

Arbeitswelten im Umbruch

von Karin Sondermann

In Zukunft werden Mitarbeiter ihre Arbeit in dynamischen Umgebungen erledigen, sei es unterwegs, im Büro oder im Wohnzimmer. Mitarbeiter können ihre Endgeräte ebenso frei wählen wie auch den Arbeitsplatz und den Zeitpunkt der Arbeit. Die notwendigen Informationen für ihre rollenspezifischen Arbeitsinhalte, ob strukturiert oder unstrukturiert, werden von einer einheitlichen Austauschplattform an unterschiedliche Endgeräte ausgegeben und dort weiter verarbeitet.

Das Internet und Web an sich, die weltweite Vernetzung der Computer und Menschen, sind dabei erst der Anfang einer neuen digitalen Wirtschaft. Parallel dazu stehen wir derzeit an der Schwelle von einer angebots- und produktorientierten zu einer nachfrage- und serviceorientierten Wirtschaft, die im Zeichen der Shared Economy steht. Durch eine neue wirtschaftliche Umverteilung werden ganze Branchen umgekrempelt, neue Unternehmen etablieren sich und manche Industriezweige können langsam verschwinden sowie auch neue entstehen.

Im Vordergrund stehen dabei das Erzielen von Effizienz, Agilität und die Optimierung bzw. Neuschaffung von Prozessen und Produkten, das schnelle Erkennen von Verbraucherverhalten, Bedürfnissen und neuen Märkten sowie das Aufsetzen neuer Geschäftsmodelle über alle Branchen. Ganz besonders geht es um die Besetzung der strategischen Machtpositionen der Zukunft, für das künftige „Betriebssystem“ unserer neuen digitalen Lebensweise!

2025 werden Menschen unsere gegenwärtige Arbeitswelt für so rückständig halten wie wir heute die Arbeit im 18. oder 19. Jahrhundert.

ERFOLGSFAKTOR SOCIAL BUSINESS COLLABORATION

*Anwender werden
zu Wissensarbeitern
und entscheiden selbst,
wie sie ihre Arbeit
organisieren.*

Die Art und Weise, wie Unternehmen künftig die prozessorientierte Zusammenarbeit ihrer internen Mitarbeiter untereinander als auch mit externen Kunden und Partnern organisieren, wird zum entscheidenden Wettbewerbsvorteil. Social Business Collaboration nutzt dafür die Web-2.0-Konzepte, die Interaktivität im Netz, also den aktiven Austausch von Content-Anbieter und -Konsument, wobei deren Grenzen verschwimmen.

Die zugrundeliegenden Software Systeme beinhalten in der Regel verschiedene Werkzeuge, wie Wikis, Blogs, Activity-Streams, Content Sharing und Rating Systeme, vordefinierte Schnittstellen zu Backend-Systemen sowie integrierte Berechtigungs- und Content-Management-Fähigkeiten.

Bei der prozessorientierten Zusammenarbeit im Team geht es vor allem um das kreative Element und die kreativen Momente, das Zufällige und das Ad-hoc-Geschehen, kurz gesagt: es geht um Innovation und Wachstum, das Entstehen von Neuem, das sich manifestiert in Ideen, Notizen, Abmachungen, Dokumenten, Projekten, Aufgaben, Meetings, Gespräche, Expertenprofilen etc. Zudem geht es um die zielgerichtete Kooperation von Menschen und die Digitalisierung von Informationen im Kontext der jeweiligen Arbeit. Die Inhalte können unstrukturiert und strukturiert sein und die Weiterverarbeitung im Team, intern und extern, kann zusätzlich regelbasiert automatisiert werden.

Gerade fachliche Wissensarbeiter, auch Knowledge Worker genannt, deren Anteil an der vernetzten Wertschöpfung in den Industriestaaten zunehmend steigt, brauchen ein stimulierendes Arbeitsumfeld, das ihnen Freiheiten bietet und sie selbst über die Einbindung ihrer geschäftlichen Informationen und sozialen Netzwerke sowie über Arbeitsort und -zeit entscheiden lässt.

HINDERNIS KLASSISCHE BUSINESS SYSTEME

Waren Software-Lösungen bisher auf die Automatisierung von Transaktionen zwischen Maschinen oder IT-Anwendungssystemen spezialisiert, so wird es zwingend notwendig, dass diese sich im Zeitalter der Mobilität und sozialen Webplattformen zum Anwender hin öffnen und sich besser in unternehmensübergreifende Geschäftsabläufe als auch kollaborative Geschäftsszenarien integrieren.

Leider liegt bei vielen Anwenderunternehmen in Folge der Internationalisierung und Zukäufe der Fokus oft auf ERP-Projekten um die Kernprozesse durchgängig zu konsolidieren, zu standardisieren und anzupassen. Dieses Vorgehen frisst fast alle IT-Ressourcen und verhindert so, dass für andere notwendige Innovationen Geld und Zeit bleibt. Selbst wenn es der Fall wäre, dann fließen die freien Ressourcen erst noch in die Optimierung der CRM- und Dokumentenmanagement-Projekte. →

Es muss gelingen, die Geschäftsprozesse mit der nutzerorientierten Arbeitsweise der Menschen im Kontext ihrer täglichen Aufgaben in Einklang zu bringen.

Die fatale Konsequenz: Abseits der Kernprozesse gibt es große weiße Flecken in der Unternehmens- und IT-Strategie, keine Freiräume für kollaborative Wertschöpfungsprozesse, die die Informationsanforderungen über Standorte und Abteilungsgrenzen hinweg erfüllen. Aber genau hier liegt der Bedarf bei den Fachabteilungen und Endanwendern für IT-Unterstützung im Unternehmen.

Auch die meisten Angebote der SaaS- bzw. on-Demand-Anbieter konzentrieren sich mehr oder weniger auf die klassischen Business-Lösungen, wie CRM, ERP, PLM, CMS etc., nur in einer anderen Bereitstellungsform. Letztere fokussieren oft nach wie vor auf eine Inside-out-Sicht, also ausschließlich auf lineare strukturierte Prozesse, die das eigene Unternehmen betreffen. Allzu oft wird vergessen, was der Anwender wirklich bewerkstelligen will: die Outside-in-Sicht. Und sobald ein geschäftlicher Vorgang außerhalb der eigenen Hoheitsgebiete liegt, wird dieser oftmals nicht mehr abgedeckt.

Die Forderung nach neuen intelligenten und gleichzeitig agilen Business-Lösungen für die flexible Zusammenarbeit in Echtzeit, sowohl unternehmensintern als auch unternehmensübergreifend, wird immer lauter. Denn geschäftlichen Herausforderungen wie Wettbewerbsdruck, Automatisierungsdruck im Informations- und Wissensmanagement sowie die Forderungen nach unternehmensübergreifender Prozess (B2B)-Collaboration lassen sich nicht durch die Optimierung der klassischen Geschäftsanwendungen (ERP, CRM, DMS, etc.) meistern.



EMPFEHLUNG THINK BIG, START SMALL, SCALE FAST

Verfolgt man das Ziel eines unternehmensweiten Einsatzes von Social Business Collaboration, sollte man nicht unterschiedliche Collaboration-Plattformen im Einsatz haben. Natürlich kann in einer Abteilung oder einem fachspezifischen Team begonnen werden, es sollte aber anfangs groß gedacht werden. Empfehlenswert ist, als erstes die übergeordneten Unternehmensziele und Bereichsziele zu formulieren und dann die Anwendungsfälle zu betrachten. Geht es nach der Zielformulierung um die Auswahl der Collaboration-Plattformen, empfiehlt sich eine Kombination aus Standard und Best of Breed.

Langfristig betrachtet wäre es eine Traumvorstellung, mit einer Plattform alle Anwendungsfälle für die Zusammenarbeit erfüllen zu können. Die Erfahrungen zeigen auch, eine profunde Anbieter- und Technologie-Evaluierung sollte erst nach einer klaren Einschätzung der Ziele und Perspektiven des Einsatzes von Social Business Collaboration für das jeweilige Unternehmen vorgenommen werden.

Das Ziel, neue und andere Formen des täglichen Austausches allein auf das technisch Machbare zu reduzieren, wäre ebenfalls zu kurz gesprungen. Diejenigen, die das getan haben, stecken heute teilweise in der Sackgasse. Der Grund: Sie haben zwar die Plattformen installiert, aber sich zu wenig darum gekümmert, die Mitarbeiter auf dem Weg mitzunehmen. Denn die „Social Readiness“ des Unternehmens, die Bereitschaft der Organisation für das Arbeiten in neuen Arbeitsformen und Philosophien, ist zentral, damit aus dem guten Ansatz nicht ein Flop wird und die innewohnenden Möglichkeiten umfassend genutzt werden können.

Die Grenzen des Erfolges eines Unternehmens sollten an den Grenzen der Kreativität seiner Mitarbeiter enden, aber nicht an den Grenzen seiner vorhandenen Anwendungssysteme oder Infrastrukturen.

Karin Sondermann

verfügt über 20 Jahre Erfahrung in leitenden Positionen internationaler Software-Hersteller. Heute unterstützt sie als Analyst und Senior Advisor Softwareanbieter in der erfolgreichen Einführung neuer SaaS/Cloud-Business-Lösungen sowie mittelständische Anwenderunternehmen bei der Projektumsetzung hybrider Business- und IT-Strategien. Für die Fachautorin, Keynote-Sprecherin und Mitglied der Expertenjury von „Best in Cloud“ liegt der Fokus als Principal Analyst auf Cloud Computing, Big Data/Analytics, Social Business Collaboration, Mobile Computing und Integration.



Literaturempfehlungen

Wissenswertes zum Thema Arbeitswelten



2025
So arbeiten wir in der Zukunft

Die Zukunft ist näher als Sie glauben! Sind Sie vorbereitet? Mit seinem letzten Erfolgsbuch „2020 – So leben wir in der Zukunft“ zog Deutschlands innovativster Trendforscher seine Leser bereits in seinen Bann. Er zeigte uns einen Tag der Familie Seedorf im Jahr 2020. Faszinierend und schockierend! Doch es wird noch dramatischer. In diesem Buch führt uns der Zukunftsforscher gemeinsam mit einem der profiliertesten Experten für Personalentwicklung in die Arbeitswelt des Jahres 2025. Erneut gibt es keine schwammigen Megatrend-Prophezeiungen. Sie lassen uns eindrücklich zusehen, wie unser echtes Leben an einem normalen Arbeitstag des Jahres 2025 konkret verlaufen wird.

Verlag: Goldegg, Mai 2013

Autoren: Sven Gábor Jánoszy / Lothar Abicht

ISBN Hardcover: 978-3902903051

ISBN eBook: 3-902903-06-6



Arbeitswelten 4.0
Wie wir morgen arbeiten und leben

Basierend auf einem Forecast-Prozess mit über 100 Experten beschreibt das Szenario die Arbeits- und Lebenswelt von Büro- und Wissensarbeitern im Jahr 2025. Im Mittelpunkt stehen die Möglichkeiten einer hochvernetzten, räumlich und zeitlich flexibilisierten Arbeitsorganisation, die sich an den individuellen Lebenskontexten orientiert und damit zu einer Steigerung von Innovationskraft, Effizienz und Effektivität beiträgt und sich auch in einer veränderten Gestaltung des Büroumfelds ausdrückt. Die Studie ist zweisprachig, in deutsch und englisch, verfasst.

Verlag: Fraunhofer Verlag, 2012

Autoren: Dieter Spath (Hrsg.) / Wilhelm Bauer / Stefan Rief

Jörg Kelter / Udo-Ernst Haner / Mitja Jurecic

ISBN 978-3-8396-0482-3

Die Zukunft ist näher als wir glauben



Veränderte Lebenseinstellungen der Mitarbeiter sowie die Forderung nach mehr Flexibilität werden Einfluss darauf haben wo, wann und wie Menschen arbeiten. Ebenso erwarten künftige Mitarbeiter, dass sich Arbeitsmodelle individuell an den Lebensphasen und Bedürfnissen der Menschen orientieren. Und damit ändert sich letztendlich auch die Art und Weise, wie wir einen Mitarbeiter definieren.

*Co-Worker-Offices,
Crowdsourcing,
biologische Vernetzung –
Möglichkeiten, die
Welt „anzuzapfen“,
um Innovation zu
beschleunigen.*

Unseres Büros dienen als temporäre Ankerpunkte für menschliche Interaktionen und der Pflege oder dem Aufbau persönlicher Netzwerke. Aus Gründen der Kosteneffizienz werden die sogenannten Co-Worker-Zentren oder „Office as a Service“-Anbieter (OaaS) weiter an Bedeutung gewinnen. Diese global verteilten, vollausgestatteten sowie variabel nutz- und zahlbaren Büroräumlichkeiten werden schon heute von Unternehmen und Freiberuflern als strategisches Instrument verwendet, um Arbeitskräfte am richtigen Ort zur richtigen Zeit optimiert zu bündeln.

Revolutionäre offene Innovationen und „Crowdsourcing“-Aspekte gewinnen ebenfalls an Bedeutung. Der Grund ist die Geschwindigkeit: Schnellere Innovationszyklen und globaler Wettbewerb tragen dazu bei, dass Unternehmen erkennen werden, es ist besser das Wissen der Welt „anzuzapfen“ anstatt sich, wie bisher, lange hinter verschlossenen Türen auf die Entwicklung von kostspieligen Prototypen zu konzentrieren.

Getrieben von Digitalisierung und Cloud Computing, werden weltweit vernetzte und intelligente Computersystemen zum persönlichen digitalen „Arbeitskollegen“ (PDA) des Menschen bzw. Wissensarbeiters. Sie aggregieren und analysieren in kürzester Zeit riesige Datenmengen, berechnen bedarfsgerecht Simulationen und sprechen konkrete Handlungsempfehlungen aus. Dank dieser digitalen Unterstützung kann sich der Wissensarbeiter verstärkt auf seine intellektuellen und kreativen Aufgaben konzentrieren. Denn auf absehbare Zeit wird die Entwicklung zu der Frage führen: Was ist der Wettbewerbsvorteil des Menschen und wo ist sein Platz neben den Maschinen?

Ist das gesamte Umfeld der Menschen erst einmal vernetzt, dann ist der nächste Schritt logisch und nicht mehr weit, bei dem der Mensch auch seine Körperteile dieser Vernetzung unterzieht. Den Einstieg in die biologische Vernetzung des Menschen bilden Google Glass (Augmented Reality) oder äquivalente Produkte der Industrie 4.0-Welt.

Bildlich gesprochen fegt ein Wirbelsturm, angetrieben vom technologischen Fortschritt und dem wachsenden Bedürfnis der Menschheit nach Selbstverwirklichung, über uns hinweg. Viele der altbekannten Arbeitskulturen und -strukturen werden zerstört. War for Talents, virtuelle Teams, ältere und multikulturelle Belegschaften, Gesundheitsrisiken, neue Wirtschaftszentren – das sind bereits einige der spürbaren Auswirkungen.

Die Veränderungen nehmen bereits heute ihren Lauf und sind in wenigen Jahren Realität – die Speerspitze dieses Wandels bilden kollaborativ agierende Wissensarbeiter verschiedener Industrien und Demographien in digitalisierten Arbeitswelten. Die Zukunft ist näher als wir glauben und bietet uns bereits heute viele neue Chancen!

*Die Speerspitze
des Wandels
bilden vernetzte
Wissensarbeiter –
ihnen gehört die
Zukunft.*