



New Work in Brandenburg:

Eine Status-Quo-Analyse mittelständischer Unternehmen

Prof. Dr. Uta Herbst
WIS-Etage, Raum Vollmer & Süring
09.09.2024

Prof. Dr. Uta Herbst
Lehrstuhl für Marketing
Universität Potsdam



PARTNERKREIS
Industrie & Wirtschaft



Mit welchen Fragen wollen wir uns heute beschäftigen?

1

Warum brauchen wir eine Studie zu New Work für Brandenburg?

2

Was ist überhaupt unter „New Work“ zu verstehen?

3

Einblicke in unsere Studie:

– Wie wird New Work in Brandenburg gelebt?

4

– Warum ist New Work für den brandenburgischen Mittelstand wichtig?

5

– Wie kann eine New Work Strategie für den Mittelstand in Brandenburg aussehen?

6

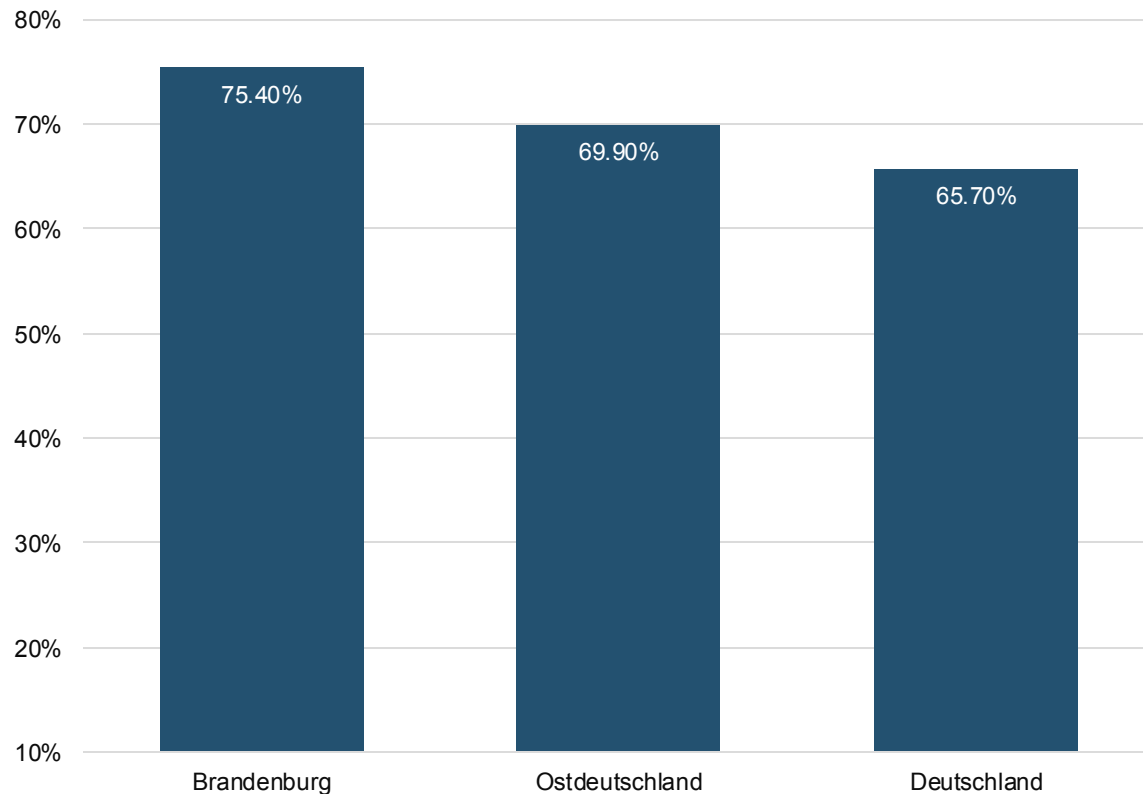
– Was bedeutet das für die Zukunft?



**1. Warum brauchen wir eine Studie zu
New Work für Brandenburg?**

Die Studienergebnisse betreffen den Großteil der in Brandenburg ansässigen Unternehmen und sind damit von hoher Relevanz.

**Sozialversicherungspflichtige Beschäftigte
in KMUs nach Region (Stand: Juni 2023)**



Landtag Brandenburg (2024)



Der Anteil an Unternehmen, die **maximal 250 sozialversicherungspflichtige Beschäftigte** haben, also als “KMU” (für “Kleine und mittlere Unternehmen”) gelten, ist in **Brandenburg vergleichsweise hoch**.

Obwohl in der Befragung Unternehmen ab 50 Mitarbeitende befragt wurden, trifft dieses Kriterium auf **81% der befragten Unternehmen** zu.



2. Was ist überhaupt unter „New Work“ zu verstehen?

Die Arbeitswelt des 21. Jahrhunderts ist im stetigen Wandel und stellt Unternehmen vielerorts vor Herausforderungen.



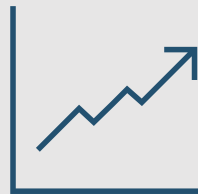
Disruptive Ereignisse

Globale Ereignisse, wie die COVID-Pandemie verändern, wo und wie wir arbeiten.



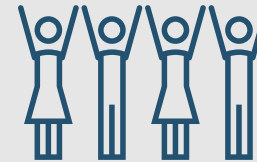
Neue Technologien

Neue Kommunikationsmöglichkeiten haben die Arbeit flexibilisiert. Mit KI erwartet uns die nächste Disruption.



Ökonomische Volatilität

Unternehmen müssen flexibler agieren, um im sprunghaften Marktumfeld zu bestehen.



Neue Prioritäten

Die Mitarbeitenden hinterfragen alte Konventionen zunehmend kritisch und setzen neue Prioritäten.

Moderne Arbeitsformen bzw. das Konzept „New Work“ greift viele dieser Veränderungen auf und hilft, diese als Chancen zu verstehen.

New Work ist kein konkretes Arbeitsmodell, sondern beschreibt einen grundsätzlichen Wertewandel in der Arbeitswelt, der Themen wie **Sinnhaftigkeit**, **Work-Life-Balance**, **Selbstentfaltung** und **Flexibilität** in den Mittelpunkt rückt:

New Work ist ein Paradigmenwechsel und Wertewandel:

Menschen dienen der Arbeit.



Arbeit dient dem Menschen.

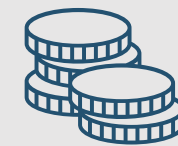
Aber nicht nur die Mitarbeitenden, sondern auch die Unternehmen können von New Work profitieren:



Mitarbeitendenzufriedenheit und
Arbeitgeberattraktivität



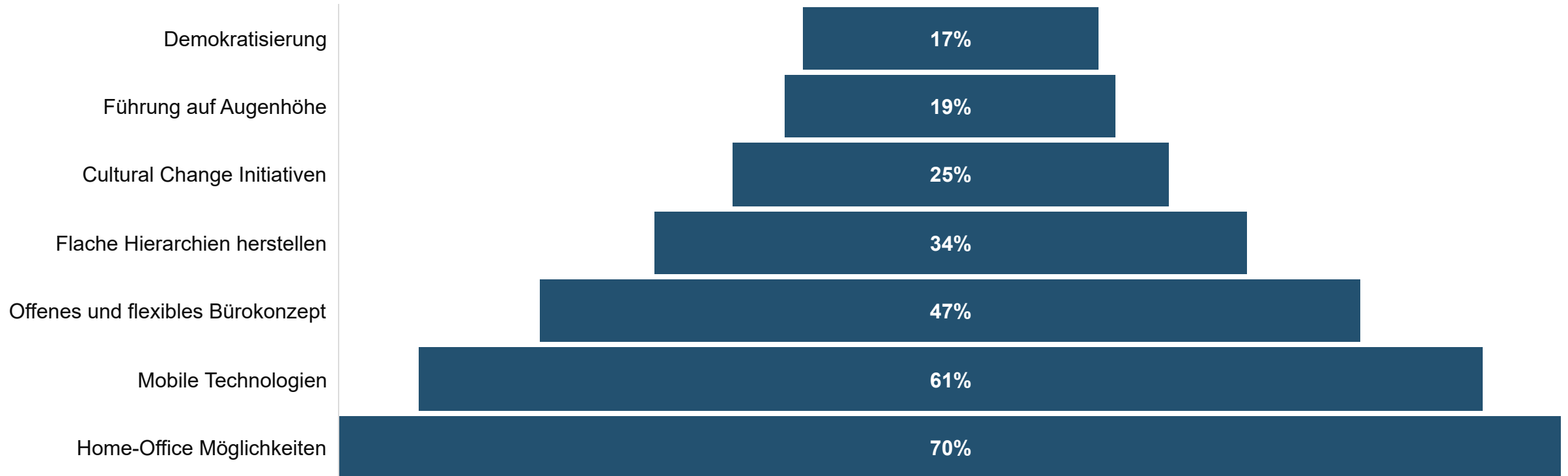
Effizienz und Innovation



Kostensparnis

Bereits vor der Pandemie wurden grundlegende New Work Maßnahmen in vielen Unternehmen zum Standard.

Welche Maßnahmen ergreift Ihr Unternehmen, um New Work einzuführen?

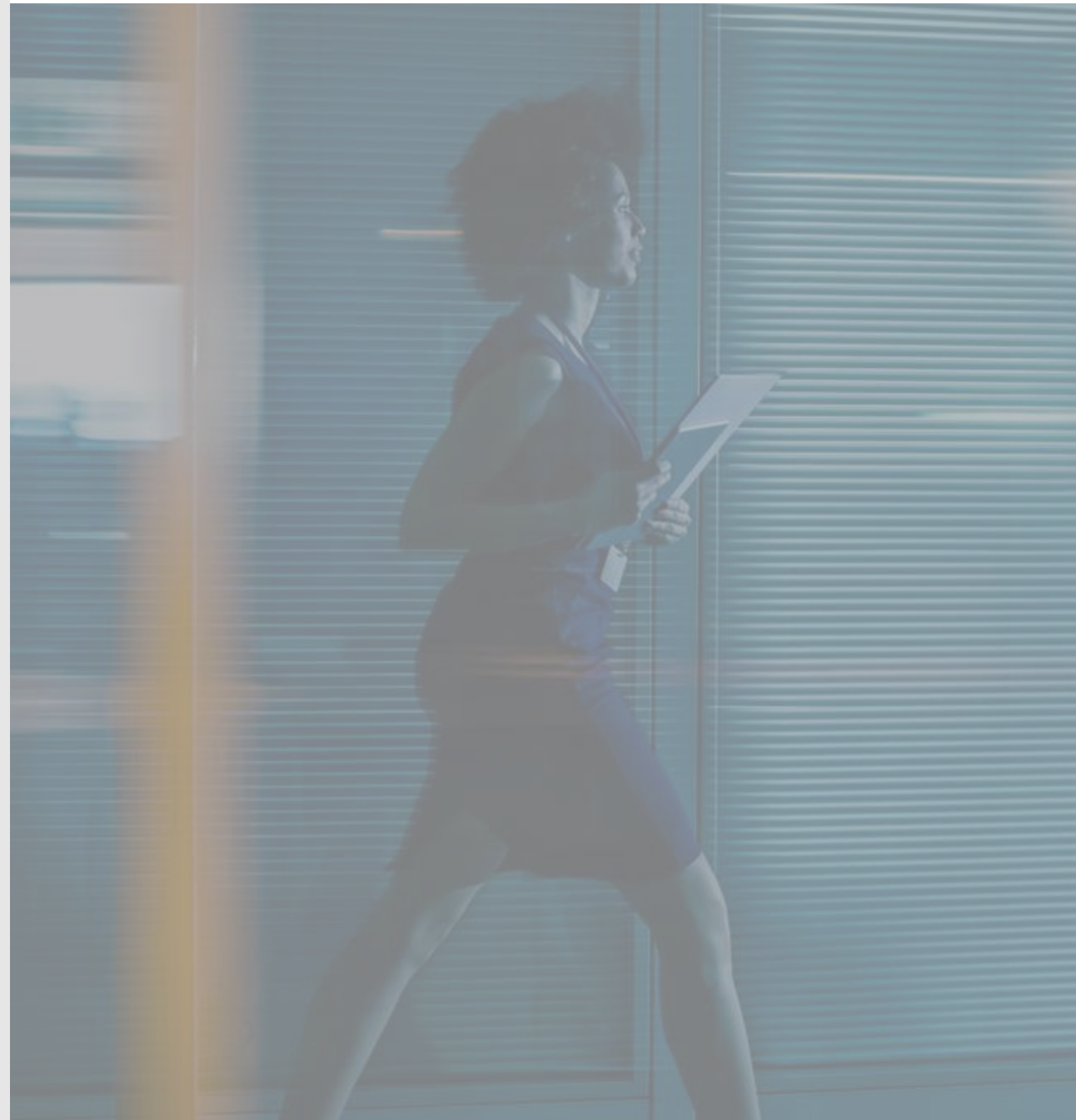


Vor der Pandemie waren Home Office Tage und mobile Technologien die häufigsten New Work Maßnahmen in Deutschland.

New Work Möglichkeiten wandeln sich vom Motivator zum Hygiene-Faktor. Es dient daher nicht mehr als Unterscheidungsmerkmal, sondern ist **zwingende Notwendigkeit.**



Auch wenn New Work die Arbeitnehmenden in den Mittelpunkt stellt und die Adaption für Unternehmen aufwendig ist, überwiegen für die Firmen die Vorteile.





3. Wie wird New Work in Brandenburg gelebt?

Viele Gründe haben dafür gesprochen, die Umsetzung von New Work im brandenburgischen Mittelstand genauer zu betrachten.



Mittelständische Unternehmen

Viele Studien zu New Work betrachten große Konzerne und bieten wenig Erkenntnisse zu den besonderen Herausforderungen von KMUs.



Fachkräftemangel

Die alternde Bevölkerung und die Abwanderung junger Fachkräfte werden die Suche nach Personal zukünftig weiter verschärfen.



Infrastruktur und Mobilität

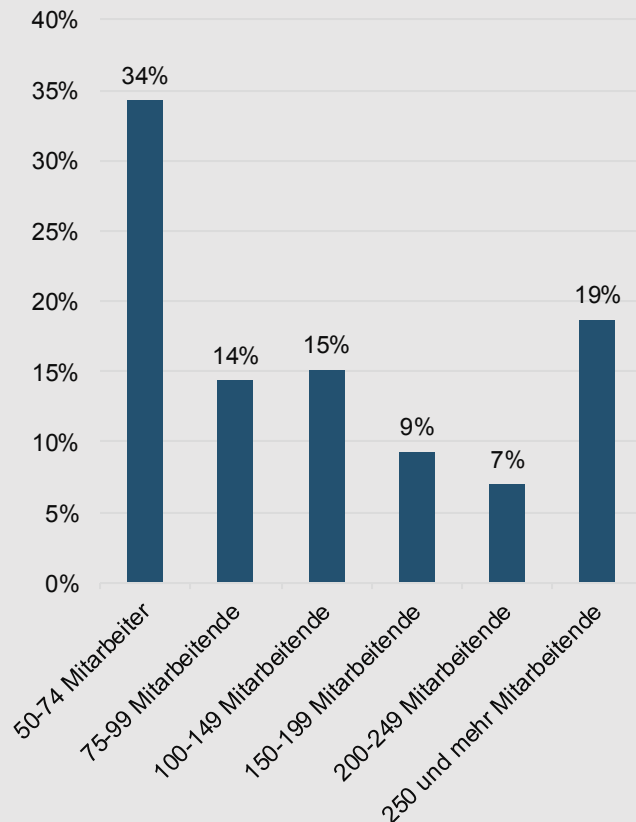
Als Flächenland besteht für Brandenburg besonderes Potenzial und besondere Notwendigkeit für die Nutzung innovativer Arbeitsplatzmodelle.



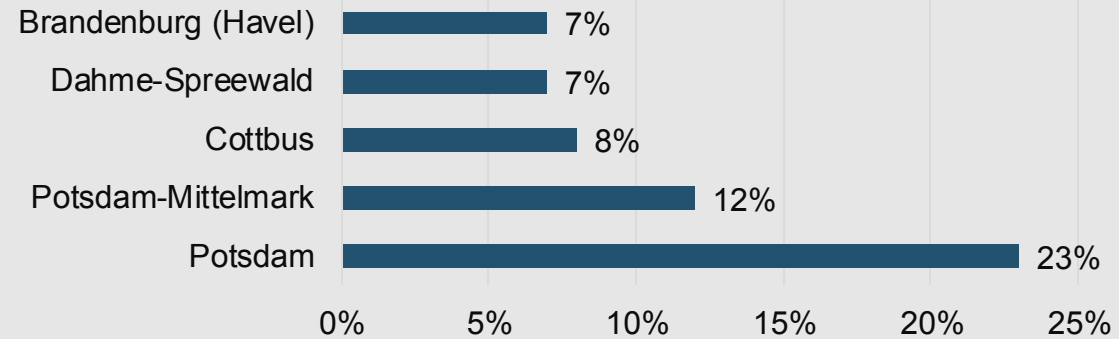
Die Universität Potsdam, die Mittelbrandenburgische Sparkasse sowie Drees & Sommer haben sich zum Ziel gesetzt, den aktuellen Status Quo zu modernen Arbeitsformen (New Work) in Brandenburg zu untersuchen, um konkrete Strategien zu erarbeiten.

257 Gründende bzw. Geschäftsführerende von Unternehmen aus Brandenburg mit mindestens 50 Mitarbeitenden wurden befragt.

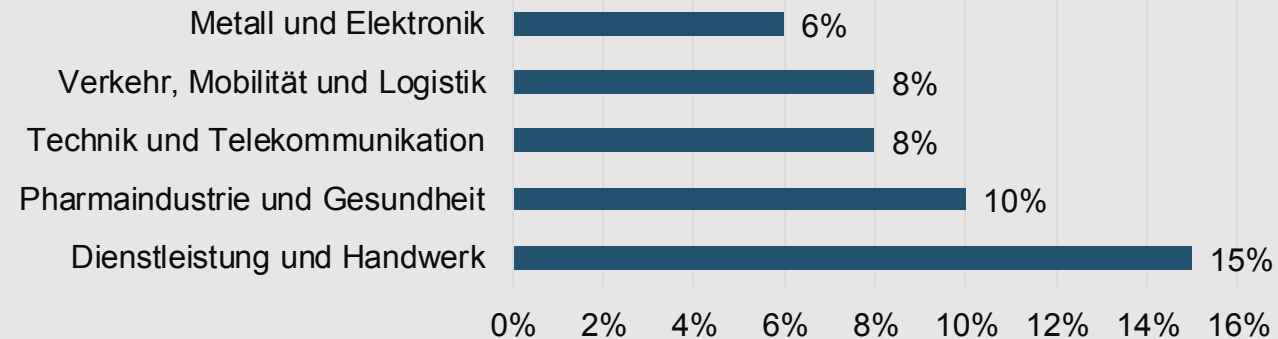
Anzahl Mitarbeitende



Top 5 Standorte

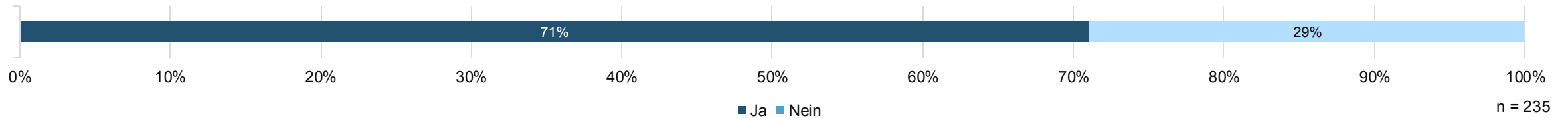


Top 5 Branchen

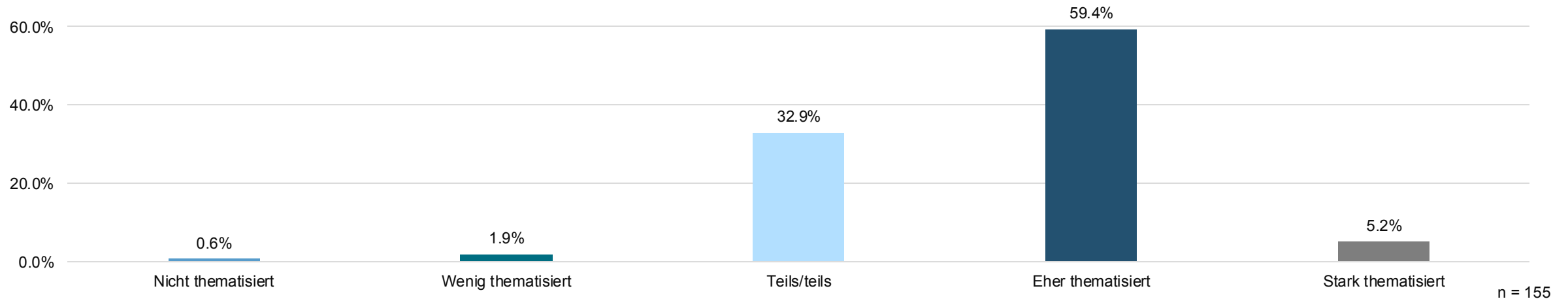


Es werden bereits Maßnahmen ergriffen, um diverse New-Work-Konzepte zu etablieren.

Folgt Ihr Unternehmen einem Plan zur Etablierung von modernen Arbeitsformen?



Wie stark wird die Etablierung moderner Arbeitsformen in Ihrem Unternehmen thematisiert?



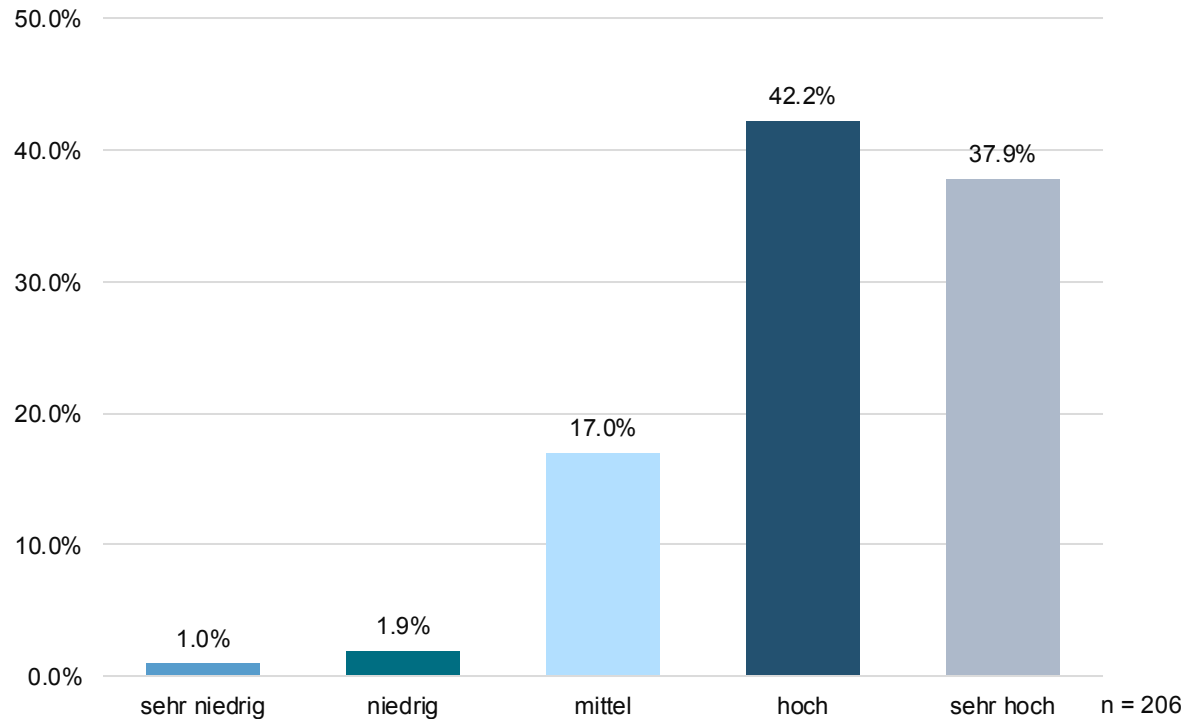
Die Umsetzung von New Work Konzepten wird in den befragten Unternehmen thematisiert und 71% haben einen Plan zur Etablierung moderner Arbeitsformen

4. Warum ist New Work für den brandenburgischen Mittelstand wichtig?

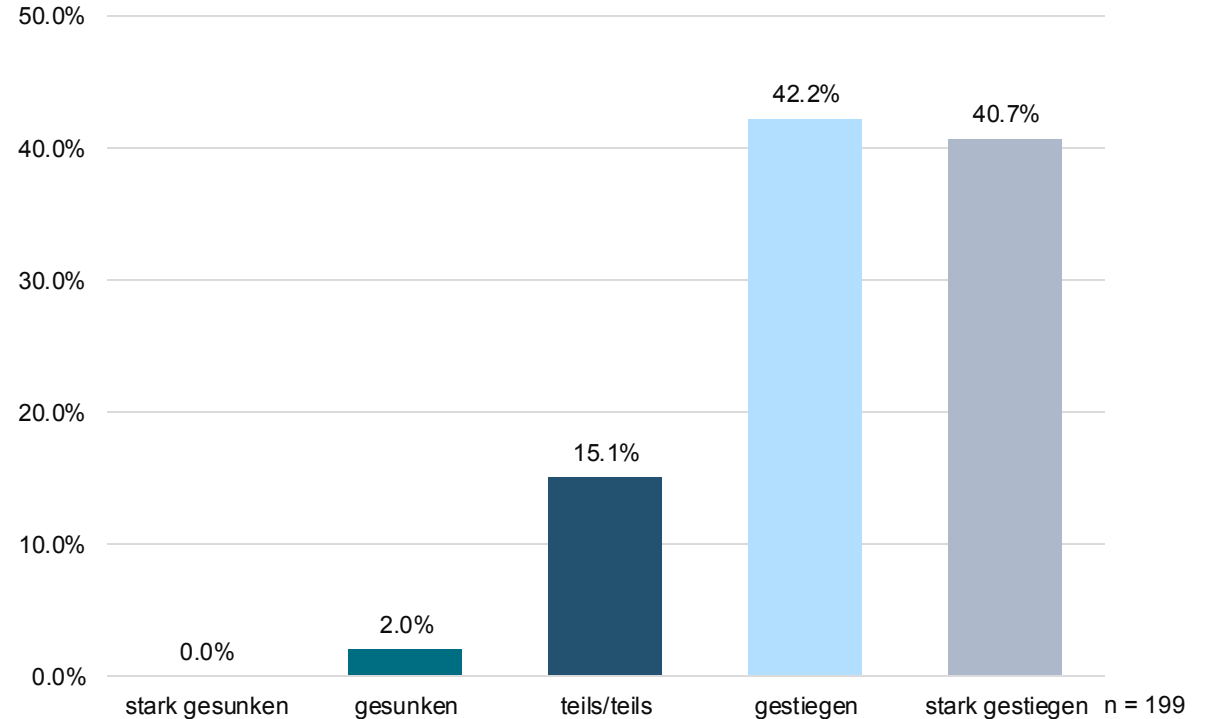


Der Aufwand zur Fachkräftegewinnung ist für die meisten Unternehmen hoch.

Der Aufwand zur Gewinnung neuer Fachkräfte für unser Unternehmen ist derzeit...



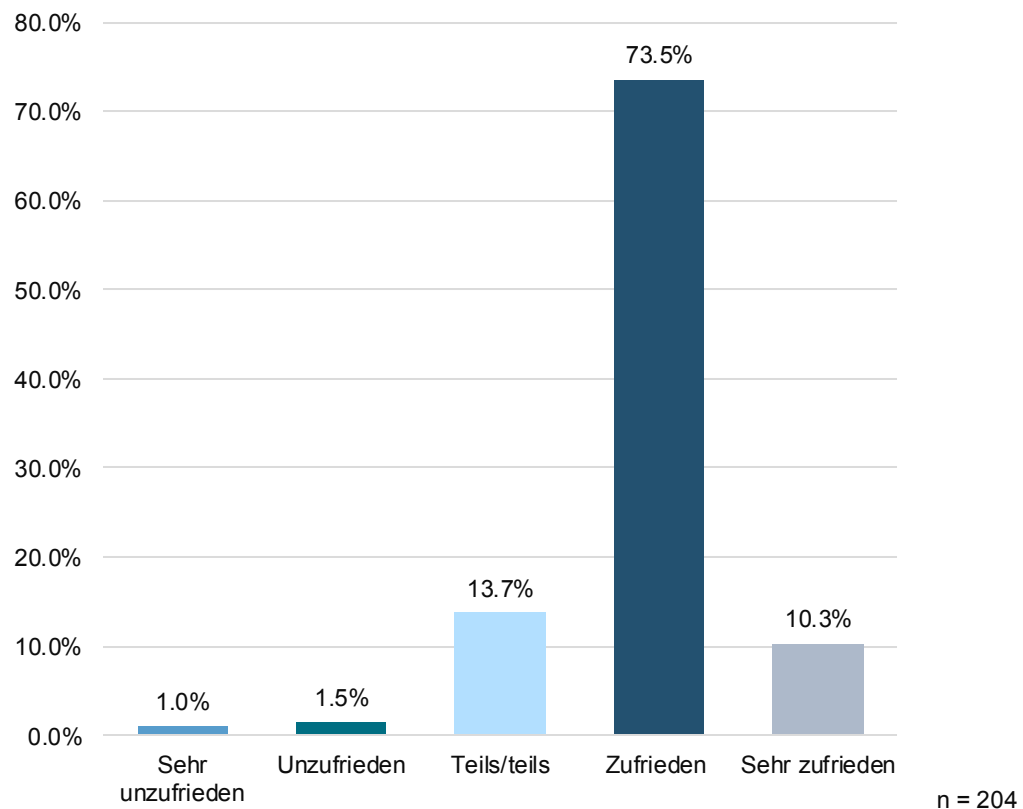
In den letzten drei Jahren ist dieser Aufwand...



Der Aufwand zur Gewinnung neuer Arbeitskräfte ist in den letzten 3 Jahren merklich gestiegen und wird aktuell als hoch bis sehr hoch eingestuft.

Die eingeschätzte Mitarbeitenden-Zufriedenheit hängt jedoch mit New Work zusammen.

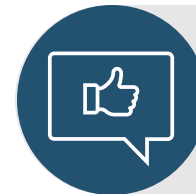
Wie schätzen Sie die Zufriedenheit der Mitarbeitenden in Ihrem Unternehmen ein?



Die Zufriedenheit der Mitarbeitenden wird in Betrieben höher eingeschätzt, in denen...



Kultur: ... New Work in der Kultur des Unternehmens verankert ist und gelebt wird.



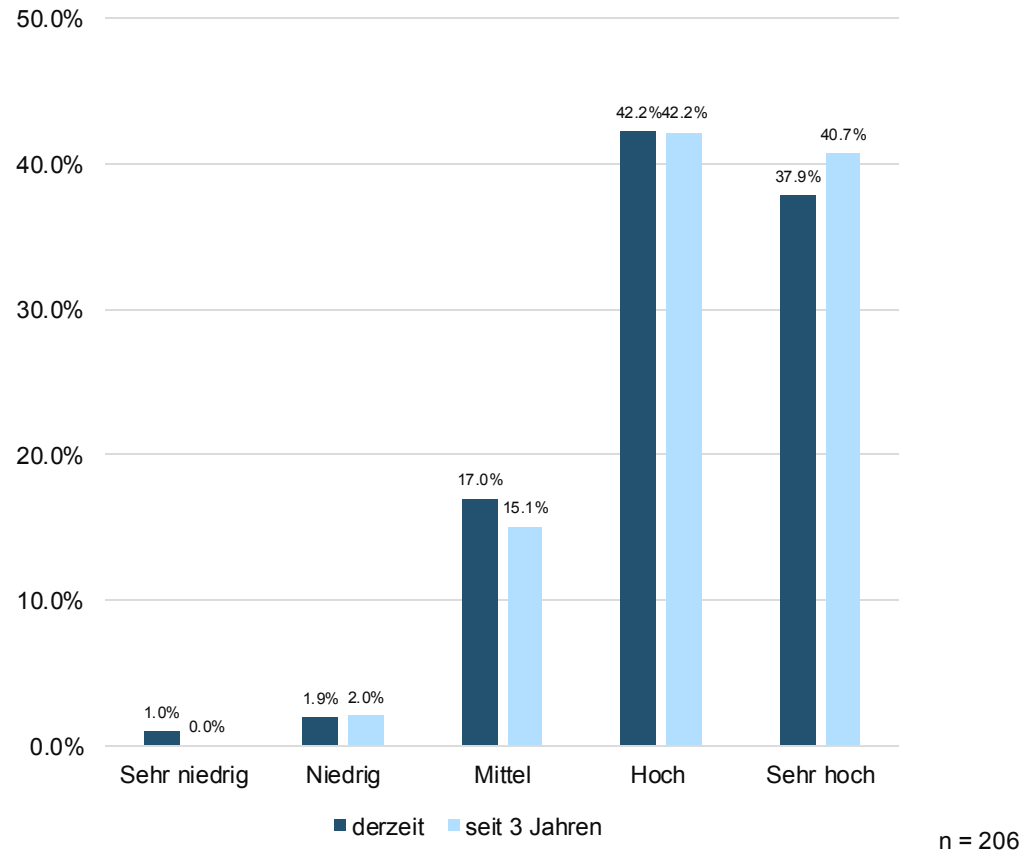
Thematisierung: ... New Work aktiv thematisiert wird und Elemente zur Umsetzung moderner Arbeitsformen etabliert werden.



Home Office: ... Mitarbeitende Möglichkeiten haben, im Home Office zu arbeiten und es klare Home-Office-Absprachen gibt.

Die Mitarbeitenden-Gewinnung fällt scheinbar leichter, wenn Unternehmen New-Work-Maßnahmen ergreifen.

Der Aufwand zur Fachkräftegewinnung im Vergleich



Die Gewinnung neuer Mitarbeitender wird in Betrieben als einfacher eingeschätzt, die...



Kultur: ... New Work kulturell leben und moderne Werte wie Vertrauen und Mitbestimmung in der Unternehmenskultur verankern.



Home Office: ... Mitarbeitenden Möglichkeiten bieten, im Home Office zu arbeiten. Hier können bereits 2-3 Tage pro Woche einen Unterschied machen.

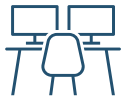


5. Wie kann eine New Work Strategie für den Mittelstand in Brandenburg aussehen?

In unserem Maßnahmenkatalog haben wir zu insgesamt fünf Kategorien Handlungsempfehlungen abgeleitet.



1. Home Office



2. Arbeitsflächen



3. Dezentrale Arbeitsflächen



4. Unternehmenskultur

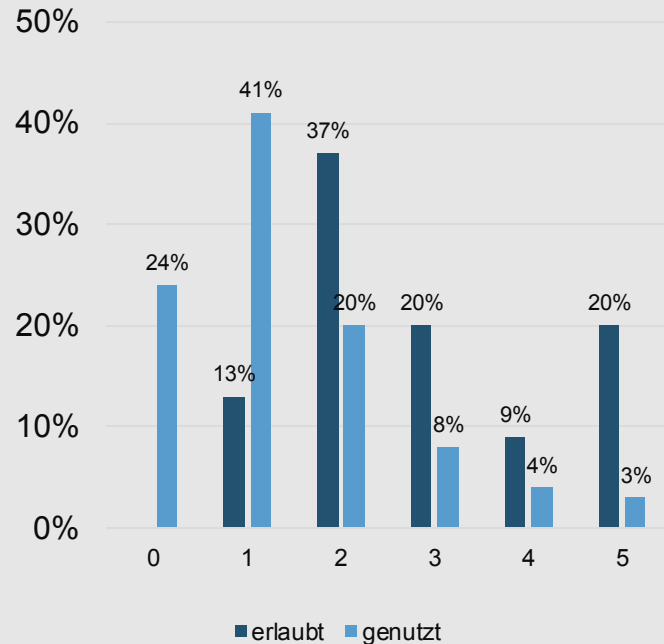


5. Zukunftsfähigkeit

Home Office: Wenn der persönliche Kontakt schwindet, sind Kommunikation und Vertrauen ausschlaggebend.

Status Quo: Home Office

Wie viele Home Office Tage sind erlaubt bzw. werden genutzt?



Während Unternehmen dank Home Office von Kosteneinsparungen und höherer Produktivität profitieren, genießen Arbeitnehmende flexiblere Arbeitszeiten und eine bessere Work-Life-Balance.

Strategische Implementierung



Mitarbeitendenführung: Es bedarf klaren Erwartungen und regelmäßiger Kommunikation – gleichzeitig muss Vertrauen gewahrt werden.



Mitarbeitendenmotivation: Die intrinsische Motivation wird nochmals bedeutender. Es ist wichtig zu verstehen, was ihr Mitarbeitende antreibt.

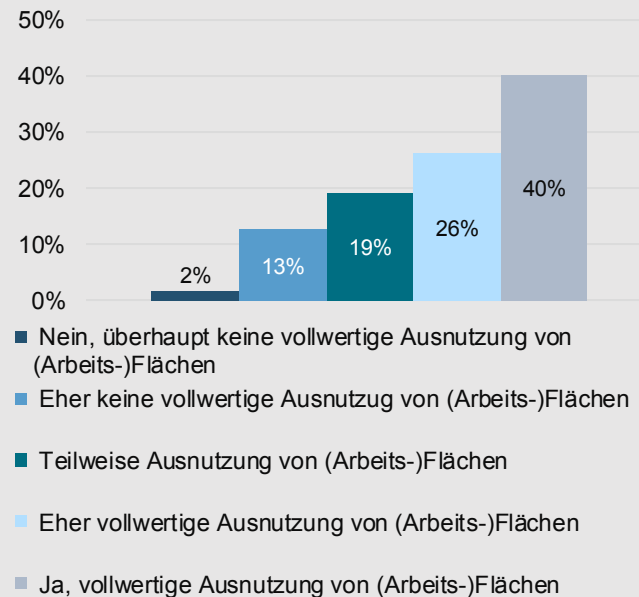


Infrastruktur: Robuste IT-Strukturen und sichere Softwarelösungen sind Grundvoraussetzungen, da digitale Risiken zunehmen.

Arbeitsflächen: Trotz zunehmender Home-Office-Arbeit steigen die Ansprüche an den Arbeitsplatz im Büro.

Status Quo: Arbeitsflächen

Nutzen Sie aktuell alle der Ihnen zur Verfügung stehenden (Arbeits-)Flächen vollwertig aus?



Durch die zunehmende Flexibilisierung von Arbeitsplätzen wird das Abwägen zwischen gut ausgestatteten Arbeitsplätzen und Kosteneffizienz immer mehr zum Drahtseilakt.

Strategische Implementierung



Flexible Nutzung: Neben mehr Gemeinschaftsbereichen und Ruhezeiten wollen Mitarbeitende auch mehr Flexibilität in der Arbeitsplatzwahl vor Ort.



Arbeitsumfeld: Das Equipment, Ergonomie, sowie Umweltfaktoren wie Lärm oder Beleuchtung dürfen nicht vernachlässigt werden.

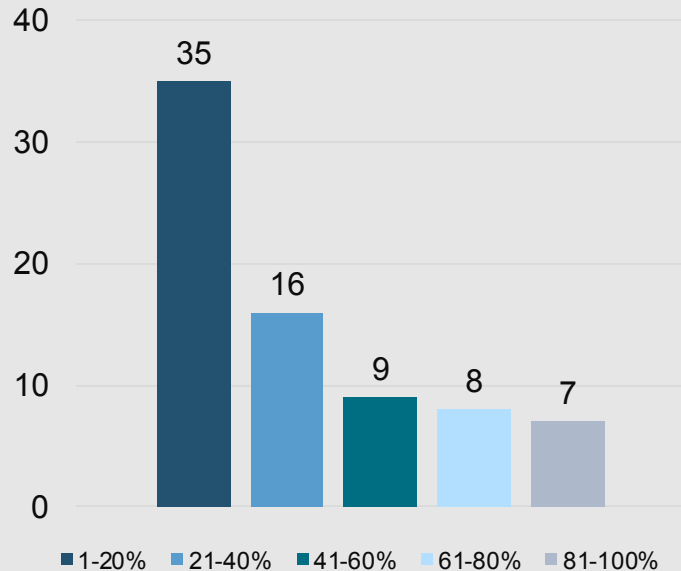


Beteiligung und Richtlinien: Um Kosteneffizienz zu wahren, müssen Mitarbeitende involviert und gemeinsame Absprachen getroffen werden.

Dezentrale Arbeitsflächen: Seit der Pandemie ist die Standortabhängigkeit in vielen Branchen gesunken.

Status Quo: Dezentrale Arbeitsflächen

Wie viel Prozent der Mitarbeitenden, die theoretisch einen dezentralen Arbeitsort nutzen könnten, nutzen ihn tatsächlich?



Dezentrales Arbeiten ermöglicht effektives Arbeiten außerhalb des Büros, wodurch eine effizientere Arbeitsweise auch auf Geschäftsreisen oder beim Knüpfen neuer Kontakte gewährleistet wird.

Strategische Implementierung



Kommunikation: Flexibilität und klare Absprachen helfen bei erhöhtem Arbeitsaufwand sinnvolle Prioritäten und Arbeitsabläufe zu gestalten.



Kultur: Vertrauen und Zuverlässigkeit in der Aufgabenplanung und im Umgang mit Mitarbeitenden, um Effektivitätseinbußen zu vermeiden.

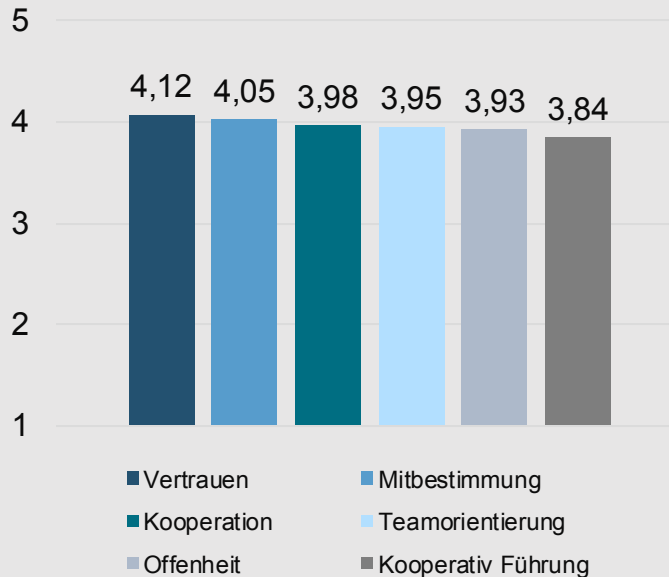


Struktur: Kenntnis aller relevanten Arbeits- und Prozessabläufe sowie der Organisationsstruktur sind zu gewährleisten.

Unternehmenskultur: New Work beginnt in der Kultur, die von Mitarbeitenden und Führungskräften gelebt wird.

Status Quo: Unternehmenskultur

Bitte machen Sie in dem folgenden Abschnitt Angaben zur Unternehmenskultur hinsichtlich der Strategie, Struktur, Führung und Zusammenarbeit. (Top 6)



Die Unternehmenskultur legt den Grundstein für die erfolgreiche Etablierung von New Work. Durch die Förderung von Vertrauen, Kooperation und Offenheit wird ein Umfeld, in dem Mitarbeitende ihre Potenziale entfalten und effektiv arbeiten können.

Strategische Implementierung



Kooperation: Eine Kultur der Kooperation zwischen Mitarbeitenden kann durch kooperative Führung vorgelebt und angetrieben werden.



Teamorientierung: Mitbestimmung und Information der Mitarbeitenden werden in den befragten Betrieben bereits praktiziert und wirken bindend.



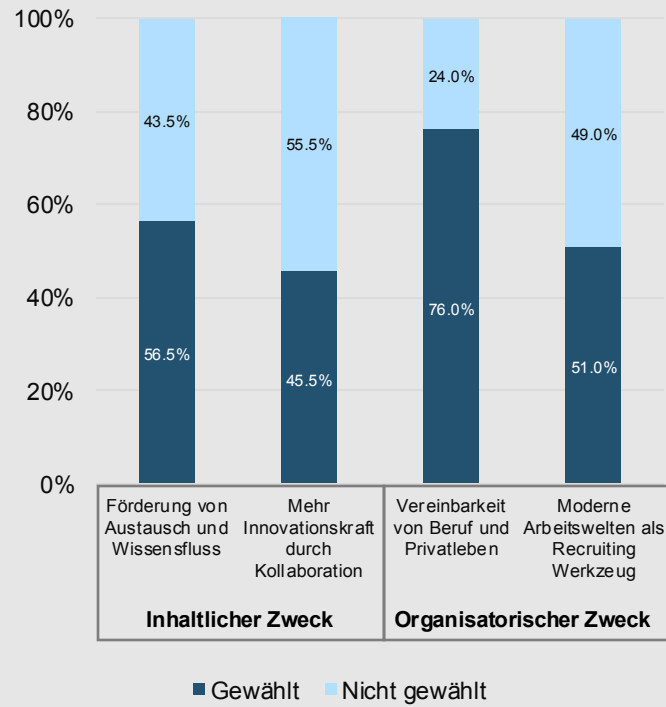
Offenheit: Fortschritt und Innovation werden durch New Work begünstigt und sind gleichzeitig wichtige Fundamente in der Unternehmenskultur.

Skala von 1=stimme überhaupt nicht zu bis 5=stimme voll und ganz zu

Zukunftsfähigkeit: New Work ist keine kurzzeitige Erscheinung, sondern begleitet uns auch in Zukunft.

Status Quo: Zukunftsfähigkeit

Welche Mehrwerte erwarten Sie sich von Ihren Arbeitswelten in der Zukunft?



New Work ist nicht nur eine aktuelle Tenderscheinung, sondern wird Unternehmen ab sofort begleiten. Neue Arbeitsformen können viele Vorteile mit sich bringen, die sowohl organisatorische als auch inhaltliche Zwecke erfüllen.

Strategische Implementierung



Kollaboration: Austausch zwischen Mitarbeitenden muss durch die Führenden und Bereitstellung technischer Infrastruktur gefördert werden.



Work-Life-Balance: Informationssammlung über die Bedürfnisse der Mitarbeitenden, ggf. Implementierung von individuellen Arbeitsmodellen.



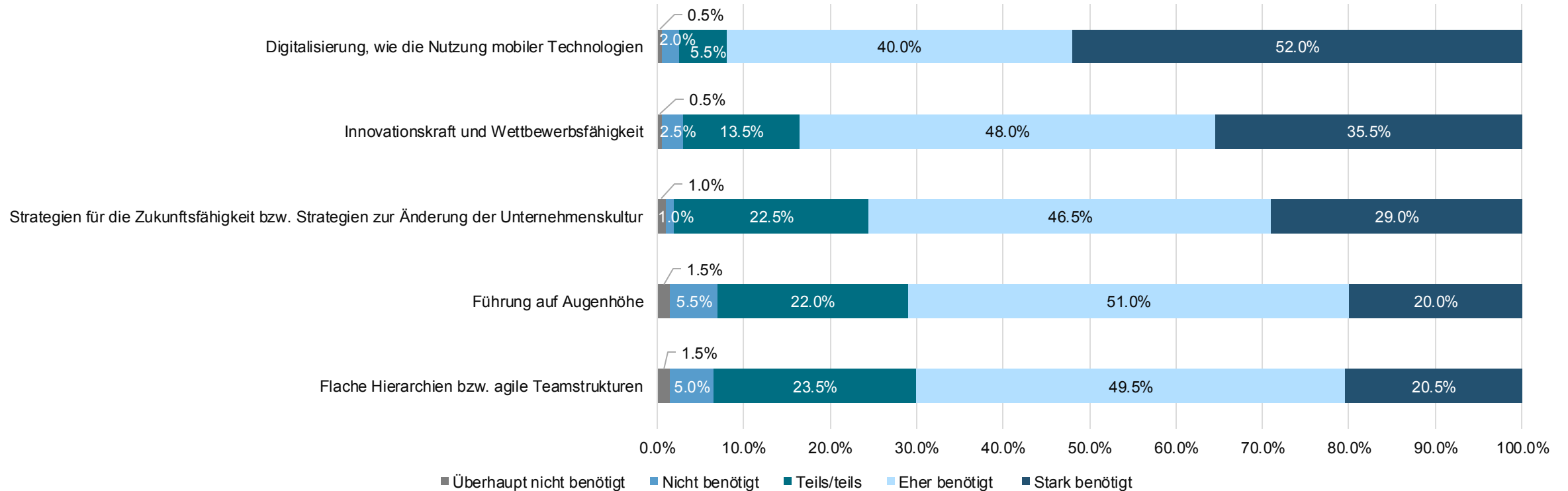
Recruiting: Kommunikation von umgesetzten New Work Maßnahmen im Recruiting Prozess kann die Bewerberzahl und -qualität erhöhen.



6. Was bedeutet das für die Zukunft?

Was braucht der brandenburgische Mittelstand für die Umsetzung von New Work Maßnahmen?

Was benötigen Sie für eine zukunftsfähige Arbeitsplatzgestaltung? (Top 5)



Es wird deutlich, dass es vor allem weiche Faktoren wie Innovationskraft, flache Hierarchien, zukunftsfähige Strategien und Führung auf Augenhöhe für die Umsetzung von New Work bedarf.


Wir hoffen, dass wir Ihnen spannende Einblicke in das Thema New Work in Brandenburg geben konnten!



Prof. Dr. Uta Herbst
Lehrstuhl für Marketing
Universität Potsdam
Telefon: +49 331 / 977 3857
Email: uta_herbst@uni-potsdam.de



Jacqueline Sube, M.Sc.
Wissenschaftliche Mitarbeiterin
Universität Potsdam
Telefon: +49 331 / 977 362041
Email: sube@uni-potsdam.de



**Herzlichen Dank für Ihre
Aufmerksamkeit!**
**Haben Sie Fragen oder
Anmerkungen?**

Quellen

- Agba, M. S., Agba, A. O. & Chukwurah, D. C. J. (2021, 4. Februar). COVID-19 Pandemic and Workplace Adjustments/ Decentralization: A Focus on Teleworking in the New Normal. AGBA | BRAIN. Broad Research in Artificial Intelligence And Neuroscience. <https://brain.edusoft.ro/index.php/brain/article/view/1080>
- Martin, L., Hauret, L., & Fuhrer, C. (2022). Digitally transformed home office impacts on job satisfaction, job stress and job productivity. COVID-19 findings. Plos one, 17(3), e0265131.
- Kienbaum (2017). <https://www.kienbaum.com/blog/new-work-pulse-check/>.
- Landtag Brandenburg (2024). Bericht der Landesregierung – Mittelstandsbericht 2019 bis 2024 des Landes Brandenburg, Drucksache 7/9694.
https://mwae.brandenburg.de/media/bb1.a.3814.de/Mittelstandsbericht_Land_Brandenburg_2019-2024.pdf.