

Best Practices Document

DER ORGANISATIONELLEN NEW WORK KONZEPTE DER DIENSTSTELLE FÜR SELBSTBESTIMMTES LEBEN UND DES SOZIALWERKS AACHENER CHRISTEN E. V.

Entstanden im Rahmen des Interreg-Projektes CORESIL

Inhalt

Einleitung.....	2
Ausstattung und Arbeitsformen.....	2
Kommunikation.....	3
Digitalisierung.....	5
Gesundheit.....	7
Nachhaltigkeit.....	8
Fazit.....	10

Einleitung

Im Rahmen des Interreg-Projekts CORESIL haben die Dienststelle für Selbstbestimmtes Leben (DSL) und das Sozialwerk Aachener Christen (Sozialwerk) jeweils ein organisationsspezifisches New Work Konzept entwickelt. Im Laufe der Konzeptentwicklung waren beide Organisationen im regelmäßigen Austausch, um voneinander zu lernen und verschiedene Aspekte aus dem jeweils anderen Konzept aufzugreifen. Zudem hat es zu den beiden Konzepten auch einen regelmäßigen Austausch mit den anderen CORESIL-Projektpartnern (AVIQ, Nestwärme e.V. und der Diakonie Michaelshoven) gegeben. Auf Grundlage der Konzepte, des Austausches und der gewonnenen Erfahrungen und Erkenntnisse ist es möglich, einige Best Practices in hervorstechenden Kategorien zu formulieren, die zwecks erfolgreicher Entwicklung und Umsetzung eines New Work Konzeptes im Sozialbereich zu einem optimierteren Umgang mit zukünftigen Krisen beitragen können. Diese Best Practices werden im folgenden Dokument vorgestellt und erläutert.

Ausstattung und Arbeitsformen

Zwecks Einführung von neuen und flexiblen Arbeitsformen ist auf Grundlage der Erkenntnisse aus beiden New Work Konzepten zu empfehlen, eine Befragung der Mitarbeiter*innen durchzuführen, um deren Ausstattungsbedarfe sowohl in den Büroräumlichkeiten als auch im Home-Office zu erfragen. Die jeweiligen Mitarbeiter*innumfragen der Dienststelle und des Sozialwerks haben ergeben, dass die Bereitschaft im Home-Office zu arbeiten sehr stark von der vorhandenen Ausstattung zu Hause abhängt, z.B. ergonomische Bürostühle und eine gute Internetverbindung. Entsprechend haben beide Organisationen auf die angemeldeten Bedarfe der Mitarbeiter*innen reagiert und ihnen das benötigte Material zu Verfügung gestellt.

Im Rahmen der Mitarbeiter*innumfragen haben die Mitarbeiter*innen der DSL mehrheitlich den Wunsch geäußert, dass die Möglichkeit aus dem Home-Office zu arbeiten auch nach Ende der Pandemie bestehen bleiben soll. Die meisten Mitarbeiter*innen können sich vorstellen, zwei bis drei Tage im Home-Office zu arbeiten. Parallel besteht ebenfalls weiterhin der Wunsch im Büro zu arbeiten. Die gewünschte Arbeitsform – ob digital oder in Präsenz – sollte nach Möglichkeit flexibel gehandhabt werden, um den individuellen Bedarfen der einzelnen Mitarbeiter*innen gerecht zu werden, wobei natürlich allgemein geltende Regeln aufgesetzt werden können – und langfristig sogar müssen. Im Falle des Sozialwerks war der Wunsch nach

Arbeit im Home-Office weniger ausgeprägt, aber der Bedarf nach Austausch mit Kolleg*innen und Kollaborationsflächen war auch hier ausgeprägt.

Im Zusammenhang mit der Flexibilisierung der Arbeitsformen und der Arbeitswelt stellt sich natürlich die Frage nach der zukünftigen Rolle und Gestaltung der Büroräumlichkeiten. In diesem Zusammenhang wurden und sollten ebenfalls die Mitarbeiter*innen befragt werden. Infolgedessen wurde bei der DSL eine gründliche Analyse der Raumkonzeption, insbesondere der Büroräumlichkeiten durchgeführt, mit dem Ziel die Gestaltung der Büroräumlichkeiten bzw. Arbeitswelten mit den Bedarfen der Mitarbeiter*innen abzustimmen. Diesbezüglich wurde festgestellt, dass der Bedarf an Kollaborations- und Austauschflächen, sowie ebenfalls an Flächen für konzentriertes Arbeiten, erhöht ist. Entsprechend sollte die Anzahl der Arbeitsplätze in den Büros reduziert werden, um flexibler einsetzbare Flächen zu schaffen. Dies beinhaltete auch eine Analyse der akustischen Rahmenbedingungen, der Raumtemperatur und der Lüftungssysteme.

Für Unternehmen im Sozialbereich wäre empfehlenswert, die Raumkonzeption ihrer Räumlichkeiten zu analysieren und auf Grundlage der festgestellten Bedarfe ggf. flexibler zu gestalten, um den Bedarfen der Mitarbeiter*innen und den neuen Arbeitsformen gerecht zu werden.

Kommunikation

Als ein entscheidender Faktor, um die Corona Pandemie als soziale Institution meistern zu können, wurde immer wieder das breite Feld der Kommunikation betont. Hierbei legten alle am Projekt beteiligten Institutionen besonderen Wert auf die interne Kommunikation. Daher waren sie auf die Förderung der internen Kommunikation unter Einsatz verschiedener Methoden fokussiert.

Ein Best Practice im Bereich interne Kommunikation war die Bedürfnisse und Wünsche der Mitarbeiter*innen kennenzulernen, um im Anschluss zielgerichtet eingehen zu können. Die vorrangige Methode war hier die interne Mitarbeiter*innenumfrage, die sowohl von der DSL als auch vom Sozialwerk durchgeführt wurde und sich bereits beim Thema Ausstattung und Home-Office als Best Practice bewährt hat.

Ein Best Practice war bei allen die Optimierung der internen Kommunikationsstrategie der jeweiligen Führungskräfte. Die Institutionen nutzten hierbei verschiedene Methoden: Von Mitarbeiter*innenversammlungen bis hin zu wöchentlichen Jour-fixes wurde ein breites Methodenspektrum genutzt. Das Ziel dieses Best Practices in dem Ausbau der Kommunikationsstrategie

der Führungskräfte ist die Bedürfnisse der eigenen Mitarbeiter*innen kennenzulernen und abzuholen, um sie so – gerade in Krisenzeiten – motivieren zu können. Ein spezifisches Ziel bei der DSL sowie beim Sozialwerk ist es auch eine Feedbackkultur zu schaffen.

Ein weiteres Best Practices war Sicherheit und Bindung gegenüber den Mitarbeiter*innen zu vermitteln. Dazu wurden verschiedene Methoden eingesetzt: Die DSL organisierte Fragerunden an die Führungskräfte und das Sozialwerk richtete offene Kommunikationsgruppen ein. Bei diesem Best Practice galt es auch, Unternehmensziele und Zukunftsvisionen in der akuten Krisensituation der Corona Pandemie an die Mitarbeiter*innen zu vermitteln. Ziel war es den Mitarbeiter*innen Halt und Sicherheit zu geben. Als eine wesentliche Strategie wurde die Führungsverantwortung im Sinne einer Kommunikationsverantwortung in Krisenzeiten erarbeitet. Besonders bei der Vermittlung von Sicherheit und Bindung galt es im Alltag möglichst viele Mitarbeiter*innen einzubinden, sie aus Rückzugs- und Komfortzonen heraus zu holen und um ihr Vertrauen zu werben. Hierbei sind keine konkreten Methoden im Sinne eines Methodenkoffers angewandt worden, es geht um die übergeordnete Haltung der Führungskräfte und ihren speziellen Umgang mit den Mitarbeiter*innen.

Diesbezüglich kristallisiert sich eine Best Practice Führungsstrategie im Bereich der internen Kommunikation heraus, die meint: Einzelne Mitarbeiter*innen individuell zu sehen, zu behandeln und zu fördern. Konkret ist damit gemeint: Mitarbeiter*innen dort abzuholen, wo sie gerade stehen und sie somit als Individuum zu betrachten. Unter diesem Aspekt hat der Geschäftsführer der DSL Dankespakete während des Lockdowns persönlich zu jedem einzelnen Mitarbeiter*in gefahren. Gleichzeitig wurde beim Sozialwerk ermöglicht, persönliche Treffen draußen wieder zuzulassen, wenn einzelne Mitarbeiter*innen so am besten arbeiten können und es wurde ermöglicht individuell den kürzesten Weg zum Vorstand suchen zu können. Hier muss betont werden, dass ein Best Practice von Institution zu Institution sehr unterschiedlich sein kann – so unterschiedlich wie die Mitarbeiter*innen der jeweiligen Institution. Es geht um die konkrete Handlung im Sinne einer Haltung, die dahinter stehen soll und die zur Kommunikationsförderung darauf erfolgt. Das Ziel bei der Optimierung der internen Kommunikation ist, diese nicht als notwendiges Übel, sondern als Erfolgsbasis und Krisenstrategie zu verstehen.

Der Fokus auf interne Kommunikation als ein Best Practice wurde in seiner Bedeutung zusätzlich mit dem Einsatz von digitalen Instrumenten unterstützt. Daher ist der Einsatz von digitalen Medien zur Förderung der internen Kommunikation als weiteres Best Practice zu nennen, das sowohl bei

der DSL als auch beim Sozialwerk eingesetzt wurde. Es wurden beispielsweise Intranets eingeführt, weiter belebt und als App auf den Smartphones zur Verfügung gestellt. Gleichzeitig wurden Video-Softwaretools für die tägliche Arbeit virtuelle Begegnung zwischen den Mitarbeiter*innen eingeführt (siehe auch 4. Digitalisierung).

Ein weiteres Best Practice stellt die zielgruppengerichtete Kommunikation dar. Alle Institutionen haben unterschiedliche Mitarbeiter*innen, in unterschiedlichen Projekten mit unterschiedlichen Aufgaben und teilweise an unterschiedlichen Standorten. Ebenso sind die Bedürfnisse dieser Mitarbeiter*innen sehr unterschiedlich angelegt. Ausgehend der Mitarbeiter*innenumfrage wurde in beiden Institutionen deutlich, dass eine Kommunikationsstrategie greifen muss, die die Mitarbeiter*innen erreicht. Daher wurden neben den bereits erwähnten Strategien auch alternative Wege gefunden: easy-to-handle-Postfächer, Gespräche draußen und auf Abstand, Mitarbeiter*innenzeitungen, Telefonstellen für Mitarbeiter*innen, verstärkter E-Mail-Verkehr usw. Es hat sich in beiden Institutionen herausgestellt, dass als Best Practice Kommunikationswege entsprechend der Zielgruppen gefunden werden müssen und gefunden wurden.

Eine besondere Zielgruppe bei beiden Institutionen waren die Mitarbeiter*innen, die während der Corona Pandemie in der jeweiligen Institution ihre Arbeit neu aufnahmen und teilweise oder sogar ausschließlich ihre Arbeit und somit auch ihre Arbeitsstätte nur aus der Ferne des Home-Office kannten. Hierfür werden sowohl bei der DSL als auch beim Sozialwerk ein eigenes Onboarding-Konzept verfasst (das Sozialwerk bezeichnet dieses als Mitarbeiter*innenschulung). Das Sozialwerk wird in einzelnen Projekten Mentor-Menti Beziehungen ins Leben rufen. Best Practice war auch hier diese Mitarbeiter*innen und ihre Bedürfnisse gesondert und unter Pandemiebedingungen zu betrachten und sie unter diesem Aspekt von Beginn an abzuholen.

Digitalisierung

Digitalisierung ist ebenfalls ein weiteres Schlüsselthema, um einerseits als soziale Institution die Corona Pandemie zu bestehen und andererseits auch als solche zukunfts- und konkurrenzfähig zu bleiben. Ein Best Practice ist die Sicherstellung der Zufriedenheit der Mitarbeiter*innen mit dem technischen Equipment. Nur wenn sich eine Zufriedenheit in der technischen Ausstattung einstellt und das Equipment den Anforderungen entspricht, kann dies den Arbeitsalltag beschleunigen und erleichtern (vgl. 2 Ausstattungen

und Arbeitsformen). Nur so können die Mitarbeiter*innen einen Sinn in einer zunehmenden Digitalisierung sehen. Besonders im Home-Office ist die Funktionalität und Stabilität des Internets von entscheidender Bedeutung. Hierzu galt als ein Best Practice, dass DSL die Mitarbeiter*innen bei der Sicherstellung eines guten Internetzugangs unterstützt oder alternative Lösungsmöglichkeiten anbietet. Dies macht es für Mitarbeiter*innen ebenfalls attraktiv beispielsweise im Home-Office und standortunabhängig zu arbeiten. Das Sozialwerk stellte sicher, dass die Mitarbeiter*innen beispielsweise über Smartphones verfügen, die ein stabiles Internet und eine gute Erreichbarkeit gewährleisten, womit auch im Außendienst die Arbeit reibungslos vollzogen werden kann. Dieses Best Practice soll auf dem Weg zur Digitalisierung die Funktionsfähigkeit der neuen digitalen Wege garantieren und die Mitarbeiter*innen individuell in ihren Bedarfen unterstützen, um sie so zu motivieren, diesen Weg mit zu gehen.

Ein weiteres Best Practice bei allen interregionalen Institutionen des Projektes war, Anwender*innen, Projektpartnern und Klient*innen gerechte Softwarelösungen anzubieten. Hierbei stellte sich eine Mischung aus bereits bekannten Softwarelösungen und einer neuen, der Corona-Situation angemessenen Lösung als ideal heraus. Die bereits bekannten Lösungen boten für die Mitarbeiter*innen eine vertraute Vorgehensweise und für neue Softwarelösungen wurde zusätzliche Unterstützung angeboten.

Diesbezüglich bezieht sich das nächste Best Practice auf die Trainings- und Schulungsformate zu den Softwarelösungen, die im Arbeitsalltag unter Corona Bedingungen von den Mitarbeiter*innen eingesetzt und erprobt wurden. Die Formate reichten hier von offenen Sprechstunden mit spezifischen Fragen zu bestimmten IT- und Softwareproblemen bis hin zu Schulungen für bestimmte neu eingeführte Softwarelösungen. Die Lösungen wurden ebenfalls evaluiert, sodass es nicht zu einem Übermaß an Softwarelösungen kam, sondern sichergestellt wurde, dass diese auf ihre Anwender*innen und ihren alltäglichen Nutzen in der Institution passten.

Digitale Vereinheitlichung und Vereinfachung stellt sich ebenfalls als ein Best Practice heraus. Dies meint beispielsweise einheitliche Serverlösungen im Sozialwerk, spezielle Raumbuchungssysteme oder neue IT-Strukturen bei der DSL und im Sozialwerk. Hier galt bei beiden Institutionen, Arbeitsprozesse zu beschleunigen, zu vereinfachen und für die Mitarbeiter*innen intuitiver zu gestalten. Beide Institutionen haben im vergangenen Jahr Vereinfachungen in ihren IT-Strukturen vorgenommen, sodass sie anwender*innenfreundlicher und niedrighschwelliger nutzbar wurden.

Auch im Thema Digitalisierung ist das Best Practice der Zielgruppengerechtigkeit zu finden. Nicht nur die Kommunikation, sondern auch die Softwarelösungen, Schulungen und IT-Ausstattungen wurden auf die Zielgruppen der Mitarbeiterschaft angepasst. In diesem Zusammenhang wird die DSL beispielsweise Profile erstellen (Beginner*innen, Fortgeschrittene usw.), um so auf die Bedarfe der Mitarbeiter*innen zielgerichteter eingehen zu können. Das Sozialwerk differenzierte ebenfalls in den Softwarelösungen für einzelne Mitarbeiter*innen und/oder Projekte. Digitale Zielgruppengerechtigkeit kann als wesentliches Best Practice festgehalten werden.

Gesundheit

Die Corona-Pandemie ist neben einer Kommunikationskrise nicht zuletzt und vordergründig eines: Eine Gesundheitskrise. Daher rückte für viele Unternehmen das Thema „Gesundheit“ an eine prominente Stelle. Eine gute Gesundheitsstrategie schließt im Sinne von New Work unbedingt die Etablierung einer Gesundheitskultur in einer sozialen Institution ein. Ein Best Practice und ein Unterschied zu einer „einfachen“ Gesundheitsstrategie ist die ganzheitliche Betrachtung von Gesundheit, was nicht nur die Aufrechterhaltung der physischen, sondern auch die Stärkung der psychischen Gesundheit bedeutet. Gerade für soziale Institutionen ist diese Ganzheitlichkeit besonders wichtig, da die Mitarbeiter*innen häufig mit vulnerablen Zielgruppen konfrontiert sind und so eine persönliche Resilienzbildung elementar für die Soziale Arbeit ist.

Um die sozialen Institutionen auch während der Pandemie weitestgehend aufrecht erhalten zu können und die Gesundheit sowohl der Klient*innen als auch der Mitarbeiter*innen zu gewährleisten hat sich in beiden sozialen Institutionen als Best Practice herausgestellt ein speziell für die Einrichtung angepasstes Hygiene- und Schutzkonzept zu erstellen. Das schließt spezifische Regelungen für soziale Institutionen ein und ist im besten Fall variabel auf einzelne Projekte anpassbar, je nach Zielgruppe und den spezifischen Bedürfnissen der Teilnehmer*innen.

Ein Aspekt, der vor allem die Teilnehmer*innen betrifft, ist die zielgruppen-gerechte Ansprache in Bezug auf Corona Regelungen innerhalb der Institution. Gerade Informationen über Corona und den Umgang mit dieser spezifischen Situation, besonders auch im Hinblick auf Hygiene und Abstand zum Wohle der Gesundheit aller ist ein vernachlässigter Bereich. Dahingehend hat die Dienststelle für Selbstbestimmtes Leben eine Internetseite einge-

richtet, auf der easy-to-read-Informationen zum Coronavirus und dem Umgang mit der Pandemie zu finden sind. Diese Internetseite dient als Best Practice für den Umgang mit Teilnehmer*innen mit besonderen Bedürfnissen. Gleichzeitig werden die easy-to-read-Informationen auch auf verschiedenen Social-Media-Kanälen geteilt, insbesondere auf Facebook, da dies eine sehr niedrigschwellige Möglichkeit ist, um als Teilnehmer*in an wichtige Gesundheitsinformationen zu kommen.

Als Best Practice für eine kurzfristige Weiterführung des Gesundheitsmanagements hat sich während des Lockdowns herausgestellt, diese unkompliziert über die digitalen Kommunikationskanäle der Institution weiterzuentwickeln und zu kommunizieren. Das bedeutet im konkreten Fall der Dienststelle für Selbstbestimmtes Leben, dass eine Gruppe von freiwilligen Mitarbeiter*innen regelmäßige Aktivitäten über die digitalen Kommunikationskanäle anbietet. So können Veranstaltungen etwa Stuhl-Yoga, Meditations-sitzungen, Konzerte oder Lesungen weiterhin digital stattfinden, zusätzlich wird der Kontakt unter den Mitarbeiter*innen gefördert.

Als langfristige Perspektive wurde als Best Practice im Bereich Gesundheitsmanagement in der Dienststelle für Selbstbestimmtes Leben ein Konzept basierend auf einem biopsychosozialen Modell entwickelt. Dieses basiert auf einer Definition des Wohlfühlens und umfasst das psychische, physische sowie soziale Wohlfühlen. So liegt dem Gesundheitsmanagement nun eine Struktur zugrunde, innerhalb der auch in Zukunft alle betrieblichen Gesundheitsaktivitäten jeweils einer der drei Kategorien zugeordnet werden können. So ist das Konzept klar verständlich und kann innerhalb der Organisation partizipativ gestaltet und budgetiert werden. Zusätzlich gibt es eine klare Zuteilung der Arbeit, da für das Gesundheitsmanagement ein eingerichtetes „BGM-Team“ zuständig ist.

Nachhaltigkeit

Die Pandemie stellt bisherige Gewohnheiten und Verhaltensmuster in Frage. Dies spiegelt sich in fast allen Bereichen von Gesellschaft und Wirtschaft wider. Während der Kontaktbeschränkungen gewannen Bewegung mit Fahrrad und zu Fuß neue Popularität und die CO₂-Emissionen senkten sich in zahlreichen Staaten während der zeitweiligen Lockdowns. Gleichzeitig ist die Klimakrise unleugbar: Multiple Krisen wie das wachsende Müllproblem oder extreme Wetterbedingungen zeigen, dass die Corona-Pandemie nur ein Faktor im Gesamtgefüge der Krisen der heutigen Zeit ist, für die sich

die Gesellschaft und die einzelnen Institutionen wappnen müssen. Widerstandsfähig aus der Corona-Pandemie hervorzugehen und sich auf künftige Krisen vorzubereiten, bedeutet zwingend, Nachhaltigkeit in die Institutionsziele einzubeziehen.

Nachhaltigkeit „von unten“:

Die Implementierung von Nachhaltigkeit in Institutionen mit heterogener Mitarbeiterschaft gestaltet sich mitunter schwierig, wenn das Thema unter der Mitarbeiterschaft unbekannt und/oder vorurteilsbehaftet ist. Um Nachhaltigkeit stärker in den Fokus der Institutionsziele zu rücken, muss daher eine Strategie zur Implementierung erdacht werden. Auch wenn sich die Führungsebene mehr Nachhaltigkeit in der Institution wünscht, hat sich doch als Best Practice herausgestellt, dass eine Implementierung von Nachhaltigkeit auf Freiwilligkeit beruhen muss. Das Best Practice besteht aus der niedrigschwelligen Ansprache zur Formierung einer freiwilligen Arbeitsgruppe „Nachhaltigkeit“, die wiederum ihr Engagement einbringen und andere Mitarbeiter*innen motivieren können. Die Arbeitsgruppe trifft sich regelmäßig und plant für die Zukunft regelmäßige Aktionen, um über die nachhaltige Entwicklung zu informieren. Der passende Rahmen wird von der Institutionsleitung vorgegeben, die Mitarbeiterschaft hat aber einen sehr freien Gestaltungsspielraum in der Umsetzung.

Nachhaltigkeit als ganzheitliches Konzept:

Unter Nachhaltigkeit im klassischen Sinn wird zumeist „Umweltschutz“ verstanden. Heutzutage bedeutet Nachhaltigkeit die sozialen, ökologischen und ökonomischen Aspekte gleichwertig zu betrachten. Alle Dimensionen in die Nachhaltigkeitsstrategie einer Institution einzubinden, stellt eine Führung natürlich vor deutlich mehr Herausforderungen als die Förderung von ein wenig Umweltbildung in der Mitarbeiterschaft. Als ein wesentliches Best Practice hat sich herausgestellt, den schwierigeren und längeren Weg zu gehen und alle Dimensionen von Anfang an gleichwertig zu implementieren. Best Practice in der Nachhaltigkeitsstrategie bedeutet daher, Nachhaltigkeit in ihrer Ganzheitlichkeit einzubeziehen. Dies ist in der Wirtschaft unter dem Begriff Corporate Social Responsibility (CSR) bekannt, also der Verantwortung einer Institution für seine Auswirkung auf die Umwelt und Gesellschaft. Nur durch das von Beginn an Zusammendenken der drei Dimensionen von CSR, Ökonomie, Ökologie und Soziales kann eine erhöhte Resilienz für künftige Krisen erreicht werden. Da die Bandbreite möglicher Verbesserungen nicht nur den ökologischen Aspekt abdeckt, sondern viel weiter gefasst ist können vielfältige Expertisen – bspw. In der optimalen Arbeitsplatzgestaltung sowie der Gesundheitsförderung von Mitarbeiter*innen einbezogen werden.

Cluster mit Dreistufenmodell:

Das abschließende Best Practice im Bereich Nachhaltigkeit ist das Dreistufenmodell-Cluster auf dem das Sozialwerk seine Nachhaltigkeitsstrategie in Zukunft aufbauen will. Dies bedeutet, dass die gesammelten Vorhaben nicht nur in die ökologische, ökonomische und soziale Dimension in der horizontalen gegliedert sind, sondern diese auch in kurz-, mittel- und langfristig umsetzbar eingeteilt werden. Die horizontale Ebene wird somit um eine vertikale Zeitachse ergänzt, sodass für alle Stakeholder jederzeit gut sichtbar ist, welche Umsetzungen als nächstes anstehen und welche langfristigen Ziele verfolgt werden.

Fazit

Die hier vorgestellten Best Practices können als Leitfaden für Organisationen im Sozialbereich dienen, die ein New Work Konzept auch in ihrem Unternehmen umsetzen möchten oder sich Hilfestellungen für einen optimaleren Umgang mit einer längerfristigen Krisensituation einholen möchten. Eine Hauptidee aus diesem einjährigen Prozess ist, dass ein solches Konzept auf die Situation und Bedarfe des Unternehmens und seiner Mitarbeiter*innen abgestimmt sein sollte und es somit kein Patentrezept für die Entwicklung eines New Work Konzeptes gibt. Die Best Practices können lediglich als Leitlinien von anderen Institutionen im Sozialbereich genutzt werden, eine vollständige Übernahme ohne Bedarfsanpassungen erscheint weder möglich noch sinnvoll zu sein.

Im Rahmen der Entwicklung eines New Work Konzeptes ist die Zusammenarbeit und der Austausch mit einer oder mehreren sich ähnelnden Partnerorganisationen sinnvoll und bereichernd. Die Organisationen können als Sparringpartner fungieren, sich gegenseitig Feedback und neue Ideen und Inspirationen in Bezug auf das zu entwickelnde Konzept geben. In der Zusammenarbeit werden ebenfalls Arbeitsressourcen gewinnbringend ausgetauscht, da die Möglichkeit besteht erarbeitete Inhalte unter Einhaltung der Rechte auszutauschen und nicht als einzelne Institution alle Arbeitsschritte durchzuführen. Zusätzlich profitieren alle Organisationen von dem Austausch, da dies den interregionalen Zusammenhalt stärkt und aus einzelnen Institutionen Verbundpartner macht, was ebenfalls ganz im Sinne von New Work ist.