

Digitale Arbeitswelt: kollaborativ und mobil

Der unternehmensinterne Gruppen-Chat, die digitale Arbeitsplattform oder das auch mobil verfügbare Tool zur Zusammenarbeit – all das sind Instrumente, die in kollaborativen Arbeitswelten im digitalen Zeitalter zur Verfügung stehen. Doch die Digitalisierung des Miteinanders ist mehr als nur die Anwendung neuer technischer Lösungen und die zeitnahe Bereitstellung von Informationen. Es geht vielmehr um einen unternehmenskulturellen Transformationsprozess. Denn im Zuge der schnellen technologischen Entwicklungen werden lebenslanges Lernen, Veränderungsbereitschaft, eigenverantwortliches Arbeiten und Kollaboration immer wichtiger. Gleichzeitig lassen sich durch flexible Arbeitszeit- und Arbeitsortmodelle auch Beruf- und Privatleben besser vereinbaren.



Sylvia Clöer ist Direktorin Personal und Organisation bei der Aareon AG. Quelle: Aareon AG

Aareon, Europas führendes Beratungs- und Systemhaus für die Immobilienwirtschaft und deren Partner, hat sich schon frühzeitig damit beschäftigt, diesen ganzheitlichen Ansatz mit dem Projekt „work4future“ in ihrer Arbeitswelt zu implementieren. Unter der Leitung von Sylvia Clöer, Direktorin Personal und Organisation, Aareon AG, wurden in den Teilprojekten „Digitale Arbeitsumgebung“, „Smarte Zusammenarbeit“ und „Moderne Arbeits(zeit)modelle“ zukunftsweisende Arbeitsumgebungen entwickelt und gestaltet. Der wesentliche Erfolgsfaktor dabei: eine Unternehmenskultur, die den Mitarbeiter als Menschen mit all seinen Talenten, aber auch mit seinen Sorgen und Erwartungen in den Mittelpunkt stellt.

Digitale Arbeitsumgebung

Am digitalen Arbeitsplatz gilt es, Einzeldisziplinen wie technische Infrastruktur und allgemeine Arbeitsergonomie unter einen Hut zu bringen. Wichtig für die Optimierung der Arbeitsprozesse sind beispielsweise der gemeinsame und schnelle Zugriff auf Projektunterlagen und Dokumente via Microsoft® SharePoint, die Durchführung von Meetings und Telefon- oder Videokonferenzen mit WebEx und die digital gestützte Zusammenarbeit mit der Kollaborationsplattform Microsoft® Yammer. Sylvia Clöer: „Das ermöglicht uns, effizient und entlang etablierter Workflows die Mitarbeiter besser zu vernetzen und in neue Formen der Zusammenarbeit zu führen. Die Lösungen können auch mobil genutzt werden – und stehen somit stets zur

Verfügung.“ Aber „New Work“ bei Aareon ist mehr als nur die Einführung digitaler Lösungen – es ist der Ansatz, in der digitalen Ära Teams und Mitarbeitern mehr Freiraum und Selbstverantwortung zu geben.

Smarte Zusammenarbeit

Arbeitgeber und -nehmer profitieren gleichsam von flexiblen Arbeitswelten: Die Mitarbeiter können sich ihre Arbeitszeit innerhalb eines gemeinsam verhandelten Rahmens eigenständig einteilen. Wurde hier vielleicht in früheren Zeiten oftmals die Verweildauer am Schreibtisch als Leistungsindikator gesehen, liegt heute der Fokus klar auf der strategischen Zielorientierung. Sylvia Clöer bringt es auf den Punkt: „Es ist letztlich egal, wann und wo eine Arbeit im Detail geleistet wurde – wichtig ist, dass am Ende des Tages die Mitarbeiter die Ziele erreichen.“

Moderne Arbeits(zeit)modelle

Bereits seit über zehn Jahren betreibt Aareon aktives Change Management, um ihre Unternehmenskultur kontinuierlich weiterzuentwickeln. „Wir wollen agiles Arbeiten mithilfe der Digitalisierung im gesamten Unternehmen leben, daher binden wir unsere Mitarbeiter in den Transformationsprozess ein. Denn Digitalisierung funktioniert nur mit Menschen – und wir wollen Mitarbeiter, die begeisterungsfähig, hoch motiviert und vor allem mit Spaß bei der Arbeit sind. Wann Homeoffice oder wann Präsenz im Büro angebracht ist, soll so flexibel wie möglich gehandhabt werden“, erläutert Sylvia Clöer. Die neuen Freiheiten wollen gelernt sein: Die ständige Verfügbarkeit digitaler Instrumente für das mobile Arbeiten können Mitarbeiter dazu verleiten, mehr zu arbeiten und aus einem „always on“ nicht mehr herauszukommen. Hier sind die Führungskräfte gefordert, ihrer Fürsorgepflicht nachzukommen und den Mitarbeitern wie ein Coach unter die Arme zu greifen, wenn es darum geht, ein im Wortsinne gesundes Verhältnis zwischen Arbeit und Privatleben zu gestalten.

Führungskräften kommt somit eine neue Rolle zu. Sie üben weniger direkte Kontrolle aus, als das früher der Fall war. Sie moderieren den Austausch der Mitarbeiter untereinander und werden zum Coach ihrer Teams. Führung in einer flexiblen Arbeitswelt hat zum Ziel, dass alle Beteiligten durch entsprechende Trainings- und Begleitmaßnahmen ihre Rolle, Aufgaben und die neuen „Spielregeln“ kennen und im Umgang miteinander leben. „Starre Vorgaben wie ein fixer Homeoffice-Tag pro Woche oder das Abschalten der E-Mail-Server am Wochenende, um die Mitarbeiter gewissermaßen in ihrem Arbeitseifer vor sich selbst zu schützen, sind nicht unser Ziel“, erläutert Sylvia Clöer die Umsetzung dieses Ansatzes bei Aareon. Denn die Mitarbeiter sollen vielmehr in ihrer Eigenverantwortung gestärkt und für ein nachhaltig die eigene Arbeitskraft erhaltendes Selbsthandeln sensibilisiert werden. Idealerweise werden neue Arbeitswelten in Stufen entlang der bisherigen, erfolgreichen Arbeitsprozesse und Wertschöpfungsketten entwickelt. Das sorgt sowohl für Akzeptanz als auch für die gewünschte Leistungserbringung.

Vom IQ zum WeQ

Bei Aareon steht der Teamgedanke ganz oben. Sylvia Clöer betont: „Nicht mehr nur die individuelle Leistung, sondern die gemeinschaftliche Zielerreichung ist das, was zählt. Wir vollziehen damit den Wandel vom IQ zum WeQ – zur ‚Wir-Intelligenz‘. Das bedeutet, jeder Beteiligte bringt seine Ressourcen – Talent, Wissen, Erfahrungen – ein, um gemeinsam das beste Ergebnis zu erreichen.“ Sie führt weiter aus: „Wichtig ist es, den Mitarbeitern zu erklären, welchen Nutzen die flexiblen Arbeitsweisen für ihn und sein Unternehmen stiften.“ Die Führungskräfte bei Aareon werden daher mit einem Weiterbildungsangebot an die neuen Aufgaben herangeführt.

Win-win

Aus Sicht des Arbeitgebers ergeben sich spürbar positive Effekte bei der Umsetzung von Konzepten wie „work4future“. Sylvia Clöer beschreibt diese wie folgt: „Die Mitarbeiter sind aufgrund größerer Freiheiten motivierter und engagierter, erbringen höhere Leistungen und können familiäre Pflichten besser mit den beruflichen Anforderungen vereinbaren. Und in Zeiten eines intensiven Wettbewerbs um Fach- und Führungskräfte wird das Unternehmen als Arbeitgeber zum einen attraktiver und kann zum anderen seine Mitarbeiter besser an das Unternehmen binden.“

Aareon entwickelt ihre Unternehmenskultur stetig weiter. Wandel und Veränderungen werden darin verankert, um eine nachhaltige Performance und das Erreichen der unternehmensstrategischen Ziele zu sichern.

Stefanie Meik