

m.next Podcast Folge Nr. 16 mit Irene Oksinoglu

Mit New Work zu Better Life?

Irene Oksinoglu leitet als ‚Head of Project Future Work‘ beim Handels- und Dienstleistungsunternehmen Otto ein crossfunktionales Team.

„Viele glauben wirklich, wir führen mal die Du-Kultur ein, legen die Krawatte ab, ziehen uns Sneakers an und dann haben wir New Work. Und nein, das ist es definitiv nicht.“

Ihr Team besteht u.a. aus Kolleg*innen der Organisationsentwicklung, der IT, der Kommunikation und des Facility Management, die situativ auf weitere Bereiche zurückgreifen und flexibel passende Teams kombinieren können. In den Diskussionen rund um New Work, so Oksinoglu, wird schnell vergessen, dass man sich dabei in einem Arbeitskontext bewegt und dass wirtschaftlicher Erfolg für Unternehmen natürlich ein zentraler Faktor ist.

„Wir möchten deswegen die Rahmenbedingungen schaffen, die es unseren Kollegen und Kolleginnen ermöglichen, ihre Aufgaben bestmöglich im Sinne des Unternehmenserfolges erfüllen zu können und idealerweise sich dabei auch noch richtig gut zu fühlen.“

New Work, die neue Art der Zusammenarbeit, ruht auf drei Säulen: Arbeitskultur, Digitalisierung und Gestaltung der Arbeitsräume.

Für die Arbeitskultur ist es ent-

scheidend, transparent in der Kommunikation, aber auch in der Wissensweitergabe und -vermittlung zu sein, um somit einerseits Vernetzung zu fördern und andererseits die Partizipation der Mitarbeitenden zu ermöglichen. Diese flexible Teilhabe gilt es in einem agilen Mindset zu etablieren und die Eigenverantwortung entsprechend zu fördern.



„Wir geben auf der einen Seite mehr Freiheit. Am Ende des Tages geht es aber auch darum, die Eigenverantwortlichkeit zu fördern. Und das bedeutet auch Disziplin.“

Oksinoglu rät dazu, individuell Dinge auszuprobieren, ohne aber den Blick für die Belange und Bedürfnisse des Teams aus den Augen zu verlieren. Die Aufgaben, die die Mitarbeitenden innerhalb ihres Teams erledigen müssen, können räumlich und zeitlich flexibel bearbeitet werden. Diese individuelle Freiheit in der Arbeitseinteilung darf aber unter keinen Umständen das Team einschränken. Es wird also erwartet, im Sinne des Teams zu denken und zu handeln und die Wir-Perspektive vor die rein individuellen Präferen-

zen zu stellen. Zu effizienter Teamarbeit gehört natürlich eine konstruktive Feedback- und Fehlerkultur. Bei Otto gibt es Fuck-up-Nights, in denen über Dinge, die nicht geklappt haben, die man richtig vergeigt hat, berichtet wird.

„Es ist immer noch wichtig, ein Büro zu haben, einen Ort der Begegnung, einen Ort der Zusammenkunft, einen Anker für Kultur, für Identifikation. Und das braucht es. Man braucht einen Heimathafen.“

Der Otto-Campus bietet ein vielfältiges Angebot an verschiedenen Arbeitsmöglichkeiten, denn man hat erkannt, dass „one size fits all“ in diesem Kontext niemals funktionieren kann. So gibt es neben klassischen Schreibtisch-Arbeitsplätzen Social Spaces, in denen Zufallsbegegnungen und Vernetzung gefördert werden sollen, Lounges, die an gemütliche Wohnzimmer erinnern und gern für Zweier-Gespräche genutzt werden, aber auch Think Tanks: Räumlichkeiten, die spontan nutzen kann, wer Dinge besprechen möchte, die nicht auf der Fläche besprochen werden sollen.

„Also umso besser, wenn es mir gelingt, einen Job zu finden und mich in diesem Job immer wieder selbst zu definieren, dass es mich auch weiterbringt in meinem Glücklichen. Für mich ist New Work eine ganz klare Haltung.“