

New Work und das neue WIR: 6 Impulse für eine agile Zusammenarbeit 4.0

 karriere-einsichten.de/2019/07/new-work-und-das-neue-wir-6-impulse-fuer-eine-agile-zusammenarbeit-4-0

Vieles was uns bislang als selbstverständlich erscheint, wird es in dieser Form bald nicht mehr geben. Der Wandel hin zur Arbeit 4.0 hinterlässt in den Unternehmen Spuren. Feste Strukturen lösen sich auf. New Work ist die logische Folge von Digitalisierung und Globalisierung. Von Ulrike Stahl...

Logisch, dass in einem solchen Umfeld das Miteinander neu definiert werden muss. Je stärker das Individuum, umso wichtiger werden Netzwerke. Das neue WIR braucht starke ICHs mit einem kooperativen Mindset. Ob es darum geht, sich in neu zusammengestellten Teams schnell zurechtzufinden oder miteinander wirksamer zu arbeiten...

Stück für Stück passt sich Arbeit dem Wandel von der Industrie- zur Wissensgesellschaft an. Im Zuge dessen werden Aufgaben, die standardisierten Prozessen folgen, zunehmend von künstlicher Intelligenz übernommen. Was in den Händen der Menschen bleibt ist der Schöpfungsakt. Eigene Ideen einzubringen und selbstbestimmt zu handeln, ist nicht nur möglich, sondern wird immer häufiger gefordert.

Gemeinsam Lösungen entwickeln...

... die alleine nicht möglich wären. Dafür sind Menschen gefragt, die über ihren Verantwortungsbereich hinausdenken und aktiv Verantwortung für das gesamte Ziel übernehmen. Konnten Aufgaben früher linear abgearbeitet werden, gibt es heute Sprünge und Schleifen.

Wir leben und arbeiten in einem völlig anderen Takt. Immer mehr Menschen geht es um Freiheit und Erfüllung, um die Entfaltung der Persönlichkeit und Kreativität, um Partizipation und Selbstbestimmung. Dafür ist allerdings notwendig, sich ohne Hierarchie selbst zu organisieren – als Einzelner und als Team. Nachfolgende sechs Impulse helfen dabei, sich fit zumachen für das neue WIR im Business:

1. New Work und Diversität

Divers zusammengesetzte Teams sichern vielfältige Einflussfaktoren – ob persönlich, ethnisch, kulturell oder sozial. Wichtig ist dabei, das Augenmerk nicht auf das zu richten, was die Beteiligten trennt, sondern auf das, was sie verbindet. Dieser Fokus unterstützt nicht nur die kooperative Zusammenarbeit, er eröffnet auch die Möglichkeit, besonders gut mit komplexen Problemstellungen zurechtzukommen.

2. New Work und das ICH im WIR

Partizipation ist kein Kuschelkurs, sondern ein echter Meinungs austausch mit dem Ziel, zur besten Lösung zu kommen. Dazu braucht es zunächst einen eigenen Standpunkt und die Bereitschaft, diesen zu teilen. Viele Menschen wissen, was sie nicht wollen, haben aber kein klares Verständnis davon, was ihre Interessen, Werte und Ziele sind. Aber nur wenn diese formuliert werden, können sie auch Berücksichtigung finden. Und nur wenn sie Berücksichtigung finden, finden wir uns auch emotional beteiligt.

3. New Work und der Nutzen

Längst geht es nicht mehr darum, wie hart jemand arbeitet, sondern welchen Nutzen er stiftet, für das Unternehmen, für die Kollegen und den Kunden. Gerade beim Teilen von Informationen, hat man in Unternehmen den Eindruck, dass das eher als Hol-, denn als Bringschuld betrachtet wird. Gründe dafür sind eine große Selbstzentriertheit und die mangelnde Fähigkeit, über den Tellerrand hinauszublicken sowie Machtspiele, die mit Wissen (= Macht) betrieben werden.

4. New Work ohne Silo

Die klassische Arbeitsteilung hat uns gelehrt, dass jeder dafür sorgen muss, seinen Teil der Arbeit so gut wie möglich zu erledigen. Heute genügt das nicht mehr. Vernetzte Prozesse zwischen verschiedenen Abteilungen und Wissensdisziplinen erfordern eine abgestimmte Strategie sowie das Vertrauen, gemeinsam über die Ziellinie gehen zu wollen und keine Quick-Wins mitzunehmen, um individuell gut dazustehen.

5. New Work und Entscheidungen

Mit zunehmendem Freiraum, der Mitarbeitern gewährt wird, sowie reduzierten Hierarchien und Prozessen, gibt es auch immer weniger Vorgaben, wie man es machen muss. Durch mehr Transparenz, mehr Informationen und Hintergrundwissen, soll jeder Mitarbeiter in die Lage versetzt werden, selbst die Entscheidungen zu treffen, die den Erfolg des Unternehmens ermöglichen. Das heißt aber auch, dass diese Verantwortung übernommen werden muss. Nicht jeder ist dazu bereit.

6. New Work und Offenheit

Unternehmen mit disruptivem Mindset setzen auf schnelles Lernen. Der nächste Schritt erfolgt nicht erst, wenn bis dahin Perfektion erreicht ist, sondern bereits im Beta-Stadium. Dann geht es darum, auf Basis der gemachten Erfahrungen zu optimieren. In New Work gilt es, flexibel und offen zu bleiben, um sich auf andere Ideen einlassen zu können. Wer aktiv den Austausch mit Menschen sucht, die anders sind als er selbst, profitiert durch neue Sicht- und Herangehensweisen.

Ulrike Stahl: Rednerin, Autorin und Expertin für das neue WIR im Business. Wie geht erfolgreiche Zusammenarbeit in einem agilen und globalen Umfeld? Wie entwickeln wir einen WIR-Mindset für uns selbst, in unseren Unternehmen und unter unseren Mitarbeitern? Darüber schreibt und redet sie mit internationaler Erfahrung und Begeisterung. Sie ist Autorin des Buches „So geht WIRTSCHAFT! Kooperativ. Kollaborativ. Kokreativ.“ Als Design Thinking Coach und Coach für Top Teams ist sie am Puls der Zeit und genau das macht ihre Vorträge so packend und lebensnah. www.ulrike-stahl.com