

Abstract

Titel: Handlungsempfehlungen und Lessons Learned für die künftige Gestaltung der mobilen Arbeitswelt für Führungskräfte

Kurzzusammenfassung:

Diese Arbeit analysiert den Reifegrad eines ausgewählten Nutzersegments von Führungskräften in Bezug auf den Fortschritt im Digitalisierungsthema «Neue Arbeitswelt». Die daraus gewonnenen Erkenntnisse, mit Berücksichtigung der aktuellen Entwicklungen aus dem COVID-19 Lockdown, münden in konkrete Handlungsempfehlungen. Damit wird das Ziel verfolgt, die entsprechende Nutzergruppierung hinsichtlich der Entwicklung in eine neue Arbeitswelt zu unterstützen.

Verfasser/in: Marco Keel
Herausgeber/in: Prof. Dr. Sibylle Minder Hochreutener
Veröffentlichung (Jahr): 2020
Zitation: Marco Keel, 2020, EMBA
FHS St.Gallen – Hochschule für Angewandte
Wissenschaften: Masterarbeit
Schlagworte: Neue Arbeitswelt, New Work, Digitalisierung,
FlexWork Reifegrad

Ausgangslage

Die rasante Entwicklung in der Digitalisierung macht auch im Bereich des digitalen Arbeitsplatzes und der damit verbundener Arbeitsumgebung nicht halt. Mit neuen Arbeitsmodellen, flexiblen und mobilen Arbeitsweisen und agilen Projektvorgehensweisen verändert sich die Arbeitswelt mitunter sehr stark (Peter, 2019). Die Bewegung «New Work» oder «Neue Arbeitswelt» soll diesen Wandel in Unternehmen unterstützen, um am Arbeitsmarkt erfolgreicher und effizienter zu werden. Nicht zuletzt hat auch die Pandemie COVID-19 zur Befeuerung dieses Themas beigetragen und damit die Wichtigkeit des mobilen und flexiblen Arbeitens in Unternehmen verstärkt (Schmidt-Purmann, 2020).

Ziel

Ziel der Arbeit ist es, Handlungsempfehlungen und Lessons Learned für die optimale Gestaltung der künftigen mobilen Arbeitswelt für Führungskräfte bei einer spezifischen Nutzergruppe, aus einer Reifegradeinschätzung und Gaps aus einem Theorie-Praxis-Vergleich abzuleiten. Dabei werden mitunter Auswirkungen und Veränderungen in den Dimensionen People, Place und Technology erforscht und daraus entsprechende Erkenntnisse gewonnen. Als Ergebnis werden Handlungsempfehlungen für eine fortführende Entwicklung der «Neuen Arbeitswelt» ausgesprochen.

Vorgehen

Basierend auf einer quantitativen Umfrage und der Verwendung des erprobten FlexWork-Phasenmodell (Weichbrodt et al., 2016) wird der Reifegrad im Kontext des mobilen und flexiblen Arbeitens für die spezifische Nutzergruppe ermittelt. Die Resultate werden entsprechenden Studien und neusten Erkenntnissen aus dem COVID-19 Digitalisierungs-Push gegenübergestellt, interpretiert und einem Theorie-Praxis-Vergleich unterzogen (Weichbrodt & Schulze, 2020).

Erkenntnisse

Die Erkenntnisse zeigen vor allem Handlungsbedarf in den Dimensionen People und Place. Insbesondere in der Dimension People sind Handlungsfelder im Bereich Arbeitsmodell und Organisationsstrukturen auszumachen. Die Dimension Technology erzielt in der untersuchten Nutzergruppe einen hohen Reifegrad.

Mit dem zunehmenden Fortschritt des mobilen und flexiblen Arbeitens sind kulturelle Veränderungen in den Bereichen soziales Arbeitsumfeld, Normen und Werte sowie in der Führungskommunikation zu erwarten. Als die grössten Auswirkungen auf das zukünftige Arbeitsmodell werden Prozesse und Abläufe, Kommunikationswege, Struktur und Organisation sowie Führungsleitlinien erwartet.

Die ermittelten Handlungsempfehlen für Führungskräfte schlagen wie folgt auf:

- Strategische Verankerung als Projekt zur Weiterentwicklung der Neuen Arbeitswelt
- Führungskräfte als Vorbild zur aktiven Begleitung von New-Work Vorhaben
- Führungs- und Kompetenzentwicklung im Hinblick neuer Arbeitsmodelle
- Schaffen von Rahmenbedingungen und Guidelines für die optimale Gestaltung einer flexiblen und mobilen Arbeitswelt
- Optimaler Tooleinsatz zur effizienten Zusammenarbeit in einer mobilen Arbeitswelt

Literaturquellen

Peter, M. K. (Hg.). (2019). *Arbeitswelt 4.0: Als KMU die Arbeitswelt der Zukunft erfolgreich gestalten : Forschungsergebnisse und Praxisleitfaden* (1. Auflage 2019/2020). Fachhochschule Nordwestschweiz. Hochschule für Wirtschaft.

Schmidt-Purmann, D. (24. Juni 2020). *Kurzumfrage: Der Einfluss der Corona-Krise auf die Arbeitswelt 4.0.*

Weichbrodt, J., Berset, M. & Schläppi, M. (2016). *FlexWork Survey 2016.*
<https://doi.org/10.26041/FHNW-940>

Weichbrodt, J. & Schulze, H. (2020). Gestaltung mobil-flexibler Arbeit. In M. Zölch, M. Oertig & V. Calabrò (Hg.), *Flexible Workforce - Fit für die Herausforderungen der modernen Arbeitswelt? Strategien, Modelle, Best Practice* (2. Aufl., S. 157–182). Haupt Verlag.