

Erkenntnisse nach Corona

Meine werten Leser und Teilnehmer meiner Vorträge wissen schon längst, dass die [Digitalisierung](#) und der Wandel hin zu [New Work unaufhaltsam](#) sind. Vieles was vorausgesagt wurde, hat sich mittlerweile bestätigt. Die letzten Wochen zeigten uns, wie ernst die Lage ist und wie manches das bisher unmöglich schien, plötzlich zu bewerkstelligen war. Ein kurzes Resümee.

Meetings und Synchro Calls funktionieren digital besser

“Boah, des funktioniert extrem guat” waren sich alle Teams die ich in den letzten Monaten begleiten durfte einig. Obwohl wir nicht mehr wie gewohnt örtlich zusammen kamen, meisterten die einzelnen Team-Mitglieder ihre Aufgaben und stellten fest, dass regelmäßige Ereignisse wie Daily Standups, Refinements bzw. Groomings oder Synchro Calls digital besser funktionieren als die persönlichen vor-Ort-Treffen. Das sind die Gründe dafür:

- alle sind plötzlich pünktlich (sogar jene, die immer erst 5 min später mit ihrem Kaffee den Raum betraten)
- alles ist besser vorbereitet oder wird anders (strukturierter) moderiert
- alle konzentrieren sich auf 1 Inhalt (jeder hat sein eigenes Gerät, 1 Bildschirm wird geteilt)
- man kommt schneller auf den Punkt
- mehr Menschlichkeit und Sympathie (immer wieder sind Hintergrundgeräusche aus verschiedenen Haushalten zu hören)

Remote Work is valuable Work

[Home Office – eigentlich Remote Work](#) – wird nun mehr geschätzt denn je. Auch oder vor allem weil die Qualität passt.

Zurückgezogen, alleine arbeiten heißt meistens konzentriertes Arbeiten ohne Ablenkungen. Nebenbei entfällt die Transfer-Zeit zum Arbeitsplatz. Außerdem ermöglicht es eine einmalige Kombinationen aus Arbeit und Freizeit (“Bin grad im Garten” hörte ich bei Gesprächspartnern oft). [Digitales Führen ist notwendig](#), wenn auch anstrengender und herausfordernder. Und plötzlich ist vieles gar nicht mehr so unmöglich wie behauptet. Unflexible Führungskräfte sagen jetzt halt “Ich will es (aber) nicht”.

Digitaler Arbeitsstil

Unser Arbeitsstil hat sich geändert. Daten aus dem Office sind digital vorhanden. Wir arbeiten gemeinsam, sind aber nicht mehr an einem Ort gebunden. Kollaboratives Arbeiten sowie persönlicher Austausch geht auch anders – und gewinnen deshalb wieder mehr an Stellenwert. Damit entsteht auch eine Sehnsucht nach gemeinsamen Arbeiten an einem Tisch. Diese vor der Krise nicht ganz so wahrgenommenen Werte sowie deren Qualität lernen Menschen jetzt wieder zu schätzen. 2 einfache Thesen habe ich erarbeitet:

- Führung durch Präsenz = Führung bei Controlling => beides funktioniert nicht mehr!
- virtuelle Teams + digitales Arbeiten => fordern neue Führungsstile

Digitaler Führungsstil

Diese neue Team-Orientiertheit sowie eine neue wahrgenommene Selbststeuerung führt auch zu einer Veränderung in der Mitarbeiter-Führung. Die Unternehmenskultur als “Klebstoff einer Organisation” bekommt den verdienten Stellenwert. Denn welche Werte werden tatsächlich gelebt? Eine Hochglanz-Image-Broschüre hilft hierbei jedenfalls nicht mehr. Die Unternehmenskultur wird zur täglichen Prüfung.

Bald wird es keine Pyramiden-artigen Strukturen mehr geben. Ein neuer Führungsstil, ein neuer Arbeitsstil ist spürbar und schreit nach einfachen Strukturen. Der Wunsch nach Freiheit, Verantwortung und sinnerfülltem, freudvollem Arbeiten wird immer lauter. 2 einfache Formeln habe ich dafür:

- Wunsch nach Freiheit + Verantwortung => müssen unbedingt in Balance stehen!
- New Work = Wunsch nach sinnerfülltem + lustvollem Arbeiten (Spaß/Freude als Teil der Work-Life-Balance)

Mehr Selbstständigkeit für alle

Politik möchte gerne "Sorgen abnehmen". Durch diese (meiner Meinung nach falschen) Politik haben die Menschen in den letzten Jahrzehnten die Eigenständigkeit verlernt: Bist du krank oder arbeitslos? Dafür gibt es den Staat! Bereits in den 50er wurde von einem "überbordendem Wohlfahrts- und Sozialstaat" gesprochen! Dagegen getan wurde allerdings nichts – im Gegenteil: diese verweichlichte Politik führte dazu, dass die Menschen ihre Eigenverantwortung verloren haben. Mittlerweile geht ein Großteil unserer Gesellschaft sehr schnell in die Opfer-Rolle. Pseudo-Argumente wie "Ich habe ja Anspruch, dass jemand auf mich schaut, für mich sorgt, für mich macht, für mich tut – in jeder Weise – ich bin einfach nur da!" sorgen für stillschweigendes Kopfschütteln.

Doch es gibt Hoffnung: In Wahrheit wollen die meisten von uns Selbstständigkeit und Eigenständigkeit. Wir haben das durch unsere Urahnen im Blut – wir haben es nur verlernt, den Blick darauf zu richten.

Sinn statt Symbole

Fragte man früher jemanden, wie er Karriere machen möchte, fing das meistens so an: Zuerst möchte ich Teamleiter werden, dann Abteilungsleiter und dann Gruppenleiter (oder umgekehrt).

Danach strebe ich Bereichsleiter und zu guter Letzt den Geschäftsführer oder zumindest den Vorstand an. Noch immer denken nicht wenige so und reden dabei von ihrer "Karriereleiter". Doch die Leiter lehnt oft an der falschen Wand!

Bist du das, was du bist weil du es bist oder weil du eine Position oder Rolle hast? Was ist dein Job, was ist deine Position? Bei einigen dreht sich noch immer alles um bloße Symbole: Wie viele Fensterachsen hat einer im Büro? Wie dick / groß ist der Sessel? Welches Auto fährt man? Das alles machte in früheren Zeiten Menschen aus.

Doch die jungen Generationen denken heute ganz anders: Symbole sind nicht mehr so wichtig. Viel mehr kommt es heute darauf an, wer du wirklich bist!

- Karriere früher: Karriereleiter à la MA -> TL -> AL -> GL -> BL -> Vorstand oder GF
- Karriere heute: Sinnerfülltest Arbeiten à la Was kann ich wirklich gut? Was verantworte ich? Was leiste ich? Was bewirke ich mit meinem Tun?

Der Arbeitsplatz der Zukunft ...

Früher war der Arbeitsplatz ein Bürotisch in einem Büro. Heute sind die meisten Tätigkeiten von überall aus möglich.

- früher: Arbeitsplatz = 1 Sitzplatz für 1 Person [1:1]
- heute: Tätigkeiten = n Sitzplätze für n Personen [n:n]

Heute ist das Büro mehr als bloßer Arbeitsplatz. Arbeiten kann man heutzutage fast von überall, weil Arbeit virtuell erfolgt. Es ist ein Ort des Zusammentreffens, der Kommunikation, der Begegnung. Also all die Dinge, die ich Zuhause nicht habe oder nicht tun kann, zB Boards oder Pinwände benutzen, an Workshops teilnehmen, die neuesten digitalen Systeme verwenden. Diese Sehnsucht nach Kommunikation, nach gemeinsamen Workshops, nach

gemeinsamen Arbeiten an neuen Projekten wächst täglich.

- Büro = Ort der Zusammentreffens / Begegnungen mit Menschen
- Büro = Ort der Dinge, die man Zuhause nicht hat (Boards, Workshops, Pinwände, digitale Systeme)
- Büro = Menschen + coole Dinge => Unternehmenskultur

Das Büro der Zukunft ...

Wenn man bedenkt, dass die Kosten für Miete / Betrieb / Energie / Reinigung nach den Personalkosten der 2. größte Kostenfaktor in einem Unternehmen darstellen und man Zuhause mehr Fokus, Freiheit, Freizeit, Konzentriertheit genießt, leistet Remote Work auch in Zukunft einen wesentlichen Beitrag zu unserer Arbeitswelt.

Doch warum dann noch in die "Arbeit gehen"? Warum überhaupt noch ein Büro? Die Antwort ist: wegen der Unternehmens- und Arbeitskultur ... und um nicht zu vereinsamen ;). Die Mitarbeiter kommen nicht mehr wegen der Arbeit zur Arbeit, sondern wegen der Arbeitskultur. Und die Kultur ist das, was uns Menschen und unser Zusammenleben ausmacht und wie wir es machen.

In einem meiner Vorträge sagte ich "Das Büro der Zukunft ist virtuell". Weil Menschen von überall digital an einem Projekt arbeiten. Doch gleichzeitig ist das Büro der Zukunft auch ein Ort der (physischen) Begegnungen. Folgende Schlussformel habe ich dafür:

- **Büro der Zukunft = jener Ort, wo Menschen zusammen kommen wollen, obwohl sie ihre Arbeit von überall aus machen dürfen**