



Pioniere des Wandels - Anders wirtschaften von Anfang an

"New Work, Arbeit 4.0 & Co. –
wie sieht Arbeit in einer
zukunftsfähigen Wirtschaft aus?"

28. Februar, 15:00 - 17:00 Uhr



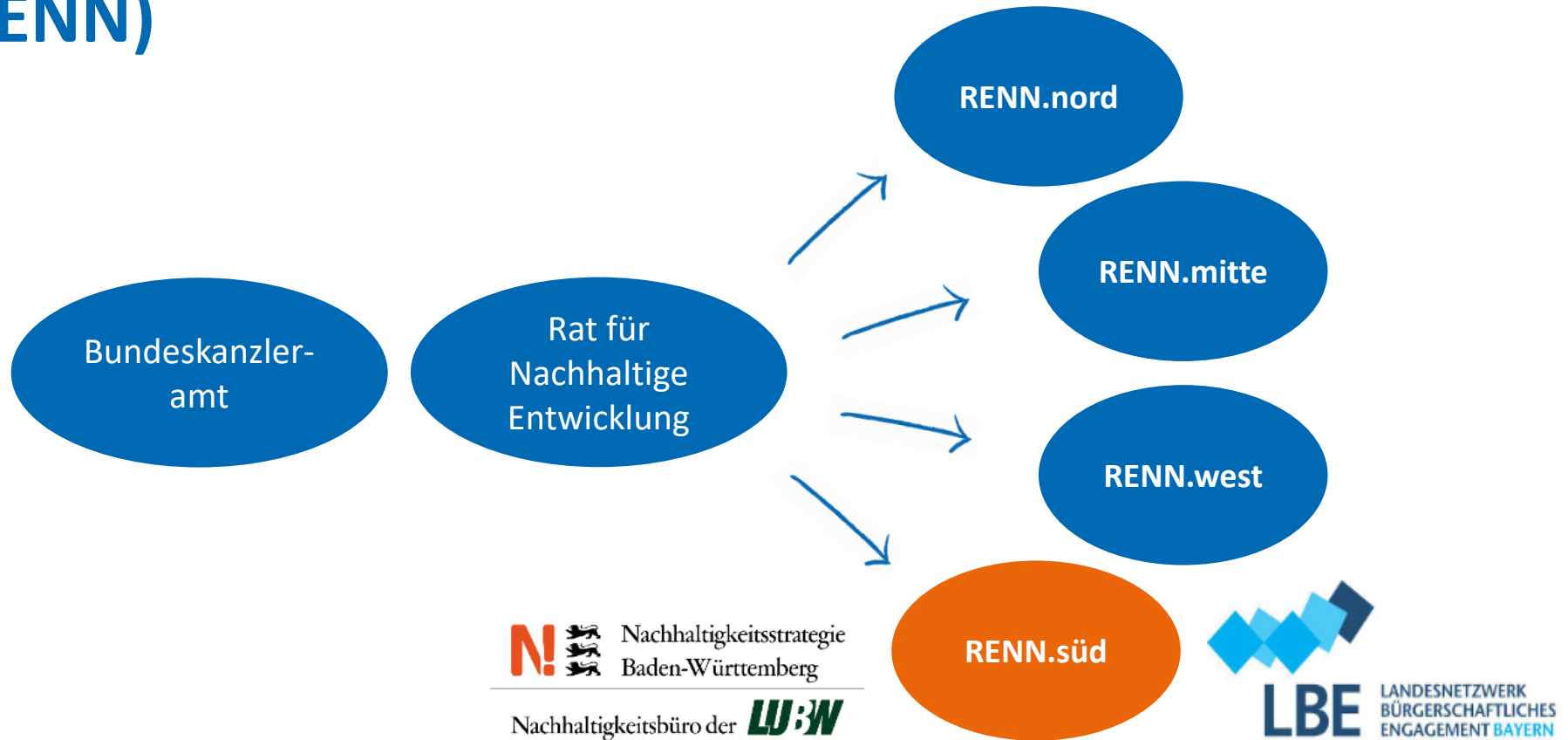
Agenda

- **Begrüßung & Vorstellung RENN.süd**
- **Theoretischer Hintergrund**
 - Hans Rusinek
 - Dr. Rolf Schmucker
- **Blick in die Praxis**
 - MSM Steuerberatungsgesellschaft mbH
 - Goldeimer gGmbH
- **Abschluss & Ausblick**
- ***Informeller Ausklang***



Vorstellung RENN.süd

Regionale Netzstellen Nachhaltigkeitsstrategien (RENN)



Ziel: Nachhaltigkeitsaktivitäten auf Bundes-, Länder- und kommunaler Ebene weiter ausbauen und vernetzen



Forum: Anders wirtschaften



Unsere Schwerpunktthemen

- Nachhaltiger Konsum
- Ressourcenschonung
- Kommune als Aktionsraum
- Anders wirtschaften



Meine Kommune weiterdenken Forum für kommunale Entscheidungsträger*innen in Bayern und Baden-Württemberg



Ziel: Unterstützung, Stärkung, Befähigung und Vernetzung von Nachhaltigkeitsakteuren in BW & BY

Forum: Anders wirtschaften



Plattform zur Diskussion über
Theorie und Praxis
zukunftsfähigen Wirtschaftens



Aktuelle Entwicklungen
& Impulse



Pioniere & Praxisbeispiele
sichtbar machen





Online-Veranstaltungsreihe

„Pioniere des Wandels - anders wirtschaften von Anfang an“

V1

"Anders gründen und
gemeinwohlorientiert
ausrichten"

V3

"New Work, Arbeit 4.0 & Co. –
wie sieht Arbeit in einer
zukunftsfähigen Wirtschaft
aus?"

V2

"Weg vom Selbstzweck -
Wirtschaften mit Purpose"





Hans Rusinek

*Berater, Autor und Forscher zur Zukunft der Arbeit an der
Universität St. Gallen*

WORK-SURVIVE-BALANCE

Warum nur bessere Arbeit
den Planeten retten kann



RENN

Regionale Netzstellen
Nachhaltigkeitsstrategien

Hans Rusinek
Universität St.Gallen
Program for Organization & Culture



Meine Balance?



Wirtschaft und Philosophie in
der Finanzkrise studiert



Purpose-Beratung der
BCG mit aufgebaut

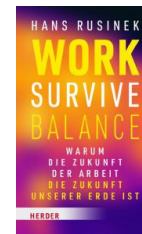


Fellow zwischen Klimaaktivistinnen
und Geophysikern

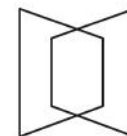


Universität
St.Gallen

Forschung zu Meaningful Work
& Corporate Purpose



“Work Survive Balance”
(Herder Verlag)



Wissenschaftliche fundierte
Beratung für Organizational Change



Auf dem Menü

1. Warum wir die Zukunft der Arbeit und die Zukunft des Planeten zusammendenken müssen
2. Knoppers, viel zu viel Knoppers!
3. Wie wir mit der Praxistheorie die Arbeitswelt zukunftsfähig machen können





Los campesinos
Francisco Goya
1808
Óleo sobre lienzo
110 x 130 cm
Museo del Prado, Madrid







**WER ÜBER DIE ZUKUNFT DER ARBEIT SPRICHT,
DARF ÜBER DIE ZUKUNFT DES PLANETEN **NICHT SCHWEIGEN!****

Denkschritt 1

Willkommen im Anthropozän:

Wir sind von mittelgroßen, allesfressenden Primaten zu einer prägenden Kraft auf diesem Planeten geworden

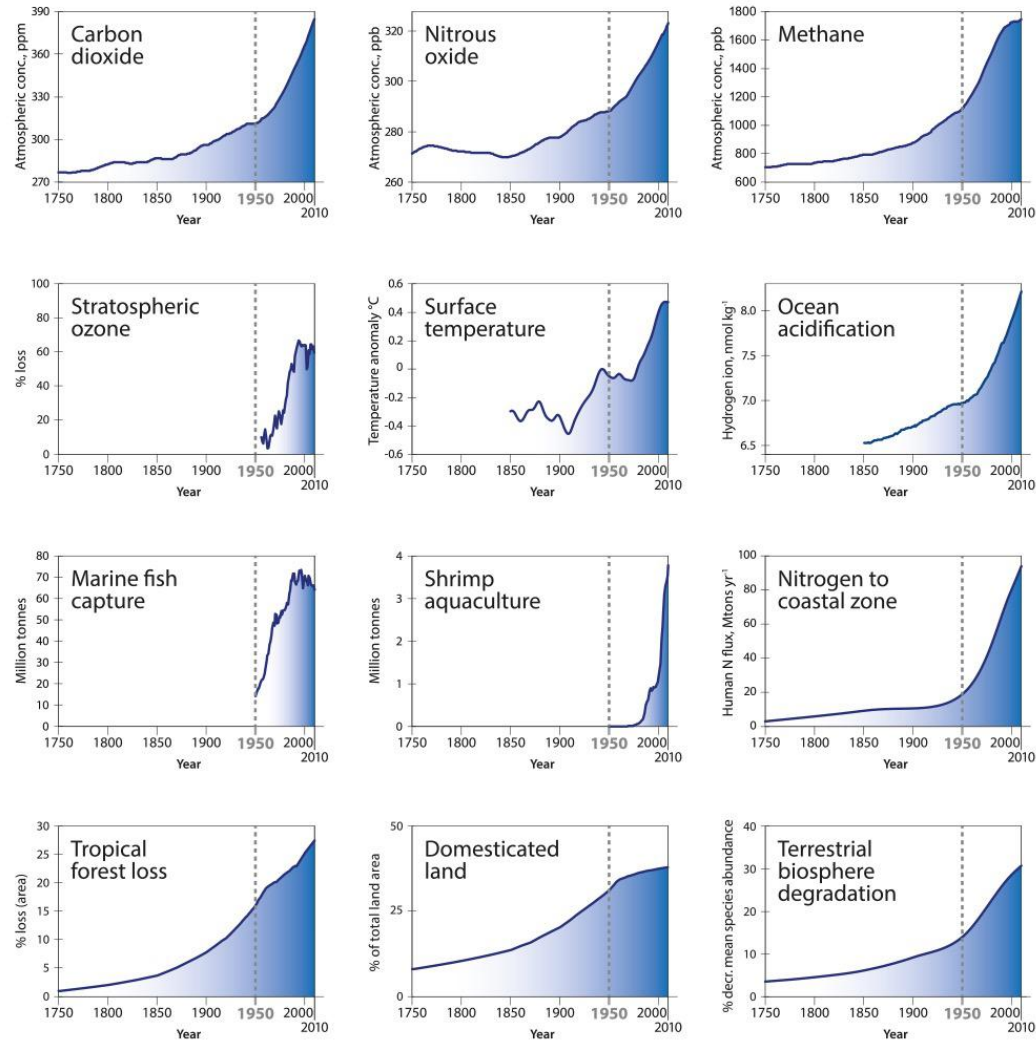
Willkommen im Anthropozän!

- Es wird **durch menschliche Aktivitäten** mehr Erde, Sand und Stein bewegt als durch natürliche Prozesse
- Seit der industriellen Revolution hat sich der CO_2 -Gehalt der Atmosphäre **um 44% erhöht**, was das Klima erwärmt, das Meerwasser saurer macht und die Lebensbedingungen aller Organismen massiv verändert.
- Seit 1910 hat sich die Masse aller von uns produzierten Dinge (Technosphäre) alle zwanzig Jahre verdoppelt. 1910 entsprach sie 3% aller lebenden Organismen (Biosphäre). Seit 2020 gibt es **mehr Technosphäre als Biosphäre.**
- Wild lebende Tiere machen **nur noch 3% der Biomasse** von terrestrischen Wirbeltieren aus, der Rest sind Menschen (30%) und ihre Nutztiere (67%)

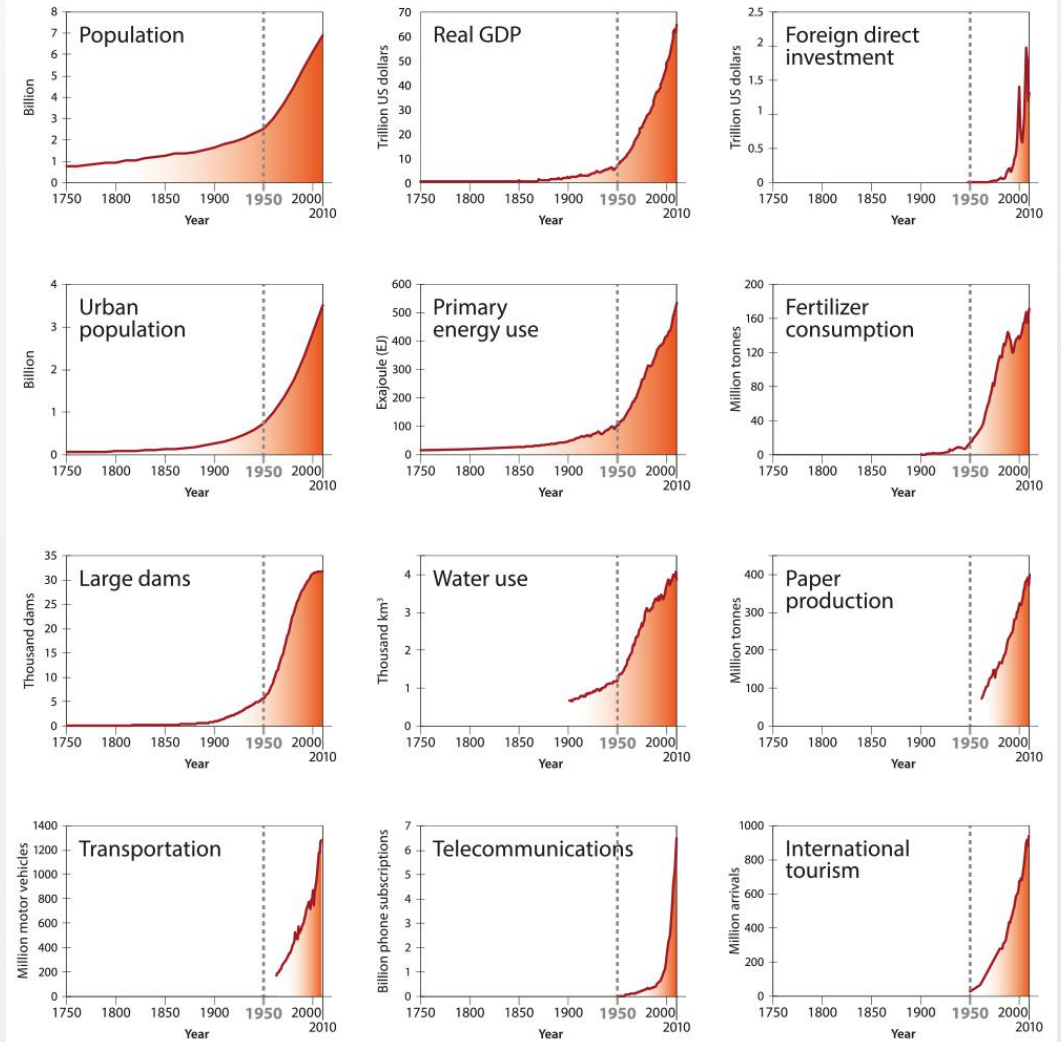
Denkschritt 2

**Die Krise unseres Planeten ist eine Krise unserer
Tätigkeiten!**

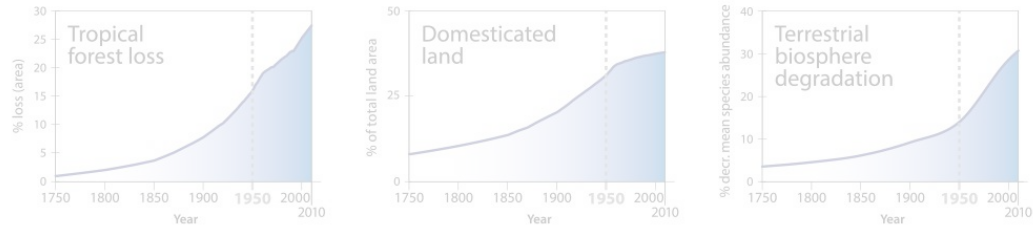
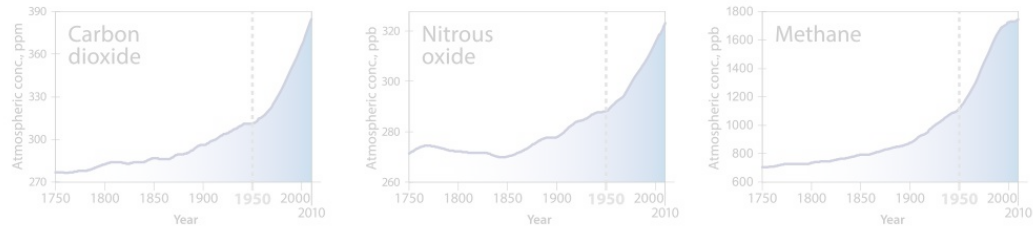
Earth system trends



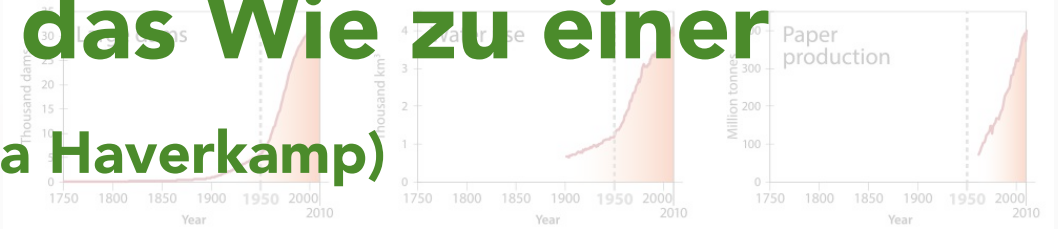
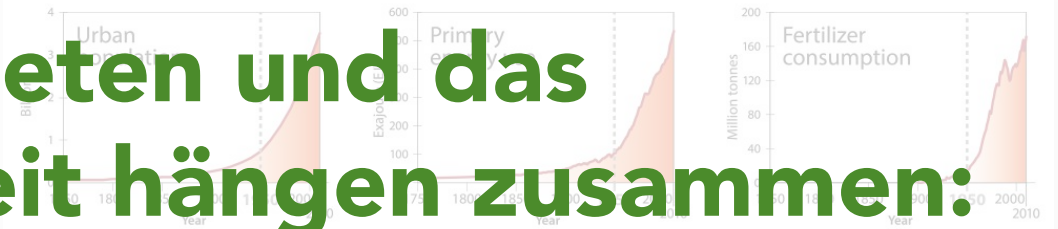
Socio-economic trends



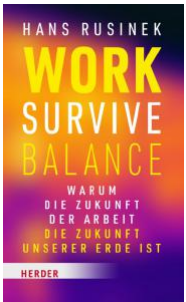
Earth system trends



Socio-economic trends



Das Schicksal des Planeten und das Schicksal unserer Arbeit hängen zusammen: Sie sind das „Was und das Wie zu einer besseren Zukunft“ (Laura Haverkamp)

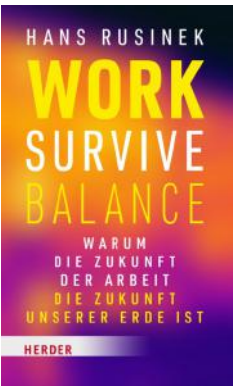


Die Arbeitspraktiken der Gegenwart

1 Weltverständnis	EXTRAKTIVES ABARBEITEN
2 Firmen	ISOLIERTE MASCHINEN
3 Individuen	RADIKALE KONKURRENZ
4 Rhythmus	BUSYNESS IM SEKUNDENTAKT
5 Motivation	EGOISTISCHE SELBSTVERWIRKLICHUNG
6 Denken	EINDIMENSIONALE INTELLIGENZ
7 Arbeitsbegriff	LOHNARBEIT, SONST NICHTS
8 Körper	RESONANZVERLUST

**Die praktischen Voraussetzungen dafür,
dass wir uns in die Klimakrise immer tiefer hineinarbeiten!**

8 Veränderungsdimensionen: Die Kapitel im Buch



HALTUNG

Vom Kreislauf der Konsumproduktion zu enkeltauglichen Unternehmungen

MANAGEMENT

Von der isolierten Profitmaximierung zum eingebetteten Wertstiften

ANERKENNUNG

Von der Arroganz der Wissensarbeit zum Respekt für jede Arbeit

INTELLIGENZ(EN)

Vom Denkverbot in der Arbeit zum Zusammenspiel von KI, MI und ÖI

SINN

Vom Egotrip der Selbstverwirklichung zum wahren Sinn der Arbeit

ZUSAMMENHALT

Von falschen Generationenkonflikten zur intergenerativen Organisation

ZEIT

Vom Hamsterrad des Hetzens zum zeitgemäßen Arbeiten

SICHTBARKEIT

Von unsichtbarer Arbeit zur Wahrnehmung, was den Laden am Laufen hält

KÖRPER

Von der Entkörperlichung zum Spüren von Verantwortung

Die Schlüsselfrage im Anthropozän

Wir haben tiefgreifend und global die Welt verändert, schaffen wir es nun auch unseren Umgang mit ihr anzupassen?

Denkschritt 3

Na, zum Glück gibt es Menschen, die über die Zukunft der Arbeit nachdenken, oder?



**ICH BESCHÄFTIGE MICH
MIT NEW WORK UND DER
ZUKUNFT DER ARBEIT**



**DAMIT DIESE ZUKUNFT
DEN PLANETEN NICHT
WEITER ZERSTÖRT, ODER?**



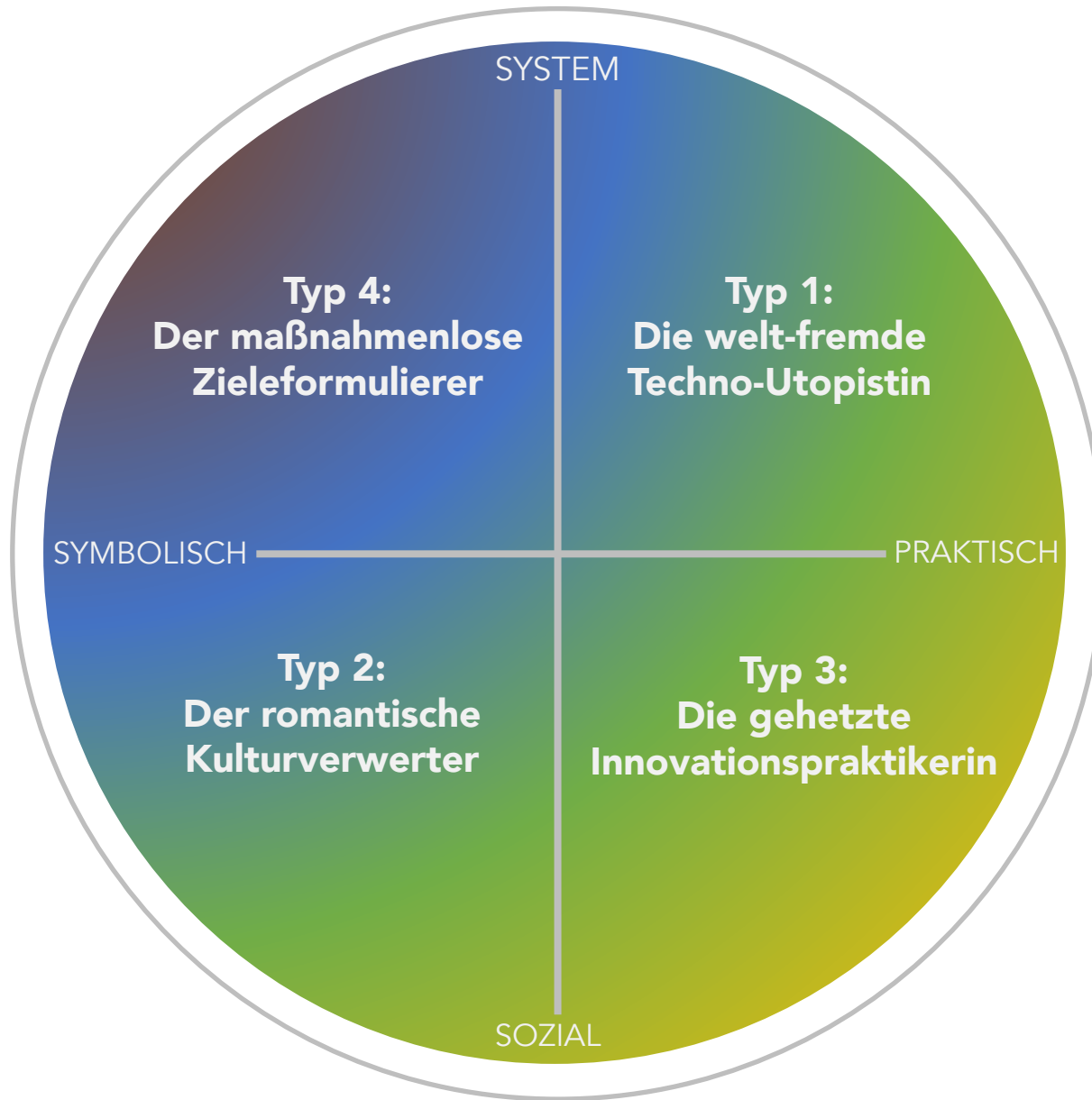
...

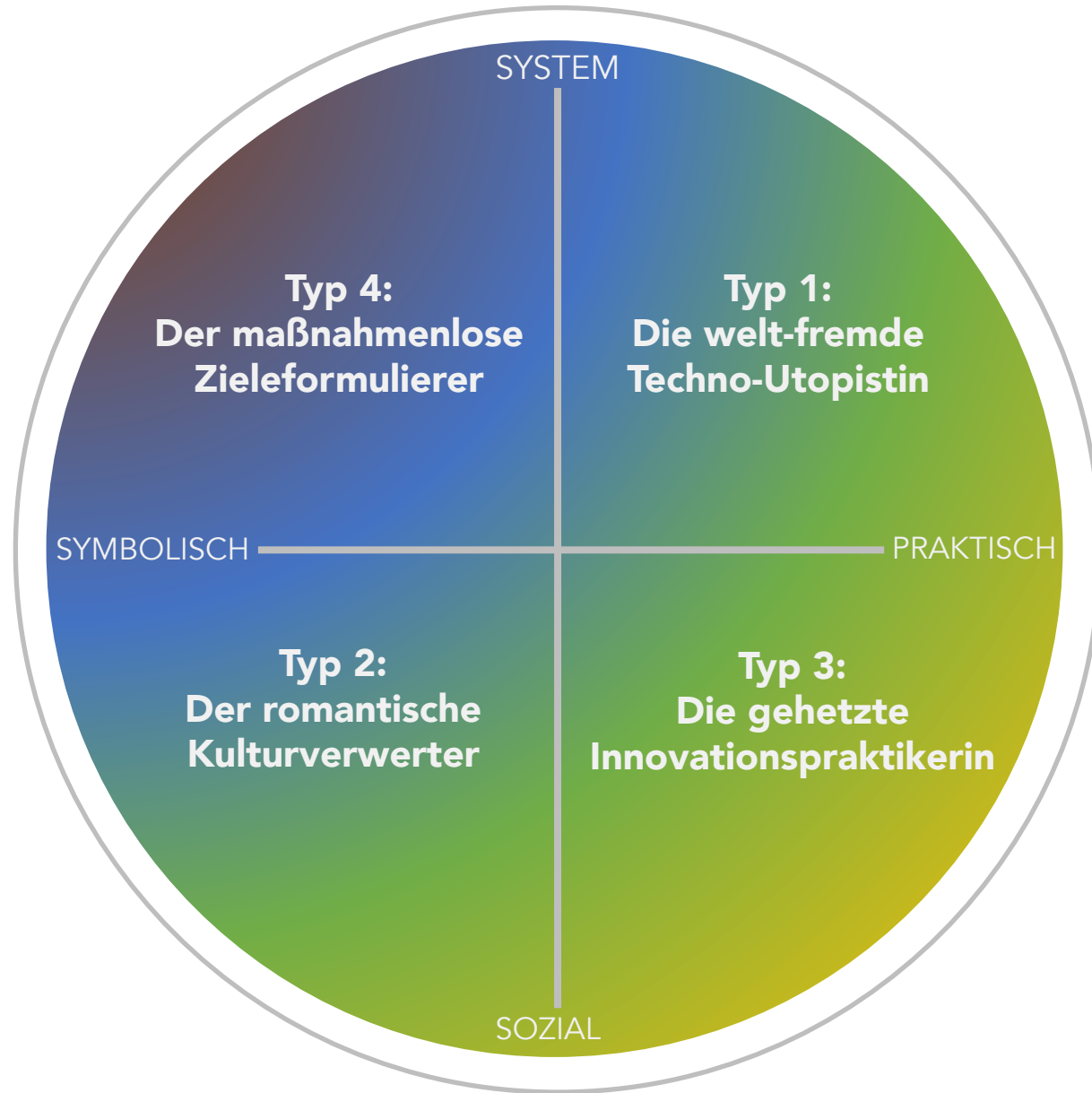


ODER?



**Eine Typologie der
Zukunft-der-Arbeit-
Denker:innen**





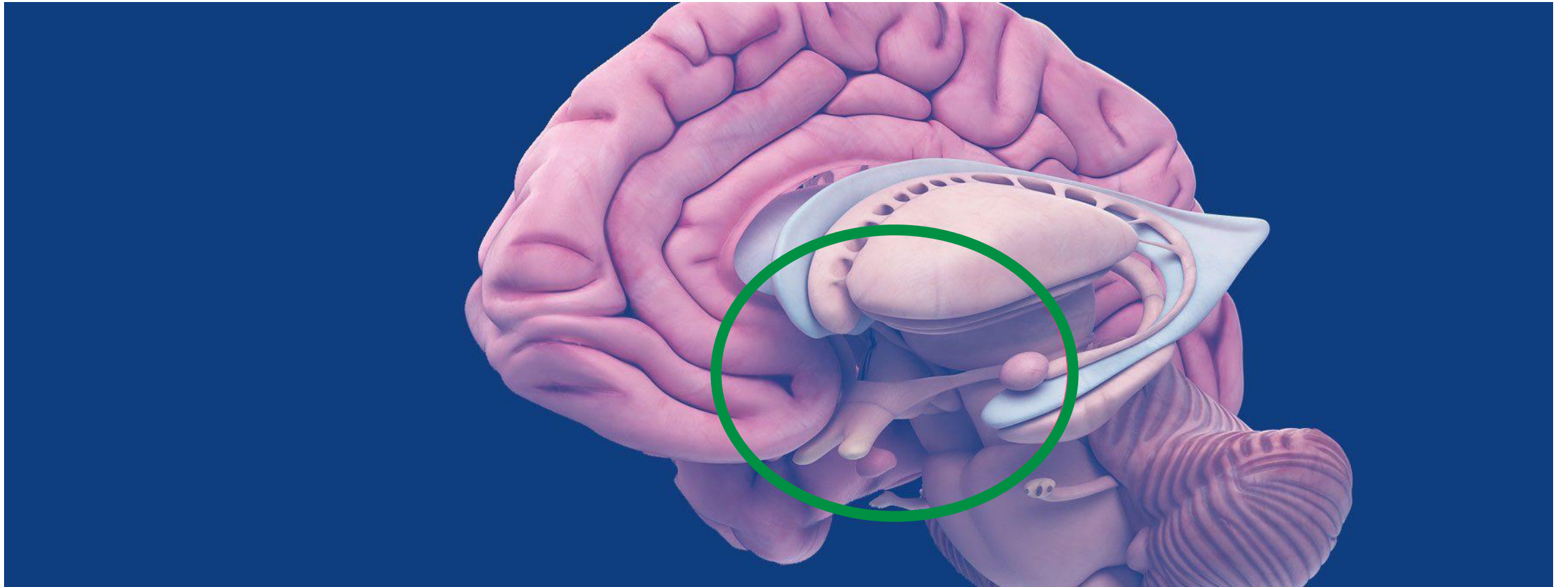
**Alle Vier handeln
innerhalb der Logiken,
die uns ins Anthropozän
gebracht haben**

Schade!

Wenn das die Lösung ist, will ich mein Problem zurück!

Denkschritt 4

**Um Zukunft zu verändern müssen wir begreifen,
was eigentlich *Zukunft ist***



Der suprachiasmatische Nucleus (SCN) die „Meisteruhr“ des menschlichen Körpers



Zukunft ist, was du in 15 Sekunden machst - oder aufhörst zu machen!

Denkschritt 5

Wenn Zukunft also handgemacht ist, wie lenken wir sie dann in eine andere Bahn?



Stopp
den
Knopp!

Du
Krümel-
Monster!





? Manifestos und
Selbstbekenntnisse (Text)

Denkste!

? Kennzahlen und
Zielwerte (Zahl)

Pustekuchen!



? Einstellungen und
Wünsche (Ideal)

Von wegen!

**? Manifestos und
Selbstbekenntnisse (Text)**

Die Textualisten
(Purpose, Vision Statements,
Strategy Formulation etc.)

**? Kennzahlen und
Zielwerte (Zahl)**


Die Mechanisten
(Gehaltsstrukturen,
Organigramme, Regeln)

**? Einstellungen und
Wünsche (Ideal)**

Die Mentalisten
(Coaching, Leadership
Training, Selbsterfahrung)





A high-angle, long-exposure photograph of a busy city street. The image is filled with a dense crowd of people, most of whom are blurred due to motion, creating a sense of constant activity and movement. In the center-right of the frame, a woman stands out as the only person in sharp focus. She has long dark hair and is wearing a light-colored sweater with a dark, repeating geometric pattern. She is looking directly at the camera with a neutral expression. The background is a blur of various colors and shapes, representing the diverse and fast-paced nature of a modern urban environment. The overall lighting is natural, suggesting an outdoor daytime setting.

Unsere Welt, ist eine Welt
der sozialen Praktiken:
Programme, die uns weitestgehend
unbemerkt steuern.

A photograph of a busy city street with a woman standing still in the center, surrounded by a blurred crowd of people. The woman is wearing a light-colored, patterned cardigan and blue jeans. The background is filled with many people in motion, creating a sense of a bustling, crowded environment. The text is overlaid on the left side of the image.

Wir sind, was wir wiederholt tun.
Veränderung kommt nicht über eine
Handlung sondern über Gewohnheiten

*Das System, in das wir hineinwachsen, ist **kein äußerliches**,
welches nur in Institutionen und Infrastrukturen zu finden ist, in
Gesetzbüchern, Produkten, in gewählten Machthabern. Wir finden
es in unseren Gewohnheiten, unseren Wahrnehmungen und
Deutungen, in unserer Psyche, **unserem Selbst**.*



*Sozialpsychologe
Harald Welzer
Universität Flensburg*

Beispiele für Praktiken



Handshake, eine einfache (?) Praktik

Meeting, ein komplexes Bündel an Praktiken

Zukunftsfähigkeit von Unternehmen, ein Geflecht aus Praktiken

Bruttoinlandsprodukt

Die Bestandteile einer Praktik

Mindset:

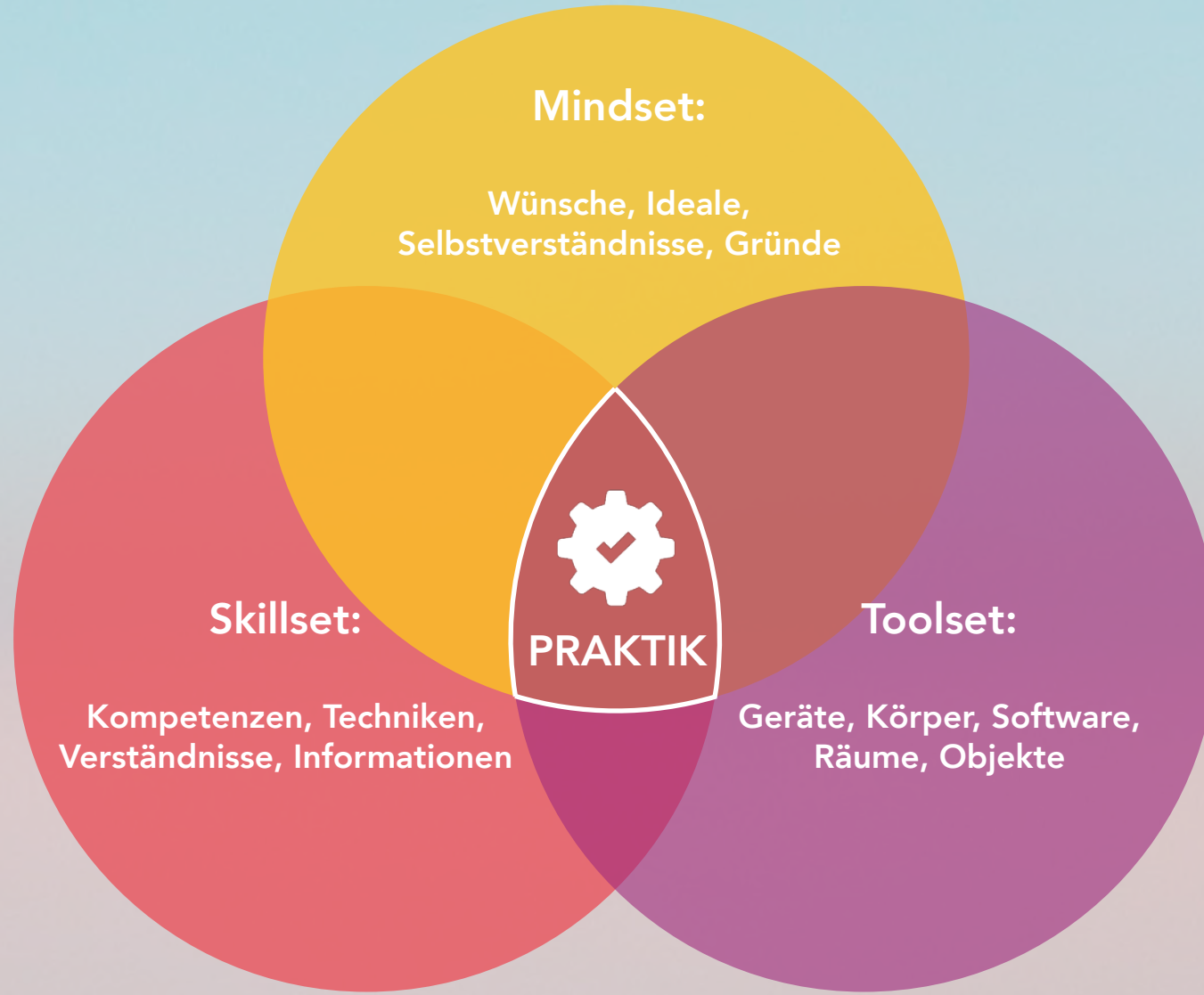
Wünsche, Ideale,
Selbstverständnisse, Gründe



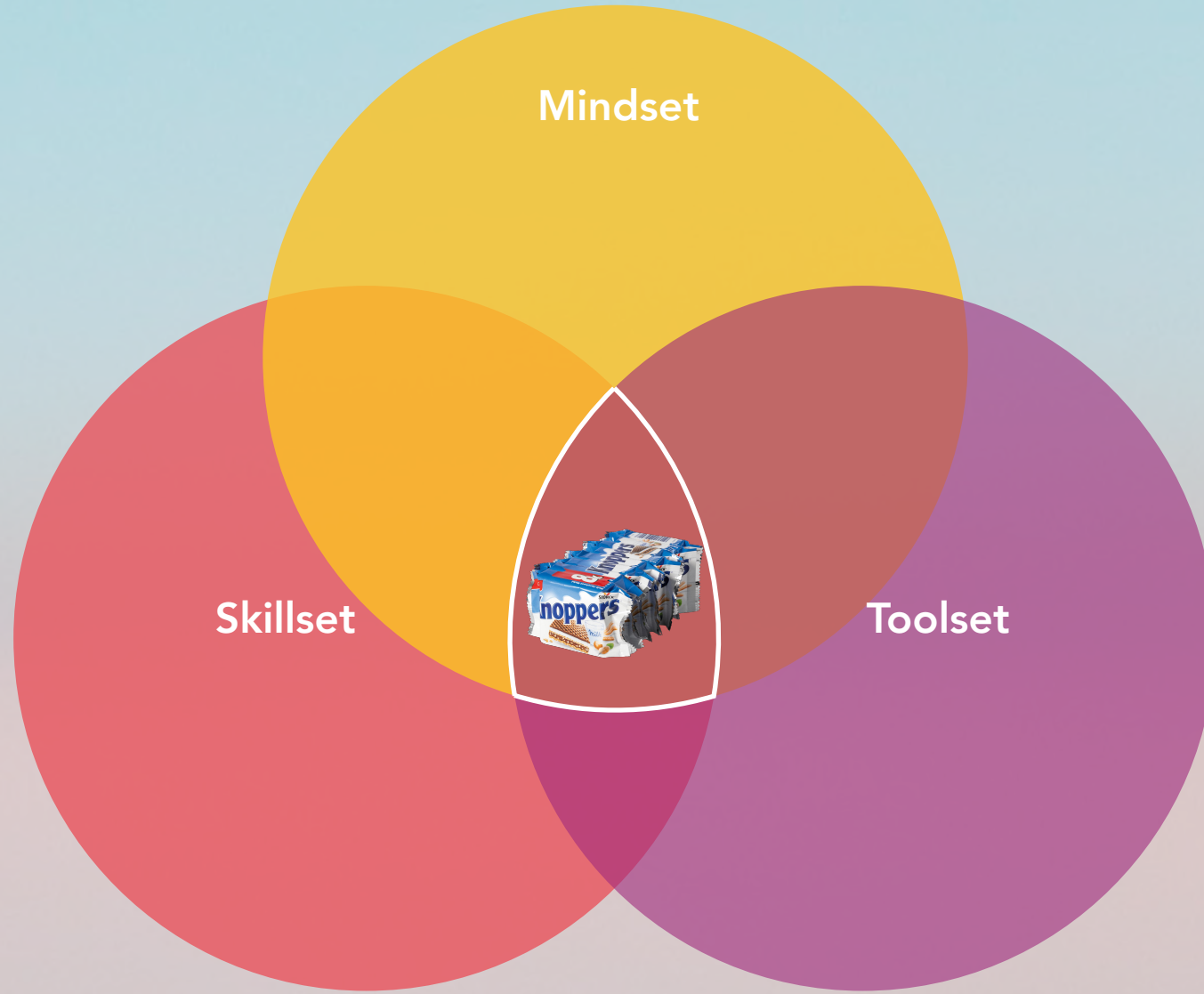
Die Bestandteile einer Praktik



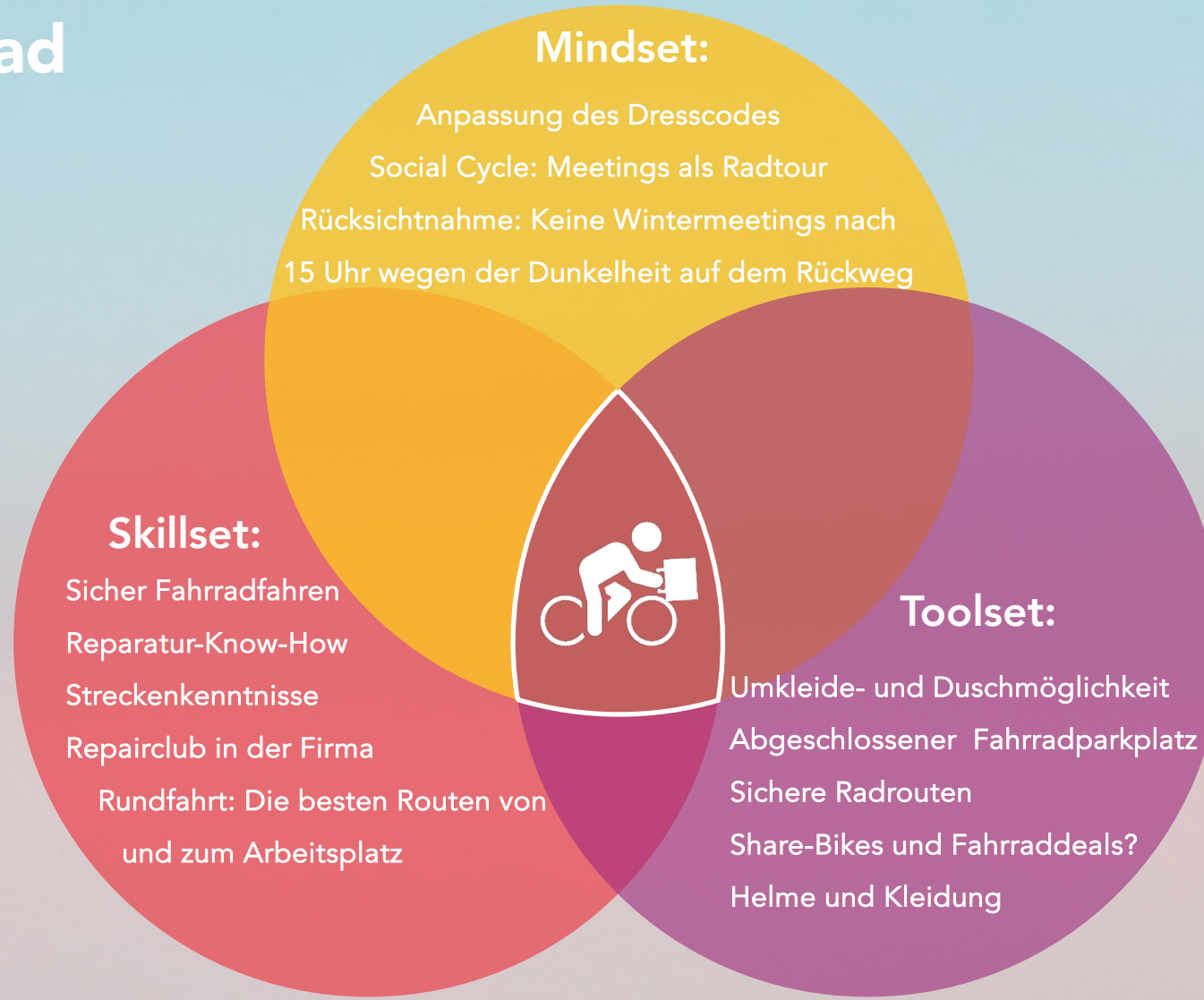
Die Bestandteile einer Praktik



Beispiel 1: Knoppers



Beispiel 2: Mit dem Fahrrad ins Büro



- sonst nur entmutigende Rohrkrepiere und Greenwashing

Denkschritt 6

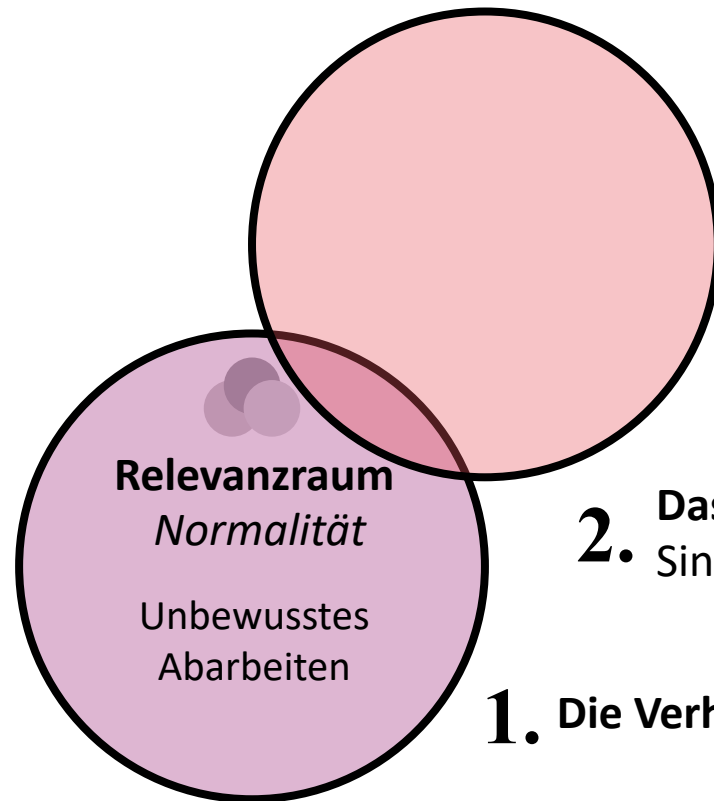
**Der Arbeitswelt als Lernraum:
Wie Organisationen jetzt umlernen müssen**

Mit einem Praktikblick auf den Organisational Change geschaut



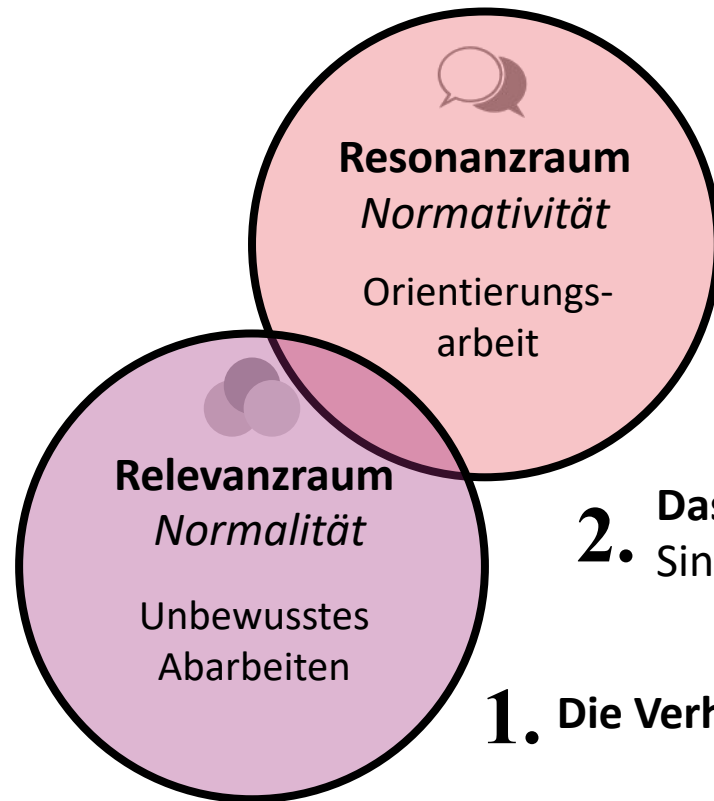
1. Die Verhaltensprogramme funktionieren, Arbeit wird abgearbeitet

Mit einem Praktikblick auf den Organisational Change geschaut



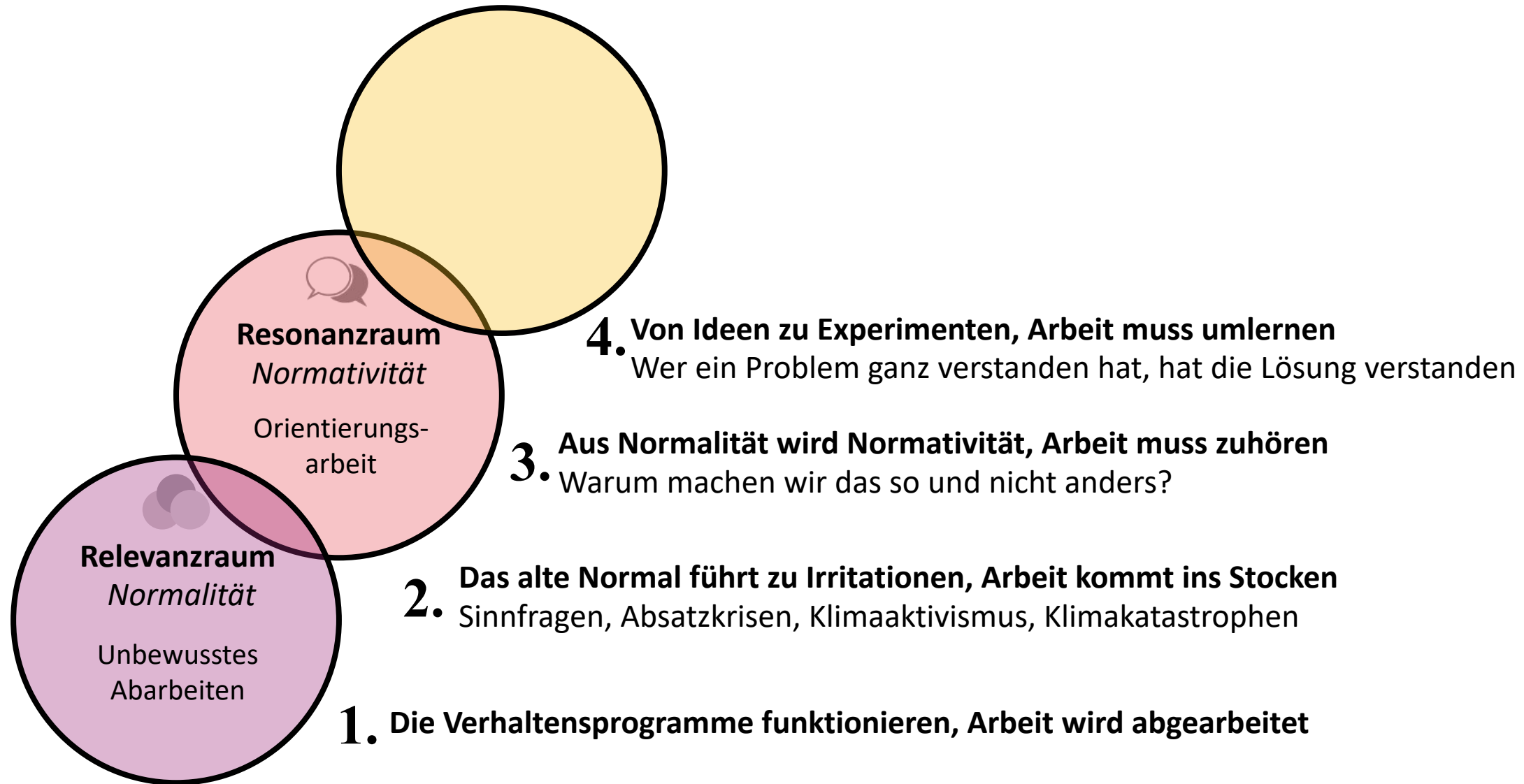
- 1. Die Verhaltensprogramme funktionieren, Arbeit wird abgearbeitet**
- 2. Das alte Normal führt zu Irritationen, Arbeit kommt ins Stocken**
Sinnfragen, Absatzkrisen, Klimaaktivismus, Klimakatastrophen

Mit einem Praktikblick auf den Organisational Change geschaut

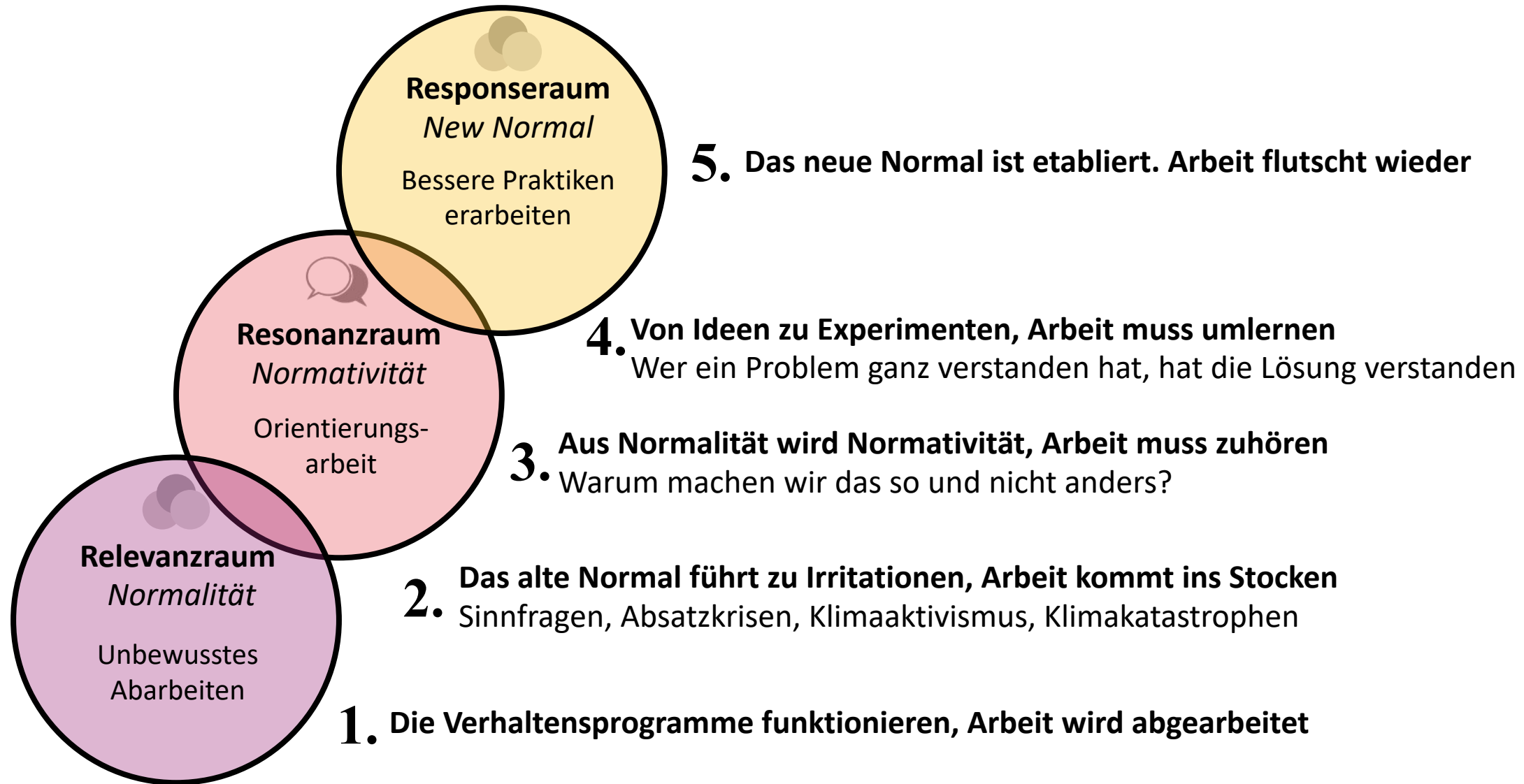


- 1. Die Verhaltensprogramme funktionieren, Arbeit wird abgearbeitet**
- 2. Das alte Normal führt zu Irritationen, Arbeit kommt ins Stocken**
Sinnfragen, Absatzkrisen, Klimaaktivismus, Klimakatastrophen
- 3. Aus Normalität wird Normativität, Arbeit muss zuhören**
Warum machen wir das so und nicht anders?

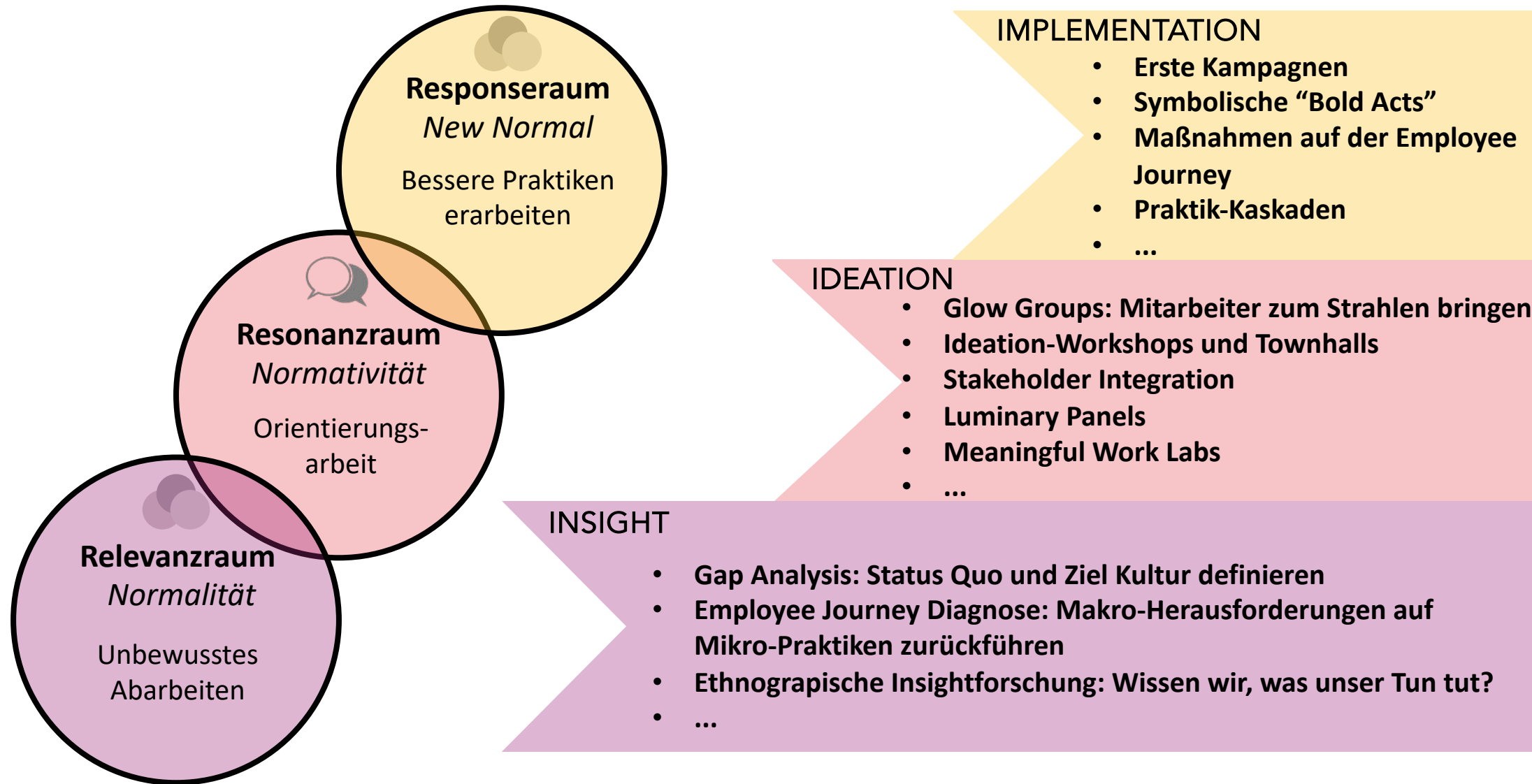
Mit einem Praktikblick auf den Organisational Change geschaut



Mit einem Praktikblick auf den Organisational Change geschaut



Eine Methodik für Organisational Change



Denkschritt 7

**Das macht die Arbeit zum Reallabor
im Kampf gegen die Klimakrise**

Die Arbeitswelt ist der entscheidende Ort, den wir für das

- **nicht-traumatisierende**
- **gemeinschaftliche**
- **und nachhaltige Umlernen**

in der Klimakrise haben!



Die Arbeitswelt unser Reallabor für eine bessere Zukunft



Ich danke Ihnen!

Let's stay in touch 🖐️



Hans Rusinek

www.linkedin.com/in/hansrusinek

„Hans Rusinek zeigt, wie wir unser Tun, unser Lassen und unser Überleben in Einklang bringen - Geistreich, zukunftsweisend, faszinierend!“

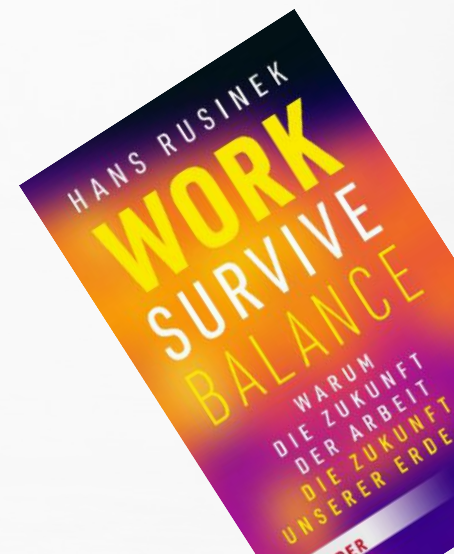
Dr. Eckart von Hirschhausen, Arzt und Wissenschaftsjournalist

„Prädikat: super unterhaltsam mit Tiefgang! Pflichtlektüre für alle Personaler, Vorstände und Arbeitgeber, die zum gelingenden Leben auf diesem Planeten beitragen wollen.“

Prof. Dr. Antoinette Weibel, Direktorin Institut für Arbeit und Arbeitswelten, Universität St. Gallen

„Ein genialer Wurf, der zeigt, wie zwei zentrale Themen unserer Zeit – Umwelt und Arbeit – verknüpft sind.“

Georg Kell, Exekutivdirektor des Global Compact UN





Dr. Rolf Schmucker

*Institut DGB-Index Gute Arbeit
des Deutschen Gewerkschaftsbundes*

„New Work“ und „Gute Arbeit“ – Wie passt das zusammen?

*RENN.süd - Veranstaltungsreihe "Pioniere des Wandels - anders wirtschaften von Anfang an
„New Work, Arbeit 4.0 & Co. – wie sieht Arbeit in einer zukunftsfähigen Wirtschaft aus?“
28. Februar 2024*

„New Work“ – Worüber reden wir?

Frithjof Bergmann – New Work

- Freiheit der Menschen, „...solche Tätigkeiten auszuführen, die für sie wesentlich und von Bedeutung sind...“
- Tätigkeiten, die Menschen „...allen Ernstes und mit Engagement WOLLEN“
- Selbstbestimmung und Sinnhaftigkeit als Kriterien für New Work

Fraunhofer IAO – New Work

Unterschiedliche „Stoßrichtungen“:

- „Arbeite wo und wann du willst“
- „Jenseits der Organigramme & Silos“
- „Meine Arbeit stiftet mir und anderen Sinn“
- „Jenseits der Hierarchie“

BDA – „New Work. Zeit für eine neue Arbeitszeit“

- Verkürzung der gesetzlichen Ruhezeit von 11 auf 9 Stunden
- Abschaffung der täglichen Höchstarbeitszeit von 8 Stunden
- Delegation der Arbeitszeiterfassung an die Beschäftigten

„New Work“ = „Gute Arbeit“ ?

Kriterien für „Gute Arbeit“

- Ein verlässliches und als angemessen empfundenenes Einkommen
- Eine unbefristete Beschäftigung
- Die Möglichkeit, fachliche und kreative Fähigkeiten in die Arbeit einbringen und weiterentwickeln zu können
- Anerkennung und Wertschätzung für die eigene Tätigkeit
- Förderliche soziale Beziehungen (zu Vorgesetzten und Kolleg*innen)
- Einfluss- und Beteiligungsmöglichkeiten bei der Ausgestaltung der eigenen Tätigkeit
- Ein gesundheitsverträgliches Belastungsniveau (körperlich, psychisch, Arbeitszeiten)
- Eine gute Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben

„New Work“ muss sich an den Maßstäben „guter Arbeit“ messen lassen

Zum Beispiel: Das „Neue Normal“

(Beschäftigtenbefragung mit dem DGB-Index Gute Arbeit 2021)

„Neues Normal“

- Beschäftigte die sehr häufig/oft im „Homeoffice gearbeitet haben...
- und
- ...ihre innerbetriebliche Kommunikation in (sehr) hohem Maß digitalisiert haben

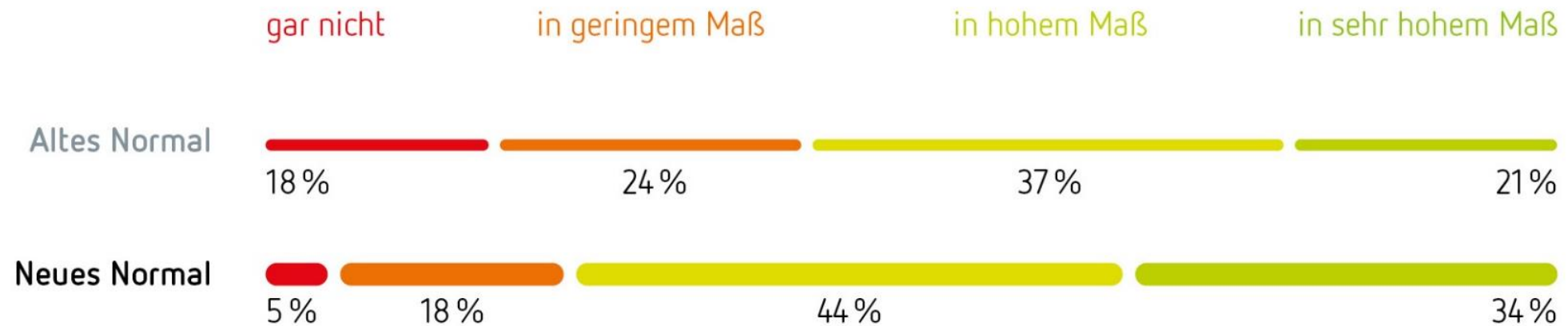
„Altes Normal“

- Beschäftigte die selten/nie im „Homeoffice gearbeitet haben...
- und
- ...ihre innerbetriebliche Kommunikation gar nicht/in geringem Maß digitalisiert haben

=> Berücksichtigt wurden nur Berufsgruppen, in denen mindestens 40% sehr häufig/oft im Homeoffice gearbeitet haben.

Einfluss auf Arbeitszeit

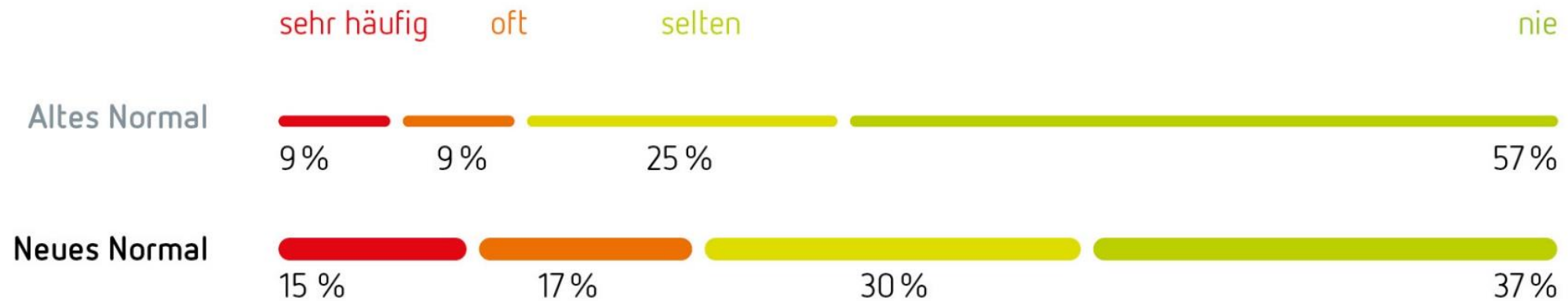
Haben Sie Einfluss auf die Gestaltung Ihrer Arbeitszeit?



Quelle und Grafik: Sonderauswertung des DGB-Index Gute Arbeit 2021

Ständige Erreichbarkeit

Wie häufig wird von Ihnen erwartet, dass Sie außerhalb Ihrer normalen Arbeitszeit, z. B. per E-Mail oder per Telefon, für Ihre Arbeit erreichbar sind?



Quelle und Grafik: Sonderauswertung des DGB-Index Gute Arbeit 2021

Unbezahlte Arbeit

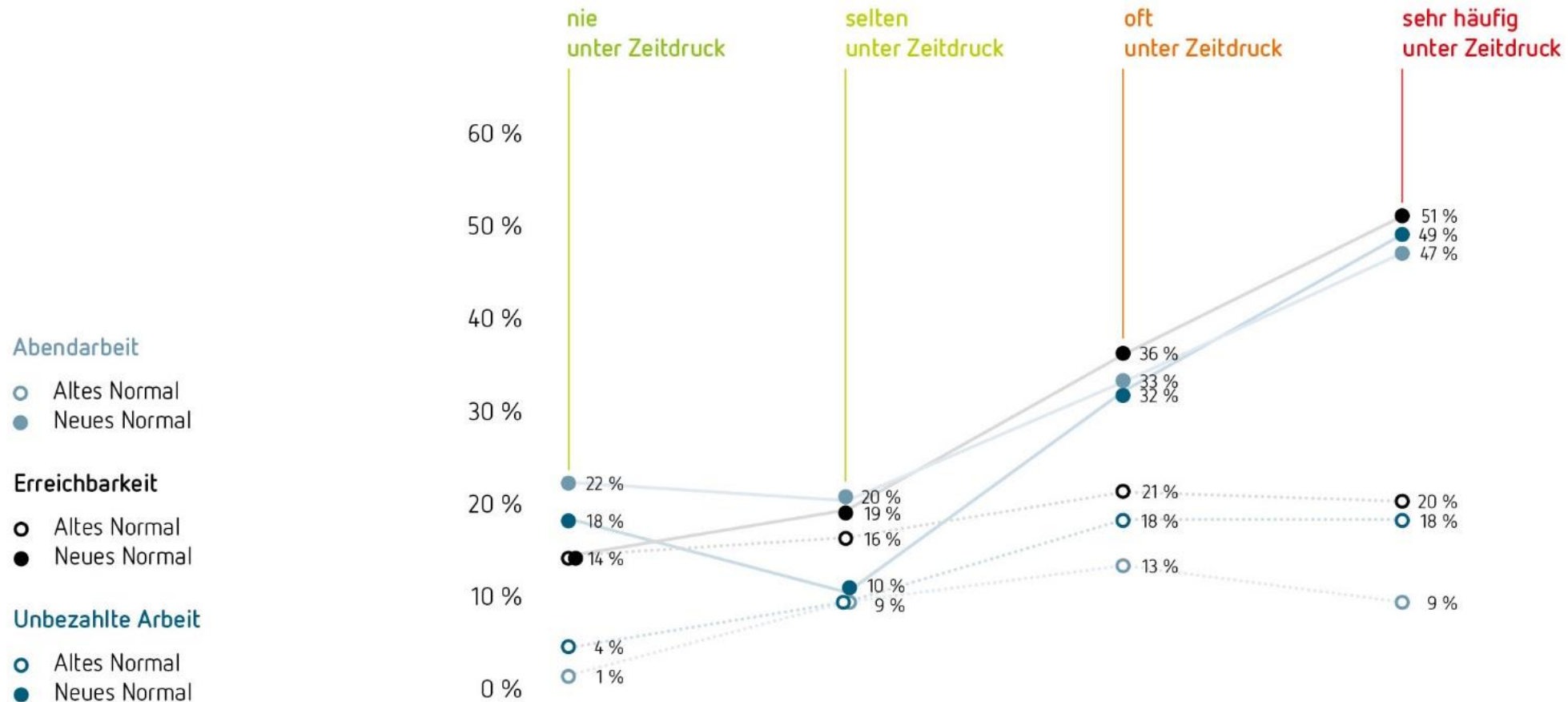
Wie häufig erledigen Sie außerhalb Ihrer normalen Arbeitszeit unbezahlte Arbeit für Ihren Betrieb?



Quelle und Grafik: Sonderauswertung des DGB-Index Gute Arbeit 2021

Entgrenzung und Zeitdruck

(Anteil der Befragten, die (sehr häufig/oft) abends oder unbezahlt arbeiten oder außerhalb der Arbeitszeit erreichbar sein müssen)



Zusammenfassung / Ausblick

- „Neues Normal“: sowohl größerer Einfluss auf Arbeitszeit als auch stärkere Entgrenzung von Arbeit
- Entgrenzung zeigt sich räumlich, zeitlich und kognitiv/emotional
- Gesundheitsrelevante Erholungs- und Ruhezeiten werden häufiger missachtet
- Hohe Arbeitsbelastung als wesentlicher Faktor für Entgrenzung und beeinträchtigte Erholung
- „New Work“ (hier v.a. als ortsflexibles Arbeiten) ist kein Garant für „Gute Arbeit“
- Nötig ist eine aktive Gestaltung, z.B. hinsichtlich der Arbeitszeit (Erfassung, Grenzen, Erreichbarkeit, Verhältnis von Arbeitszeit und Arbeitsmenge)



Blick in die Praxis: Gesprächsrunde

*Maximilian Schlierf (MSM Steuerberatungsgesellschaft mbH)
Tanja Wente (Goldeimer gGmbH)*



Abschluss & Ausblick

Kommende Veranstaltungen



„Zukunftsfähiges Wirtschaften – Vernetzungstreffen für eine sozial-ökologische Transformation der Wirtschaft“ am **05. April** in Stuttgart



Veranstaltungsreihe „Suffizienz – ist weniger mehr?“ am **12. April** (online), **19. April** (Exkursion Tübingen), **26. April** (Exkursion Asperg)



Save-the-date: RENN.süd-Forum 2024 „Gesellschaftlicher Zusammenhalt in Zeiten der Transformation“ am **28. Juni** in Stuttgart



Links aus dem Chat

- Buch: “[Work-Survive-Balance – Warum die Zukunft der Arbeit die Zukunft unserer Erde ist](#)“ von Hans Rusinek
- Buch: “[New Work needs Inner Work](#)“ von Joana Breidenbach & Bettina Rollow (Vortrag zum Thema [hier](#))
- Handreichung: “[Wie Unternehmen Nachhaltigkeit umsetzen](#)“ von RENN.nord
- [DGB-Index Gute Arbeit](#) des Deutschen Gewerkschaftsbundes



Kontakt

Website: <https://www.renn-netzwerk.de/sued>

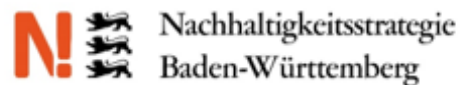
RENN.süd-Team: sued@renn-netzwerk.de

Marie-Luise Zaiß
0721 / 56 00 1277

Marie-Luise.Zaiss@lubw.bwl.de

Ronja Andersch
0721 / 56 00 1219

ronja.andersch@lubw.bwl.de



Nachhaltigkeitsbüro der **LUBW**





Ende