

5 Schalter für neues Arbeiten

Jobs und Berufsbilder stehen an der Schwelle zu einem grundsätzlichen Wandel und peilen ihn in ziemlich hohem Tempo an. Welche Vorschläge gibt es, die eigene Haltung hin zu Lust auf Veränderung zu ändern? Wie können Führungskräfte und Mitarbeitende die Veränderungen, die die Digitalisierung mit sich bringt, gut meistern?

Von Sabine Remdisch



Prof. Dr. Sabine Remdisch
ist Professorin für Personal- und Organisationspsychologie und Leiterin des Instituts für Performance Management an der Leuphana Universität Lüneburg

www.leuphana.de/remdisch

Cloud und ähnliche Tools, die Türen in räumlich und zeitlich unbegrenzte Interaktionen öffnen.

Ein weiterer Trend hebt altbewährte Kontrollmechanismen mehr und mehr auf und macht stattdessen der Partizipation der Mitarbeitenden Platz. Das bedeutet, dem Wunsch der Mitarbeitenden nach immer größeren Handlungsspielräumen und nach Eigeninitiative durch die transparente Vermittlung der Unternehmenswerte und -ziele entgegen zu kommen. In der Summe zeigt sich zudem ganz klar, dass es zu den vordringlichsten Aufgaben der Führungskräfte gehört, die Veränderungslust der Mitarbeitenden zu wecken und Hilfestellungen zur Meisterung dieser Transformationsprozesse zu geben.

An welchen Hebeln sie dabei ansetzen können, hat die LeadershipGarage in ihrer Studie herausgearbeitet und in Form der sogenannten „Fünf Schalter“ praktisch nutzbar gemacht. In der Studie haben wir innovative Pioniere befragt, wie sie in einer modernen und vernetzten Arbeitswelt ihre Leistungsfähigkeit sichern und für ihre Mitarbeitenden attraktiv sein können. Die dabei identifizierten fünf Schalter heißen: Workplace, Collaboration, Empowerment, Leadership und Culture.

Workplace beschreibt eine Arbeitsumgebung, die Aspekte wie Flexibilität, Kreativität und Work-Life-Integration fördert. Collaboration zielt auf eine Verbesserung der Netzwerkkompetenzen und Zusammenarbeitsstrukturen ab. Das Empowerment kultiviert die Mitarbeiter-Partizipation und das kritische und kreative Denken. Leadership versteht sich künftig als Vermittlung verbindlicher Werte und Visionen. Eingebettet ist dies alles schließlich in eine Unternehmenskultur der Innovation und Transparenz. Eine solche Kultur kann in allen Organisationen aufgebaut und gelebt werden und schließt die Mitarbeitenden auf allen Tätigkeitsebenen mit ein.