

Presseinformation

Tina Ruseva

Ich muss gar nichts!

Weg von der Hierarchie zum sinnerfüllten und eigenverantwortlichen Arbeiten

HAUFE.



Zum ersten Mal in der Geschichte der Arbeit wird Macht neu verhandelt: Hierarchien, formale Autorität und Jobtitel haben ausgedient. Wer als Führungskraft Einfluss nehmen will, muss heute Freiräume gewähren und selbstbestimmtes Arbeiten ermöglichen. Die erfolgreiche Unternehmerin Tina Ruseva beleuchtet die Herausforderungen der Arbeitswelt und zeigt, an welchen Stellen Unternehmen etwas ändern können und müssen.

In ihrem Buch *Ich muss gar nichts!* stellt Ruseva dar, wie eine Kultur des "Wollens" anstelle des "Müssens" etabliert werden kann. Sie beleuchtet die Herausforderungen der heutigen Arbeitswelt und zeigt auf, wie flache Hierarchien und flexible Strukturen allein nicht ausreichen. Stattdessen betont sie die Bedeutung von Selbstbestimmung, produktiver Arbeitsbeziehungen und des Vertrauens innerhalb von Teams.

Ihre eigene Reise als Unternehmerin und Innovationsexpertin fließt in die Erzählung ein und wird durch fundierte wissenschaftliche Erkenntnisse ergänzt. Sie plädiert für eine Arbeitskultur, die auf Selbstbestimmung, Sinnstiftung und Gemeinschaft aufbaut, um Innovation und Nachhaltigkeit zu ermöglichen. In zwei Worten: "SOFT Work"!

Tina Ruseva: *Ich muss gar nichts!*

Weg von der Hierarchie zum sinnerfüllten und eigenverantwortlichen Arbeiten

Ca. 200 Seiten | Klappenbroschur

24 € [D] | 24,70 € [A]

ISBN: 978-3-689-51012-1

Erscheinungstermin: 24. September 2024

Presse- und Interviewanfragen bitte an: Literatur- und Pressebüro Politycki & Partner | info@politycki-partner.de | Tel. 040-430 9315-0

Die Autorin



© Astrid Eckert

Dr. Tina Ruseva ist Expertin für Teamkultur und eines der bekanntesten Gesichter der deutschen Start-up-Szene. Sie schwört für ihren Erfolg auf wertschätzende Arbeitsbeziehungen, Technologie und Sanftmut und stützt sich dabei auf ihre persönliche Geschichte als Migrantin, junge Mutter und Frau in Tech. Sie studierte Medieninformatik an der LMU, absolvierte ein MBA an der TUM und promovierte im Innovationsmanagement. Als CEO von Mentessa, der Skill-basierten Plattform für Wissensaustausch und Mitarbeiterentwicklung, wurde sie u.a. von der NASDAQ in New York für ihr Engagement für Chancengleichheit geehrt. Dafür setzt sie sich auch als Expertin für die Europäische Kommission, Initiatorin des Big & Growing New Work Festivals, sowie als Präsidentin des Bundesverbands New Work.

Vier Fragen an die Autorin

In Ihrem zweiten Buch *Ich muss gar nichts!* geht es um „SOFT Work“. Was versteht man darunter?

Mit Soft Work bezeichne ich den Wandel weg von der Tayloristischen Arbeitsteilung hin zu mehr kreativer Zusammenarbeit im Team. Leistung hängt dabei immer weniger von „harten“ Anweisungen, Abläufen und Autoritäten ab. Stattdessen kommt es auf Eigenverantwortung, eine Teamkultur und Soft Skills an. Da sich diese weder vorschreiben noch ver messen lassen, passt der Begriff „Soft Work“ perfekt!

Sie kennen die Arbeitswelt in all ihren Facetten – vom Großkonzern bis zum Start-up, vom Forschungsinstitut bis zum Ministerium. Was sind die größten Störnarrative für ein produktives und erfolgreiches Arbeiten?

Am häufigsten kritisiert man heute die „Hierarchie“. Diese führt vermeintlich zu Silos, Orthodoxye und Favoritismus. Doch alle Argumente gegen die Hierarchie sind falsch, denn Teamkultur kann auch in agilen Organisationen leiden. Es kommt nämlich weniger auf die Organisationsform, sondern viel mehr auf die Arbeitsbeziehungen an. Fehlende Transparenz, Machtspielchen und Leistungsdruck sind dafür nicht gerade förderlich. Außerdem ist keiner gerne fremdbestimmt!

Solche „Muss-Kulturen“ sind das eigentliche Problem und bis heute gelebte Realität für viele junge und erfahrene Berufstätige!

Mit 21% "still gekündigten" Mitarbeitenden zeigt das Gallup Engagement Index 2023, was es für die meisten heißt: desillusioniert, demotiviert und disconnected in einem Job zu bleiben, der nichts mehr als "Dienst nach Vorschrift" bedeutet.

Das ist verschwendetes Potenzial in einer Zeit, in der wir auf Zusammenhalt und Zusammenarbeit angewiesen sind. Das müssen wir zurückerobern, denn so, wie wir die Welt gestalten, ist auch die Arbeit!

Als hochmotivierte Managerin waren Sie in Ihrem ersten Job in einer starren Struktur gefangen. Wie können insbesondere große Konzerne agiler werden, damit Mitarbeiter:innen ihr Potenzial stärker entfalten?

Das Gegenteil ist der Fall. Ich war in einem hoch agilen Umfeld, in dem keiner was zu müssen schien, aber die gegenseitigen „Muss-Zurufe“ umso lauter wurden.

Für Selbstbestimmung, die nach der Theorie von Deci und Ryan für intrinsische Motivation entscheidend ist, ist ausgerechnet die soziale Eingebundenheit, neben Autonomie und Kompetenz, ein kritischer Erfolgsfaktor. Wir brauchen also Freiheit in der Gruppe und Zusammenhalt trotz Individualität. Das erfordert eine Neueinordnung von Arbeitsbeziehungen und neue Instrumente zur Führung und Gestaltung der Zusammenarbeit im Team.

Um „Will-Kulturen“ zu gestalten müssen Unternehmen Gemeinschaft fördern, d.h. Beziehungen auf Augenhöhe. Dafür müssen sich Mitarbeiter kennen und für ihre Stärken wertschätzen lernen, sie müssen Zeit in Beziehungsaufbau investieren und lernen mit digitalen Tools zu kommunizieren, z.B. E-Mails beantworten, Danke sagen und Emojis nutzen.

Nach meiner Erfahrung schafft man dann die Transformation von Silos zu Synergien, von Orthodoxie zu Offenheit, von Favoritismus zu Fairness UND ganz wichtig von Tradition zu Technologie. Im Buch gebe ich 36 konkrete Beispiele für Maßnahmen von der Einführung individueller Lernzeitenpausen bis hin zu Usability Test-Essen.

Gerade in unserer KI-getriebenen Arbeitswelt wird es für Arbeitnehmer:innen immer wichtiger, eigenverantwortlich und selbstbestimmt zu arbeiten. Welchen Beitrag kann jeder und jede einzelne dazu leisten?

Selbstbestimmung ist in einer von KI-getriebenen Arbeitswelt Zukunftskompetenz. Das ist auch das Ergebnis der AI Comp Studie von NextEducation. Denn je automatisierter unser Alltag, desto weniger kommt es auf die Ausführung der Aufgaben, und umso mehr auf ihre Priorisierung, Stakeholder Management oder auf ethische Aspekte an! Dazu braucht es mehr Haltung und gleichzeitig mehr Gemeinsinn. Schließlich trägt jeder von uns zur Unternehmenskultur bei – das ist die andere Seite der Medaille.