
Thema: Schöne neue (Arbeits-)Welt? – Disruption, VUCA und New Work - Katrin Beuthner

ZEIT: 12.00-13.00 Uhr

RAUM: United Planet Raum Play 4

Inhalt:

- Katrin ist Geschäftsführerin bei United Planet <https://www.intrexx.com/de/unitedplanet> Für sie persönlich und beruflich.
- Die Digitalisierung ist die Grundlage für die drei neuen Phänomene Disruption, VUCA und New Work.

Drei Buzzwords

- Disruption: "Unterbrechungen", "Umbrechen" oder "Zerstören eines Marktes, Produktes oder Services". Beispiele: Pferdekutsche --> Automobil; Hotel --> AirBnB; Taxi --> Uber; CD/DVD --> Streaming
- VUCA: "Volatility, uncertainty, complexity and ambiguity". Der Begriff ist in den 1990er Jahren im amerikanischen Militär entstanden, obwohl das Thema schon etwas älter ist.
- New Work: Dieser Begriff wurde sehr kontrovers diskutiert. Die Pole sind positive Aspekte wie mehr Selbstständigkeit oder Flexibilität vs. kontrollierte "Vertrauensarbeitszeit".

Thesen:

- Wir sind im Zeitalter der Jongleure angekommen, in dem man das Ziel nicht bei der Vielzahl der Wege verloren geht.
- Die Komplexität macht die Phänomene sehr vielschichtig.
- Einige wollen nicht mit dem Spirit arbeiten (Partizipation, flache Hierarchien, Home-Office, Work-Life-Blending)
- Es entstehen neue Probleme: Ungerechtigkeiten, Kreise, Verteilungsfragen, unterschiedliche Belastungen
- In den Generationen Y und Z ist die Frage der Work-Life-Balance sehr wichtig, Spaß und gute Arbeitsatmosphäre werden auch stark gewünscht. Heute ist es nicht mehr "in", ein Burn-out zu bekommen - das Thema Gesundheit ist relevant.
- Diejenigen, die Teams zusammenstellen, müssen ein gutes Gefühl dafür haben, wer Sachbearbeiter bleiben möchte oder wer im Sinne von New Work arbeiten möchte.
- Nur wenige wollen mitgestalten oder sich einbringen - man muss alle Persönlichkeiten berücksichtigen, was bei
- Viele Unternehmer_innen wollen Sinn stiften, damit sich die Arbeitnehmer_innen mehr aufopfern
- "Der Fisch stinkt vom Kopf": Entweder gibt es die Idee, dass Führungskräfte brauchen "Superkräfte", die alles können und wissen müssen. Das andere Extrem ist, dass Chefs weg müssen. Für Katrin braucht es eine neue Art der Führung VUCA (Vision, Understanding (verstehen und verstehbar machen), Clarity, Agility). Auf der einen Seite braucht es dafür Ergebnisorientierte Führung (klar strukturieren) und auf der anderen Seite Empowernde Führung (Freiräume lassen).

- Das Thema Feedback ist sehr zentral bei diesen Umbrüchen. Wie wird Feedback formuliert? Wie zeitnah schafft man es, Feedback zu geben?

Chancen:

- Flexible Arbeitszeitmodelle
- Bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf
- Selbstverwirklichung
- Hierarchien werden abgebaut, mehr Partizipation
- Mitarbeiter- und Kundenzufriedenheit (?)

Nachteile/Risiken:

- Flexible Arbeitszeitmodelle
- Koordination
- Regeln für HomeOffice
- Ablehnung durch "Sachbearbeiter"
- Mehr Wettbewerber
- Halbwertszeit für Wissen, Kompetenzen
- Sehr hohe Dynamik
- Keine Standardrezepte
- Aktionismus oder Schockstarre

Offene Fragen:

- Wie bleibt der Deal fair für alle Beteiligten?
- Wie sehen neue Führungskräfte aus?