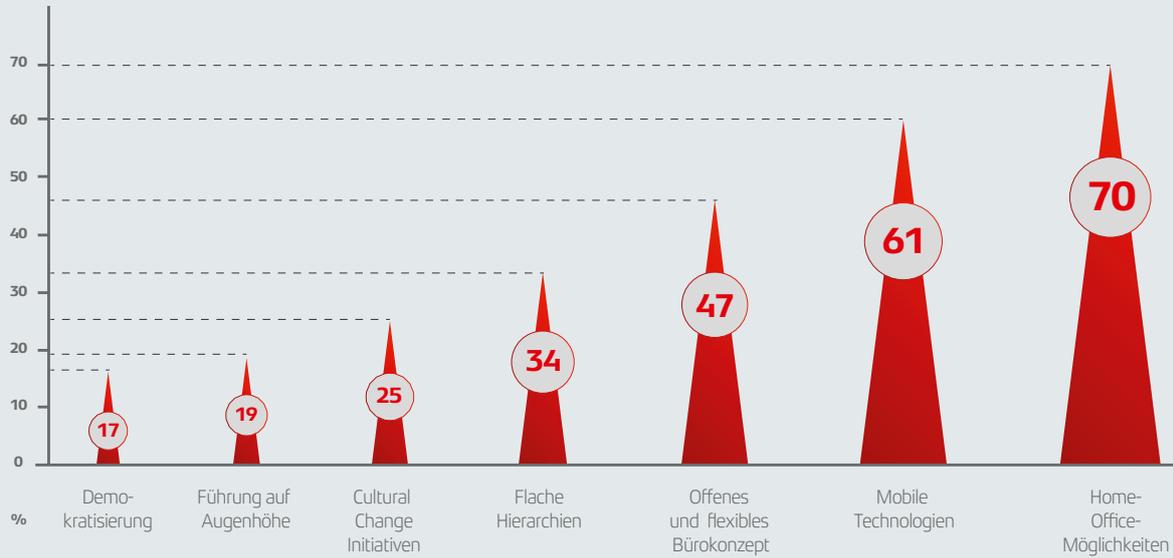
Auch in der Führung ist ein Wandel spürbar. Führung auf Augenhöhe, wie es in Start-ups mit flachen Hierarchien schon vorgelebt wird, wird nun auch in Unternehmen und Konzernen gefordert. Manche Teams arbeiten auch schon mit dem Prinzip der „Demokratisierung“: Entscheidungen werden nicht mehr von einer Person getroffen, sondern mehrheitlich abgestimmt. Mit der Tandem-Führung wird eine Führungsposition in Teilzeit möglich: Zwei Personen besetzen dieselbe Position, teilen sich die Aufgaben, E-Mails und Arbeitszeiten auf.

## NEUE TOOLS

Für die Umsetzung der neuen Prozesse und Veränderungen in der Zusammenarbeit benötigt das Team das entsprechende Equipment. Konkret bedeutet dies ein Aufstocken bei Hard- und Software. Tools, die einfach zu nutzen sind und die Zusammenarbeit erleichtern, Programme, die von überall aus funktionieren, Schulungen, um die digitalen Technologien gut nutzen zu können. Eine virtuelle Assistenz hilft zudem beim Verfassen von E-Mails oder der Planung von Terminen.



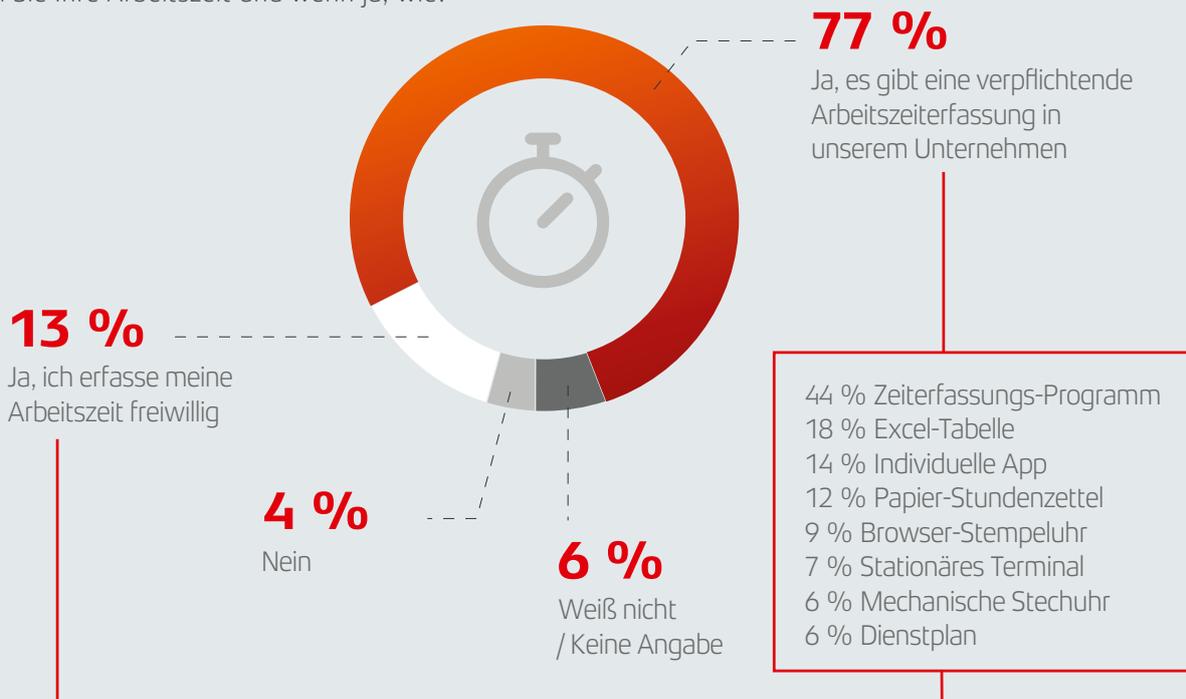
## DIESE NEW WORK-MODELLE WERDEN BEREITS IN UNTERNEHMEN UMGESETZT



Quelle: Haufe Akademie – New Work: Zahlen, Daten, Fakten, <https://www.haufe-akademie.de//new-work/new-work-whitepaper/>

## NEUN VON ZEHN FESTANGESTELLTEN ERFASSEN IHRE ARBEITSZEIT

Erfassen Sie Ihre Arbeitszeit und wenn ja, wie?



Quelle: bitkom – New Work: Wie arbeitet Deutschland? [https://www.bitkom.org/sites/default/files/2019-09/bitkom-charts-new-work-i-11-09-2019\\_final\\_0.pdf](https://www.bitkom.org/sites/default/files/2019-09/bitkom-charts-new-work-i-11-09-2019_final_0.pdf)

# NEW WORK ALS UNTERNEHMEN UNTERSTÜTZEN

Eine Realisierung von New Work ist nur mit der Unterstützung des Unternehmens und damit der Führungskräfte umsetzbar. Mit den folgenden Handlungen kann New Work aktiv gefördert werden:

- Den Grundstein für die neue Kultur legen sowie diese vorleben und damit auch entscheidende Orientierungspunkte für den Weg zum Neuen Arbeiten bieten.
- Das frühe Einbinden des Personalmanagements bedenken, damit dieses die Maßnahmen frühzeitig entwickeln, einführen und begleiten kann. Was hier auch wichtig ist: Genug Raum für Einfluss- und Gestaltungsmöglichkeiten durch die HR-Abteilung.
- Die Verantwortung für die Gestaltung der neuen Arbeitskultur klar einer Person oder Abteilung zuweisen, damit sich das Projekt entwickelt und langfristig betreut wird.
- Eine Transformation in der Kommunikation vorantreiben: Lange in kürzere, effizientere Meetings umwandeln, regelmäßigen Austausch zwischen Mitarbeitenden und Vorgesetzten organisieren.
- Eine regelmäßige Evaluation der eingeführten Modelle durch aktives Einholen von Feedback ermöglichen.
- Passende und funktionierende Hard- und Software bereitstellen, um neue Prozesse zu etablieren und effizientes Arbeiten zu ermöglichen.
- Teambuilding und Weiterbildung durch Events fördern.



Unternehmen müssen sich bewusst machen, wo sie in Sachen New Work heute stehen und morgen sein möchten. Das erfordert einen Prozess, der vieles hinterfragen muss, sowohl in der Chefetage als auch bei den Angestellten. Wir unterstützen Sie bei dieser Phase des Wandels. Mit den Lösungen von Ringer Zeiterfassung GmbH & Co. KG schaffen Sie die besten Voraussetzungen für Homeoffice oder generell das mobile Arbeiten Ihres Teams. Das Ein- und Ausstempeln am PC daheim oder in der Handy-App ist unkompliziert und eine minutenaktuelle Übersicht der geleisteten Arbeit ist jederzeit von Vorgesetzten und Mitarbeitenden einsehbar:

- Stempelzeiten
- Pausen
- aufgelaufene Zeitsalden
- Fehlzeiten
- Überstunden
- Zuschläge
- Zeiten pro Kostenstelle
- und Zeiten pro Projekt

All diese Anforderungen kann Ringer Zeiterfassung GmbH & Co. KG individuell und perfekt zugeschnitten auf Ihr Unternehmen in Ihrer Zeiterfassungssoftware einrichten. Wir sind Gold Reseller der Software ATOSS Time Control und können Sie dazu hervorragend beraten. Viele unserer Kunden haben sich damit bereits die besten Voraussetzungen geschaffen, New Work im Unternehmen umzusetzen.

**MIT DEM PASSENDEN  
ZEITERFASSUNGSSYSTEM  
SIND SIE NEW WORK  
EINEN GROSSEN  
SCHRITT NÄHER.  
KONTAKTIEREN SIE  
UNS, WIR BERATEN  
SIE GERNE!**

Wie bei der gesamten Technologie, die für Beschäftigte erforderlich ist, sind auch bei der Zeiterfassung on Premise, Cloud-Lösungen und mobile Apps die Trends der Zukunft. Um hier als Unternehmen mitzugehen, braucht es vor allem Mut, die Digitalisierung und den damit einhergehenden Wandel weiter anzugehen und sich dadurch gut für New Work aufzustellen!

Ringer Zeiterfassung GmbH & Co. KG unterstützt Ihr Personalmanagement mit einer Zeiterfassungssoftware, die alle Voraussetzungen für das mobile Arbeiten der Zukunft bietet. Sie ist eine solide Grundlage für Ihr Personalmanagement und kann wiederkehrende Arbeitsprozesse durch digitale Zeiterfassung, Workflows und individuelle Schnittstellen zu Ihrer vorhandenen HR-Software dauerhaft vereinfachen und optimieren.



## FAZIT

Die Arbeitswelt ist im Wandel – New Work ist die Antwort auf diese Veränderungen und bringt Chancen und Herausforderungen mit sich. Eins ist jedoch gewiss: New Work-Konzepte helfen Mitarbeitenden, ihr volles Potenzial auszuschöpfen. Dadurch entwickeln Sie Ihr Unternehmen weiter, bleiben attraktiv für qualifizierte Fachkräfte und damit wettbewerbsfähig.

Ein wichtiger Schritt für ein modernes New Work-Konzept: Digitale Zeiterfassung, inklusive der Möglichkeit zur Erfassung von Pausen, Urlauben, Gleitzeit, Homeoffice, Sabbaticals und vielem mehr. Wenn wir Sie in dieser Angelegenheit unterstützen können, melden Sie sich bei uns. Denn wenn Sie sich auf den Weg in die Zukunft „New Work“ machen, gehen wir von Ringer gerne mit Ihnen!



## QUELLENVERZEICHNIS

Für die Erstellung des Whitepapers wurden folgende Quellen verwendet (Stand Juli 2022).

- Bundesministerium für Wirtschaft und Klimaschutz, Fachkräfte für Deutschland, <https://www.bmwk.de/Redaktion/DE/Dossier/fachkraeftesicherung.html>
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales – Weißbuch Arbeiten 4.0, [https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Publikationen/a883-weissbuch.pdf?\\_\\_blob=publicationFile&v=1](https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Publikationen/a883-weissbuch.pdf?__blob=publicationFile&v=1)
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales – Grünbuch Arbeiten 4.0, [https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Publikationen/gruenbuch-arbeiten-vier-null.pdf?\\_\\_blob=publicationFile&v=1](https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Publikationen/gruenbuch-arbeiten-vier-null.pdf?__blob=publicationFile&v=1)
- bitkom – New Work: Wie arbeitet Deutschland? [https://www.bitkom.org/sites/default/files/2019-09/bitkom-charts-new-work-i-11-09-2019\\_final\\_0.pdf](https://www.bitkom.org/sites/default/files/2019-09/bitkom-charts-new-work-i-11-09-2019_final_0.pdf)
- Haufe Akademie – New Work: Zahlen, Daten, Fakten, <https://www.haufe-akademie.de/new-work/new-work-whitepaper/>
- Die Zeit – Maschinenraum (Engine Room), <https://www.zeit.de/serie/maschinenraum>
- Süddeutsche Zeitung – Dossier Zukunft der Arbeit (Future of work), [https://www.sueddeutsche.de/thema/Zukunft\\_der\\_Arbeit](https://www.sueddeutsche.de/thema/Zukunft_der_Arbeit)
- Wirtschaftswoche – Series: Zukunft der Arbeit (Future of work), <https://tool.wiwo.de/wiwoapp/3d/Zukunft-derArbeit/go.html>
- Bertelsmann Stiftung – New Work: Potenziale nutzen – Stolpersteine vermeiden, [https://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/user\\_upload/New\\_Work\\_Potentiale\\_nutzen\\_Stolpersteine\\_vermeiden\\_.pdf](https://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/user_upload/New_Work_Potentiale_nutzen_Stolpersteine_vermeiden_.pdf)
- Management Circle – Neue Arbeitskultur statt alter Denkmuster: Der Mensch im Mittelpunkt, <https://www.management-circle.de/download/new-work-in-unternehmen/>
- Lufthansa – New Work: Tools, Collaboration, Leadership, [https://www.lufthansa-industry-solutions.com/fileadmin/user\\_upload/dokumente/new-work-tools-collaboration-leadership-whitepaper-lhind.pdf](https://www.lufthansa-industry-solutions.com/fileadmin/user_upload/dokumente/new-work-tools-collaboration-leadership-whitepaper-lhind.pdf)

**WIR FREUEN UNS, VON IHREN HERAUSFORDERUNGEN  
UND WÜNSCHEN ZU ERFAHREN UND UNTERSTÜTZEN SIE  
GERNE MIT EINER LÖSUNG ZUR DIGITALEN, EFFIZIENTEN  
UND ÜBERSICHTLICHEN ZEITERFASSUNG.**



#### Ihr Kontakt

Lisa Krüger  
Marketing Manager  
lisa.krueger@ringer.de

Tel. +49 7351-180147-0

info@ringer.de  
www.ringer.de

#### ringer Zeiterfassung GmbH & Co. KG

Vollmerstraße 17  
88400 Biberach a. d. Riss  
Deutschland

#### Standort Berlin

Friedrichstraße 171  
Im Einstein Palais  
10117 Berlin  
Deutschland

#### Standort Köln

Hohenzollernring 57  
50674 Köln  
Deutschland

#### Besuchen Sie unsere Social Media Kanäle



Facebook



Instagram



LinkedIn



Xing

#### Vertreten durch Geschäftsführer

Georg Ringer

Handelsregister HRA 728142  
Amtsgericht Ulm

Umsatzsteuer-Identifikationsnummer:  
DE 356558380

Wir sind ATOSS Gold Reseller.



Besuchen Sie für weitere Informationen  
unsere Website [www.ringer.de](http://www.ringer.de) oder  
schicken Sie uns eine E-Mail an  
[vertrieb@ringer.de](mailto:vertrieb@ringer.de)