

WIRTSCHAFTS- PSYCHOLOGIE aktuell

Zeitschrift für Personal und Management



NEW WORK

Wie wir jetzt
arbeiten und
führen müssen

Wie sich das Lernen bei der Arbeit verändert /// Trennungsmanagement auf Augenhöhe ///
Wie sich Verzerrungen bei Umfragen vermeiden lassen

Liebe Leserinnen und Leser,

wir befinden uns in der Coronakrise in einem Zustand, der sich als rasender Stillstand beschreiben lässt. Das Tempo, mit dem sich die Arbeitswelt zur Eindämmung der Pandemie transformiert hat, ist atemberaubend. Wer hätte Anfang 2020 gedacht, dass Videokonferenzen und kollaborative Software für uns eines Tages selbstverständlich sein werden? Wer hätte zu hoffen gewagt, dass sich das Homeoffice als ein produktiver Arbeitsplatz beweist, auf dessen Wert sich Unternehmen wie Beschäftigte einigen können? Wir wurden also mit einem Mal in einen Prozess gestoßen, der zuvor Gegenstand eher theorielastiger Diskussionen war. New Work, die Umgestaltung der Arbeitswelt hin zu mehr Agilität, Kooperation und Vernetzung, gab vor allem wunderbaren Stoff für Manifeste und Podiumsdiskussionen. Deutsche Traditionsunternehmen, gerade beim Thema Digitalisierung zurückhaltend, hörten interessiert zu. Und dachten sich: „Na, warten wir mal ab.“ Jetzt sind sie bei der Transformation vorne mit dabei. Trotzdem sind wir in den Monaten der Krise kaum von der Stelle gekommen. Während der Lockdowns stand das öffentliche Leben still. Viele Unternehmen bangen weiterhin um ihre Existenz. Und die Impfkampagne, die eine Rückkehr zur Normalität verspricht, legte einen unglücklichen Start hin. Das Einzige, mit dem wir aktuell wirklich planen können, ist Planungsunsicherheit. Wer mag sich in einer solchen Lage vorstellen, was nach Corona kommen wird? Fragen wir die Autorinnen und Autoren unserer neuen Ausgabe! Sie unternehmen nicht nur eine Bestandsaufnahme der raschen Transformation unserer Arbeitswelt, sie denken auch aktuelle Trends weiter. In unserem Schwerpunkt New Work lesen Sie etwa, was vom Modell Homeoffice bleibt, wenn wir wieder in unsere Büros zurückkehren können. Sie erfahren, dass sich Wandel in Unternehmen nicht in Gänze vom Management steuern lässt. Wer Mitarbeitende ermächtigt, kann sie nicht so führen wie bisher. Und er kann auch keine Lerninhalte von oben herab verordnen, wenn Lernen den Arbeitsprozess begleiten soll.



Ivon Ames

Psychologin (M.Sc.), Vorstandsmitglied der Sektion Wirtschaftspsychologie im BDP e.V.
info@wirtschaftspsychologie-bdp.de

Dennoch hat die Demokratisierung der Arbeit Grenzen. Im Interview erzählt uns Verena Köppel, Mitarbeiterin der St. Galler Haufe-Umantis AG, wie die Software-Firma mit dem Experiment gescheitert ist, Führungskräfte wählen zu lassen. Und dass sich dort innerbetriebliche Partizipation trotzdem bewährt. Frau Köppel weiß das selbst am besten: Auf ihre Initiative hin schickte ihr Arbeitgeber die Beschäftigten ins Homeoffice, noch bevor die Empfehlung dazu von der Schweizer Regierung kam.

Ich wünsche Ihnen eine spannende Lektüre!

Ihre
Ivon Ames

Fachtag
FÜHRUNG
17.04.2021 Virtueller Kongress
Jetzt anmelden unter: <https://bit.ly/3jTWFB7>

Inhalt

3
Editorial

6
News & Trends

60
New Work ist...
Svenja Hofert über die Auswirkungen der Krise auf New Work.

62
Welche Bücher mich beeinflusst haben
Simone Mählmann über die Bücher, die für sie als Head of Coaching wichtig sind.

66
**Vorschau/
Impressum**

GENDER-REGELUNG:

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit verwenden wir bei Personenbezeichnungen abwechselnd die männliche und die weibliche Form. Entsprechende Begriffe gelten im Sinne der Gleichbehandlung grundsätzlich für alle Geschlechter.

Forum

10
Studienbedingungen, Berufsaussichten und Berufserfolge von Wirtschaftspsychologinnen und -psychologen

Der Studiengang Wirtschaftspsychologie ist seit Jahren beliebt, und die Nachfrage nach Absolventen dieses Faches steigt. Eine Befragung ehemaliger Wirtschaftspsychologie-Studierender erforschte die Zufriedenheit mit dem Studium und den Start ins Berufsleben.

16
Ja-Sage-Tendenz: Eine wenig beachtete Fehlerquelle in Umfragen

Die Ergebnisse von Mitarbeiterbefragungen sind jedoch häufig durch die „Ja-Sage-Tendenz“ verzerrt. Wie solche Verzerrungen entstehen und wie Unternehmen sie vermeiden können.



22
Mehr als klassisches Outplacement: Trennungsmanagement auf Augenhöhe

Modernes Trennungsmanagement kann erfolgreich umgesetzt werden, wenn alle Beteiligten befähigt werden, kompetent mit Trennung umzugehen. Ein Weg, der mehr bietet als klassisches Outplacement.

Schwerpunkt

Wie wir jetzt arbeiten und führen müssen

Corona hat und wird alles verändern. Wir müssen unsere Art zu arbeiten an die neuen Bedingungen anpassen. Manche Unternehmen beschäftigen sich schon länger mit einer Reorganisation. Andere wurden durch die Pandemie auf kaltem Fuß erwischt. Wohin geht die Reise?

28



34

Die Corona-Krise als Treiber für New Work?

Die Covid-19-Pandemie führt weltweit zu tiefgreifenden Einschnitten mit Folgen für Wirtschaft und Gesellschaft. Auch neue Formen der Zusammenarbeit, Führung und Organisation werden durch die aktuelle Situation weiter vorangetrieben.

40

Die Zukunft der Arbeit ist hybrid

Die große Masse der Büroarbeiter ist im Homeoffice angekommen. Damit ist Corona unbestritten ein Evolutionsbeschleuniger für neue Arbeitsweisen und Arbeitswelten.

44

„New Learning“: Wie sich das Lernen bei der Arbeit verändert

Das informelle Lernen, eingebettet in den Arbeitsprozess, steht im Dienst der

Problemlösung. Lernen erfolgt „in Echtzeit“. Dies passt zu den rasanten Veränderungen der Arbeitswelt.

50

Organisationsformen und die Rolle von HR in der neuen Arbeitswelt

Die Krise hat Auswirkungen auf die Art des Arbeitens und Zusammenarbeitens. Doch auch innerhalb von Organisationen wird immer mehr Flexibilität gefordert.

56

Führung neu denken

Wir sprachen mit Verena Köppel von der Haufe-umantis AG über den Advice-Prozess, der eigenverantwortliche Entscheidungen der Mitarbeitenden fördern soll.