

# Was ist dieses New Work?

m.next Podcast Folge Nr. 31 mit Swantje Allmers



Swantje Allmers ist Fachfrau zum Themenkomplex New Work. Sie unterstützt Führungskräfte und Unternehmen auf dem Weg zum neuen Arbeiten, unter anderem in den Bereichen Selbstmanagement, Leadership und Organisationsentwicklung. Sie ist Co-Gründerin und Geschäftsführerin der New Work Masterskills GmbH, Keynote-Speakerin und Co-Autorin des Buches „On the Way to New Work – Wenn Arbeit zu etwas wird, was Menschen stärkt.“

**„Meine persönliche Vision war immer so, dass ich dachte, Arbeit muss so sein, wie sich mit Freunden treffen, dass man es gerne macht, dass man da gerne hingehet, dass man was zusammen erreicht und nicht das Gefühl hat, man muss sich verstellen. Und ich hatte auch schon Jobs, wo ich so froh war, wenn ich nach acht Stunden Schauspiel da abends endlich rausgehen konnte.“**

Für die Unternehmerin ruht New Work auf drei Säulen:

- 1. Der eigene Beitrag**, um besser arbeiten zu können – Resilienz, Selbstreflexion, Selbstwirksamkeit.
- 2. Gestaltung der Zusammenarbeit**, z.B. dass Entscheidungen dort getroffen werden, wo das Wissen ist, dass sich Teams aus sich heraus weiterentwickeln, Abbau von starren Hierarchien.
- 3. Die Wirkung auf die Gesellschaft:** Bildung, Technologie, Nachhaltigkeit, Diversität.

**„Die meisten Menschen, mit denen ich zu tun habe, sind Führungskräfte. Und die stecken meistens so tief im Operativen, in Erwartungen, in Ansprüchen, in Budgetzwängen, in irgendwelchen anderen Sachzwängen, dass ich da wenig Raum sehe für Gestaltung.“**

Dass die Karriereleiter scheinbar zwangsläufig zu einer Führungsposition führt, findet Swantje Allmers unlogisch und bewertet das kritisch, weil zum einen Fachkenntnisse nichts mit Führungsqualität zu tun haben. Zum anderen bleibt Führungskräften effektiv kaum Zeit für die eigentliche Führungsaufgabe,

weil diese zusätzlich zu deren fachlichen Aufgaben laufen soll. Verbesserungspotenzial sieht die Unternehmerin in der teaminternen Kommunikation: Transparentes Feedback sollte in alle denkbaren Richtungen möglich sein. Häufig werden Führungskräfte kritisiert, ohne dass diese Kritik bei ihnen ankommt, was zum Teil an hierarchischen Strukturen liegt aber zum Teil auch an fehlender Kommunikationskultur.

**„Im Grunde ist ja eine Führungskraft kein besserer Mensch oder auch nicht wichtiger, sondern sie übernimmt bestimmte Serviceleistungen, idealerweise für das Team.“**

Als wichtigste Skills für Führungskräfte nennt die Unternehmerin die Fähigkeit, sich selbst führen zu können, über eine gute Selbstreflexion und einen guten Umgang mit Stress zu verfügen und diesen nicht ins Team durchzuleiten. Für Arbeitnehmende benennt Allmers als wichtigste Skills zuallererst Resilienz, eine Toleranz für Widersprüche: die sogenannte Ambiguitätstoleranz.

Eine transparente, konstruktive Kommunikation hält sie grundsätzlich in jeder Form der Zusammenarbeit für wichtig.

Bewerbungsgespräche empfindet sie als eine künstliche Situation, in der die Soft Skills oftmals nicht entdeckt werden können. Sinnvoller wäre es, sich in einer konkreten Arbeitssituation kennenzulernen, anstatt sich auf Zeugnisse und Lebensläufe zu verlassen.

**„Ich finde die Vorstellung schön, in Teams zu arbeiten, wo die Führungskraft wirklich eine Rolle ist, die theoretisch sogar wechseln könnte über die einzelnen Protagonist\*innen in dem Team und jeder einfach unterschiedliche Aufgaben hat. Aber die Grundanlage und die Skills eben ähnlich sind und es da auch kein besser oder schlechter gibt, sondern nur, wie bei allen anderen auch, unterschiedliche Aufgaben.“**