

Die Zukunft der Arbeit – wie sieht diese aus?

Ein Erklärungsversuch

Schlagwörter und Floskeln zum Thema Arbeit werden aktuell inflationär genutzt. Man liest und hört zum Beispiel von New Work, Digitalisierung, Arbeit 4.0 und agilem Management. Aber worum geht es hier überhaupt?

VON GABY FEILE

Gaby Feile glaubt, dass alles, was als „normal“ gilt, die Welt kein bisschen besser macht. Und sie weiß, wie wichtig es ist, Verbündete zu haben, die wollen, dass man erfolgreich ist.

Welche Arbeit willst du wirklich?

Einer der „Verursacher“ der Verwirrung könnte der Sozialphilosoph Frithjof Bergmann sein. Als echter Pionier entwickelte er in den späten 1970ern als Gegenentwurf zu Kommunismus und Kapitalismus die Idee der Neuen Arbeit (New Work). Seine Philosophie: Arbeit ist prinzipiell unendlich und weit mehr als das, was das Lohnarbeitssystem anbieten kann und will. Bergmann stellt sich vor, dass jeder Mensch die Arbeit ausübt, die seinen Wünschen, Hoffnungen, Träumen und Begabungen entspricht. Das klingt einleuchtend, denn wer das tun darf, was er gerne und gut macht, ist intrinsisch (von innen) motiviert. Er braucht dafür nicht die üblichen äußeren Anreize.

Bist du verliebt in deine Arbeit?

Dan Ariely, Psychologieprofessor an der amerikanischen Duke University, erforscht, was Menschen motiviert. Viel-

fach wird geglaubt, Geld sei der wichtigste Faktor. In diversen Experimenten hat Ariely herausgefunden, dass Menschen das Gefühl brauchen, ihre Arbeit werde gewürdigt. Man will sich gesehen und anerkannt fühlen und arbeitet dann länger und ausdauernder. Uns treibt an, dass unsere Arbeit eine Bedeutung hat, auf die wir stolz sein können. Ähnlich wie Bergsteiger, die trotz übermenschlicher Strapazen nach dem einen schnell wieder den nächsten Berg besteigen wollen.

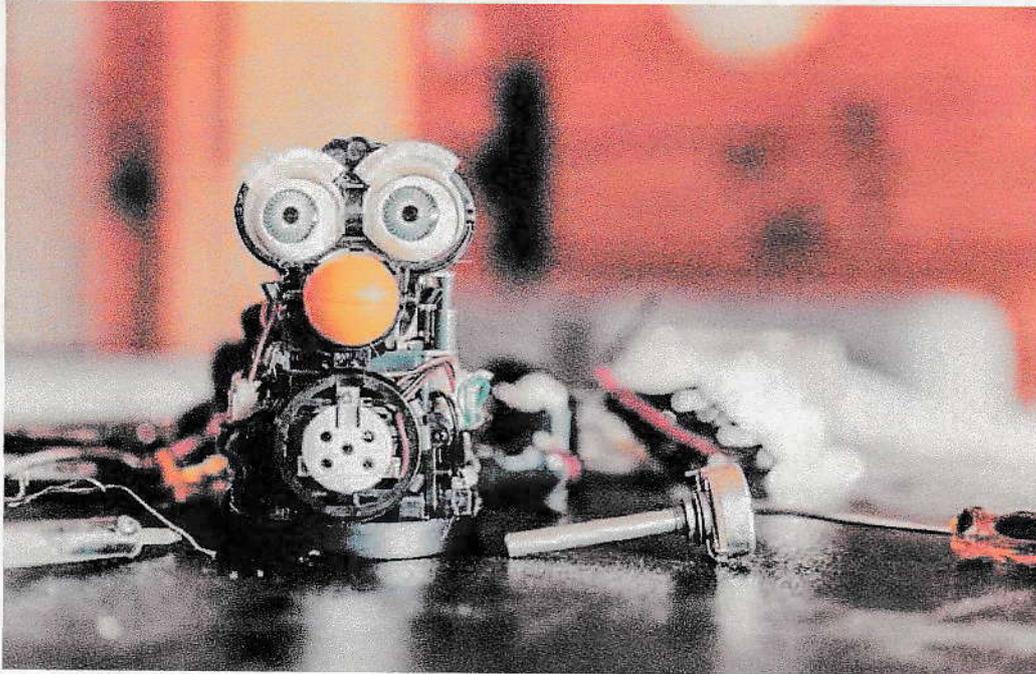
Und wenn ein Computer deinen Job übernimmt?

Die Digitalisierung ist in vollem Gange, ob wir sie wollen oder nicht. Sie scheint für Unternehmen und Berater attraktiver zu sein als die „romantische“ Vorstellung von Bergmann und die Erkenntnisse von Ariely. Ergo springen sie auf den digitalen Zug auf, dessen Fahrplan von den Machern im Silicon Valley festgelegt wird. Es ist wohl einfacher, Menschen mit der Angst vor dem Verlust ihrer Arbeit zu konfrontieren als sie zu ermutigen, ihre Talente im Job einzusetzen. Und es scheint für Unternehmer leichter zu sein, wie Fabrikanten zu denken als wie Mentoren.

Wann hat „Ober sticht Unter“ ausgedient?

Fabrikanten ging es während der Industrialisierung darum, möglichst günstig möglichst viel zu produzieren. Arbeiter waren ein Mittel zum Zweck, sie bedienten Maschinen. Sehr viel hat sich bis heute nicht verändert. Maschinen sind halt vielfach Roboter oder Algorithmen und die Arbeiter sitzen in Büros. Die Befehlskette läuft in den

* Fraunhofer-Institut für Arbeitswirtschaft und Organisation.



meisten Unternehmen noch von oben nach unten. Kontrolle aufzugeben fällt schwer, wird sie doch mit Führen gleichgesetzt. Es hilft auch nicht, dass Inhalte im BWL-Studium genau auf dieser Organisationsform basieren.

Maschinen sind heute Roboter oder Algorithmen und die Arbeiter sitzen in Büros. | Foto: Ryan McGuire / gratisography.com

keine Quartalsziele und keine festen Meetings. Die Teams organisieren sich selbständig und Besprechungen werden spontan einberufen. Jeder Mitarbeiter kann direkt und ohne Erlaubnis sein Material bestellen. Der Geschäftsführer,

Was lassen sich Unternehmen einfallen?

Daimler-Chef Zetsche hat seinen Leuten versprochen, die „Arbeit für alle schöner zu machen“. Zusammen mit dem Fraunhofer IAO* hat der Konzern ein „Leuchtturmprojekt“ gestartet. Auf dem Prüfstand stehen Hierarchien, Meetingkultur, Leistungsbewertung, Arbeitszeiten und Arbeitsorte. Die Herausforderung: Wie soll die neue Arbeit kontrolliert werden?!

Bei Allsafe Jungfalk, einem Spezialisten für Ladegutsicherung, ist man schon weiter. Es gibt keine Abteilungen,

Komplizen gesucht

Gehörst du zu diesen Könnern und wartest schon lange auf eine Gelegenheit, deine Geschichte zu erzählen? Ich interessiere mich dafür und möchte sehr gerne hören, was du umsetzen willst und auf welche Hindernisse du triffst. Melde dich bei mir per E-Mail. Und wenn du willst, kannst du an einem Experiment teilnehmen – mit Leuten, die so sind wie du! Deine Komplizin Gaby Feile.

Link und Mail

- ▶ kommplizin@kommboutique.com
- ▶ <http://kommboutique.com>

Arbeitswelt

der all das initiiert hat, arbeitete übrigens vorher bei Daimler.

Das junge Unternehmen Quality-Minds, das Software testet, hat von Anfang an auf agile Methoden gesetzt. Die Geschäftsführer sagen: „Wir glauben daran, dass Menschen besser arbeiten, wenn sie es gerne tun und für ihr Thema brennen.“ Folglich darf und soll jedes Teammitglied sein Herzenthema vorantreiben und die Kollegen davon

begeistern. Das Ziel: Alle lernen ständig dazu. Über neue Aufträge und darüber, wie sie ihr Weiterbildungsbudget ausgeben, entscheiden die Teams komplett selbst.

Wie lange dauert das und wohin führt es?

Ein Patentrezept für die Zukunft der Arbeit gibt es nicht. Es reicht definitiv nicht, die Schablone zu wechseln, in die die Mitarbeiter dann passen müssen. Stattdessen werden sich Unternehmen auf die Bedürfnisse der Menschen einlassen müssen. Denn die attraktivsten Unternehmen werden diejenigen sein, die ein optimales Arbeitsumfeld bieten. Es wird also ganz verschiedene Unternehmen geben, die für unterschiedliche Personen interessant sind.

Für Frithjof Bergmann war von Anfang an klar, dass eine Veränderung nur nach und nach erfolgen kann – durch Menschen, die sich an dem orientieren, was sie wirklich wollen.

Neudenker und Neumacher: Verlasst eure Box!

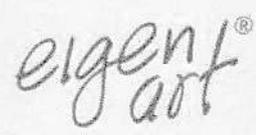
Um attraktive Unternehmen zu schaffen, braucht es folglich die Ideen von smarten Könnern. Die gute Nachricht: In vielen Unternehmen gibt es ein paar Neudenker und Neumacher, die nur darauf warten, ihre Ideen zu realisieren. Sie wollen Experimente starten, die allen Kollegen Vorteile bringen: denjenigen, die sich verwirklichen wollen und denjenigen, die ihre Arbeit besser in ihr Leben integrieren wollen. Unternehmen, die diese Talente erkennen und ihnen die Möglichkeit und den Freiraum geben, etwas auszuprobieren, sind die Unternehmen, die vorne dabei sein werden. Davon bin ich überzeugt. |

MinD-Magazin 117 | April 2017

ANZEIGE



Aufblühen.



eigenart®
Coaching & Training
Corinna Kegel

Praxis: Rothenbaumchaussee 17
(Curio-Haus), 20148 Hamburg
Büro: Henry-Budge-Str.19
22297 Hamburg

Telefon 040-85 15 94 34
Telefon mobil 0151-11 66 73 73
hochbegabt@eigenart-coaching.com
www.eigenart-coaching.com

Coaching und
Workshops für
Hochbegabte
und Hochsensible