

„DIE ZUKUNFT IST HEUTE“

Teil II: Arbeitet doch wann und wo Ihr wollt! Arbeiten und Digilisierung - Neues Arbeiten 4.0.

Autorin: Liesel Kistner

Wer etwas im Job erreichen will, muss hart und lange arbeiten! Das zumindest ist immer noch die Idee vieler Menschen davon, wie gute Leistung erbracht wird. In Zukunft werden wir in vielen Berufen immer häufiger arbeiten, wo und wann wir wollen. Es sollte keine Büro-Olympiaden mehr geben. Nun ist nicht nur mir, sondern auch dem geneigten Leser klar, dass man Produktivität und Kreativität nicht morgens um 9:00 Uhr anschaltet und abends um 18:00 Uhr wieder abschaltet. Effizienz ist ebenso nur bedingt beeinflussbar und nicht den gesamten Tag über in gleichem Maße verfügbar. Ein Mensch, der den Großteil des Tages in einem und demselben Raum verbringt, dem muss es doch schwer fallen, kreativ zu sein und innovative Lösungen zu entwickeln?

Wenn nun die zwei Dimensionen **Zeit und Raum** verändert werden, was geschieht dann mit der Arbeit, der Mitarbeiterin und dem Mitarbeiter, der Führungskraft, dem Unternehmen? Aus der Physik wissen wir, dass starre Gebilde leicht brechen. Übertragen auf die Arbeit müsste dies doch heißen, dass Mitarbeiter durch Selbstorganisation bezogen auf die Faktoren Zeit und Raum kreativer und effizienter sein können.

Selbstorganisation setzt ein **verändertes Führungsverständnis** und eine veränderte Führungskultur voraus. Um einen Mitarbeiter zu ermutigen, neue und kreative Wege zu beschreiten, reicht es nicht aus, sich auf Anweisungen, Vorgaben und Kontrolle zu beschränken. Die Führungskraft von heute hat die Aufgabe, den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern optimale Arbeitsbedingungen und Voraussetzungen zu ermöglichen. Ziel ist dabei der Erfolg der Organisation, der Erfolg im Sinne des Kunden.

Diese Veränderung ist nicht mit dem Beschluss vollzogen. Es ist ein **Lernprozess für alle Beteiligten** im Unternehmen bzw. in der Organisation. Selbstorganisation und Selbstverantwortung müssen sowohl von den Führungskräften als auch von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern auf allen Hierarchiestufen erlernt werden. Die entstehende Dynamik wird durch zunehmende Transparenz und deutlich stärkere Partizipation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter angefeuert. Seien Sie gewiss, der Dialog wird sich merklich verändern.

Das starre Gebilde aus Arbeitszeit und Arbeitsplatz wird um die Aspekte **Vertrauenskultur, Wissensmanagement, Flexibilität und eine veränderte Führungskultur** erweitert. Wenn davon auszugehen ist, dass Wissen in der Zukunft überall verfügbar sein wird, bekommen die Begrifflichkeiten Vertrauen, Flexibilität, Veränderung und Kultur einen neuen Stellenwert in der Arbeit der Zukunft. Ich kenne viele Menschen, die seit 20 Jahren oder gar ihr gesamtes Berufsleben in einem Unternehmens verbracht haben. Ich kenne aber auch immer mehr Menschen, die immer wieder ihren Job





wechseln und das auch noch mit über 50 Jahren. Aufgaben und Prozesse verändern sich, werden neu definiert. Erinnern Sie sich noch an den 1. Artikel unserer Serie? (klicken Sie [hier](#).) Die Generationen X, Y, Z standen im Fokus. Die Ansprüche und Erwartungshaltungen der unterschiedlichen Generationen, die im Berufsleben aufeinandertreffen, weichen stark voneinander ab. Statussymbole wirken in jeder Generation unterschiedlich anziehend. Die **Work-Live-Balance** und eine **angenehme Arbeitsplatzgestaltung** erhalten zunehmend mehr Bedeutung als Bestandteil der Unternehmenskultur. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit veränderten Wertesystemen wünschen sich immer mehr Autonomie.

NeuesArbeiten4.0 und die digitale Transformation benötigen **flexible Arbeitszeitmodelle**, um den Anforderungen gerecht zu werden. Unternehmen mit Cloudworkern können zu jeder Tageszeit und an jedem Arbeitsort ihren Tätigkeiten nachgehen. Das Home-Office-as-a-Service wird den Beschäftigten zukünftig, mittels moderner, leistungsfähiger IT an alle Vorgänge im Unternehmen anschließen. Die zweite Komponente in der Arbeit der Zukunft ist die **Digitalisierung**. Diese beeinflusst den

Veränderungsprozess zusätzlich. Smartphone, Computer, Bildschirme, virtuelle Brillen u.v.m. sind für viele von uns ein täglicher und dauerhafter Begleiter. Als Screen umfunktionierte Wände oder Fenster könnten die Fernseher oder Bildschirme der Zukunft sein und unsere Sprache ersetzt die Tastatur. Andererseits werden Lagerarbeiter bei großen Versendern heute schon via virtueller Brille mittels Pfeilen dorthin navigiert, wo sie die Waren für die Bestellung vorfinden. Die Prozesse sind weitestgehend automatisiert und digitalisiert, der Mitarbeiter muss sich nicht mehr orientieren, muss nicht mehr nachdenken. Das ist an vielen Stellen auch beängstigend und schafft enorme Abhängigkeiten von Maschinen, Computern, dem Internet.

Jeder kann in Sekunden alles über uns in Erfahrung bringen, Bilder sehen, unser Wissen wiederum anderen zur Verfügung stellen. Ein Unternehmen, bei dem wir uns bewerben, weiß eventuell mehr über uns als wir selber wissen. Der Supermarkt weiß, was wir gerne essen und das Tablet kann vielleicht schon unsere Mimik auslesen. Selbst unsere Autos werden in einigen Jahren selber fahren können. Die Grenzen zwischen Überwachung und Beobachtung oder auch Gefahren und Chancen sind fließend.

Beispiele für die Digitalisierung gibt es mehr als genug. Die Digitalisierung sollte jedoch als **Werkzeug** gesehen werden. Sie ist ein Werkzeug auf dem Weg in das Arbeiten 4.0. Durch die Digitalisierung können Kundenbedürfnisse über Innovationen befriedigt werden, Herausforderungen des Marktes auch über große Distanzen bewältigt werden und für die eigenen Mitarbeiter ergeben sich neue Möglichkeiten durch eine digitale Umgebung.

Aus diesen Entwicklungen ergeben sich für Unternehmen und Organisationen **Handlungsfelder**, welche über konkrete Fragen eingegrenzt werden können:

1. Wie können im Neuen Arbeiten 4.0 unterschiedlichste Interessen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und Zielsetzungen von Unternehmen in intelligenten Arbeitszeitmodellen sinnvoll miteinander verknüpft werden?
2. Wie und mit welchen Mitteln kann die Zusammenarbeit und Kommunikation zwischen den Cloudworkern, den Digital-Beschäftigten und dem Unternehmen gefördert werden?
3. Wie können bei Neuem Arbeiten 4.0 und der digitalen Transformation die Bindung an das Unternehmen, persönliche Kontakte, Vertrauensbildung und Entwicklung einer Unternehmenskultur unterstützt werden?
4. Welche Formen der Weiterbildung und Qualifizierung sollten im Neuen Arbeiten 4.0 eingesetzt werden?
5. Welche rechtlichen Rahmenbedingungen sind beim Neuen Arbeiten 4.0, der Digitalisierung und dem damit verbundenen Datenschutz zu beachten?

Sehr gerne laden wir Sie auch im kommenden Jahr ein, unsere Artikelserie zu verfolgen und in den Austausch rund um das Arbeiten in der Zukunft mit uns zu gehen.



Wir haben unsere Erfahrungen in einer Artikelserie zusammengestellt und wollen Anregungen geben, wie erfolgreiches Arbeiten in der Zukunft gelingen wird.

Viel Spaß bei Lesen!

1. **Baby Boomer meets Generation Z**
Was ältere Entscheider von den jungen Generationen lernen können!
2. **Arbeitet doch wann und wo Ihr wollt!**
Arbeiten und Digitalisierung – Neues Arbeiten 4.0
3. **Agiles Arbeiten und Agile Führung** –
Lange Leine und trotzdem gemeinsam in eine Richtung laufen!
4. **Wer rastet, der rostet!**
Innovationen im Unternehmen vorantreiben
5. **„Ich geh nicht in Facebook“ ist auch keine Lösung!** Digitaler Kulturwandel
6. **Nochmal von vorne anfangen!**
Steuerung und Führung in der neuen Arbeitswelt
7. **Wer rennt hier eigentlich wem hinterher?**
Arbeitgebermarke aufbauen!

Über rosenbaum nagy

Die rosenbaum nagy unternehmensberatung GmbH ist eine unabhängige inhabergeführte Unternehmensberatung mit Sitz in Köln und berät seit 1997 deutschlandweit Unternehmen der Sozialwirtschaft sowie private und öffentliche Unternehmen in den klassischen betriebswirtschaftlichen Managementthemen Strategie und Marketing, Organisation und Prozesse, Steuerung sowie Krisenmanagement und Sanierung.

Die rosenbaum nagy unternehmensberatung GmbH beschäftigt derzeit 30 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit fachlichen Schwerpunkten in den betriebswirtschaftlichen Disziplinen, aber auch in den Bereichen Medizin, Sportwissenschaften, Gesundheitsökonomie, Volkswirtschaftslehre, Politikwissenschaften, Sozialpädagogik sowie Geisteswissenschaften.

Weitere Details zu rosenbaum nagy finden Sie auf der Webseite www.rosenbaum-nagy.de

Liesel Kistner

Diplom-Verw.-Wissenschaftlerin
Fachberaterin
rosenbaum nagy
unternehmensberatung GmbH



✉ kistner@rosenbaum-nagy.de