



Unternehmenskultur mit Web 2.0

Unternehmenskultur mit Web 2.0	1
Berufswelt 2.0 setzt Mitarbeitern zu.....	2
Stellen Sie sich vor,	2
Alle elf Minuten.....	2
Die permanente Erreichbarkeit	3
Die Technologie haben wir.....	3
Die Unternehmenskultur.....	3
Was es gilt zu tun.....	3



Berufswelt 2.0 setzt Mitarbeitern zu

Viele Mitarbeiter sind den veränderten Rahmenbedingungen eines modernen Umfelds nicht gewachsen oder stellen sich schwer um.

Die rasanten Veränderungen in der Arbeitswelt - getrieben vor allem von der Informationstechnologie - und das Verschwimmen von Berufs- und Privatleben machen eine völlig neue **Unternehmenskultur** notwendig.

Nichts spricht gegen den Einsatz von

- Facebook
- E-Mail
- Xing
- Smartphone
- Arbeiten in the cloud

aber nicht alles auf einmal.

Stellen Sie sich vor,

Sie fahren von Wien an die Adria, um einen gemütlichen Strandurlaub zu verbringen. Sie haben eine Woche Urlaub. Auf dem Weg dorthin fahren Sie durch die Steiermark, wo Sie radeln können, durch Kärnten, wo Sie paragliten und Bergwandern können, und durch Oberitalien, wo Sie shoppen können.

Werden Sie bei einer Woche Urlaub, den Sie am Meer verbringen wollen, all diese Sachen unterwegs erledigen? Ich glaube nicht. Warum dann im täglichen Berufsleben?

Alle elf Minuten

werden wir durch eintrudelnde E-Mails, Telefonate oder Kollegen unterbrochen. Danach machen aber 40 Prozent der Mitarbeiter etwas Anderes als zuvor, wodurch massive Produktivitätsverluste auftreten. Die **Always on - Mentalität** nimmt zu und die Krankheitstage wegen Burn-out haben sich in den vergangenen zehn Jahren verdoppelt.

Dieser Trend scheint nicht abzunehmen. Irgendwas läuft da falsch. Wir sind produktiver geworden, aber in vielen Bereichen auf **Kosten der Menschen**. Die Arbeit verfolgt uns in die Freizeit. Erholungsphasen werden durchlöchert oder sind gar nicht mehr vorhanden. Die Autonomie im Büro geht zurück, weil technische Systeme den Arbeitsablauf bestimmen und **Wissens- zu Fließbandarbeitern** werden. Die totale Kontrolle ist - **zum Beispiel im Call Center** - Realität, wenn auf die Sekunde ausgewertet werden kann, wer wie viele Gespräche wie lange geführt hat.

Um die Zufriedenheit der Mitarbeiter zu erhöhen, müsste man ihnen mehr Autonomie zugestehen, also wann mache ich was und wie?

Außerdem geht es um Kompetenzerweiterung durch eine Zusammenarbeit über die Abteilungsgrenzen hinaus. Dadurch könnte ein gewisser Expertenstatus erworben werden. Drittens müssten die Arbeitnehmer das Gefühl haben, etwas zu tun, das Sinn macht, dann würden neue Technologien am Arbeitsplatz sowohl die Produktivität als auch die Arbeitszufriedenheit erhöhen.

Betriebe und Führungskräfte müssten sich dazu schleunigst etwas überlegen.

Die Geister die ich rief, werde ich nun nicht mehr los. Schon Goethe wusste 1797, dass man nicht mit Dingen spielen sollte, die man nur scheinbar im Griff hat.

Welcher Chef hat früher am Wochenende am Festnetztelefon angerufen und ist davon ausgegangen, dass sofort abgehoben oder zumindest zurückgerufen wird?



Die permanente Erreichbarkeit

kann auch gesundheitliche Probleme mit sich bringen. Oft wissen nicht einmal Arbeitnehmer, wann sie eigentlich Freizeit haben. Außerdem passt die finanzielle Gegenleistung zumeist nicht dazu. Die technologische Entwicklung bietet aber durchaus auch Vorteile, zum Beispiel wenn sie die Vereinbarkeit von Beruf und Familie, die Effizienz und damit die Zufriedenheit im Job verbessert.

Die Unternehmen haben ein Interesse daran, dass die Mitarbeiter nicht ausbrennen. Die Gefahr wird aber immer größer. Das müsste sowohl Arbeitgeber als auch Arbeitnehmer erkennen und gemeinsam Richtlinien erarbeiten, um Klarheit und Transparenz über Erwartungen und Verantwortlichkeiten zu schaffen. Wenn neue Werkzeuge eingeführt werden, müssen auch alte wegfallen. Sonst findet eine **Überforderung** statt.

Die Technologie haben wir.

Aber der Umgang damit ist die **Herausforderung**. Wie lauten die Spielregeln für die Nutzung, wie funktioniert das?

Schließlich haben sich die Ansprüche und die Erwartungshaltung an die Mitarbeiter und an das Büro aufgrund von verschwimmenden Grenzen zwischen Berufs- und Privatleben geändert.

Video- bzw. Telefonkonferenzen, gemeinsames Arbeiten an einem Dokument, auf das von überall zugegriffen werden kann, und ein anderer Managementstil werden auf uns zukommen.

Außerdem müssen neue Arbeitnehmer-Rechte in Einklang mit der wirtschaftlichen Realität gebracht werden, dürfen den Mitarbeitern aber keine Nachteile einbringen.

Die Unternehmenskultur

Die große Herausforderung auf dem Weg in Richtung Enterprise 2.0 liegt nicht auf einer technischen Ebene, sondern primär auf der **Ebene der Unternehmenskultur**.

Man muss den Mitarbeitern Vertrauen und Wertschätzung entgegenbringen. Ziel sei, Know-how zu verknüpfen. Früher hat man versucht, Wissen aus Personen mittels Software und Datenbanken zu extrahieren. **Das ist grandios gescheitert.**

Der Einsatz neuer Kommunikationstechnologien ermöglicht es, auch Mitarbeiter in virtuelle Teams einzubinden, die nicht am selben Ort agieren.

Wichtig ist für Mitarbeiter wie auch Führungskräfte, den Überblick und die Balance zu wahren, damit chaotische Zustände vermieden werden.

Was es gilt zu tun

Nicht der planlose Einsatz von Smartphone, Facebook, SMS, E-Mail und Erreichbarkeit überall.

Man muss herausfinden, welcher der Unternehmensweg ist, und die Werkzeuge zur Erreichung der Ziele über diesen Weg für die Mitarbeiter so optimal wie möglich einsetzen.