

NEW WORK: ZWISCHEN BUZZWORD UND BÜROALLTAG

DIE VISION.
DAS SCHEITERN.
DIE LÖSUNG?





SEITE 3

DIE
NEW-WORK-
VISION

SEITE 4

AUF EINEN
BLICK

SEITE 5

NEW-WORK-
KONZEPTE –
EIN KLEINER
ÜBERBLICK

SEITE 6

DIE ROLLE
DER RÄUME:
WIE NEW WORK
DER REALITÄT
ERLIEGT

SEITE 8

FAKTENCHECK:
DAS SAGEN
DIE ARBEIT-
NEHMENDEN

SEITE 9

FACTSHEET:
WAS ARBEIT-
NEHMENDE
WIRKLICH
STRESST

SEITE 10

DIE LÖSUNG?

SEITE 13

RÄUME
SCHAFFEN,
DIE NEW WORK
ERMÖGLICHEN –
MIT PALMBERG

SEITE 15

CHECKLISTE





**NEW WORK. MODERN WORK.
HOLOKRATIE. CO-CREATING.**

**EIN NEUES ZEITALTER DER ARBEIT
IST ANGEBROCHEN.**

New Work ist dabei mehr als der hippe Egg Chair in der Lounge-Ecke, sondern ein tiefgreifender Wandel. Weg vom bloßen Funktionieren, hin zu mehr Kreativität und Selbstbestimmung. Teams auf Augenhöhe. Räume, die mitdenken. Die Freiheit, diese Räume aufzusuchen.

In der neuen Arbeitswelt gibt es einige Konzepte, die Arbeitnehmenden und damit auch Arbeitgebenden das Leben erleichtern. Die Arbeit schlichtweg verbessern sollen.

Das Problem? Meistens bleiben die Visionen auf den Powerpoint-Folien der HR-Abteilung haften. Zwischen dem Idealbild und der Wirklichkeit klaffen tiefe Gräben.

Zwei große Schwachstellen offenbaren sich dabei:

- 1. Die Räumlichkeiten**
- 2. Die Haltung**

Räume bleiben starr, obwohl die Arbeit beweglich wird. Unternehmen führen New-Work-Ideen ein, überdenken aber nicht die Kultur und Haltung dazu.

Wie also ergibt sich aus dem Veränderungswillen ein Wandel? Eine Antwort gibt dieses Whitepaper. Von der Vision, dem Scheitern, bis hin zu den Lösungsansätzen.

Viel Spaß beim Lesen!



Form follows function: New-Work-Räume dürfen nicht nur schön aussehen, sie müssen die Arbeitsbedürfnisse ihrer Nutzer erfüllen.

AUF EINEN BLICK

- New Work beschreibt den **strukturellen Wandel der Arbeitswelt** – ausgelöst durch die Digitalisierung, Globalisierung und den demografischen Wandel.
- Der Begriff geht auf den **Sozialphilosophen** Frithjof Bergmann zurück. Er forderte vor mehr als 40 Jahren, dass Arbeit sinnstiftend, selbstbestimmt und gemeinschaftlich sein soll.
- Im Zentrum von New Work steht der **Mensch** und seine individuellen Bedürfnisse nach Flexibilität, Sinn, Mitgestaltung und Lebensqualität.
- Unternehmen, die New-Work-Prinzipien ernsthaft integrieren, fördern Innovationskraft, **Engagement** und Veränderungsbereitschaft in ihren Teams.
- Flexibilität, Vertrauen und Transparenz sind **zentrale Werte**, auf denen zukunftsfähige Arbeitswelten aufgebaut sind.
- So kann New Work in Unternehmen aussehen:
 - **flexible Arbeitsmethoden**
 - **flache Hierarchien und neue Führungsmethoden**
 - **agiles Projektmanagement**
 - **moderne Technik-Tools**



NEW-WORK-KONZEPTE – EIN KLEINER ÜBERBLICK

REMOTE WORK UND MOBILES ARBEITEN SIND GELÄUFIGE BEGRIFFE. DARÜBER HINAUS KREISEN ABER NOCH ANDERE NEW-WORK-IDEEN IN DIESEM KOSMOS.

ACTIVITY BASED WORKING (ABW)

Ein Bürokonzept mit aktivitätsbezogenen Arbeitsplätzen. Entworfen von den US-amerikanischen Architekten Phillip Stone und Robert Luchetti. Ihr Ziel: Starre Raumstrukturen auflösen. Mitarbeitende sollen keine festen Arbeitsplätze besitzen, sondern sich den Arbeitsplatz flexibel nach Tätigkeit auswählen. Getreu dem Leitsatz: „Ihr Büro ist da, wo Sie sind“.

JOB CRAFTING

Die US-amerikanischen Forscherinnen Amy Wrzesniewski und Jane E. Dutton etablierten den Begriff des Job Craftings. Was das bedeutet? Mitarbeitende dürfen nicht gefällige Aspekte ihres Jobs ändern. Arbeitsplatzgestaltung und Aufgaben können sie selbst in die Hand nehmen.

NEUROLEADERSHIP

Erkenntnisse aus der Neurowissenschaft sollen die Mitarbeitendenführung verbessern. Zentrale Aspekte sind hier das Belohnungs- und Bedrohungssystem des Gehirns. Das Wissen über diese neurobiologischen Prozesse kann Motivation und Zusammenarbeit optimieren.

RESULTS-ONLY WORK ENVIRONMENT (ROWE)

ROWE beschreibt eine Personalführungsstrategie aus den USA. Arbeitgeber bezahlen ihre Mitarbeitenden nicht mehr nach Arbeitsstunden, sondern nach Arbeitsergebnissen. Heißt: Arbeiten, wann und wo man will. Nur das Endprodukt zählt.

JOBSHARING

Jobsharing ist ein Arbeitszeitmodell, bei dem sich zwei oder mehr Mitarbeitende eine Vollzeitstelle teilen. Die Gruppe kann demnach Aufgabenverteilung und Verantwortungsbereiche individuell festlegen. Beispiel: Fünf Arbeitnehmende teilen sich vier Arbeitsplätze. Somit hat jede Person einen Tag in der Woche frei.

DIE ROLLE DER RÄUME: WIE NEW WORK DER REALITÄT ERLIEGT

Unternehmen wollen eine kollaborative Arbeitskultur, aber es fehlt an Begegnungsorten. Sie führen hybride Modelle ein, jedoch ohne passendes Raumkonzept. Die Wurzel des Problems liegt nicht in der Idee. Sondern in der fehlenden Verbindung zwischen Vision und Umsetzung.

RAUMPLANUNG OHNE BLICK AUF DIE EIGENTLICHE FUNKTION

Activity-Based-Offices klingen spannend. Ohne systemisches Design bleiben sie jedoch ein Flickwerk. Desk-Sharing, hybride Präsenzmodelle oder Co-Working-Angebote können Raum schaffen. Dafür sind aber verbindliche Regeln und die passende Infrastruktur nötig.

RÜCKZUGS- UND KOLLABORATIONS- ORTE FEHLEN

Eine internationale Studie der US-amerikanischen Agentur Jack Morton beschäftigte sich mit Kreativität am Arbeitsplatz. Nur 25 Prozent der deutschen Arbeitnehmenden empfanden ihr Arbeitsumfeld als kreativitätsfördernd.

Will ein Team beispielsweise zusammen brainstormen und neue Ideen entwickeln, muss dafür auch die passende Fläche vorhanden sein. Problematisch wird es, wenn offene Bereiche zu laut und Rückzugsnischen kaum vorhanden oder schlecht ausgestattet sind. Die moderne Kultur bleibt damit Wunschdenken.



Arbeiten, wo und wann es gefällt – ein schöner Traum, der nur in Erfüllung gehen kann, wenn die Rahmenbedingungen stimmen.



ORGANISATION OHNE HALTUNG

Implementiert ein Unternehmen einzelne New-Work-Bausteine, garantiert das längst keine nachhaltige Veränderung. Gelingen kann das nur mit klaren Prinzipien und dazugehöriger Haltung. Wer das hybride Arbeiten etablieren will, muss klar regeln, wer wann und wo arbeitet. Die Einführung von Home-office wird auch nicht fruchten, wenn Führungskräfte den Mitarbeitenden misstrauen.

Fragen, die hier für Unternehmen in den Vordergrund rücken:

- • Wie gehen wir mit Vertrauen um?
- • Wer darf was entscheiden?
- • Wie viel Selbstorganisation ist gewollt?

FEHLENDE STRATEGIE AUF ALLEN EBENEN

Vier Ebenen liegen bei der New-Work-Transformation im Fokus. Damit der Wandel wirklich Erfolg hat, müssen Unternehmen auf allen vier Ebenen mitdenken.

1. Arbeitsplatzgestaltung
2. Unternehmenskultur
3. Rechtliche Rahmenbedingungen
4. Technik



FAKTENCHECK: DAS SAGEN DIE ARBEITNEHMENDEN

3

von 4 HR-Verantwortlichen in Deutschland
verloren Mitarbeitende an Firmen mit
flexiblen Arbeitsmodellen (Quelle:
Remote/Censuswide-Studie, 2024)

44,2 %

der Befragten befürworten die Einführung
einer 4-Tage-Woche mit 32 Arbeitsstunden.
(Frauenhofer IAO-Studie, 2023)



94 %

der Befragten sind im Homeoffice genauso
oder noch produktiver als im Büro.
(PwC-Studie, 2023)

33 %

geben als Hauptmotiv für die Ausführung von
Büroarbeit die Zusammenarbeit mit anderen an.
Für 23 Prozent ist der Teamgeist entscheidend.
(Future-Forum-Pulse-Report, 2023)



3/4

Desksharing stößt bei drei
Vierteln der Befragten mit
Desksharing-Erfahrung
auf positive Resonanz.
(Frauenhofer IAO-Studie, 2023)

Das bewerten Arbeitnehmende im Job als wichtig:



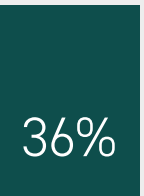
gutes
Gehalt



hohe
Flexibilität
bei Arbeitszeiten



positive
Unternehmens-
kultur



weniger
Stress
(Prozess)



Einfluss im
Unternehmen

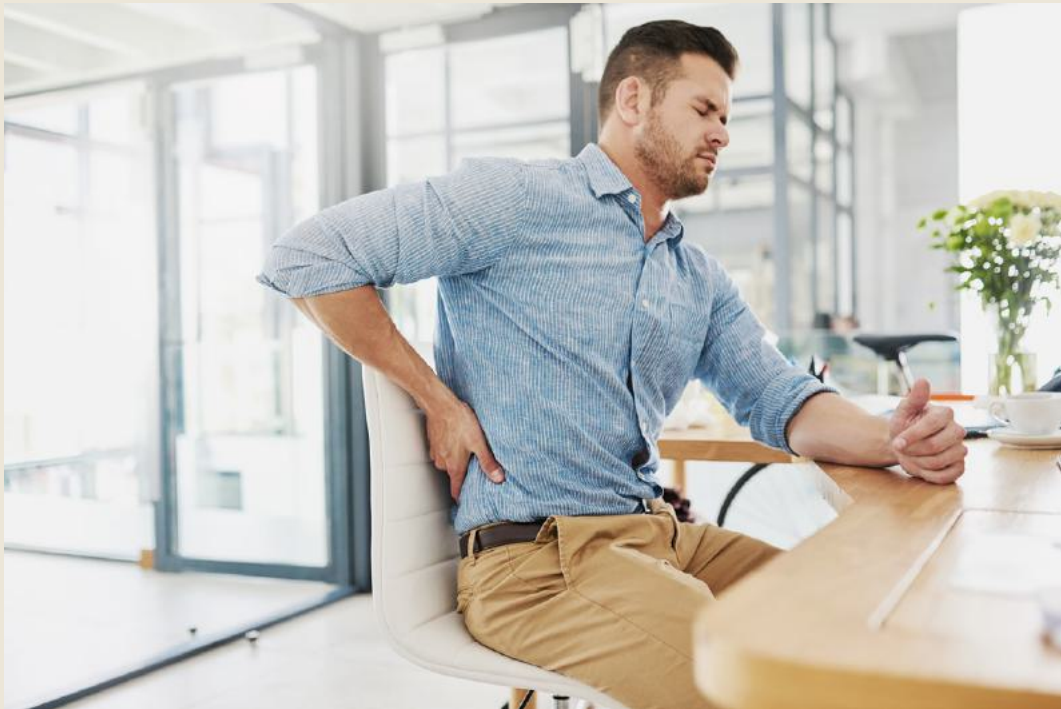


FACTSHEET: WAS ARBEITNEHMENDE WIRKLICH STRESST

Auch weiche Faktoren sind entscheidend:



Die Pronova BKK ist ein Träger der gesetzlichen Krankenversicherungen in Deutschland. Sie führte im Jahr 2023 eine Befragung mit 1.000 Arbeitnehmenden zu den Themen Stress und Arbeitsklima durch.



29%

leiden unter chronischer Müdigkeit und Erschöpfung; etwa ein Viertel berichten von Rückenschmerzen, Schlafstörungen, Grübelzwang, innerer Anspannung, Lustlosigkeit.

34%

geben an, dass zu viel Druck, fehlende Wertschätzung oder geringe Bezahlung zu Unzufriedenheit führen.

9

von 10 Befragten erleben regelmäßig stressauslösende Faktoren.

49%

empfinden ihren Arbeitsalltag als eher oder sehr stressig.

Viel Stress entsteht durch



DIE LÖSUNG?

GIBT ES HINSICHTLICH DER NEW-WORK-KONZEPTE DIE EINE ERFOLGSFORMEL FÜR JEDES UNTERNEHMEN? NEIN. ABER EINE ZENTRALE FRAGE, UM DIE SICH ALLES DREHEN MUSS: „WIE WOLLEN WIR ZUKÜNFTIG ARBEITEN?“

„Das tollste Büro wird nicht funktionieren, wenn es nicht zu den eigentlichen Bedürfnissen der Menschen passt.“

Christoffer Süß,
Herausgeber von inperspective by PALMBERG



Gut geplante und umgesetzte Büroumgebungen unterstützen Mitarbeitende bei der Arbeit, machen sie effizienter und glücklicher.



5 ÜBERLEGUNGEN

1

Prüfen Sie, welche Beschäftigungsarten Ihr Unternehmen kennt. So lassen sich New-Work-Modelle zielgenau skalieren.

2

Starten Sie in kleinen Einheiten – mit Testmodellen. Planen Sie dabei früh, welche Prozesse Sie step-by-step auf das Unternehmen übertragen können.

3

Vermitteln Sie Haltung – nicht nur Tools. Beispielsweise können Führungskräfte von Wertediskussionen und Schulungen zur „hybriden Führung“ profitieren. Denn sie entwickeln sich von der Kontrollinstanz zum sozialen Anker, der Orientierung und Zusammenhalt schafft.

4

Räume dürfen auch kulturell prägen, nicht nur funktionell. Stichwort: Identifikation.

5

Vergessen Sie nicht: New Work ist individuell. Und situativ. Nicht alles kann überall passen. Produktionsbereiche benötigen beispielsweise andere Konzepte als Wissensarbeit.



5 SCHRITTE

1. BEDARF ERHEBEN

Führen Sie Interviews und Umfragen durch. Welche Tätigkeiten dominieren den Arbeitsalltag im Unternehmen? Wo entstehen Reibungen? Wo wird zusammengearbeitet und wo wird konzentriert gearbeitet?

2. PILOTFLÄCHE SCHAFFEN UND TESTEN

Verwandeln Sie eine Teilfläche in eine New-Work-Umgebung. Definieren Sie die Zone klar. Dann testen Sie diese Pilotfläche über mehrere Monate und holen sich Feedback ein. Tipp: Lassen Sie unterschiedliche Teams pilotieren (beispielsweise HR und Vertrieb), da Rückmeldungen sehr unterschiedlich ausfallen können.

3. RÄUME ZONIEREN, NICHT NUR MÖBLIEREN

Bei der Raumplanung kommt es nicht nur auf Quadratmeter an, sondern auf die Nutzungsszenarien. Fokuszonien sollten besonders schallgedämpft sein. Kollaboration braucht offene Flächen. Hybride Zonen benötigen die technische Infrastruktur für digitale Meetings. Tipp: Visualisieren Sie die Zonen mit Raumskizzen. Planungsservices wie die von PALMBERG können Sie dabei unterstützen.

4. MITARBEITENDE BETEILIGEN

Und zwar nicht nur bei der Erhebung. Sondern auch bei der Entscheidungsfindung. Was funktioniert? Was fehlt? Wer möchte wie arbeiten? So können Sie die Akzeptanz steigern und reduzieren auch Fehlinvestitionen.

5. STETIG BLEIBEN

New Work ist keine einmalige Handlung. Überprüfen Sie regelmäßig die Konzepte und Räume. Finden diese auch langfristig Anklang bei den Mitarbeitenden?

RÄUME SCHAFFEN, DIE NEW WORK ERMÖGLICHEN – MIT PALMBERG

**DIE BESTE STRATEGIE FÜR HYBRIDES ARBEITEN
SCHEITERT, WENN NIEMAND WEISS, WO ER IM BÜRO
EIGENTLICH HINGEHÖRT. FÜHRUNG KANN VERTRAUEN
AUSSTRAHLEN. ABER NUR, WENN ES RÄUME GIBT,
IN DENEN SICH MENSCHEN GESEHEN FÜHLEN.
NEW WORK BRAUCHT HALTUNG. ABER OHNE RAUM
BLEIBT SIE HALTLOS.**



RÄUME IMMER WIEDER NEU DEFINIEREN MIT CLAMP

New Work heißt bewegliche Arbeitsumgebungen. Mit CLAMP als modularem Wandsystem können Sie Räume vielfältig gliedern. Beispielsweise in Meetingbereiche oder auch Rückzugsnischen. Heißt: Sie schaffen Zonen, ganz ohne starre Wände zu ziehen.



RUHE, DORT WO MITARBEITENDE SIE GERADE BRAUCHEN – MIT DISC

Die „leise Scheibe“ für komfortable Raumakustik. DISC ist ein mobiler Schallabsorber, Raumteiler und Designobjekt in einem. Mit einem Durchmesser von 1.600mm. Und einer 33mm dicken, stoffbespannten Polyesterfaserplatte. Sie lässt sie sich mühelos in alle Räume verschieben – dahin, wo sie gerade benötigt wird.



CREW T FÜR MEHR BEWEGUNG IM ARBEITSALLTAG

Das höhenverstellbare Schreibtischsystem CREW T fördert ergonomisches Arbeiten und passt sich wechselnden Nutzer:innen an. Ideal für Desksharing oder Projektarbeit. Durch Erweiterungs- und Anbaumöglichkeiten lässt sich CREW T auf Ihre individuellen Anforderungen anpassen. Beispielsweise können Sie problemlos ein Akustikpanel oder auch Seitenblenden hinzufügen.



SELECT – STRUKTUR UND STAURaum MIT SYSTEM

SELECT ist mehr als Stauraum. Die grifflose Möbelineie gliedert Räume, ohne sie zu schließen. Als Sideboard, Raumtrenner oder modulares Ablagesystem. In offenen Büros schafft SELECT klare Linien, Sichtschutz und Ordnung. So entstehen funktionale Zonen, ohne dass Flexibilität oder Transparenz verloren gehen.





CHECK- LISTE

KRITERIEN DER ARBEITSQUALITÄT – FÜR ZUFRIEDENE MITARBEITENDE

GESTALTUNGSSPIELRÄUME

- ☐ Können Mitarbeitende ihre Arbeitszeit flexibel und eigenverantwortlich gestalten – auch ortsunabhängig?
- ☐ Haben sie Einfluss auf Arbeitsprozesse, Raumgestaltung oder Mobiliarwahl?
- ☐ Gibt es Möglichkeiten zur Mitbestimmung bei der Gestaltung neuer Arbeitsformen?

LERNEN, ENTWICKLUNG UND SINN

- ☐ Gibt es Weiterbildungsmöglichkeiten – analog, digital, hybrid?
- ☐ Dürfen Beschäftigte eigene Ideen einbringen und sich im Raum sichtbar machen (z. B. über Projektboards, offene Flächen)?
- ☐ Können sich Mitarbeitende mit ihrer Tätigkeit identifizieren – auch durch inspirierende, wertschätzende Arbeitsumgebungen?

KULTUR UND ZUSAMMENARBEIT

- ☐ Gibt es sichtbare Wertschätzung, offene Feedbackkultur, psychologische Sicherheit?
- ☐ Fördern Räume den sozialen Austausch – spontane Gespräche, Teamtreffen, Pausen?
-
- ☐ Gibt es bewusst gestaltete Zonen für Zusammenarbeit und Rückzug?

BELASTUNG UND BALANCE

- ☐ Werden Ruhe, Fokus und Erholungsphasen durch den Raum unterstützt?
- ☐ Gibt es Zonen mit guter Akustik, Lichtqualität und Rückzugsfunktion?
- ☐ Sind Arbeitszeiten mit dem Privatleben vereinbar – auch durch hybride Modelle?

KÖRPERLICHE UND EMOTIONALE GESUNDHEIT

- ☐ Fördert das Mobiliar Bewegung und Ergonomie (z. B. höhenverstellbare Tische)?
- ☐ Gibt es Rückzugsräume für mentale Erholung oder vertrauliche Gespräche?
- ☐ Wird die Gestaltung von Raum, Klima, Akustik und Materialien als gesundheitsförderlich empfunden?

SICHERHEIT & PERSPEKTIVE

- ☐ Gibt es Stabilität trotz Transformation – beispielsweise durch transparente Kommunikation?
- ☐ Werden Räume als Teil der strategischen Weiterentwicklung verstanden – nicht als bloße Ausstattung?
- ☐ Bieten hybride Konzepte individuelle Sicherheit durch Flexibilität und Verlässlichkeit?



Ein wichtiger Aspekt modernen Arbeitens ist die Gesundheit.
Höhenverstellbare Schreibtische sind beliebt und schnell umsetzbar.

INPERSPECTIVE BY PALMBERG

LESERINNEN
UND LESER VON
INPERSPECTIVE SNACKS
SIND SCHLAUER!

In unserem Newsletter-Angebot informieren wir regelmäßig über die wichtigsten Maßnahmen, die zu gesunder Arbeit führen. Ein Thema: Nudging im Büro. Mit dieser subtil wirkenden psychologischen Technik können Unternehmen ergonomische Verhaltensweisen fördern.

→ inperspective.palmberg.de

INTERVIEW-EMPFEHLUNGEN ZUM THEMA NEW WORK



„DAS IST NICHT NEW WORK – DAS SIND TRAURIGE VERSUCHE“

New-Work-Expertin Barbara Blenski spricht im Interview über die Erfolgsfaktoren für Menschen, die Heilung von New Work und Unternehmen, die den Wandel verpassen.



IST EMPATHISCHE FÜHRUNG DIE ZUKUNFT?

Was genau ist empathische Führung? Warum dieser Führungsstil so erfolgreich ist & wie man ihn umsetzt, verrät die TEDx-Speakerin Lunia Hara im Interview.



WANDEL DER ARBEITSWELT: WIE UNTERNEHMEN MENSCHEN WIEDER FREIWILLIG INS BÜRO BEKOMMEN

Wie bekommen Unternehmen Mitarbeitende ohne Zwang zurück ins Büro? inperspective hat mit der Expertin Sandra Feldmann über den notwendigen Paradigmenwechsel beim Recruiting sowie den Arbeitsorten gesprochen.





Am Palmberg 9
23923 Schönberg
info@palmberg.de
www.palmberg.de

KONTAKT
Sandra Kellmann
sandra.kellmann@palmberg.de
+49 38828 38-109