Q#4

NEUES AUS DEM QUARTIER INNSBRUCK MITTE



NEUE ZEITEN

Über das Konzept New Work und wie die RLB Tirol damit umgeht

MEHR FREIHEITEN

Warum Banken und moderne Arbeitsmethoden einander nicht ausschließen

ZUHAUSE IM BÜRO

Tipps für das Arbeiten in den eigenen vier Wänden

NEUE ZEITEN BRAUCHEN NEUE ARBEIT

Die Frage über das wirklich, wirklich Wichtige im Leben



DER AUFBRUCH IN DIE ZUKUNFT

Aus dem Alltag der RLB-Mitarbeiter:innen im Ausweichquartier

36
MIT DER NEUEN
ARBEITSWELT TANZEN

Ein klares Plädoyer für New Work



ICH. DU. WIR. MACHEN DAS

Über die offenen Arbeits- und Lebensräume im RAIOA

32

MEHR FREIHEITEN

Wie viel New Work verträgt eigentlich eine Bank?

28

NEW WORK

Fünf grundlegende Aspekte der sogenannten Neuen Arbeit



LEBENDIGE BEGEGNUNGSORTE

Welche Technologie-Angebote man heutzutage in Hotels erwarten darf 42

IM BÜRO ZUHAUSE

Tipps für das Arbeiten von daheim



40

FREIHEIT HEIßT NICHT SCHLAFANZUGHOSE

Kolumne von Till Raether

12
GELEBTE
BETEILIGUNG

Wie neue Arbeitswelten für die RLB-Mitarbeiter:innen entstehen

EDITORIAL



Michael Misslinger Vorsitzender des Aufsichtsrates der Raiffeisen-Landesbank Tirol AG

Liebe Leser:innen!

"Wege entstehen dadurch, dass man sie geht."
Dieses Zitat habe ich mir für dieses Vorwort
vom Schriftsteller Franz Kafka ausgeliehen,
denn ich bin sehr froh, dass wir mittlerweile
vor fast einem Jahr den Baustart unseres
RAIQA feiern durften. Wir sind losgegangen,
um ein zukunftsweisendes Projekt von
Raiffeisen in Tirol umzusetzen. So verstehe ich
das. DAS RAIQA wird als pulsierendes Quartier
eine überregionale Strahlkraft entwickeln und
in vielerlei Hinsicht bedeutend sein.

Gerade haben wir unser Social-UrbanMining-Projekt beendet. Damit sind wir ein
Musterbeispiel dafür, wie man bei einem
großen, urbanen Bauprojekt das Modell der
Kreislaufwirtschaft anwenden kann. Noch in
diesem Jahr werden wir die Vorbereitungen
abgeschlossen haben, um unser RAIQA mit
nachhaltiger Energienutzung zu versorgen. Und
zu guter Letzt möchte ich Sie in diesem kleinen
Überblick noch darauf hinweisen, dass ab
Herbst unser "Turm" in der Adamgasse sicher
spektakulär aussehen wird. Die Entkernung hat
begonnen und legt interessante Perspektiven
auf das Skelett des Gebäudes frei.

Verändern wird sich durch die Bautätigkeiten aber nicht nur unsere "Hülle" in der Adamgasse, sondern auch die Art und Weise, wie wir in ihr arbeiten. In aller Munde – verstärkt durch die nun hoffentlich bald überwundene Pandemie – ist die Überzeugung, dass neue Formen der Arbeit gefunden werden müssen. Die Gesellschaft braucht Veränderung.

Wir gehen diese Forderung tagtäglich an und reden nicht nur davon. Auch in diesem Bereich sind wir bereits losgegangen und beschreiten neue Wege, was sich am Ersatzquartier in der Steinbockallee wunderbar exemplarisch zeigen lässt.

Im RAIQA werden Arbeitswelten entstehen, die von den Mitarbeiter:innen selbst definiert wurden – gerade das gelebte Miteinander war und ist uns bei der Entwicklung der neuen Räumlichkeiten wichtig. Mitbestimmung ist immer auch eine zentrale Idee Raiffeisens gewesen. Nun findet der Gedanke seine räumliche Entsprechung und wird zielgerichtet von uns in die Zukunft geführt. Wir müssen und wollen die beste Leistung für unsere Kund:innen und deren sich verändernde Bedürfnisse erbringen, dafür schaffen wir die idealen Rahmenbedingungen.

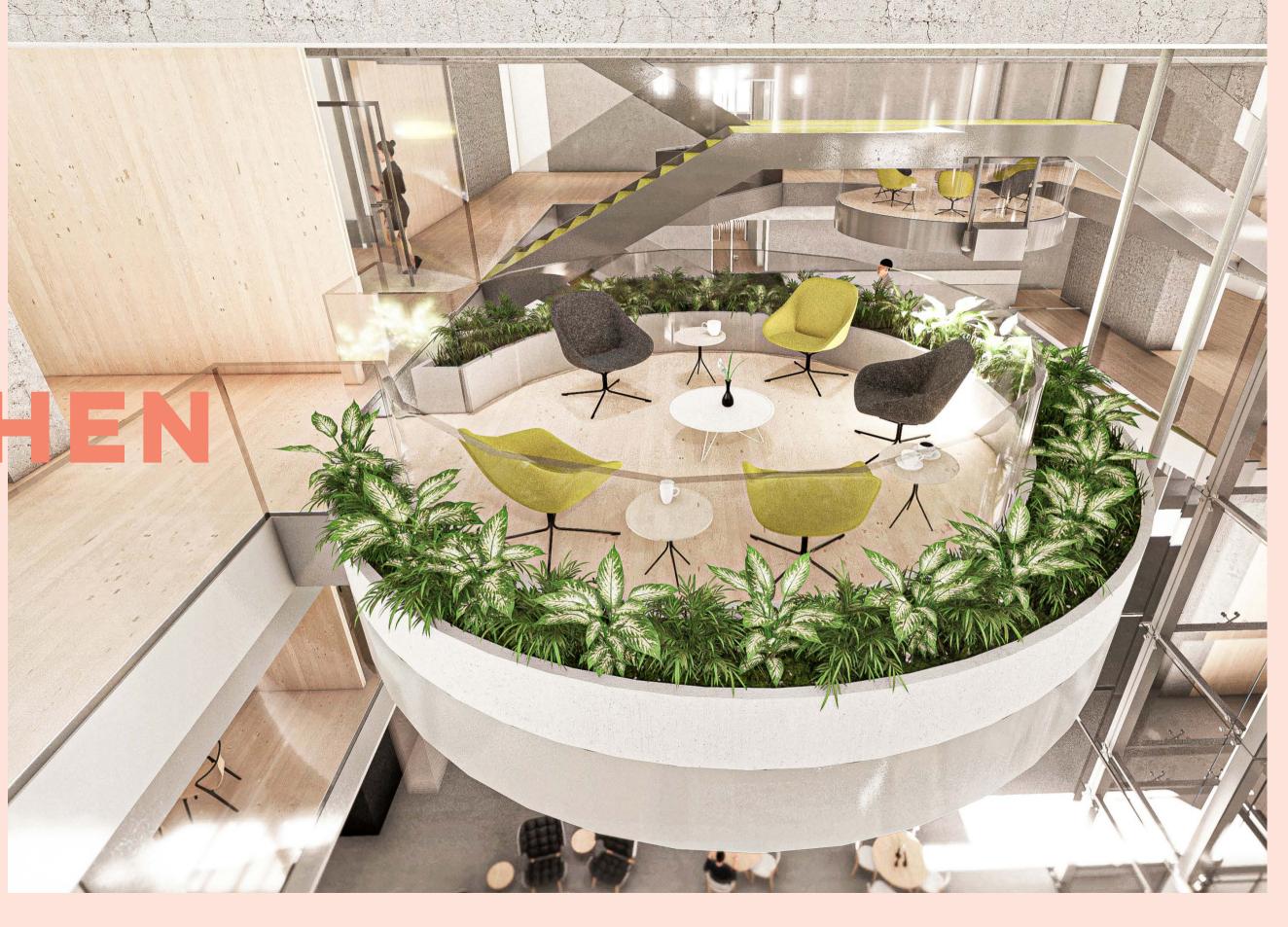
Wenn Sie mehr erfahren wollen über unsere neuen Arbeitswelten, über die Art, wie sich Arbeit wandeln wird (oder tatsächlich schon gewandelt hat), werfen Sie einen neugierigen Blick in dieses Magazin. Viel Freude wünsche ich Ihnen dabei!

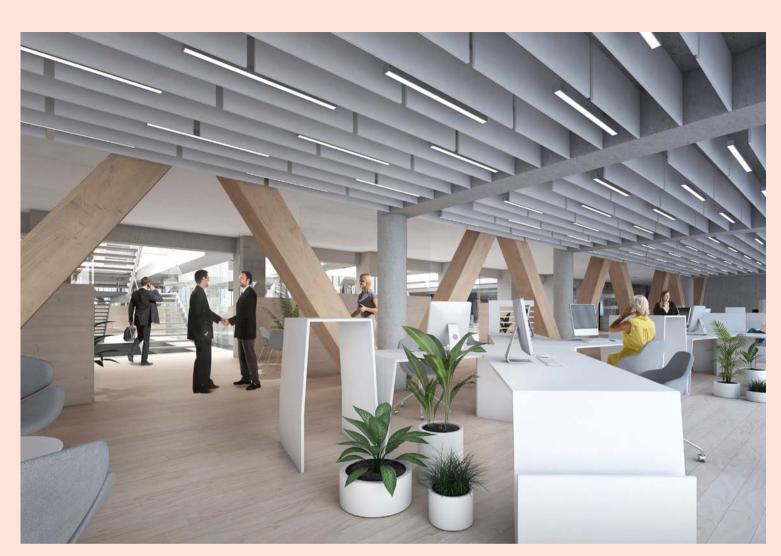


ICH. DU. WIR. MACI DAS.

IM RAIQA ENTSTEHT EINE
OFFENE ARBEITSWELT FÜR VIELE
UND ZUGLEICH DIE MODERNSTE
BANK DES LANDES. MIT DEM,
WIE MAN ARBEITEN UND BANKEN
BISHER KANNTE, HAT DAS NICHT
MEHR VIEL ZU TUN. KLINGT
SEHR GUT? IST ES.

von Nadine Hering-Eßig





Was hier kommt, ist einzigartig. Als Nummer eins am heimischen Bankensektor ist Raiffeisen in vielen Bereichen Themenführer. Mit der Errichtung des neuen RAIQA setzt die Raiffeisen-Landesbank Tirol AG auch in diesem Sinn ein kräftiges Ausrufezeichen. Und stellt die Weichen für die Zukunft.

Nahbar und offen

Anderswo erbauen sich Banken unnahbare Glaspaläste.

Die RLB Tirol geht mit dem neuen Quartier Innsbruck

Mitte in die entgegengesetzte Richtung. Sie öffnet sich und
gestaltet neue, innovative Lebens- und Arbeitsräume für die
Anrainer:innen im Stadtteil, Bewohner:innen und Gäste im
Quartier sowie die Innsbrucker:innen. Als Gastgeberin verbindet
sie dabei Dienstleistung, Kunst, Kultur und Genuss zu einem
großen Ganzen.



"DIE PARTIZIPATION
UNSERER MITARBEITER:INNEN
AM WANDEL UNSERER
UNTERNEHMENSKULTUR
UND DAMIT AUCH UNSERER
ARBEITSWELT IST FÜR UNS
SELBSTVERSTÄNDLICH UND
EIN HOHES GUT."

Reinhard Mayr, Vorstandsvorsitzender RLB Tirol AG

Leben und arbeiten

Nicht nur architektonisch wird das Gebäude völlig neu gedacht und entwickelt. Die Bank von morgen bedient persönlich und digital. Die geänderten Bedürfnisse der Kund:innen spiegeln sich auch in einer neuen Arbeits- und Lebenswelt wider. Die Gestaltung dieser Arbeitswelt ist ein wesentlicher Faktor auf dem Weg der RLB Tirol in die Zukunft. 45 Mitarbeiter:innen haben Wesentliches dazu beigetragen, wie die Arbeitswelten im RAIQA aussehen werden und wie man die Prinzipien des New Work in den Arbeitsalltag übersetzen kann. Ein völlig neues Bürokonzept ist entstanden – geschaffen von den Mitarbeiter:innen selbst.

n

"DER ARBEITSALLTAG
UND DIE ANFORDERUNGEN
UNSERER KUND:INNEN
HABEN SICH VERÄNDERT.
UM DEM GERECHT ZU
WERDEN, BRAUCHEN WIR
ARBEITSWELTEN, DIE
DEN WECHSEL ZWISCHEN
KONZENTRATION, MEETINGS,
GRUPPENARBEITEN UND
PRIVATEM AUSTAUSCH
ERMÖGLICHEN."

Thomas Wass, stv. Vorstandsvorsitzender RLB Tirol AG



Aus Einzelbüros werden offene Bürowelten, aus Konferenzräumen Meeting-Points und buchbare Kleinräume, aus dem eigenen Schreibtisch eine Homebase mit vielen Arbeitsmöglichkeiten.





Mitarbeiter:innen und stärken das Gemeinschaftsgefühl.



"WIR BAUEN EIN OFFENES
GEBÄUDE. ALSO KÖNNEN
AUCH UNSERE BÜROS
KEINE ABGESCHLOSSENEN
RÄUME SEIN. AUF DIESE
UMSTELLUNG MÜSSEN WIR
UNS GUT VORBEREITEN,
UND DAS TUN WIR AUF
DEN VERSCHIEDENSTEN
EBENEN."

Christof Splechtna, Vorstandsmitglied RLB Tirol AG

DAS RAIQA

IM ÜBERBLICK

FÜR EINEN ECHTEN,
GELEBTEN MIX AUS
ARBEITEN, VERWEILEN
UND WOHLFÜHLEN IST
HIER PLATZ GENUG.
DIESES QUARTIER WIRD
MÖGLICHKEITEN ZUR
VERNETZUNG DER
MENSCHEN BIETEN.

- 1 RLB-Backoffice/Arbeitswelten
- 2 Hotelbereich
- 3 Skybar/Rooftop-Restaurant
- 4 Tiefgarage
- 5 Retailfläche (Shops/Bars)
- 6 Veranstaltungssaal
- Passage Bozner Platz/Bahnhof
- 8 Bar
- 9 Bankstelle
- 10 Beratungsräume
- Raum für Kunst







RAIQA-Architekt Christoph Pichler bei der Übergabe der Entwurfsplanung durch die Mitarbeiter:innen der RLB: Bernhard Augschöll, Bernhard Ladner, Petra Bell und Clemens Saurer (v. l.)

Obers

Obers

Bernhard Herzog und Stefanie Fischer von M.O.O.CON moderierten den Entstehungsprozess der neuen Arbeitswelten. Architekt Christoph Pichler (r.) war bei allen Veranstaltungen mit an Bord.

"JEDES
PROJEKT IST SO
INDIVIDUELL WIE
DIE GELEBTE
KULTUR IN DEN
UNTERNEHMEN."

Bernhard Herzog, M.O.O.CON

BETEILIGUNG

WIE NEUE ARBEITSWELTEN FÜR DIE RLB-MITARBEITER:INNEN ENTSTEHEN

von Nadine Hering-Eßig

Im RAIQA werden die Mitarbeiter:innen der Raiffeisen-Landesbank
Tirol nicht mehr in Büros mit oft
geschlossenen Türen alleine vor
sich hinarbeiten. Sie werden die
Möglichkeit haben, sich in offenen,
hellen Räumlichkeiten zu begegnen
und sich auszutauschen, aber
natürlich auch Orte vorfinden, die
zum konzentrierten Arbeiten geeignet
sind. Neue Arbeitswelten entstehen,
die sich an den Anforderungen
der Zukunft orientieren und von
den Mitarbeiter:innen selbst
entwickelt wurden.

Viele spannende Momente und Dutzende an Stunden des Austauschs liegen hinter den 45 Mitarbeiter:innen der RLB Tirol, deren Vorständen, den RAIQA-Architekten Christoph Pichler und Hannes Traupmann sowie der Strategieberaterin Stefanie Fischer und ihrem Kollegen Bernhard Herzog von M.O.O.CON. Nun ist der Raumplan für die neuen Arbeitswelten fertig, und die Zukunft kann kommen.

Die RLB Tirol lebt bei der Entwicklung der neuen Arbeitswelten Mitarbeiter:innenorientierung, denn nicht nur Kund:innenorientierung ist ein zentrales Thema für sie. Von Anfang an war klar: Die Mitarbeiter:innen sind in ihrem Arbeitsbereich nicht nur inhaltlich die Expert:innen, sondern wissen auch ganz genau, welche räumlichen Voraussetzungen sie brauchen, um ihre Aufgaben erfolgreich

umzusetzen und gleichzeitig genug Raum für Kreativität zu haben. Dabei geht es in großen Teilen auch um die Art und Weise, wie zusammengearbeitet wird, wie sich die Arbeitswelt verändern soll und muss, damit man der Zukunft gerecht werden kann. Nicht nur räumlich wurde viel diskutiert, auch kulturell, für das Unternehmen.

Moderiert hat den Prozess M.O.O.CON, eine Beratung für identitätsstiftende und nachhaltige Gebäude, Abläufe und Arbeitswelten, die das Zukunftsbild, das entwickelt wurde, in eine wirksame Infrastruktur übersetzt hat. Durch sie wurden die Anforderungen der Mitarbeiter:innen für die Architekten aufbereitet. So kann ein Gebäude entstehen, in dem Zukunft Realität wird und Arbeitswelten mehr sind als nur abschließbare Zimmer.



Was genau war Ihre Aufgabe bei der Planung des RAIQA?

BERNHARD HERZOG: Wir waren gefordert, unsere Erfahrung aus vielen New-Work-Projekten einzubringen und einen partizipativen Prozess zu moderieren, in dem ein Nutzerteam aus Führungskräften und Mitarbeiter:innen ein für die RLB maßgeschneidertes New-Work-Konzept erarbeitet.

Inwiefern unterscheidet sich dieses Projekt von anderen?

Jedes Projekt ist so individuell wie die gelebte Kultur in den Unternehmen. Eine spezielle Herausforderung war und ist eine im Vergleich zu den insgesamt betroffenen Mitarbeiter:innen unüblich große Nutzerteamgruppe von rund 45 Personen und natürlich der Start vor Corona und die Fortsetzung mitten in der Pandemie. Eine Besonderheit war sicher auch die Optimierung des Bürokonzeptes im Rahmen der Entwurfserarbeitung im April 2020, in der alles anders ablaufen musste als gewohnt.

Anders! Die Herausforderung ist, eine intensive emotionale Auseinandersetzung auf virtueller Ebene mit einer so großen Gruppe zu führen – mit dem Ziel, ein Bürokonzept zu verabschieden, das für alle Beteiligten ein "Best Fit" ist. Gearbeitet haben wir mit einer von der Nutzergruppe selbst nominierten kleinen Arbeitsgruppe, die die wesentlichen Fragen diskutiert und beantwortet hat. Anschließend haben wir eine Feedbackrunde abgehalten, in der alle Mitglieder der Nutzergruppe das "Vorentschiedene" in Frage stellen sollten und Unklarheiten aufzeigen mussten. Am Ende des intensiven Tages entschied dann die kleine Arbeitsgruppe, was von diesen neuen Inputs der Feedbackrunde ins Konzept aufgenommen werden soll und was nicht.

Die Arbeitswelten haben sich in vielen Bereichen durch Corona rasant verändern müssen. Was wird davon übrig bleiben?

Sehr viel. Ich denke, dass es im großen Stil gelingen wird, nicht mehr in die alte Routine zurückzufallen. Wir haben alle gelernt, wann welche Aufgaben sinnvollerweise analog oder digital durchzuführen sind. Wir haben die Qualitäten des Homeoffice und damit auch die Qualitäten des Büros wieder neu entdeckt. Das wird zu einer neuen Balance zwischen diesen Orten führen, die so individuell sein wird, wie wir als Angestellte, Teams und Unternehmen eben sind.

INNEN-ANSICHTEN

WAS DIE RLB-MITARBEITER:INNEN SICH VON IHREN NEUEN ARBEITSRÄUMEN ERHOFFEN UND ERWARTEN

"ICH GLAUBE, DASS SICH DAS VERNETZTE ZUSAMMENARBEITEN BEI UNS RASANT WEITER-ENTWICKELN WIRD."

Clemens Saurer

Wie stellst du dir vor, dass wir im RAIQA arbeiten werden?

CLEMENS SAURER: In gewissem Sinn hybrid, dass wir also einen Teil im Homeoffice und einen Teil in den Büros im RAIQA verbringen werden. Zudem glaube ich, dass sich das vernetzte Zusammenarbeiten bei uns in den nächsten Jahren sicherlich rasant weiterentwickeln wird – und das muss es auch.

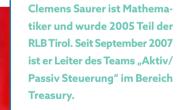
Worauf freust du dich am meisten?

Auf das neue Gebäude und das ganze Quartier zwischen Hauptbahnhof und Bozner Platz. Ich kann es kaum erwarten, wieder zurück am pulsierenden Herzen der Stadt zu sein – vor allem, weil ja auch der Bozner Platz neu gestaltet wird.

Wie hast du die Partizipation der Mitarbeiter:innen bei der Planung der neuen Arbeitswelten erlebt?

Sehr gut. Es gab viele intensive Besprechungen und Diskussionen, die insbesondere durch Offenheit und ein Kommunizieren auf Augenhöhe gekennzeichnet waren.

ZUR PERSON





s: M.O.O.CON/Ulrich Zinell, Franz Oss

"WIR WERDEN VIEL STÄRKER **TÄTIGKEITSBEZOGEN AUSWÄHLEN. WO UND WIE WIR AM BESTEN ARBEITEN** KÖNNEN."

Petra Bell

Wie stellst du dir vor, dass wir im RAIQA arbeiten werden?

PETRA BELL: Die Pandemie hat uns viel früher als geglaubt einen Einblick gegeben, wie sich unser Arbeitsalltag zukünftig aus einem Mix von Arbeiten im Büro und Arbeiten im Mobile Office zusammensetzen wird. Wir werden viel stärker tätigkeitsbezogen auswählen, wo und wie wir am besten arbeiten können. So kann ich mir vorstellen, dass wir auch in Zukunft Aufgaben, bei denen wir konzentriert alleine arbeiten müssen, von zu Hause aus effizient erledigen und dafür zum Austausch mit Kolleg:innen und zum kreativen Arbeiten bewusst ins RAIQA kommen werden. Dort haben wir dann ja die besten Voraussetzungen dafür.

Worauf freust du dich am meisten?

Am meisten freue ich mich darauf, wieder mit Kolleg:innen aus unterschiedlichen Bereichen kreativ zu arbeiten, Neues zu entwickeln und sich dabei persönlich in einer tollen Umgebung zu treffen, die diesen Austausch fördert. Wir werden für unterschiedlichste Aufgaben und Tätigkeiten die idealen Räumlichkeiten zur Verfügung haben. So bin ich schon sehr gespannt auf die neuen Kreativräume, die uns auch architektonisch den nötigen Weitblick geben sollten, um innovative und kreative Lösungen zu erarbeiten!

ZUR PERSON

Petra Bell ist Mitarbeiterin in der Raiffeisen-Bankenberatung und seit dem 1. August 2005 bei der RLB Tirol beschäftigt.

Wie hast du die Partizipation der Mitarbeiter:innen bei der Planung der neuen Arbeitswelten erlebt?

Die Zusammenarbeit in den Arbeitsgruppen war von Anfang an von einer neugierigen, konstruktiven Haltung geprägt. Es ist keine Selbstverständlichkeit, dass wir als Mitarbeiter:innen unsere Arbeitswelten von morgen in so hohem Maße mitgestalten können. Daher hat die Gruppe engagiert und mit dem nötigen Respekt für diese verantwortungsvolle Aufgabe gearbeitet. Und wir haben sicher alle sehr viel gelernt, denn die Planung und Konzeption der neuen Büros entspricht ja nicht gerade den Kernkompetenzen von Bankmitarbeiter:innen ...

Besonders gefordert hat uns im letzten Jahr sicher, alle Workshops zur Zuordnung der Homebases virtuell durchzuführen. Auch wenn wir uns mit Sicherheit lieber persönlich getroffen hätten, haben wir - dank der perfekten Vorbereitung der Firma M.O.O.CON - den Zeitplan eingehalten und unser Ziel erreicht, dem Planer die nötigen Vorgaben für den weiteren Prozess zu liefern. ■





Wie stellst du dir vor, dass wir im RAIQA arbeiten werden?

GABRIELE ZIMMERMANN: Wir werden viel Raum für Begegnung haben, offene, helle Räumlichkeiten, in denen man sich wohlfühlt. Wir werden tolle Räume haben, um kreativ zu arbeiten, und Fokusräume, in die man sich zurückziehen kann. Es wird Bereiche geben, in denen man die Begegnung und den Austausch fördert, und andere, in denen man still und konzentriert arbeiten kann. Wir haben gelernt, teilweise im Homeoffice zu arbeiten, das ist nicht mehr wegzudenken. Deshalb gehe ich davon aus, dass wir genug tolle Plätze für alle haben werden.

Worauf freust du dich am meisten?

Darauf, wieder viele Kolleg:innen zu sehen - ich bin ausgehungert nach persönlichem Kontakt und möchte gar nicht mehr in ein Einzelbüro zurück. Und natürlich auf die Gastronomie am Dach mit Ausblick und andere gemütliche Plätze, an denen ich mit meinen Kolleg:innen einen Kaffee trinken kann.

"WIR WERDEN VIEL RAUM FÜR BEGEGNUNG HABEN, OFFENE, HELLE RÄUMLICHKEITEN, IN DENEN MAN SICH WOHLFÜHLT."

Gabriele Zimmermann

Wie hast du die Partizipation der Mitarbeiter:innen bei der Planung der neuen Arbeitswelten erlebt?

Das war ein wirklich toller Prozess. Wir waren ja zwei Tage in München und haben uns einige Beispiele angeschaut. Wir waren wirklich ein tolles Team, hatten viel Spaß und sind alle sehr konstruktiv an das Thema rangegangen. Ich war in der Arbeitsgruppe Büro. Da hatten wir von Beginn an eine ganz positive Stimmung. Ich bin froh, dass ich dabei war, und finde es eine tolle Sache, dass uns das Unternehmen mit auf die Reise genommen hat.

Im Falle von MediaShop spiegeln sich die Markenwerte in der

BESTE VORAUS SETZUNGEN

BEISPIELPROJEKTE
DER FIRMA M.O.O.CON

EIN HAUS, EIN SHOP: MEDIASHOP

Die 2006 gegründete MediaShop ist einer der führenden Versandhändler Europas. 2016 platzte die Firmenzentrale aus allen Nähten. Getreu dem Firmenmotto "Immer etwas Neues" war CEO Katharina Schneider offen für etwas Neues und bald davon überzeugt, dass ein besonderes Unternehmen auch ein neues Headquarter braucht – eines, dessen kreative und innovative Arbeitsumgebung dazu beiträgt, dass die bestens etablierten Arbeitsabläufe noch besser umgesetzt werden können.

Maßgeschneiderte Architektur

Gute Kommunikation intern wie extern ist beim führenden Direct-Response-TV-Anbieter Europas unabdingbar und wurde auch zum Leitmotiv des Konzeptes. Die neue Arbeitswelt ist aus dem bestehenden Kernprozess heraus entwickelt. Kein Wunder also, dass die maßgeschneiderten Lösungen schnell auf Begeisterung bei den Nutzer:innen stießen. Dabei werden die Markenwerte auch in der Architektur spürbar. So steht "Das ganze Haus ein Shop" als Idee hinter der neuen Arbeitswelt. Die luftige Atmosphäre startet im Flagshipstore, der sowohl Laufkundschaft als auch die Belegschaft anlockt, die so die eigenen Produkte noch besser kennenlernt. Dreh- und Angelpunkt aber ist der "zentrale Marktplatz" im Obergeschoß, wo aktuelle Produkte zum Ausprobieren einladen.



PLATZ IN DER POST:

ÖSTERREICHISCHE POST

Beim Bürokonzept der Post am Rochus wurde viel Wert auf offene Räumlichkeiten gelegt.

Mit der Post am Rochus in Wien wurde Mitte 2017 ein attraktiver Mix aus modernsten Büros, einem Einkaufszentrum und einem Flagshipstore der Post in einem der lebendigsten Viertel der Stadt fertiggestellt. Aus der Postgasse mit Zellenbüros hat die Post zu einem Open-Space-Konzept gefunden – ein riesiger Schritt nach vorne. Mitarbeiter:innen aus sechs Standorten bezogen vorerst ein Übergangsquartier in der Haidingergasse im dritten Wiener Gemeindebezirk, wo der Kulturwandel pilotiert und neue Arbeitsplatzmodelle ausprobiert wurden. Generaldirektor Georg Pölzl sah die Chance zum Wandel und wollte diesen architektonisch durch eine neue Unternehmenszentrale unterstützen.

Flexibel und dynamisch

Beim Bürokonzept dominieren Reversibilität und Flexibilität, da starre Raumstrukturen die organisatorische Dynamik und laufende Optimierung der Arbeitsprozesse behindern. So können organisatorische Veränderungen zu jeder Zeit gemeistert werden. Mit dem Activity-Based-Working-Konzept wird ein Ansatz integriert, der bereits in einer Pilotphase erarbeitet und ausprobiert wurde. Die Büroräumlichkeiten werden durch das Mobiliar und Rückzugsräume zum Telefonieren oder für Arbeiten, die eine höhere Konzentration erfordern, gegliedert. In den etwas größer dimensionierten, verglasten Räumen ist Platz für Besprechungen. Die Mitarbeiter:innen haben keine fix zugewiesenen Arbeitsplätze und können so immer die beste Arbeitsumgebung für die jeweilige Tätigkeit wählen.

DER **AUFBRUCH** IN DIE ZUKUNFT

ANGEKOMMEN IM RLB-AUSWEICHQUARTIER

von Nadine Hering-Eßig

Der Abschied von der Adamgasse und die Übersiedlung in das Ersatzquartier in der Steinbockallee in Rum war für viele Mitarbeiter:innen der Raiffeisen-Landesbank Tirol der emotionale Höhepunkt des letzten Jahres. Es war aber gleichzeitig auch der Start in eine neue Zukunft für die Bank und die Menschen, die in ihr arbeiten. Im ersten Halbjahr 2020 wurden innerhalb kürzester Zeit über 400 attraktive und moderne Arbeitsplätze in Rum eingerichtet.

Dabei ist mehr als eine Übergangslösung entstanden, da das Gebäude für mindestens drei Jahre der Arbeitsplatz vieler sein wird. Erste Schritte in Richtung neuer Arbeitswelten wurden realisiert. An der Planung beteiligten sich die Mitarbeiter:innen, was sicher ein Grund für die sehr hohe Akzeptanz des Ersatzquartiers ist.



Lagerhalle ist zu einem modernen Bürogebäude geworden.



Übersiedlungsteam, bestehend aus 20 Mitarbeiter:innen,





Um in Ruhe ein Telefonat zu führen oder einen Text zu schreiben, sind in allen Stockwerken Fokusboxen eingerichtet worden.

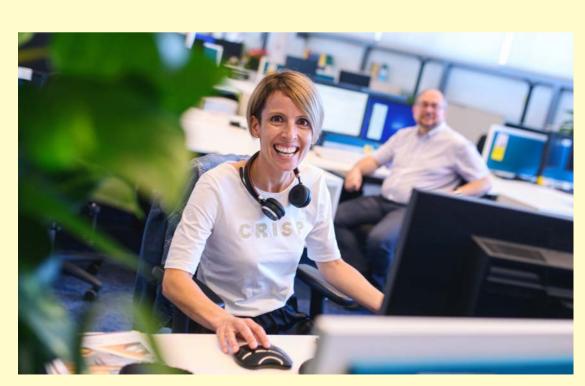
ES WAR VON BEGINN AN EIN
ZIEL DER RLB TIROL, DIE
WESENTLICHEN ELEMENTE
DER NEUEN ARBEITSWELTEN
IN DEN ERSATZQUARTIEREN
AUSZUPROBIEREN UND DAMIT
ERFAHRUNGEN FÜR DIE
KONZEPTION DER BÜRO- UND
BERATUNGSWELTEN IM RAIQA
ZU SAMMELN. AM STÄRKSTEN
PROFITIERT MAN DABEI VON
DEM KOLLEKTIVEN ERLEBNIS,
DASS VERÄNDERUNG AUCH
VIEL GUTES ANSTOßEN UND
BEWIRKEN KANN.



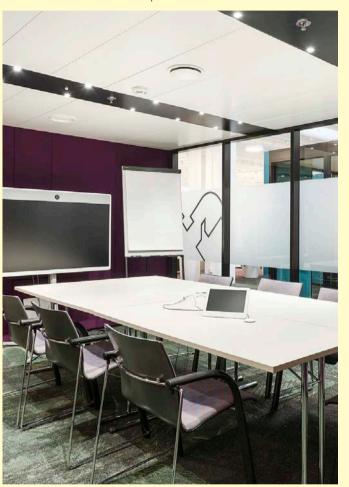
Ausgestattet mit modernster Technik sind die Besprechungsräume in Rum.







Hybride Meetings sind in der Steinbockallee kein Problem. Aus dem Homeoffice können die Mitarbeiter:innen ohne Barrieren mit ihren Kolleg:innen kommunizieren oder Sitzungen mit Arbeitspartner:innen durchführen.





Pflanzen und die Verwendung von vielen Farben sorgen für ein harmonisches Stimmungsbild und eine Atmosphäre, in der man sich wohlfühlt.



Zwei Cafeterias sind Treffpunkt und Raum für Auszeit – sei es bei einem Kaffee oder bei einem Mittagessen aus der LunchBox, die täglich drei Gerichte zur Wahl anbietet.

LEBENDIGE BEGENUNGSORTE

EIN GASTBEITRAG

von Daniel Twerenbold

Co-Working-Spaces sind salonfähig und zum lukrativen Element in den Hotellobbys geworden. Was diese innovative, offene Bürovariante bedeutet und welche Technologie-Offerten Gäste heutzutage im Hotel erwarten dürfen, erläutert Daniel Twerenbold, Regional-Direktor für die Schweiz, Italien und Südosteuropa bei der Radisson Hotel Group.

Wir sehen Hotellobbys als Teil der Gästeerfahrung und gestalten sie lebendiger, indem sie den Gästen eine angenehme und angepasste Umgebung zum Arbeiten und Kennenlernen bieten. Bei Radisson Blu sind Co-Working-Tische bereits fester Bestandteil der Lobby, Möbel mit drahtlosen Charging- und Druckoptionen stehen den Gästen genauso zur Verfügung wie kostenloses Highspeed-WLAN. Auch bei Radisson RED, unserer jungen Lifestyle-Marke, bieten wir unseren Gästen eine angenehme Alternative zu herkömmlichen Arbeitsumgebungen – eine, in der sie arbeiten, spielen, entspannen und sich einfach wohlfühlen können.

Es ist ein lebendiger Ort, an dem sich Gäste unterhalten, vernetzen, essen, trinken, spielen und arbeiten können. Das Ambiente bietet eine entspannte, freundliche und agile Umgebung, in der sich einige Gäste entspannen und unterhalten können, während andere die Arbeit nachholen. Solche einzigartig gestalteten Räume werden durch die Flexibilität der Positionierung der Marke Radisson RED ermöglicht. Das gilt genauso für das Radisson RED in Innsbruck, welches für Ende 2023 geplant ist und sich in das Gesamtprojekt RAIQA integrieren wird.

Geänderte Bedürfnisse

Covid-19 hat die Art und Weise, wie wir reisen und uns treffen, grundlegend geändert und neu definiert. Die Bedürfnisse unserer Kund:innen haben sich seit der Krise genauso weiterentwickelt. Im Segment für Geschäftsreisen und Meetings und Events bringen die Radisson-Hotels zwei neue Konzepte auf den Markt, die das Abhalten von Meetings und Veranstaltungen einfacher und effizienter machen.

Unser neues Hybrid-Rooms-Konzept kombiniert in perfekter Weise die Einrichtung eines hochmodernen Büros mit dem Komfort eines erstklassigen Hotelzimmers, um einen produktiven, engagierten und ruhigen Arbeitsplatz für Geschäftsreisende zu schaffen. Das Konzept bietet eine einfache Verbindung zu Geräten mit zweitem Bildschirm, Videokonferenzfunktionen, kabelloser Tastatur, Maus und Lautsprecher, Druckdiensten, unbegrenzt Kaffee und Tee sowie viele andere Vorteile.

os: Radisson RED

Die Mischung macht's

Mit Hybrid-Meetings kombinieren wir persönliche und virtuelle Geschäftsbegegnungen und bieten ein zuverlässiges Bild-, Ton- und Videokonferenzsystem mit zwei Bildschirmen, eine Hochgeschwindigkeits-Internetverbindung und vieles mehr. Speziell ausgebildete Veranstaltungsteams unterstützen die Gäste bei der Durchführung, um sicherzustellen, dass die Tagung oder das Event effizient und fehlerfrei ausgeführt werden.

Genauso können wir in unseren Hotels Präsenzveranstaltungen, selbst mit hoher Gästezahl, stattfinden lassen, insbesondere da wir mit einem strengen Hygienekonzept den Hotelbetrieb sicherstellen. Im Mai hat sich die Gruppe mit SGS, dem weltweit führenden Inspektions- und Zertifizierungsunternehmen, zusammengetan, um das Radisson Hotels Safety Protocol umzusetzen. Es umfasst 20 strikte Hygienemaßnahmen für den Hotelbetrieb und weitere zehn Maßnahmen speziell für Meetings und Events.



Beide hybriden Konzepte ergänzen den Ansatz unseres Partners Success Hotel Group, die digitale Interaktion mit Hotelgästen auszubauen, um einen nahtlosen Übergang zwischen Zuhause, An-/Abreise und Aufenthalt zu schaffen. Dies findet beispielsweise in der multifunktionalen Integration von Smartphone und Smartwatch als mobile Schlüssel oder Smart TV als digitales Gästeinformationssystem

"DIE HOTELLOBBY IST EIN

ARBEITEN KÖNNEN."

LEBENDIGER ORT. AN DEM SICH

ESSEN, TRINKEN, SPIELEN UND

GÄSTE UNTERHALTEN, VERNETZEN,



Das künftig im RAIQA untergebrachte Radisson RED Innsbruck ist das dritte Haus der Lifestyle-Marke in Österreich und erweitert das Gesamtportfolio der Gruppe hierzulande auf sieben Hotelbetriebe. Der Hotelneubau in Innsbruck entsteht in Kooperation mit der Success Hotel Group und richtet sich an Geschäfts- und Städtereisende, die nicht nur übernachten, sondern auch unterhalten werden wollen. Das Radisson RED Innsbruck soll 161 Zimmer umfassen – neben Standardzimmern auch Familienzimmer, Junior-Suiten und barrierefreie Zimmer. Das neue Hotel im RAIQA bietet zudem ein Bar- und Restaurantkonzept mit Außenterrasse, ein hochmodernes Fitnessstudio sowie zwei Meeting- und Eventräume. Innsbrucker:innen und Besucher:innen dürfen sich auch auf eine Skybar im neunten Obergeschoß mit Panoramablick über die Innenstadt freuen.



DAS HOTEL IM RAIQA

FÜNF GRUNDLEGENDE **ASPEKTE DER** SOGENANNTEN **NEUEN ARBEIT**

von Simon Leitner

BALANCE

Durch größere Freiheiten und mehr Selbstverantwortung fällt es leichter, Arbeit und Privatleben unter einen Hut zu bekommen und eine ausgewogene Work-Life-Balance zu erhalten.

PARTIZIPATION

Entscheidungskompetenzen und Verantwortung lasten nicht allein auf einer Person, sondern werden auf mehrere Schultern verteilt. So wird jeder partizipativ mit eingebunden.

FLEXIBILITÄT

Sowohl was die Arbeitszeit als auch den Arbeitsort betrifft, genießt man gewisse Freiheiten und passt sich an die jeweiligen Erfordernisse und Aufgaben an.

DIGITALISIERUNG

Neue Arbeitsmethoden erfordern auch neue Arbeitsgeräte und Prozesse. Digitale Hilfsmittel wie Laptops, Videokonferenzen oder cloudbasierte Kollaborationstools sind dabei Grundvoraussetzung.









INDIVIDUALITÄT

Jeder Mensch bringt sich nicht als bloße Arbeitskraft, sondern als individuelle Persönlichkeit in seine berufliche Tätigkeit ein - mit all seinen Erfahrungen, Kenntnissen und Besonderheiten.







NEUE ZEITEN BRAUCHEN NEUE ARBEIT

DIE FRAGE ÜBER DAS "WIRKLICH. WIRKLICH" **WICHTIGE IM LEBEN**

von Theresa Kleinheinz

Das Konzept von New Work ist

nicht neu, aber wohl aktueller

denn je. Vieles davon, was heute

als New Work verkauft wird, ist

allerdings nicht im Sinne des

"Neue Arbeit" eigentlich?

Und wer steckt dahinter?

Erfinders. Doch was bedeutet

Frithjof Bergmann hat sich ganz und gar der Arbeit verschrieben - nämlich dem Thema Arbeit -, und das, obwohl ihm immer wieder davon abgeraten wurde. Es sei ein Thema, das niemanden interessiere, hat man ihm gesagt. Doch der österreichisch-amerikanische Philosoph hat daran festgehalten und seine Idee, Menschen zu stärken und sie in ihrem Arbeitsleben glücklicher zu machen, weiterverfolgt.

Vom Fabrikarbeiter zum Yogalehrer

Seinen Anfang nahm das Konzept in Flint, Michigan. In den 1970ern war die US-Stadt eine Hochburg der Automobilherstellung. Doch eine Krise erschütterte den Markt in den frühen 1980er-Jahren. Computer ersetzten Menschen, dadurch drohte eine Entlassungswelle. An diesem Punkt stellten sich die Weichen für die Neue Arbeit. Bergmanns Vorschlag an den Automobilkonzern General Motors: Ein

"Zentrum für Neue Arbeit" soll den Schaden minimieren. Hier kam der Ausdruck "New Work" zum ersten Mal vor.

Bergmanns Idee war es, eine Alternative zu Massenentlassungen zu schaffen. Statt die halbe Belegschaft zu kündigen, sollten die Leute die Hälfte des Jahres dort weiterarbeiten. Die andere Hälfte sollten sie das machen, was sie "wirklich, wirklich" wollen. Das Zentrum für Neue Arbeit unterstützte sie einerseits dabei. diese Passion zu finden. Zum anderen ging es darum, einen Weg zu erörtern, damit Geld zu verdienen. So wurde beispielsweise aus einem Fabrikarbeiter in Flint ein Yogalehrer.

Konzept der Freiheit

New Work ist laut Frithjof Bergmann ein dynamischer Begriff. Er verstand darunter folgende Aufteilung: ein Drittel normale Erwerbstätigkeit, ein Drittel Eigenproduktion bzw. FREIHEIT IST. DAS ZU TUN. **WAS MAN** "WIRKLICH, **WIRKLICH"** WILL.

Selbstversorgung und ein Drittel selbstgewählte Arbeit. Das Ziel des Sozialphilosophen war es, Lohnarbeit weitestgehend zurückzuschrauben. Doch wie soll sich das finanziell ausgehen? Auch darauf hatte Bergmann eine Antwort: Durch den Fokus auf das "wirklich, wirklich" Wichtige werde auch der Konsum eingeschränkt, und man beschränke sich auf sinnvolle Produkte.

Dieses Modell stützte Bergmanns Definition von Freiheit. Freiheit sei nämlich, der eigenen Berufung nachgehen zu können. Das wollte der gebürtige Sachse nicht nur auf Arbeit, sondern auch auf Bildung umlegen, sodass bereits junge Leute die Frage stellen dürfen, was sie wirklich wollen.

Im Wandel der Zeit

In den vergangenen 40 Jahren, seit der Entwicklung des Konzepts von New Work, hat sich viel getan. Der im Mai verstorbene Bergmann hat im Laufe seiner Karriere Menschen, Unternehmen, Institutionen und sogar Regierungen rund um den Globus beraten. Vor allem in Indien und China hat man sich auf seine Ideen eingelassen. Auch mit Google arbeitete der Sozialphilosoph bereits vor vielen Jahren zusammen. Dort hat sich das Konzept teilweise

etabliert. Beispielsweise können Mitarbeiter:innen freitags zum Teil an eigenen Projekten und Ideen arbeiten.

Mehr als Homeoffice

Etwas getan hat sich auch im Bewusstsein Einzelner: Menschen würden Bergmann zufolge heute eher danach streben, dass sie ihre Arbeit glücklich macht. Vor allem in der jüngeren Generation sei das der Fall. Großflächiq durchgesetzt hat sich New Work allerdings (noch) nicht. Unternehmen versuchten häufig lediglich, Lohnarbeit attraktiver zu machen nicht aber, sie zurückzuschrauben. Firmen nennen das dann Neue Arbeit, obwohl es eigentlich gar nicht Bergmanns Idee entspricht.

Nichtsdestotrotz sah Bergmann großes Potential für die Anwendung seiner Ideen, insbesondere angesichts der aktuellen Krise. Die Umsetzung müsse aber auch von unten, also

BUCHTIPP

"Neue Arbeit, Neue Kultur". Frithjof Bergmann, Arbor Verlag, 2017

von den Arbeitenden selbst, kommen. Ein Trugschluss ist allerdings, den aktuellen Trend zu Homeoffice als New Work zu betrachten. Lohnarbeit werde dadurch lediglich an einen anderen Ort verlagert, nicht aber zurückgeschraubt. Frithjof Bergmann betonte immer wieder, dass es darum gehe, Menschen zu entwickeln und zu stärken. Und das gelinge nur, wenn sie das tun, was sie wirklich, wirklich wollen. ■

FRITHJOF BERGMANN

Frithjof Bergmann wurde am 24. Dezember 1930 in Sachsen geboren. Aufgewachsen in Österreich, besuchte er hier ein Gymnasium. Mit einem Text über die Schule der Zukunft gewann er ein Stipendium in den



Staaten, wo er sich zunächst als Tellerwäscher und Preisboxer durchschlug. 1984 veröffentlichte der an der Universität Princeton promovierte Sozialphilosoph das Buch "Neue Arbeit, neue Kultur". Darin beschreibt er seine Idee von "New Work" und wie man herausfinden kann, was man wirklich, wirklich will. Am 24. Mai 2021 verstarb Bergmann im Alter von 90 Jahren.

USA. Nach der Matura, mit 19 Jahren, trat er es an und blieb in den Vereinigten



ODER: WIE VIEL NEW WORK VERTRÄGT EIGENTLICH EINE BANK?

von Simon Leitner

In ihren neuen Räumlichkeiten im RAIQA möchte die Raiffeisen-Landesbank Tirol stärker auf New Work setzen. Für die Implementierung entsprechender Methoden und Prinzipien zeichnen Katrin Troyer von der RLB Tirol und Organisationsberater Christian Hauser von der Unternehmensberatung BRAINS AND GAMES verantwortlich. Im Interview erklären die beiden, welche Rolle New Work künftig in der RLB Tirol spielen und wie sich das Arbeiten dadurch ändern soll.

Zeitgemäß: Dem Thema des Gesprächs angemessen, wurde das Interview mit Katrin Troyer und Christian Hauser via Videokonferenz durchgeführt.

> Das Schlagwort New Work ist, spätestens seit der Coronakrise und der damit einhergehenden Aufwertung von Homeoffice in vielen Branchen, in aller Munde, Was versteht man darunter überhaupt?

CHRISTIAN HAUSER: Die Inhalte des Begriffs haben sich entwickelt. Vom Begründer Frithjof Bergmann ursprünglich enger gefasst, sind unter New Work heute Aspekte wie Selbstorganisation, Transparenz, Partizipation, Verantwortungsverteilung und Ganzheit zu verstehen. Grundsätzlich kann man sagen, dass New Work die früher und mitunter weiterhin vorherrschende Dichotomie, "oben wird gedacht und unten wird gemacht", auflöst.

Warum will die RLB Tirol künftig verstärkt auf New Work setzen?

KATRIN TROYER: Zum einen wird das Thema zunehmend relevanter und stellt für immer mehr Menschen eine Art Sehnsucht dar - natürlich auch bei uns im Unternehmen. Viele Mitarbeiter:innen wünschen sich etwa mehr Sinn oder Teilhabe in ihrer täglichen Arbeit, und dem wollen wir Rechnung tragen. Zum anderen haben wir durch die Neugestaltung unserer Bank im RAIQA die Chance, genau diese Bedürfnisse zu berücksichtigen und die Räumlichkeiten entsprechend zu gestalten.

Welche Rolle hat New Work bisher in der RLB Tirol gespielt?

KATRIN TROYER: Die Idee der Genossenschaft, die grundlegend für Raiffeisen ist, zeigt gewisse Überschneidungspunkte mit New Work, beispielsweise im Hinblick auf Selbstverantwortung oder Hilfe zur Selbsthilfe. Bislang waren wir aber eher eine klassische, das heißt hierarchisch von oben nach unten geführte Bank. Und bis zu einem gewissen Grad werden wir das auch bleiben, weil unsere Branche und unser Geschäftsmodell uns natürlich bestimmte Grenzen setzen.

..NEW WORK IST KEINE **BLAUPAUSE, KEIN** SCHUBLADENKONZEPT. DAS MAN EINFACH **EINEM UNTERNEHMEN** ÜBERSTÜLPEN KANN."

Christian Hauser, BRAINS AND GAMES



Warum sollte sich eine Bank überhaupt Gedanken um neue Arbeitsmethoden machen? Geht das überhaupt zusammen?

CHRISTIAN HAUSER: Für mich ist das eine Frage der Überlebensfähigkeit. Ich glaube, wenn ein Betrieb so weiterarbeitet, wie es bisher üblich war - das heißt, in Silos, mit Entscheidungskaskaden rauf und runter -, wird er zwangsläufig von anderen, moderneren überholt. Einzelne Aspekte, die wir unter dem Begriff New Work zusammenfassen, können ein Unternehmen wendiger, flexibler und damit auch kompetitiver machen. Sie müssen allerdings auch immer zum jeweiligen Betrieb passen -New Work ist keine Blaupause, kein Schubladenkonzept, das man einfach einem Unternehmen überstülpen kann.

Welche Aspekte passen Ihrer Meinung nach zur RLB Tirol?

KATRIN TROYER: Wir haben für uns Themen aufgegriffen wie mobiles Arbeiten, die Aufhebung von Silos und eine stärkere Vernetzung, mehr Selbstverantwortung sowie, wo möglich, Partizipation und flachere Hierarchien. So gibt es bei manchen Entwicklungsprojekten keine Projektleiter:innen, sondern man definiert Prozesse, Verfahren und Rollen, die fallweise von diesen oder jenen Mitarbeiter:innen eigenverantwortlich übernommen werden.

Teamwork: Schon vor der Planungsphase des RAIQA wurden diverse Projekte und Lernreisen mit RLB-Mitarbeiter:innen unternommen, um gemeinsam Ideen für die zukünftigen Arbeitswelten im neuen Innsbrucker Quartier zu sammeln.



CHRISTIAN HAUSER: Wichtig ist in diesem Zusammenhang, dass man New Work nicht nur auf bestimmte Methoden beschränkt. Es geht dabei auch um Glaubenssätze, um die Unternehmenskultur, um das Mindset bei Führungskräften und Mitarbeiter:innen. Methoden sind nur sichtbarer Ausdruck dessen.

Wie schwer ist es, solche alten Glaubenssätze aufzubrechen und Neuerungen in einem Unternehmen zu realisieren?

CHRISTIAN HAUSER: Der Mensch ändert sich nur dann gerne, wenn er einen Nutzen darin erkennt – ist dieser nicht vorhanden oder sieht er diesen nicht, wird er sich dagegen sperren. Wenn man seinen Mitarbeiter:innen hingegen klar und deutlich kommuniziert, warum gewisse Änderungen nötig sind, und ver-

sucht, auf ihre Zweifel und Ängste einzugehen, werden sie Neuerungen eher mittragen. Kommunikation und Transparenz spielen in diesem Zusammenhang also eine maßgebliche Rolle.

KATRIN TROYER: Auch in unserem Fall war das natürlich eine Herausforderung. Wir haben versucht, Neuerungen mit kleinen Impulsen zu vermitteln, etwa in der internen Kommunikation oder durch Projekte, bei denen die Mitarbeiter:innen mitgestalten und dabei auch ihre Bedenken einbringen konnten. Dafür haben wir unter anderem auch Lernreisen mit Arbeitsgruppen unternommen, um zu sehen, wie andere Firmen arbeiten und was vielleicht auch zu uns passen könnte. Das hat wirklich Früchte getragen, und diesen partizipativen Ansatz möchten wir gerne weiterhin verfolgen.

Die Mitarbeiter:innen sollen also auch bei künftigen Entscheidungen eingebunden werden?

KATRIN TROYER: Ja, Partizipation dort zu ermöglichen, wo sie sinnvoll ist, ist uns auch zukünftig ein wichtiges Anliegen. Wir werden etwa bei der noch anstehenden Möblierungsplanung für das RAIQA wieder mit Beteiligung arbeiten und uns stark an den Bedürfnissen der täglichen Arbeit und den Erfahrungen aus unserem Ersatzquartier orientieren: Wie viele Besprechungs- und Kreativräume brauchen wir? Welche Größe und Ausstattung sollen diese haben? Wo sind Kommunikationsinseln?

CHRISTIAN HAUSER: Man darf dabei nicht vergessen, dass Partizipation verschiedene Grade aufweisen kann. Alleine schon der Umstand, dass ich meine Angestellten informiere und mir deren Meinungen zu einem bestimmten Thema einhole, ist eine Art der Mitgestaltung. Ich glaube aber, dass es immer dem Thema angemessen sein sollte – über 300 Mitarbeiter:innen in einer basisdemokratischen Umfrage entscheiden zu lassen, ob es einen Neubau der Bank braucht oder nicht, macht aus meiner Sicht etwa wenig Sinn. Das sind strategische Entscheidungen, die nur der Vorstand oder die Geschäftsführung treffen kann.





Was ist aus Ihrer Sicht die größte Herausforderung bei der Umsetzung der New-Work-Theorie in der Praxis?

KATRIN TROYER: Ich glaube, tatsächlich die Change Story. Einfach neue Methoden unter dem Schlagwort New Work einzuführen, ohne Erklärung, nur, weil es gerade hip ist – das funktioniert nicht. Es muss für alle ein Zweck hinter den Maßnahmen erkennbar sein. Und diesen zu vermitteln, daran arbeiten wir. ■

EINE ART VERSUCHSLABOR

Seit dem Start des Umbaus in der Adamgasse ist die RLB Tirol in Ersatzräumlichkeiten, unter anderem in der Steinbockallee, untergebracht. Dort werden bereits viele der neuen Arbeitsmethoden, die später im RAIQA Standard sein sollen, in der Praxis getestet. Dazu zählt etwa auch die strategische Entscheidung, auf einzelne Arbeitsräume zu verzichten – das heißt, alle Mitarbeiter:innen sitzen gemeinsam in einem Großraumbüro, wodurch sowohl Vernetzung als auch Zusammenhalt gestärkt werden sollen.

MIT DER NEUEN ARBEITSWELT TANZEN

EIN KLARES PLÄDOYER FÜR NEW WORK

von Christine Frei

Sie sind ein Team von vier Frauen mit ganz unterschiedlichen Expertisen, nennen sich schlichtweg DIEBERATERINNEN und sind zweifelsohne DIE Expertinnen für New Work in Tirol. Mit "Gesundheit - Innovation - New Work" haben sie ihr erstes Buch zu diesem Themenkomplex vorgelegt und dafür sogar ein eigenes Universum kreiert. Q traf Claudia Muigg, eine der vier Autorinnen, zum Gespräch.

Was hat euch als Beraterinnen bewogen, dieses Buch zu schreiben?

CLAUDIA MUIGG: Wir wollten zum einen unsere langjährige Erfahrung und Expertise aufzeigen und nutzbar machen. Hinzu kam, dass wir schon seit geraumer Zeit sowohl bei unseren Kund:innen wie auch in unserer eigenen Organisation beobachten konnten, dass klassische Modelle und althergebrachte Lösungsansätze einfach nicht mehr greifen. Der Wandel, den wir alle erleben, ist dafür viel zu komplex und zu dynamisch. Wir haben uns daher auf die Suche nach neuen Antworten und Ansätzen gemacht und sind so auf die New-Work-Bewegung gestoßen, die ungemein innovativ und kreativ an das Ganze herangeht Das Buch ist daher natürlich ein klares Plädoyer für New Work. Wir möchten zeigen, dass es nicht mehr darum geht, Arbeit zu managen, sondern darum, mit den Gegebenheiten der neuen Arbeitswelt zu tanzen. Denn so bleibt man auch in der Komplexität handlungsfähig und erfolgreich.

Euer Buch wirkt auf den ersten Blick sehr wissenschaftlich, verblüfft dann aber durch ein sehr bildhaftes Storytelling. Denn ihr kreiert nichts weniger als ein eigenes Universum, das GINO-Universum, und das nicht nur sprichwörtlich, sondern auch bildlich. Als Leser:in wird man so ein Stück weit zum/zur Raumfahrer:in auf einer intergalaktischen Reise.

Damit erhält man die Gelegenheit, sich dem Themenkomplex Arbeit (in Organisationen) erstens aus einer gesunden Distanz und zweitens über verschiedene Blickwinkel (bei euch sind es die Linsen und Bullaugen des Raumschiffes) zu nähern. Hat dieser dramaturgische Kniff auch eure eigene Sicht auf das Thema verändert?

Wir wollten unsere Leser:innen neben der fachlichen Auseinandersetzung bewusst mit auf die Reise in die neuen Arbeitswelten nehmen. Um dies entsprechend zu veranschaulichen, haben wir auf Anregung von Tom Stadlmeyr, einem der inspirierendsten Kreativen dieses Landes, kurzerhand ein neues Universum erfunden. Dieser Schöpfungsakt hat wirklich unglaublich viel Spaß gemacht, uns aber bei der Ausgestaltung und beim Schreiben schon auch einiges abverlangt. Es war uns wichtig, die verschiedenen Aspekte von New Work aus der sicheren Distanz des Raumschiffes zu beleuchten, weil man sie so auch besser erkennen und verarbeiten kann

Ihr seid DIE Apologetinnen von New Work in Tirol. Wie viel von New Work konntet ihr denn selbst beim Schreiben des Buches integrieren? Wo hat euch die alte Arbeitswelt eingeholt?

Alles, was wir im Buch beschreiben und vermitteln, haben wir auch selbst ausprobiert und durchlebt. Um dem Ganzen zu begegnen, genügt nicht nur das Zurücktreten und ein Überblick aus der Distanz, man muss in die einzelnen Teile und Schritte hineinbzw. durch sie hindurchgehen. Dann spiegelt sich das Ganze in den wesentlichen Teilen. Unser Buch ist daher nicht die Summe

Claudia Muigg, früher selbst in der RLB Tirol tätig, berät als Teil der BERATERINNEN seit nunmehr über zwölf Jahren Unternehmen in verschiedensten Entwicklungsbereichen.



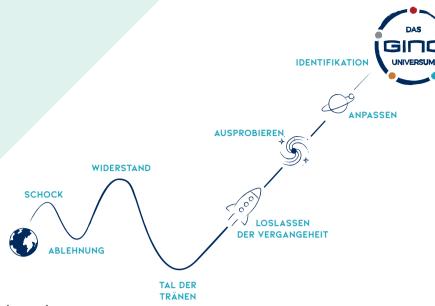


BUCHTIPP

Gesundheit - Innovation -New Work. (R)evolutionäre Impulse für die Arbeitswelt der Zukunft. Gabriele Adelsberger, Claudia Muigg, Claudia Schrettl, Claudia Trenkwalder. Schäffer-Poeschel, 2020

"UNSER BUCH IST NICHT DIE SUMME DER EINZELNEN KAPITEL, SONDERN EIN **ZUSAMMENSPIEL DER** SINNLICHEN, GEISTIGEN UND INTUITIVEN WAHRNEHMUNG **UNSERER ARBEITSWELT."**

der einzelnen Kapitel, sondern ein Zusammenspiel der sinnlichen, geistigen und intuitiven Wahrnehmung unserer Arbeitswelt und der möglichen Entwicklungsschritte auf dem Weg nach New Work. Denn nur, wenn wir etwas persönlich durchleben, Fehler und Rückschläge erleiden, Dinge neu aufgreifen oder anderes tun, wird sich uns erschließen, was es bedeutet, in der neuen Arbeitswelt zu bestehen. Klarerweise holten uns die alten Muster beim Schreiben des Buches ein, da wir zunächst stillschweigend voraussetzten, dass jede von uns ihren Teil perfekt nach Plan abarbeiten würde. Das haben wir aber recht schnell als Muster erkannt, besprochen und dann respektvoll verändert. Das war also auch für uns ein ganz entscheidender Punkt in unserer eigenen Weiterentwicklung.



Was besonders auffällt, nicht nur uns, sondern auch eurem prominenten Geleitwortschreiber Friedrich Glasl: dass ihr die Gesundheit allem voranstellt. War das von Anbeginn an so oder ist hier bereits die Pandemieerfahrung mit eingeflossen?

Schon seit unserer Gründung beraten und begleiten wir Unternehmen in der betrieblichen Gesundheitsförderung, weil wir sehen, dass die psychischen Belastungen am Arbeitsplatz zunehmen und die Menschen in ihrer Arbeitsfähigkeit massiv leiden. Der Druck ist sehr hoch, weil es ja nur durch noch mehr Einsatz, Innovationskraft und Output möglich ist, als Unternehmen konkurrenzfähig zu bleiben. Und gerade die aktuelle Pandemie zeigt uns ungefiltert auf, wie verletzlich und immanent wichtig Gesundheit für uns alle ist.

Es geht dabei nicht nur um die rein physische Gesundheit, sondern das ganzheitliche Zusammenspiel von Körper, Geist und Seele. Daher empfehlen wir den von uns begleiteten Unternehmen nicht nur die "gesunde und aktive Pausengestaltung, Obstkorb und Rückenschule", sondern auch eine Auseinandersetzung mit den konkreten Arbeitsbedingungen und dem Sinn des Unternehmens. Menschen müssen die Sinnhaftigkeit ihres Beitrages zum Unternehmensganzen erkennen, denn das ist es, was sie nährt und beflügelt.

Nachdem ihr die Doppeldeutigkeit schon im Untertitel des Buches andeutet: Was ist nun revolutionär an eurem Ansatz, was evolutionär?

Revolutionär ist die Verknüpfung der drei Themen Gesundheit, Innovation und New Work zum GINO-Universum. Das ist neu und hat vor uns noch niemand gemacht. Aber für uns gehören diese drei Themen untrennbar zusammen. Evolutionär sind die zahllosen Impulse, denen wir in der Arbeits- und Lebenswelt permanent ausgesetzt sind und denen wir nur mit Anpassungs"DIE AKTUELLE
PANDEMIE ZEIGT UNS
UNGEFILTERT AUF,
WIE VERLETZLICH
UND IMMANENT
WICHTIG GESUNDHEIT
FÜR UNS ALLE IST."

Aus eigener Erfahrung:
DIEBERATERINNEN
beschäftigen sich seit
langer Zeit intensiv mit
neuen Arbeitswelten. Im
vergangenen Jahr haben
sie ein Buch zu diesem
Thema veröffentlicht.



fähigkeit und Lernfähigkeit begegnen können. Frei nach Eric Hoffer folgen wir dem Spruch: "In einer Zeit dramatischer Veränderungen ist nur den Lernenden die Zukunft sicher. Die Wissenden sind gerüstet, in einer Welt zu leben, die morgen nicht mehr existiert."

Die Welt ist komplex, die von euch skizzierte Arbeitswelt der Zukunft ist es erst recht. Wie lässt sich diese Komplexität managen, steuern, noch wichtiger: leben?

Komplexität kann man (leider) nicht steuern oder gar reduzieren. Es ist schlichtweg unmöglich, das Unkontrollierbare zu kontrollieren. Trotzdem sind wir es gewohnt, komplizierte Dinge mit Plänen, Checklisten und standardisierten Lösungen bewältigen zu wollen. In der neuen Arbeitswelt geht es darum, Komplexität zu erschließen – und zwar durch einen laufenden Reflexionsprozess, bei dem Lösungsversuche konstant auf ihre Wirksamkeit überprüft werden, wir Fehler machen dürfen, um daraus rasch zu lernen und neue Lösungsversuche ins Feld zu bringen.

Was heute gültig und wirksam ist, kann morgen schon danebengehen. Deshalb braucht es neben dem fachlichen Wissen vor allem die Kompetenz, mit Fragestellungen geschickt umzugehen, in Situationen rasch zu reagieren und sich noch rascher anzupassen – also mit der Komplexität zu tanzen. Dazu braucht es Flexibilität, Mut und Freiraum, um Dinge auszuprobieren, scheitern zu dürfen und aus den Lernerfahrungen heraus einen neuen Anlauf nehmen zu können. Das ist mitunter anstrengend, aber auch sehr lustvoll.

"WAS HEUTE GÜLTIG UND WIRKSAM IST, KANN MORGEN SCHON DANEBENGEHEN."

Im letzten Viertel eures Buches stellt ihr euren Leser:innen eine grandiose Tool-Box zur Verfügung, in der ihr so ziemlich alle Methoden auflistet und minutiös beschreibt, die bei Transformationsprozessen hilfreich sein können. In eurem GINO-Universum gibt es also demzufolge eine Sharing-Kultur ...

Absolut. Wir kommen als Menschheit nicht weiter, wenn wir unser Wissen und unsere Ressourcen im stillen Kämmerchen horten. Die gesammelten Methoden und Tools stammen übrigens von den unterschiedlichsten Berater:innen aus dem gesamten deutschen Sprachraum. Wir wollten mit dieser Sammlung allen Interessierten Werkzeuge in die Hand geben, damit sie ihre alltägliche Arbeit leichter und erfolgreicher umsetzen können. Natürlich gibt es Themen, die allein schon von der Dynamik und Rollenbesetzung her besser extern moderiert oder begleitet werden sollten. Aber machen, anwenden, tun, das kann jeder und jede. Deshalb stellen wir das auch so zur Verfügung.

Last but not least: Gibt es aus eurer Sicht eine Abkürzung auf dem Weg ins GINO-Universum?

Nein, ist aber auch nicht nötig. Wir haben im Zuge eines Forschungsprojektes einen GINO-Barometer entwickelt, der den Unternehmen durch eine einfache Befragung eine gute Standortbestimmung ermöglicht, aus der heraus man dann die Weiterentwicklungsthemen in den jeweiligen Planeten festlegen kann. So gesehen, braucht es gar keine Abkürzung, dabei würde man nur vieles verpassen, das einen später dann wieder einholt. Denn dringende Themen und Problemstellungen lassen sich nur bewältigen, wenn man sie aktiv angreift und dann die richtigen Dinge tut.

FREIHEIT
HEIßTNICHT
SCHLAFANZUGHOSE

ODER: WARUM
ES NICHT IMMER
EINFACH IST,
SEIN EIGENER
CHEF ZU SEIN

von Till Raether

Unser Autor versucht schon seit einiger Zeit, anders und neu zu arbeiten und hat sich dabei manches anders vorgestellt – und einiges gelernt. Bei mir in der Firma gelte ich als eine Art New-Work-Pionier. Ich gelte als jemand, der sich schon dafür interessiert und das Thema, wie wir in der Firma sagen, "gelebt" hat, bevor es Eingang in den allgemeinen Sprachgebrauch fand. In meiner Firma als Pionier zu gelten, ist allerdings auch nicht so schwierig, denn meine Firma besteht nur aus einer Person (Ich-AG, so nannte man das bei Unternehmensgründung in Deutschland), und diese Person bin ich.

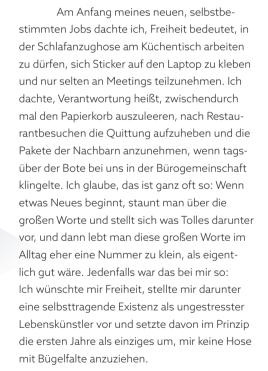
Tatsächlich habe ich mich vor 15 Jahren selbstständig gemacht, weil ich mich nach allem sehnte, was man heute unter "New Work" versteht: mehr Freiheit, flexiblere Arbeitszeiten, bessere Kommunikation, mehr Verantwortung, projektbezogenes Arbeiten, weniger Routineaufgaben und so weiter. Dank meines kleinen Erfahrungsvorsprungs möchte ich versuchen, ein paar Tipps und Einschätzungen für alle abzuleiten, die sich gerade in die Welt von New Work bewegen.

Allerdings möchte ich auch meine Fehlschläge nicht verheimlichen. Meine Steuerberaterin signalisierte mir recht schnell, dass sie mich leider nicht von lästigen Routineaufgaben wie Umsatzsteuervoranmeldung und Einkommenssteuervorauszahlung entbinden könnte.
Die Kommunikation mit Kolleg:innen wurde
tatsächlich besser, fand nun allerdings meistens
in Cafés und Restaurants statt, wodurch ich
etwas träge wurde und was vor allem gegen
Monatsende meinen Cashflow beeinträchtigte.
Flexiblere Arbeitszeiten verstand ich anfangs
so, dass ich unter der Woche gern durch die
Gegend flanierte, leutselig vor mich hingrinste,
das gute Internet in meiner Bürogemeinschaft
zum Serien-Streamen nutzte und dann am Wochenende an unerledigten Projekten schuftete,
während die Familie fragte: Wolltest du nicht
eigentlich in Zukunft MEHR Zeit haben?

Und apropos Projekte. Ich fand das Wort sehr verheißungsvoll, es wird ja auch oft in der Kopplung "spannende Projekte" verwendet.
Aber wenn man, das merkte ich schnell, so viele Projekte "spannend" findet, dass man immer mehr davon annimmt oder anfängt, arbeitet man zwar vielleicht im weitesten Sinne projektbezogen, vor allem aber nervenzusammenbruchbezogen.

Also versuchte ich, während ich für mich selber ohne großes Besteck irgendwie "New Work" erfand, mich immer wieder auf die beiden für mich zentralen Begriffe zu besinnen: Verantwortung und Freiheit.

"BEI MIR HAT ES EINE
GANZE WEILE GEDAUERT,
BIS ICH SOWEIT
WAR UND ENTDECKT
HABE, DASS ES AUCH
EINE FREIHEIT UND
VERANTWORTUNG GIBT,
,NEIN' ODER ,LIEBER
NICHT' ZU SAGEN."



Es hat lange gedauert, bis ich begriff, dass Freiheit und Verantwortung womöglich was ganz anderes bedeuten, wenn man neu und anders arbeiten möchte. Nämlich Verantwortung nicht nur im Sinne von: mehr Verantwortung übernehmen und dafür auch mehr Anerkennung kriegen. Sondern auch im Sinne von: mehr Verantwortung dafür übernehmen, was für einen selbst gut ist, wo man seine Grenzen hat, wo man sich und anderen auch mal öfter als früher sagen muss: Ich glaube, das traue ich mir nicht zu.



Und Freiheit in dem Sinne, sich öfter zu erlauben, nein zu sagen. Öfter zu sagen: Ich möchte das nicht, das liegt mir nicht. Zu sagen: Bei dieser Art von Aufgaben kriege ich ein ungutes Gefühl, davon hat niemand was, also entweder, jemand anders macht das, oder wir machen das anders, zum Beispiel, indem ich das nochmal neu Ierne. Beides finde ich sehr konstruktiv, jedenfalls viel mehr, als wenn man sich pflichtschuldig an irgendwas abrackert, wo am Ende nur Murks rauskommt.

Wie gesagt, bei mir hat es eine ganze
Weile gedauert, bis ich soweit war und entdeckt
habe, dass es auch eine Freiheit und Verantwortung gibt, "nein" oder "lieber nicht" zu sagen.
Ich hatte, weil ich nur eine Ein-Personen-Firma
bin, allerdings auch einen entscheidenden
Nachteil: Mein Chef ist ein etwas langsamer,
unflexibler, ängstlicher Typ, bei solchen Leuten
muss man einfach etwas geduldiger sein. ■

TILL RAETHER arbeitet als freier Journalist in Hamburg, unter anderem für Brigitte und das SZ-Magazin. Er ist zwar kein Raiffeisen-Kunde, weiß aber dennoch, was er sich von seiner Bank in Deutschland wünscht. IM BÜRO

ZUHAUSE

EINIGE TIPPS, DIE DAS ARBEITEN VON DAHEIM **VEREINFACHEN** von Simon Leitner

DRESS FOR SUCCESS

Es ist zwar verführerisch, den gan-Richtung. Bequem können, und

GUT AUSGERÜSTET

Das richtige Equipment ist Grundvoraussetzung für das Arbeiten von zuhause. Neben einem funktionstüchtigen PC oder Laptop samt Internetzugang und entsprechender Software zählen dazu etwa auch ein guter Schreibtisch, ein bequemer Bürostuhl oder eine Lampe mit angenehmem Licht. Gerade, wenn man hauptsächlich in den eigenen vier Wänden arbeitet, lohnt es sich, in Ausrüstung zu investieren, die einem die Arbeit erleichtert.

ALLES ZU SEINER ZEIT

Damit Privat- und Arbeitsleben in den eigenen vier Wänden nicht in Konflikt geraten, empfiehlt es sich, für sich selbst klare Arbeitszeiten zu definieren, in denen auch tatsächlich nur gearbeitet wird. Wechselt man ständig zwischen privaten und beruflichen Tätigkeiten hin und her oder macht sogar beides gleichzeitig, leidet nicht nur die Arbeit, sondern auch das persönliche Wohlbefinden darunter.

PLATZWAHL

Das eigene Zuhause ist vor allem ein Ort der Erholung und Entspannung. Daher fällt es unter Umständen nicht immer leicht, sich daheim zum Arbeiten aufzuraffen – vor allem, wenn man zuvor jahrelang in einem Büro gesessen hat. Ein dezidierter Arbeitsbereich kann beim Umschalten helfen. Es muss auch kein ganzer Raum sein, lediglich ein Platz, der signalisiert: Hier wird gearbeitet. Bett oder Sofa eignen sich folglich vielleicht nicht ganz so gut dafür ...

zen Tag in Jogginghose oder gar im Pviama herumzulaufen, trotzdem schadet es nicht, sich auch im Homeoffice angemessen zu kleiden. Das kann nämlich dabei helfen, den Schalter zwischen Freizeit und Arbeit umzulegen – sowohl in die eine wie auch in die andere sollen, die Arbeitsklamotten aber natürlich dennoch sein.

MACH MAL PAUSE

Was fürs Büro gilt, gilt auch fürs Zuhause: Regelmäßige Pausen helfen dabei, wieder Energie zu tanken und die Konzentration für anstehende Aufgaben hochzuhalten. Neben kleineren, über den Tag verteilten Ruhepausen sollte insbesondere der Mittagspause genug Zeit eingeräumt werden, um in aller Ruhe zu essen. Danach hat man wieder Kraft für den restlichen Tag.

DAS NÄCHSTE HEFT ERSCHEINT **VORAUSSICHTLICH IM VIERTEN QUARTAL 2021**

SCHWERPUNKT NACHHALTIGKEIT

Die Raiffeisen-Landesbank Tirol setzt mit der Realisierung des RAIQA ein großes Zeichen in Sachen Nachhaltigkeit und Kreislaufwirtschaft. So wird das alte Bestandsgebäude nicht einfach abgerissen, sondern im Sinne von Social Urban Mining abgebaut, wodurch alles, was dazu geeignet ist, im neuen Komplex oder anderweitig wiederverwendet wird - von Lampen, Kühlschränken und verschiedenen Möbeln bis hin zu Kabeln und anderen Baumaterialien. Zudem kommt im neuen Quartier in Innsbrucks Zentrum ein innovatives Energiekonzept zum Tragen, das sich insbesondere auf Geothermie stützt.

Die kommende Ausgabe des Q widmet sich dem Schwerpunkt Nachhaltigkeit und zeigt, welche Maßnahmen vor, während und nach der Fertigstellung des RAIQA getroffen werden, um einen möglichst umweltbewussten und nachhaltigen Betrieb zu gewährleisten. Seien Sie gespannt!







IMPRESSUM

Medieninhaber, Herausgeber, Verleger: Raiffeisen-Landesbank Tirol AG, Adamgasse 1-7, 6020 Innsbruck, Österreich Konzeption: Raiffeisen-Kommunikation | Chefredaktion und Projektleitung: Nadine Hering-Eßig, Simon Leitner Grafische Gestaltung: Marco Lösch, Thomas Bucher | Autor:innen: Christine Frei, Nadine Hering-Eßig, Theresa Kleinheinz, Simon Leitner, Till Raether | Mit der Produktion beauftragt: TARGET GROUP Publishing GmbH | Fotos, sofern nicht anders angegeben: Raiffeisen-Landesbank Tirol AG | Druck: Ferdinand Berger & Söhne Ges.m.b.H., Horn | Stand: Juli 2021 (Änderungen vorbehalten) © 2021, Raiffeisen-Landesbank Tirol AG - alle Rechte vorbehalten.

dasraiqa.tirol