

TRENDREPORT

N e w O f f i c e R o u t i n e s



Raus aus der Büroroutine

Zahlen und Fakten zum mobilen Arbeiten

Eine neue Arbeitswelt

Spannende Köpfe & Geschichten – Teresa Bücker, Magdalena Rogl, Dr. Holger Schmidt u.a. berichten

Vom Mut zu mehr Offenheit

Fünf Thesen zur Arbeitswelt in der Open Economy

SAMSUNG

VORWORT:

MARTIN BÖKER, DIRECTOR B2B SAMSUNG

Liebe Leserinnen, liebe Leser!

Derzeit befinden wir uns an der Schwelle zu einem neuen digitalen Zeitalter. Gestützt von modernen Technologien, ist diese Ära gekennzeichnet durch neue Vorstellungen von Flexibilität, Individualität und Mobilität. Gleichzeitig definiert die fortschreitende Vernetzung von Menschen und Dingen überall auf der Welt starre räumliche und zeitliche Konzepte ganz neu. So tragen speziell mobile Anwendungen entscheidend dazu bei, dass sich nicht nur Freizeit und Privatleben, sondern auch die Arbeitswelt radikal verändert.

Dieser Wandel bringt weitreichende Konsequenzen für bestehende Arbeitsroutinen mit sich. Neben neuen Chancen und Möglichkeiten, die beispielsweise Homeoffice-Konzepte bieten, sehen sich Unternehmen und ihre Mitarbeiter auch mit bislang unbekannten Herausforderungen konfrontiert. Hierzu zählen auf gesellschaftspolitischer Ebene der demografische Wandel oder aber auch der häufig diskutierte „Digital Divide“, also soziale Unterschiede hinsichtlich

des Zugangs und der Nutzung digitaler Technologien.

Experten sind sich weitestgehend darin einig, dass Kosteneffizienz und Produktivitätsdruck auf dem globalen Arbeitsmarkt weiter steigen und somit massive Auswirkungen auf den individuellen Arbeitsalltag zur Folge haben werden. Gleichzeitig treten in Zeiten, in denen immer wieder von raffinierten Cyberattacken die Rede ist, die in einer vernetzten Welt weitreichende Konsequenzen mit sich bringen, auch Fragen um Sicherheitsbelange und notwendiger Lösungen in den Mittelpunkt, die unsere mobile Zusammenarbeit überhaupt erst ermöglichen.

All dies führt dazu, dass smart vernetzte und sichere Arbeitsumfelder das Herzstück der Arbeitswelt von morgen sein werden. Neben innovativen Lösungen, die den Anforderungen der digitalen Zukunft gerecht werden sollen, wird dabei der Mensch mehr denn je zum zentralen Dreh- und Angelpunkt. In einer von künstlicher Intelligenz maßgeblich

geprägten Welt spielen originär menschliche Eigenschaften wie Kreativität und Intuition eine immer bedeutsamere Rolle. Für Unternehmen wird das Verständnis für das Zusammenspiel der menschlichen und digitalen Welten zum Erfolgsfaktor.

Der Mensch soll auch in diesem Trendreport in den Mittelpunkt gerückt werden. Wir haben uns mit interessanten Köpfen unterhalten, die den mobilen Arbeitsalltag bereits heute auf besondere Art und Weise erleben. Es kommen Stimmen zu Wort, die zur mobilen Arbeitswelt Spannendes zu berichten haben und dem Leser neue Perspektiven aufzeigen. Untermuert mit den Ergebnissen aktueller Studien soll all dies Neugier wecken und Menschen dazu inspirieren, von den vielfältigen Möglichkeiten moderner Arbeitskonzepte Gebrauch zu machen – und so den Arbeitsplatz der Zukunft aktiv mitzugestalten.

Viel Spaß beim Lesen und wertvolle Einblicke wünscht Ihnen



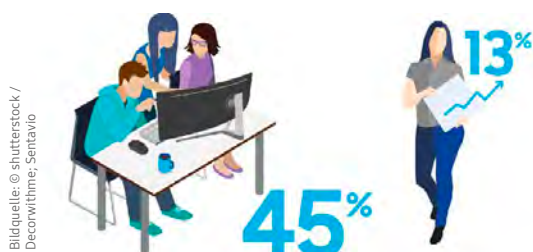
Director B2B
Samsung Electronics GmbH

INHALTSVERZEICHNIS

#NewOfficeRoutines

- 04 Digitalisierung macht Arbeit mobil**
Dr. Holger Schmidt, Netzökonom, beschreibt wie der digitale Wandel in die Arbeitswelt eingreift

- 06 Raus aus der Büroroutine**
Zahlen und Fakten zum mobilen Arbeiten



Bildquelle: © shutterstock / Decorwithme; Sentavio

Einblicke

- 09 Eine neue Arbeitswelt**
Spannende Köpfe und Geschichten
- 11 #NewOfficeRoutines**
Neue Büro Routinen abseits des klassischen 9-to-5-Jobs

- 13 Mobiles Arbeiten – Aus dem Alltag einer Bloggerin**
Vreni Frost und Sonja Köllinger von Tech and the City berichten über die Herausforderungen des Bloggeralltags

- 17 Vereinbarkeit von Familie und Beruf**
Interview mit Magdalena Rogl von Microsoft über die fließenden Grenzen von Privatleben und Beruf

- 20 Aktuelle Diskussion rund um das Homeoffice**
Interview mit Simone Janson von Berufebilder zum grundsätzlichen Überdenken bestehender Praxen in der Arbeitswelt



Bildquelle: © istock / eclipse_images

- 23 Einblicke in die Entscheidung für die Selbständigkeit**
Interview mit Dr. Holger Schmidt, Netzökonom, über den Wechsel hin zu einem mobilen Arbeitskonzept

- 26 Remote-Arbeiten auf Zeit: Das etwas andere Sabbatical**
Melanie Petersen von t3n hat einen Monat lang aus Barcelona gearbeitet und schildert ihre Erfahrungen

- 28 Die Architektur mobiler Arbeitskonzepte**
Interview mit Rudolf Pütz, Geschäftsführer Vitra Deutschland, über das Zusammenspiel von Digitalisierung und Design

- 30 Wandel durch „New Work“**
Interview mit Teresa Bucker von Edition F über mehr Menschlichkeit durch mobile Arbeitskonzepte

- 33 #FutureofWork**
Wünsche zur Arbeitswelt von morgen

Ausblicke

- 36 Arbeiten in der digitalen Welt**
Dr. Holger Schmidt, Netzökonom, gibt einen Ausblick wie sich die Arbeitswelt bis zum Jahr 2030 verändern wird



Bildquelle: © istock / eorgjevic

- 38 Vom Mut zu mehr Offenheit**
Martin Böker von Samsung stellt 5 Thesen zur Arbeitswelt von morgen vor

- 40 Impressum**

DIGITALISIERUNG MACHT ARBEIT MOBIL

Die Erfindung der Dampfmaschine hat die Menschen zum Arbeiten in die Fabriken getrieben. Nach zwei Jahrhunderten können sie dank der Digitalisierung wieder hinaus – ins Homeoffice, ins Café, an den Baggersee oder wo auch immer sie ihrer Arbeit nachgehen wollen.

Von Dr. Holger Schmidt, Netzökonom

Gearbeitet wird scheinbar überall, nur nicht mehr im Büro, lautet eine von 25 Thesen der Universität St. Gallen zur Zukunft der Arbeit¹. Das Büro diene vorwiegend dem Netzwerken und der Interaktion mit den Kollegen.

Ganz so weit ist es noch nicht. Aber die Digitalisierung schafft weit mehr als nur die technische Möglichkeit, mit dem Notebook oder Tablet von jedem beliebigen Ort der Welt aus zu arbeiten. Der digitale Wandel greift viel tiefer in die Arbeitswelt ein:

Digitalisierung schafft auch viele Jobs in der „Gig Economy“, die zwar eher am unteren Ende der Bildungsskala angesiedelt sind, aber ebenfalls nicht mehr an einen Ort gebunden sind. Amazons Mechanical Turk ist ein Beispiel für die Schaffung dieser eher einfachen Computerjobs, mit denen sich viele Menschen am heimischen Computer ein Zusatzeinkommen verschaffen.

Die Digitalisierung hat Entwicklungstempo und Fehlertoleranz in vielen Unternehmen spürbar erhöht, verbunden mit einem steigenden Bedarf an Spezialisten für die Dauer eines Projektes, dessen mögliches Scheitern einkalkuliert ist. Unternehmen greifen für diese Leistungen immer weniger auf ihre eigenen Arbeitskräfte zurück, sondern stellen die hochqualifizierten Fachkräfte „on demand“ ein. Diese Spezialisten, die für Festanstellungen erstens so schnell nicht zu bekommen und zweitens bei einem Scheitern des Projektes nicht so schnell wieder loszuwerden sind, arbeiten dann oft als mobile virtuelle Teams über die ganze Welt verstreut. Arbeit erlangt damit erstmals die gleiche Mobilität wie Kapital.

Mit der Digitalisierung verbunden ist auch das Aufkommen neuer Jobs. Der digitale Job-Monitor², eine Analyse aller in Deutschland ausgeschriebenen offenen Stellen, zeigt das größte Wachstum bei den Spezialisten für künstliche Intelligenz (KI), gefolgt von Fachleuten für 3D-Druck, digitale Finanzdienste, Virtual Reality und Robotics. Die Dunkelziffer der kaum zu besetzenden und daher aus gar nicht mehr ausgeschriebenen Positionen in diesen Wachstumsfeldern wird ebenfalls hoch sein. Allein 5000 KI-Experten fehlen in Deutschland, schätzt Wolfgang Wahlster, Chef der Deutschen Forschungszentrums für Künstliche Intelligenz in Saarbrücken. Die Verhandlungsposition dieser begehrten Spezialisten ist bei potenziellen Arbeitgebern entsprechend hoch; sie können sich faktisch aussuchen, wann und wo sie für wen arbeiten wollen.

Digitalisierung in Form der Automatisierung ersetzt viele Routinejobs in Büros und Fabriken, schafft aber gleichzeitig neue wissensbasierte Dienstleistungsberufe, die keine physische Präsenz mehr erfordern. Diese Verschiebung aus der Mitte hin zum oberen Bildungsniveau am Arbeitsmarkt ist in allen Industrieländern schon gut zu beobachten. Die Industrie 4.0 Initiativen beschleunigen diesen Trend.

Zu Ende gedacht stellt die Digitalisierung sogar die generelle Existenzberechtigung von Unternehmen in Frage. Die geht auf den britischen Nobelpreisträger Ronald Coase zurück, der in seinem berühmten Aufsatz „Nature of the Firm“ schon vor 100 Jahren mit Hilfe der Transaktionskosten erklärte, warum Unternehmen überhaupt Menschen einstellen, statt sie täglich neu für die zu erledigenden Arbeiten anzuheuern. Diese Transaktionskosten entstehen, weil Unternehmen die Mitarbeiter mit der passenden Qualifikation suchen und mit ihnen einen Kontrakt verhandeln müssen. Das Prozedere ist aufwendig und teuer, weshalb viele Unternehmen die mühsam gefundenen Kräfte dann mit Verträgen an sich binden. In der digitalen Welt sinken diese Transaktionskosten drastisch, weil Job-Plattformen wie Up Work oder CoMatch in Deutschland erstmals Transparenz in die Qualifikationen der Menschen auf dem Arbeitsmarkt bringen. Das senkt die Transaktionskosten und damit auch Notwendigkeit, die Menschen auf Dauer einzustellen. Was für die Hochqualifizierten die Möglichkeit schafft, schnell gute Jobs zu bekommen und den Geringqualifizierten oft überhaupt die Möglichkeit eröffnet, in den Arbeitsmarkt (wieder) einzusteigen.



Die strukturellen Änderungen in der digitalen Arbeitswelt verschieben die Kräfteverhältnisse zugunsten hochqualifizierter Arbeitnehmer. Sie diktieren heute die Bedingungen, zu denen sie arbeiten wollen. Dazu gehören nicht nur die hippen Bürolandschaften, die Unternehmen überall auf der Welt gerade bauen. Sondern eben auch die freie Wahl des Arbeitsortes, oft im Homeoffice, in dem immer mehr Arbeitskräfte die Chance auf eine bessere Balance zwischen Beruf und Familie sehen – und das bei gleichzeitiger Erhöhung der Produktivität, wie eine aktuelle YouGov-Umfrage³ zeigt.

Parallel findet auch ein Sinneswandel in den Köpfen der Führungskräfte statt. Nur noch sechs Prozent treibt die Angst vor einem Kontrollverlust um, wenn ihre Mitarbeiter nicht mehr Tag für Tag an ihrem Büroarbeitsplatz sitzen, zeigt eine aktuelle YouGov-Umfrage unter 1039 Arbeitnehmern und 301 Führungskräften. Schlechte Erfahrungen mit dem Homeoffice, die für die damalige Yahoo-Chefin Marissa Mayer der Auslöser für den unpopulären Rückruf aller Angestellten in die Firmenzentrale bewogen hatte, bestätigten nur noch vier Prozent der befragten Führungskräfte.

Das Ergebnis des Strukturwandels ist eine deutlich erhöhte Homeoffice-Quote in Deutschland. 70 Prozent der Unternehmen bereiten sich auf „New Work“ mit Angeboten für Homeoffice vor. 61 Prozent investieren in mobile Technologien wie Laptops oder Tablets, die über sichere Leitungen an die IT im Unternehmen angeschlossen sind, zeigt eine Umfrage des Personalberaters Kienbaum⁴. Diese Hardwarekomponenten sind deutlich weiter entwickelt als weiche Komponenten wie flache Hierarchien oder der notwendige kulturelle Wandel, der für den Erfolg in der digitalen Transformation zwingend notwendig ist.

In diesem Trendreport werden wir die moderne Arbeitswelt ganz praktisch zeigen. Anhand von Menschen, die den Sprung aus der „9-to-5“ Welt gewagt und geschafft haben. Sie beschreiben in Interviews und Artikeln ihre Erfahrungen, die Vorteile, aber natürlich auch die Nachteile des mobilen Arbeitens ganz persönlich. Profitieren sie selbst, ihre Familien, oder am Ende gar ihr Arbeitgeber am stärksten, weil sie nun immer erreichbar und nicht mehr zwischen Beruf und Privatleben trennen? Der Autor dieser Zeilen hat dazu eine klare Meinung. Aber lesen Sie selbst.

„DIE STRUKTURELLEN
ÄNDERUNGEN IN
DER DIGITALEN
ARBEITSWELT
VERSCHIEBEN DIE
KRÄFTEVERHÄLTNISSE
ZUGUNSTEN
HOCHQUALIFIZIERTER
ARBEITNEHMER.“



1 Telekom Pressemitteilung: Maschinen werden künftig Kollegen sein: <http://bit.ly/2CTGV13>
 2 Handelsblatt: Digitaler Job Monitor – Experten für künstliche Intelligenz gesucht: <http://bit.ly/2Doeing>
 3 Samsung Pressemitteilung: Home Office – keine Angst vor Kontrollverlust: <http://bit.ly/2EAlaab>
 4 Personalberatung Kienbaum: New Work Pulse Check 2017: <http://bit.ly/2Drrzvh>

RAUS AUS DER BÜROROUTINE: ZAHLEN UND FAKTEN ZUM MOBILEN ARBEITEN

Noch immer gibt es viele Vorurteile beim Thema mobiles Arbeiten: Wer von Zuhause arbeitet, liegt auf der faulen Haut – so ein gängiges Klischee. Dennoch fordern immer mehr Stimmen aus Politik und Wirtschaft eine Anpassung der bestehenden Arbeitsroutinen an die global vernetzte und digitale Welt. Hierzu zählt das Überprüfen bestehender Arbeitsmodelle, ebenso wie das Hinterfragen gängiger Muster in den Arbeitsabläufen der Unternehmen. Ein Blick auf aktuelle Zahlen und Fakten zeigt, welche Vorteile und Herausforderungen der Wandel mit sich bringt.

Ein Pro für die Produktivität

So fand eine Studie, die vom Softwarehersteller TINYpulse¹ in Auftrag gegeben wurde, heraus, dass satte 91 Prozent der Arbeitnehmer im Homeoffice produktiver arbeiten können als im Büro. Die These, Heimarbeit würde produktiver machen, stützen auch Untersuchungen der Stanford University²: Demnach stieg die Leistung derjenigen Arbeitnehmer, die am heimischen Schreibtisch arbeiteten, um ganze 13 Prozent. Dennoch: Der Kontakt zu Kollegen bleibt nach wie vor wichtig: So stimmen fast 45 Prozent der Arbeitnehmer zu, dass es Aktivitäten gibt, welche die persönliche Interaktion zwischen den Kollegen erfordern (Samsung und YouGov)³.



91%

der Arbeitnehmer können im Homeoffice **produktiver** arbeiten als im Büro.



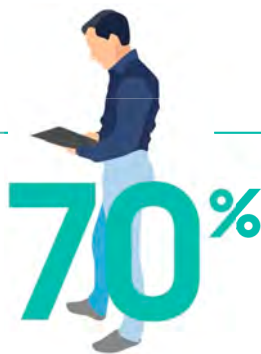
45%

bevorzugen bei einigen Aktivitäten den direkten **Kontakt zu Kollegen**.



13%

Leistungssteigerung bei Arbeit am heimischen Schreibtisch

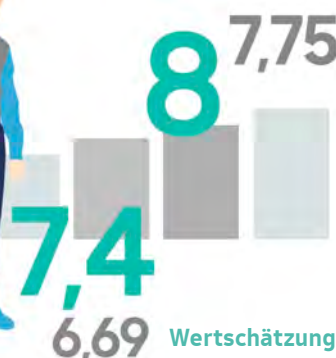


sehen einen besseren **Ausgleich** von Arbeit und Freizeit.



Glück & Zufriedenheit

bei der Arbeit mit Homeoffice: 8 von 10
nur Büro: 7,4 von 10



Wertschätzung

mit Homeoffice: 7,75 von 10
nur Büro: 6,69 von 10

Home, sweet Homeoffice

Den größten Vorteil in der Heimarbeit sehen 70 Prozent der Arbeitnehmer in einem besseren Ausgleich von Arbeit und Freizeit (Samsung und YouGov)³. Die Frage, wie glücklich sie bei der Arbeit seien, beantworteten diejenigen Befragten, die im Homeoffice arbeiten können, auf einer Skala von eins bis zehn im Schnitt mit über 8. Bei allen anderen Angestellten liegt der Wert bei nur 7,4. Hinzu kommt: Wer regelmäßig im Homeoffice arbeitet, fühlt sich mehr wertgeschätzt (7,75) als diejenigen, die stets ins Büro gehen (6,69). (TINYpulse)¹

-50%weniger Kündigungen
durch flexible
Arbeitsmöglichkeiten**Weniger Fluktuation – mehr Freizeit**

Die Möglichkeit, im Homeoffice zu arbeiten, hat sogar Auswirkungen auf die Kündigungsrate: So konnte belegt werden, dass sich die Fluktuationsrate um 50 Prozent reduzieren ließ, nachdem Unternehmen mobile Arbeitsmöglichkeiten geschaffen hatten (Stanford University)². Dies könnte auch darauf zurückzuführen sein, dass Mitarbeiter durch das Homeoffice im Schnitt 4,4 Stunden pro Woche sparen – insbesondere natürlich deshalb, weil der Arbeitsweg entfällt. (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend und Roland Berger)⁴.

+4,4 Std.Freizeitgewinn
durch Homeoffice**Flexibilität im Trend**

Eine Trendwende ist unverkennbar: Während 2003 gerade einmal 8 Prozent der deutschen Unternehmen digital gestützte flexible Arbeitsformen anboten (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend und Roland Berger)⁴, waren es 2016 mit 36 Prozent (Samsung und YouGov)³ bereits 5 Mal so viele. Auch bezüglich der häufig geäußerten Angst vor Kontrollverlust zeigen sich die von Samsung und YouGov befragten Führungskräfte gelassen: Für die große Mehrheit (85 Prozent) macht es das Homeoffice nicht schwieriger, die Arbeit der Mitarbeiter zu bewerten.

**2003 > 2016**5 Mal mehr
digital gestützte,
flexible Arbeits-
formen**8%**
2003**36%**
2016**85%**Homeoffice bedeutet
kein Kontrollverlust
oder fehlende
Bewertbarkeit**20%****Großbritannien**
20% Homeoffice-
Nutzung**28%****Skandinavien**
28% arbeiten
bereits im
Homeoffice**12%** **Deutschland**
12% arbeiten
von zu Hause**Neuland? Nicht im Norden.**

Im internationalen Vergleich besteht für Deutschland allerdings durchaus Entwicklungspotential. Denn die Anzahl der Angestellten, die tatsächlich zumindest hin und wieder von Zuhause aus arbeiten, liegt laut dem Deutschen Institut für Wirtschaftsforschung bei gerade einmal 12 Prozent. Besonders interessant ist der Vergleich mit Skandinavien: Dort arbeiten bereits 28 Prozent der Arbeitnehmer im Homeoffice, während es beispielsweise in Großbritannien 20 Prozent sind (Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung)⁵.



»» EIN BLICKE

n e w o f f i c e r o u t i n e s

EINE NEUE ARBEITSWELT: SPANNENDE KÖPFE UND GESCHICHTEN

Die neue Arbeitswelt ist ebenso vielfältig, wie die Menschen, die sie aktiv (er)leben. Um eine 360-Grad-Perspektive zu diesem Thema zu erlangen, kommen in diesem Report ganz unterschiedliche Stimmen zu Wort, die uns ihre individuellen Erfahrungen, Eindrücke und Perspektiven in persönlichen Interviews erklärt haben oder in Artikeln auf ihre ganz eigene Art und Weise aufzeigen.



Bildquelle: Magdalena Rogl

Magdalena Rogl // @LenaRogl

Von der Kinderpflegerin zur Head of Digital Channels bei Microsoft: Dank ihrer Leidenschaft für Menschen und Networking hat es die Patchwork-Mutter weit nach oben geschafft. Sie sieht in der digitalen Arbeitswelt neue Chancen für die Gleichberechtigung.

Dr. Holger Schmidt // @Netzoekonom

Mit seinem Blog Netzoekonom zählt Dr. Holger Schmidt zu den deutschen Meinungsbildnern in Sachen Digitalisierung. Oberstes Ziel des bloggenden Digital-Ökonomen, der obendrein als Keynotespeaker, Journalist, Buchautor und Unidozent tätig ist: Die Vermittlung von Wissen rund um unsere digitale Wirtschaft.



Bildquelle: Netzoekonom



Bildquelle: Berufebilder

Simone Janson // @Berufebilder

Simone Janson ist mit Berufebilder.de eine der 20 wichtigsten deutschen Bloggerinnen und berät Unternehmen zur HR-Kommunikation. Sie hat über 20 Bücher mitveröffentlicht und schreibt gelegentlich für Medien wie Die Welt, t3n oder Lead Digital. Ihr Themenschwerpunkt: Die Auswirkungen des digitalen Wandels auf die Arbeitswelt.

Teresa Bucker // @EditionF_com

Teresa Bucker ist Chefredakteurin bei der Frauen-Karriere-plattform Edition F. Mit starken Inhalten im Magazin, deutschlandweiten Community-Events sowie einem digitalen Coaching-Angebot möchte die Netzwerkaktivistin mit Edition F interessante Köpfe fördern und auf innovative Arbeitsmodelle aufmerksam machen.



Bildquelle: Edition F / Jennifer Fey



Bildquelle: techandthecity.de

Vreni Frost und Sonja Köllinger // @techandthecity

Vreni Frost und Sonja Köllinger sind Autorinnen von Tech and the City, Deutschlands erstem Tech-Blog, der sich speziell an Frauen richtet. Hier findet in Rubriken wie „Hometeach“, „Worktech“ oder „Beautytech“ eine Symbiose zwischen Technologie und Lifestyle statt, die in dieser Form bislang einzigartig ist.

Melanie Petersen // @KlaraKatz

Melanie Petersen ist Expertin auf dem Gebiet der digitalen Arbeitswelt. Als Redakteurin für t3n schreibt sie eine Kolumne über die Herausforderungen digitaler Kommunikation und gibt immer spannende Tipps für den mobil vernetzten Arbeitsalltag.



Bildquelle: t3n



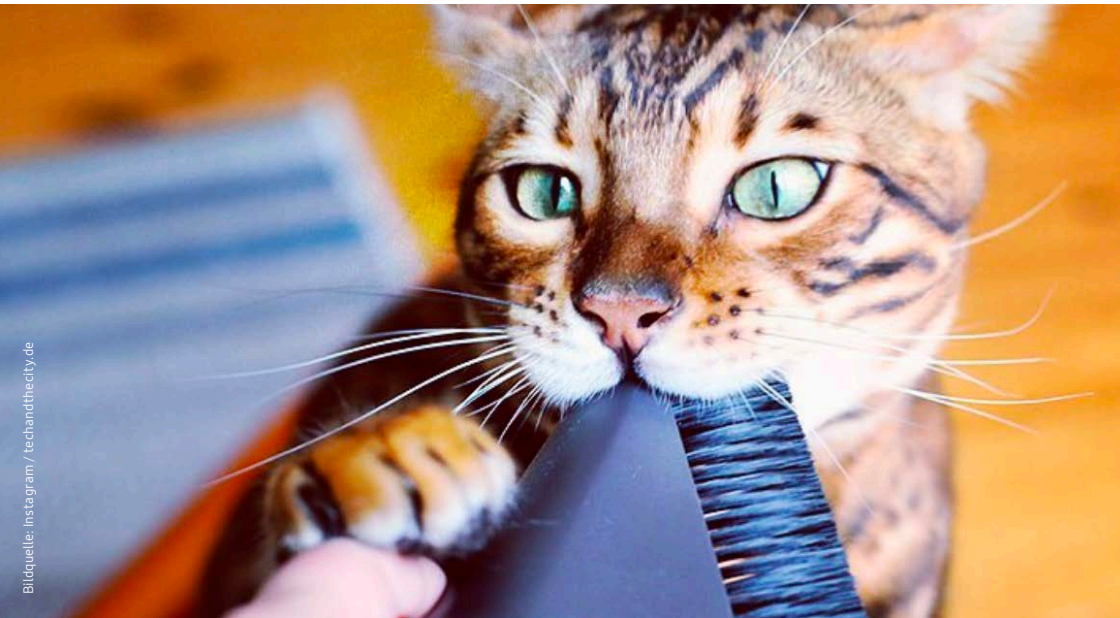
Bildquelle: Vitra

Rudolf Pütz // @vitra

Rudolf Pütz ist Geschäftsführer des Möbelherstellers Vitra in Deutschland. Mit den unverkennbaren Designs gestaltet das schweizerische Familienunternehmen inspirierende Wohn- und Arbeitsräume. Eine der wichtigsten Aufgaben zur Zeit: Die Herausforderungen der Digitalisierung in neue Arbeitsplatz-Konzepte umzusetzen.

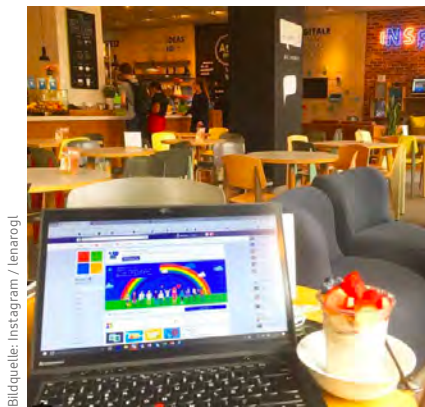
#NEWOFFICEROUTINES – NEUE BÜROROUTINEN ABSEITS DES KLASSISCHEN 9-TO-5-JOBS

#WORKINGMUMS #DIGITALEXPERTEN #TECHLOVER



„Ich weiß mein Homeoffice schon sehr zu schätzen. Ich bin dort wahnsinnig effektiv und kann Hausarbeiten einfach entspannt in den Pausen erledigen – die perfekte Win-Win-Situation.“

Vreni Frost, Bloggerin Tech and the City



Bildquelle: Instagram / lenarogl

„Wir müssen Arbeit neu denken. Es geht nicht mehr darum 9-to-5 im Büro zu sitzen und es gibt keine harte Trennung mehr zwischen Arbeit und Freizeit – zumindest für mich und die meisten, die ich kenne. Ich sitze hier gerade in Brooklyn, in einem großartigen Cafe, esse Bananabread, trinke Cappuccino, plane mit meinem Mann den Abend, beobachte Leute, schreibe WhatsApp mit den Kindern, checke zwischendurch ein paar Mails, schreibe meinem Team, diskutiere auf Twitter über Politik... Was ist das? Arbeit? Freizeit? Ich glaube: Es ist egal.“

Magdalena Rogl, Head of Digital Channels Microsoft



Bildquelle: techandthecity.de

„Kreativität funktioniert bei mir nicht auf Knopfdruck. Erst recht nicht in einem Umfeld, in dem ich ständig abgelenkt werde. Wie sehr sich das auf meine Produktivität auswirkt, habe ich erst gemerkt, als ich vom klassischen 9-to-5-Job in einer wuseligen Agentur in die Selbstständigkeit gewechselt bin. Mittlerweile möchte ich den flexiblen Lifestyle nicht mehr missen.“

Sonja Köllinger, Bloggerin Tech and the City



Bildquelle: © iStock / Lorado

„Mir hat meine Remote-Zeit in Barcelona gezeigt, wie hoch das Vertrauen meines Arbeitgebers in mich ist. Für mich erhöhte das ebenfalls die Motivation, meine Chefs in dieser Hinsicht keinesfalls zu enttäuschen. Die Auszeit vom Büroalltag hat mir genau das gegeben, was ich mir erhofft hatte: Eine neue Perspektive und Motivation. Denn sie hat mir ermöglicht, etwas, was mir persönlich wichtig war, mit meiner Arbeit zu verbinden.“

Melanie Petersen, Redakteurin t3n



Bildquelle: Instagram / berufebilder.de

„Kürzlich hatte ich nachts um drei einen fantastischen Einfall, bin aufgestanden, einfach rasch ins Home-office rüber und hab ihn umgesetzt. Das mag ungesund klingen, aber wäre es besser, sich mit dem Gedanken schlaflos im Bett herumzuwälzen, bis man morgens ins Büro fahren kann? Zum Ausgleich gehe ich manchmal vormittags zum Yoga. Und genau das meine ich, wenn ich von Flexibilität spreche: Ich bin einfach frei und kann meinem Rhythmus entsprechend agieren.“

Simone Janson, Herausgeberin
Berufebilder.de



Bildquelle: Edition F / Nora Tabel

„Sowohl Unternehmen, als auch alle Männer und Frauen sollten erkennen, dass ihr Beruf nicht ihre Identität ist. Arbeit kann Spaß machen, sie kann uns bei der persönlichen Entwicklung helfen, aber New Work sollte eben auch bedeuten, ganzheitlicher zu denken und als Prämisse zu haben: Nur wenn Menschen ein ausgeglichenes Leben haben, wenn Arbeit nicht ihre Gesundheit beschädigt, ihre Familien an den Rand drängt und ihre Träume einengt, können wir von einer guten Arbeit sprechen.“

Teresa Bücker, Chefredakteurin
Edition F



Bildquelle: vitra.de / Ariel Huber 2015

„Von der hierarchisch orientierten Organisation vollzieht sich der größte Wandel hin zu einer vernetzten Organisation mit agilen Arbeitsmethoden. Der einzelne Arbeitsplatz verliert an Bedeutung, Menschen suchen sich die jeweils beste Option für die Tätigkeit, die sie gerade auszuführen haben. Heute werden moderne Office-Lösungen gleichgesetzt mit offenen, wohnlichen Arbeitswelten.“

Rudolf Pütz,
Geschäftsführer Vitra Deutschland



Bildquelle: Instagram / holgerschmidt

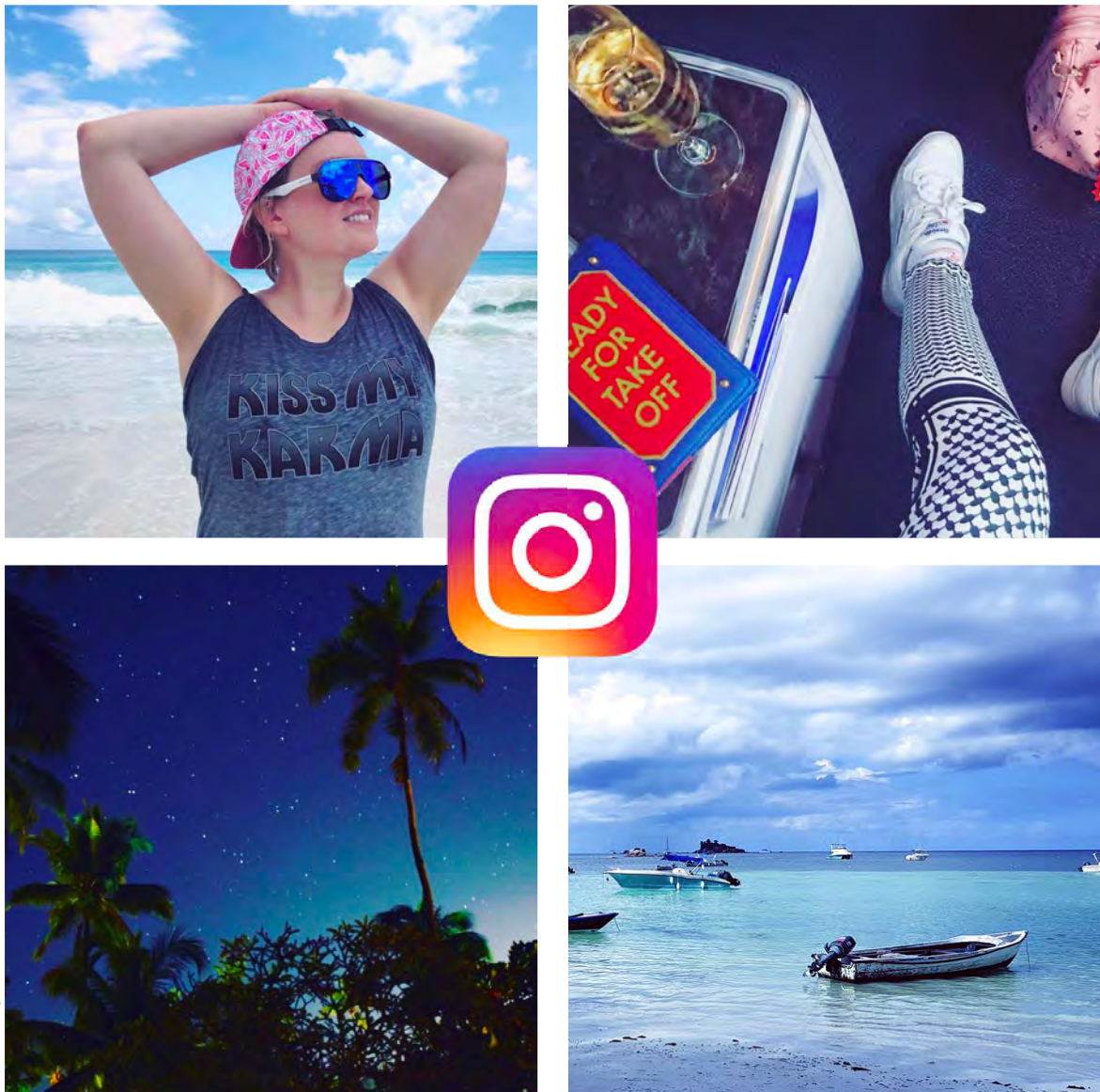
„Ich kann mir meine Zeit viel besser einteilen als früher. Wenn morgens gutes Wetter ist und ich spontan Lust habe, eine Fahrradtour zu machen, mache ich das einfach. Ich habe auch schon immer lieber am Abend gearbeitet, was sich häufig mit den Arbeitsroutinen im klassischen Büro nicht so gut vereinbaren ließ. Dass ich mich nicht mehr an Bürozeiten halten muss, ist für mich Luxus. Ich arbeite dann, wann ich es will und lasse mir nichts mehr von gängigen Bürozeiten diktieren.“

Dr. Holger Schmidt, Netzökonom

MOBILES ARBEITEN - AUS DEM ALLTAG EINER BLOGGERIN

Der Beruf Blogger hinterlässt bei vielen Menschen immer noch ein großes Fragezeichen im Kopf. Von außen betrachtet sieht alles so einfach aus: Man wird auf Traumreisen eingeladen, bekommt tolle Produkte geschenkt, zeigt wunderschöne Erlebnisse auf Instagram, postet hier und da mal einen Beitrag und kann davon sehr gut leben. Der Bloggeralltag ist jedoch alles andere als ein Mix aus Champagnerfrühstücken, Smoothie-Bowls oder Sonnenuntergängen am Strand. In erster Linie ist der Beruf ein Business wie jedes andere und setzt außerdem eine wichtige Eigenschaft voraus: Die Bereitschaft, immer online zu sein. Ob zu Hause oder unterwegs, abends oder am Wochenende – mobiles Arbeiten gehört für Blogger zum alltäglichen Geschäft. Daher berichten wir für den Samsung Trendreport von unseren Herausforderungen mit einem permanenten Leben im Netz.

Von Vreni Frost und Sonja Köllinger, Tech and the City

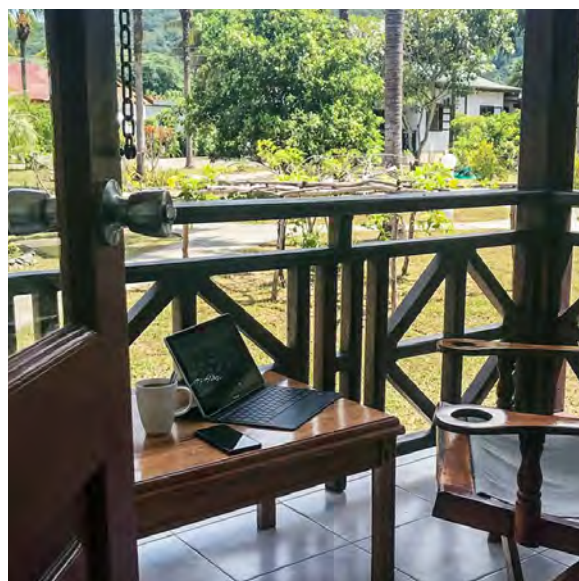


Ich bin seit fünf Jahren Vollzeit-Bloggerin und im Prinzip ständig online. Ob im Büro, zu Hause oder auf Reisen – das Smartphone ist mein liebster Begleiter. Ein gutes Device ist mir deshalb besonders wichtig, um auch unterwegs produktiv zu sein. Derzeit bin ich auf den Seychellen unterwegs und merke hier zum ersten Mal, wie schwierig es sein kann, mobil effektiv zu arbeiten. Seit fünf Tagen wohne ich ohne Internet in der Pampa und bin froh, vor dem Urlaub alles so weit vorbereitet zu haben, damit ich trotzdem in Ruhe wegfahren kann. Feste E-Mail-Zeiten sind hier allerdings Pflicht, damit ich mich mit meinen Mitarbeitern über die wichtigsten Neuigkeiten austauschen kann.

Zu Hause in Berlin weiß ich die Arbeit im Homeoffice schon sehr zu schätzen. Ich bin dort wahnsinnig effektiv und kann Hausarbeiten einfach entspannt in den Pausen erledigen – die perfekte Win-Win-Situation! Außerdem schaffe ich deutlich mehr Aufgaben in weniger Zeit. Auf Dauer würde mir jedoch der direkte und spontane Austausch im Team fehlen, weshalb wir mit [neverever.me](https://www.neverever.me) und [techandthecity.de](https://www.techandthecity.de) ein eigenes Office haben, wo wir fast täglich gemeinsam arbeiten. Feste Bürozeiten gibt es bei uns allerdings nicht.

Wenn man im Alltag ständig erreichbar ist, kommen einem fünf Tage ohne Netz wie eine Ewigkeit vor. In den letzten Tagen war es für mich super ungewohnt, so lange am Stück offline zu sein. Zum Glück war ich gut vorbereitet und konnte deshalb mit ruhigem Gewissen entspannen – ein Träumchen! In dieser Zeit habe ich noch mal gelernt, wie wichtig es ist, auch in Zukunft in Berlin wieder Offline-Zeiten einzurichten und einfach mal abzuschalten. Auch wenn diese wegen des Jobs nicht so lang sein dürfen wie hier unterwegs, möchte ich auf die kleinen Pausen nicht mehr verzichten.

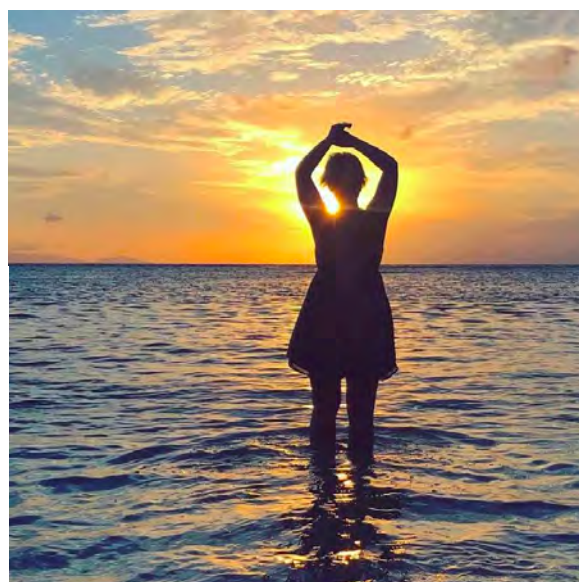
VRENI FROST:
„ICH MÖCHTE AUF KLEINE
OFFLINE-PAUSEN NICHT
MEHR VERZICHTEN.“



Bildquelle: techandthecity.de



Bildquelle: Instagram / vrenifrost



Bildquelle: Instagram / vrenifrost



Bildquelle: techandthecity.de

SONJA KÖLLINGER:
**„DIE VIELEN
 FREIHEITEN IN
 MEINEM BERUF
 WIEGEN ES FÜR
 MICH AUF, FAST
 DAUERHAFT
 ERREICHBAR
 ZU SEIN.“**

Montagsmorgen um 9 Uhr im Großraumbüro. Ich sitze vor meinem Rechner und versuche, einen Text zu schreiben. Deadline: Heute. Seit einer Stunde trudeln immer mehr Kollegen ein, laufen an mir vorbei zur Kaffeemaschine oder unterhalten sich lautstark über das Wochenende. Nach kurzer Zeit ist meine Konzentration am Nullpunkt angelangt und anstatt an meinem Artikel weiterzuarbeiten, schaue ich mir den neuesten Cat Content auf Facebook an. Solange, bis endlich alle auf ihrem Platz sitzen und meine Gedanken in Ruhe fließen können.

Kreativität funktioniert bei mir nicht auf Knopfdruck. Erst recht nicht in einem Umfeld, in dem ich ständig abgelenkt werde – und leider lasse ich mich sehr schnell ablenken. Wie sehr sich das auf meine Produktivität auswirkt, habe ich erst gemerkt, als ich vom klassischen 9-to-5-Job in einer wuseligen Agentur in die Selbstständigkeit gewechselt bin. Mittlerweile arbeite ich seit eineinhalb Jahren als Freelance-Bloggerin und Onlineredakteurin und möchte den flexiblen Lifestyle nicht mehr missen. Ich kann mich im Büro mit unserem Team treffen, in meinen Co-Working Space um die Ecke gehen, auf Reisen oder aus dem Homeoffice arbeiten – ebenso, wie es mir gerade passt. Diese Art zu Arbeiten ermöglicht mir viele Freiheiten, stellt manchmal aber auch Herausforderungen dar. Damit ich im Homeoffice produktiv bin, habe ich mir deshalb feste Abläufe geschaffen –

Ausnahmen bestätigen die Regel. Dazu zählen ein richtiger Schreibtisch, feste Arbeitsabläufe mit Pausen und Co., To-Do-Listen oder Meetings mit Kollegen und Kunden.

Mobiles Arbeiten bedeutet für mich vor allem, dass ich mir selbst aussuchen kann, von wo ich meine Aufgaben erledige. Im Büro mag ich besonders den Austausch mit den anderen Teammitgliedern, um organisatorische Dinge zu klären oder gemeinsam neue Ideen zu sammeln. Die kreative Umsetzung gelingt mir jedoch im Homeoffice besser, weil ich dort ungestört bin und nicht andauernd abgelenkt werde. Außerdem kann ich mir die Zeit zu Hause genauso einteilen, dass ich besonders produktiv arbeite und nicht an Bürozeiten gebunden bin.

Wichtige Artikel schreibe ich am liebsten sehr früh morgens, auch wenn das bedeutet, dass ich am Sonntag um 6:30 Uhr aufstehe. Alle administrativen Aufgaben lege ich lieber auf den Nachmittag, wenn der kreative Teil bereits abgeschlossen ist. U-Bahnfahrten oder andere Transferzeiten nutze ich, um am Smartphone neue Fotos für Instagram zu bearbeiten und hochzuladen, Kommentare oder E-Mails zu beantworten. Als Freelancer schätze ich es sehr, dass sich Arbeit und Reisen in meinem Leben nicht mehr ausschließen. In diesem Jahr war ich sowohl privat als auch beruflich so viel unterwegs wie noch nie zuvor. Das funktioniert natürlich

SONJA KÖLLINGER:
 „WICHTIGE ARTIKEL
 SCHREIBE ICH AM LIEBSTEN
 SEHR FRÜH MORGENS,
 AUCH WENN DAS BEDEUTET,
 DASS ICH AM SONNTAG UM
 6:30 UHR AUFSTEHE.“

Bildquelle: techandthecity.de

nur unter bestimmten technischen Voraussetzungen: Man braucht WLAN und die richtigen Devices, um effektiv arbeiten zu können. Laptop, Smartphone, externe Festplatte und Powerbank sind deshalb meine ständigen Begleiter. Außerdem gehört natürlich eine große Portion Selbstmotivation dazu, sich auch am Strand oder Pool mit der Arbeit zu beschäftigen. Auf Reisen setze ich mir deshalb feste Zeiten am Morgen, damit ich nachmittags in Ruhe die Gegend erkunden kann.

Arbeit und Privatleben lassen sich bei meinem Job nicht mehr deutlich voneinander trennen. Zwar gibt es Tage, an denen ich weniger online bin – „Digital Detox“ mache ich allerdings eher unfreiwillig, falls das Netz mal wieder ausfällt. Bewusste Pausen schaffe ich mir trotzdem, zum Beispiel beim Sport, bei Spaziergängen mit meinem Hund oder wenn ich mich mit Freunden und Familie treffe. Die vielen Freiheiten in meinem Beruf wiegen es für mich jedoch absolut auf, fast dauerhaft erreichbar zu sein.

Bildquelle: Instagram / techandthecity.de

„ICH UNTERSCHIED NICHT MEHR ZWISCHEN BERUF UND PRIVATLEBEN.“

Interview mit Magdalena Rogl, Microsoft

Frau Rogl, was sind für Sie, als Patchwork-Mutter, die größten Herausforderungen im Berufsalltag?

Sicherlich ist das die Herausforderung, all die Dinge, die im Alltag so anfallen – und das sind bei mir eine ganze Menge – unter einen Hut zu bekommen und meine Kinder, mich und meinen Job und alles darum herum organisiert zu bekommen.

Wie helfen Ihnen mobile und flexible Arbeitskonzepte und welche nutzen Sie?

Mobile und flexible Arbeitskonzepte sind die Grundlage für das Funktionieren meines beruflichen Alltags. Das gilt übrigens auch für meinen Mann. Wir haben beide anspruchsvolle Jobs, die immer wieder über die klassische 40-Stunden-Woche hinausgehen und häufig mit Reisetätigkeiten verbunden sind. Das wäre ohne mobile Tools einfach nicht zu meistern. Ich lege alle meine Dokumente in der Cloud ab, sodass ich jederzeit und von überall Zugriff auf sie habe und nicht zwingend ins Office rennen muss, wenn es einmal brennt. Dabei kommt gerade dem Smartphone eine wichtige Rolle zu: So muss ich nicht erst den Computer hochfahren, sondern kann auch von unterwegs aus ohne viel Mühe meine To-Dos abhaken.

Was sind das für Situationen, in denen Sie vom Smartphone aus arbeiten?

Insbesondere sind das Wartezeiten. Wenn ich beispielsweise beim Kinderarzt im Wartezimmer sitze, nutze ich diese Gelegenheit, um meine Mails zu checken oder um zu schauen, was sich auf unseren Social Media-Kanälen tut. Egal ob beim Arzt, in der Supermarktschlange oder bei der Post: Ich versuche, solche leeren Zeitfenster zu nutzen. Diese Zeiten eignen sich einfach ideal, um Listen abzuhaken oder Mails zu sortieren.

Heißt das, Sie arbeiten rund um die Uhr?

Bei mir ist es tatsächlich so, dass ich nicht mehr wirklich zwischen Arbeit und Privatleben unterscheide. Ich bin rund um die Uhr online; da kann es durchaus passieren, dass ich um 23 Uhr am Abend noch eine Mail schreibe. Gleichzeitig shoppe ich während der „regulären“ Arbeitszeiten aber auch mal im Internet oder mache Erledigungen. Für mich ist das keine Last, sondern ein Segen.

Flexibel arbeiten von zuhause oder unterwegs – klappt das immer?

Im Homeoffice auf jeden Fall. Unterwegs ist in Deutschland

leider immer noch die Internetabdeckung eine Herausforderung. Da ich alle meine Dokumente in der Cloud habe, ist es für mich natürlich besonders wichtig, eine gute Internetverbindung zu haben. Nur so kann ich effektiv arbeiten.

Wie finden das Ihre Kinder, wenn Sie im Homeoffice arbeiten?

Meine Kinder sind schon recht groß. Mein jüngster Sohn ist acht und der versteht auch schon ganz gut, was ich da mache. Böse Zungen könnten nun behaupten, ich sei ein schlechtes Vorbild, weil ich ständig online bin und am Handy hänge. Ich erkläre meinen Kindern allerdings den Unterschied zwischen dem Arbeiten am Handy und dem Spielen und Surfen am Handy. Das verstehen sie auch und zeigen Verständnis dafür. Überhaupt mögen es meine Kinder, wenn ich bei ihnen im Homeoffice bin und nicht im Büro. Morgens fragen sie mich, ob ich zuhause bin, wenn sie von der Schule kommen – dann bin ich für ihre größeren und kleineren Sorgen da und kann sogar einfach mal etwas mit ihnen unternehmen.

„EGAL OB BEIM ARZT, IN DER SUPERMARKTSCHLANGE ODER BEI DER POST: ICH VERSUCHE, SOLCHE LEEREN ZEITFENSTER ZU NUTZEN.“

Was braucht es noch für die erfolgreiche Arbeit von unterwegs oder zuhause aus?

Vertrauen – von Arbeitgeber und Arbeitnehmer gleichermaßen – ist meiner Einschätzung nach die absolute Grundlage für flexibles Arbeiten. Es ist wichtig, nicht jeden Arbeitsablauf zu kontrollieren und eine gewisse Offenheit herzustellen. Natürlich ist hierbei das Stichwort Selbstdisziplin auch ganz

entscheidend. Damit meine ich, selbst auch auf Pausen und Ruhezeiten zu achten. Denn die Gefahr, nicht mehr abschalten zu können, ist hier meiner Erfahrung nach durchaus gegeben.

Wo sehen Sie aktuell noch die größten Barrieren, die es zu überwinden gilt?

Viele Arbeitgeber und Arbeitnehmer haben noch immer Angst vor flexiblen Arbeitskonzepten und malen sich die verschiedensten Horrorszenarien aus: Arbeitgeber haben Sorgen, ihre Mitarbeiter arbeiten zuhause nichts und die Angestellten fürchten, gar keine Ruhe mehr vor der Arbeit zu finden. Solchen Vorurteilen begegne ich persönlich auch immer wieder, wenn ich anderen von meiner Arbeitsweise berichte. Ich finde es schade, wie in Deutschland Arbeit noch immer nach der Zeit gemessen wird und nicht nach Qualität. Es geht darum, Dinge umzusetzen und Projekte erfolgreich über die Bühne zu bringen – und nicht darum, wie lange man am Schreibtisch sitzt.



Bildquelle: Magdalena Rogl

40 Prozent der deutschen Führungskräfte und Arbeitnehmer gehen davon aus, dass der Produktivitätsdruck in den nächsten Jahren weiter steigen wird. Welche Rolle kommt der mobilen Arbeit hinsichtlich dieses Trends zu?

Ich denke nicht nur der Druck, sondern tatsächlich auch das Potenzial an Produktivität der Menschen geht mit den neuen Devices einher, denn sie ermöglichen es uns, dann zu arbeiten, wenn wir produktiv sein können und wollen. Ein Beispiel: Wenn ich ein kreatives Tief habe und einfach nicht vorankomme, treffe ich mich zwischendurch mit einer Freundin auf einen Kaffee und arbeite dann weiter, wenn mein Kopf wieder klar ist. Bürozeit ist für mich Zeit zum Socializen mit den Kollegen – produktives Arbeiten findet hingegen im Homeoffice statt.

Wir haben herausgefunden, dass 14 Prozent der deutschen Arbeitnehmer an flexibel wechselnden Arbeitsplätzen, auch „Hot Desks“ genannt, arbeiten. Welche solcher innovativen Arbeitsformen erachten Sie als besonders wichtig?

Ich schätze solche Konzepte

„DAS THEMA FLEXIBLES ARBEITEN IST EIN GROSSES GESELLSCHAFTSPOLITISCHES THEMA, NICHT NUR WAS GESCHLECHTERROLLEN BETRIFFT, SONDERN AUCH HINSICHTLICH DER CHANCENGLEICHHEIT.“

sehr. Bei Microsoft haben wir keine festen Arbeitsplätze mehr, sondern „suchen“ uns jeden Tag einen neuen, der zur jeweiligen Arbeitssituation passt. Man kann zum Beispiel zwischen Ruhe-zonen, Lounges und Telefonecken wählen. Ich finde dieses Bürokonzept unterstreicht das flexible Arbeiten. Bei einem festen Schreibtisch ist man einfach eher dazu geneigt, seine Sachen abzulegen und liegenzulassen – und dann nimmt die Flexibilität schon wieder ab, wenn man etwas vergessen hat und deshalb wieder ins Büro muss. Alles was ich brauche, um zu arbeiten, lege ich digital ab – und nicht mehr physisch.

Sie haben das Thema auch mit Ihrem Umfeld und der Community diskutiert. Welche Anregungen haben Sie daraus gezogen?

Aus meinem privaten und beruflichen Umfeld bekomme ich sehr viel Zustimmung zu meinem Arbeitskonzept. Klar, gibt es da auch Ausreißer, die vor zu viel Arbeit warnen, aber grundsätzlich ist das auf jeden Fall Trend. Mir ist allerdings auch bewusst, dass das Menschen sind, die sehr digital unterwegs sind.

Welchen Wunsch hegen Sie als Mutter an die Arbeitsmodelle der Zukunft?

Natürlich wünsche ich mir wachsende Flexibilität, damit mehr Mütter ihre unterschiedlichen Aufgaben unter einen Hut bekommen. Das gilt ebenso für Männer – ich kenne sehr viele Väter, die gerne mehr Zeit mit ihren Kindern verbringen würden. Das zeigt: Das Thema flexibles Arbeiten ist ein großes gesellschaftspolitisches Thema, nicht nur was Geschlechterrollen betrifft, sondern auch hinsichtlich der Chancengleichheit. Wir leben bereits heute in einer Informationsgesellschaft und diese gilt es langfristig für die Zukunft zu wappnen. Meiner

Meinung nach gelingt dies dann, wenn wir es Menschen ermöglichen, ihren Beruf und das Privatleben flexibler zu gestalten und sich nicht zwischen verschiedenen Lebensbereichen entscheiden zu müssen. Davon profitieren nicht nur junge Familien, sondern auch Arbeitgeber und unser gesamtes System.

Ist Ihnen schon einmal Misstrauen in der Art und Weise wie Sie leben und arbeiten begegnet?

Natürlich begegnet man auch heute noch Menschen, die skeptisch sind. In einem früheren Job hatte ich beispielsweise eine Vorgesetzte, die

kontrollierte, wie schnell ich im Homeoffice ans Telefon gehe oder meine Mails beantworte. Man steht als Mutter schon unter besonderer Beobachtung, auch von anderen Eltern, die mich immer wieder fragen, weshalb ich denn so viel arbeite und reise. Da fehlt oftmals das Verständnis. Aber damit kann ich ganz gut umgehen. Das ist eine Frage des eigenen Selbstbewusstseins.

Wo funktioniert flexibles Arbeiten besser als in Deutschland?

Ich habe das Gefühl, dass flexibles Arbeiten in Skandinavien schon deutlich intensiver gelebt wird als hier. Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf findet dort auf einem höheren Niveau statt und auch in Sachen Digitalisierung und Internetausbau ist man dort weiter als in Deutschland. Ich denke, andere Länder denken hier visionärer und sind sich auch der enormen Bedeutung der Arbeitsleistung von Frauen eher bewusst.

„BÜROZEIT IST FÜR MICH ZEIT
ZUM SOCIALIZEN MIT DEN
KOLLEGEN – PRODUKTIVES
ARBEITEN FINDET HINGEGEN
IM HOMEOFFICE STATT.“



Hand aufs Herz: Was war die lustigste Situation, die Ihnen bislang im Home Office widerfahren ist?

Einmal hatte ich ein Skype-Meeting, bei dem ich davon ausging, dass es ohne Kamera stattfinden würde. Falsch gedacht. Da ich mit nassen Haaren und im Bademantel auf dem Sofa saß, musste da ganz schnell eine Ausrede her.

Möchten Sie unseren Lesern noch etwas auf den Weg geben?

Ja – man sollte mehr auf sich selbst hören. Vielleicht auch mal ein Coaching machen und sich intensiv mit der eigenen Arbeitsweise auseinandersetzen. Dann findet man für sich selbst das passende Arbeitsmodell.



Magdalena Rogl

Head of Digital Channels Microsoft

„WIR SOLLTEN ARBEIT NICHT EINFACH NUR TRANSFERIEREN, SONDERN GRUNDSÄTZLICH ÜBERDENKEN.“

Interview mit Simone Janson, Berufebilder

Frau Janson, was definiert für Sie den Arbeitsplatz der Zukunft?

Die Zukunft steht für ein Mehr an Mobilität und Flexibilität. Natürlich gibt es gesetzliche Regelungen zur Arbeitszeit, die wir diskutieren müssen – dies meine ich ganz neutral. Und diese Entwicklung geht Hand in Hand mit technologischen Innovationen: Smartphones, Tablets und Laptops werden immer mehr zu „All-in-One“-Geräten werden, mit denen wir unser privates und berufliches Leben steuern. Das hat natürlich auch Auswirkungen auf unser Kommunikationsverhalten: Ich persönlich telefoniere inzwischen kaum noch und nutze stattdessen Instant Messaging und Mail-Services.

Sehen Sie Unterschiede in der Art und Weise wie Menschen mobile Technologien am Arbeitsplatz anwenden?

Ich habe da natürlich eine etwas verzerrte Wahrnehmung, da ich sehr viel mit Menschen aus dem Digitalbereich zusammenarbeite. Ganz klar gibt es hier Vorreiter, aber auf der anderen Seite haben wir in Deutschland auch Branchen, in denen mobiles Arbeiten keinerlei Relevanz hat. In der Fertigung beispielsweise geht es ohne die Anwesenheit der Mitarbeiter einfach nicht. Ich sehe aber auch gewisse Ressentiments gegenüber mobiler Arbeit in Unternehmen, in denen flexibleres Arbeiten durchaus möglich wäre. Gerade der deutsche Mittelstand kann sich hierbei von internationalen Unternehmen durchaus etwas abschauen. Denn: Viele kleinere

Betriebe, die nicht in den Großstädten ansässig sind, haben häufig Schwierigkeiten, Fachkräfte zu finden. Durch mobiles Arbeiten ergeben sich gerade für sie neue Potenziale und sie können am Arbeitsmarkt an Attraktivität gewinnen.

Wie kann das Konzept Homeoffice gelingen?

Ein Beispiel dazu aus der Praxis: Ich habe vor einiger Zeit mit einem Unternehmen gesprochen, das weltweit agiert und in dem die Mitarbeiter vernetzt arbeiten. Hier haben die Angestellten meist ein Tablet mit laufender Kamera neben sich stehen, um so die Bürosituation zu simulieren und sich mit den Kollegen austauschen zu können. So lassen sich die Vorteile des Büros – speziell die Interaktion untereinander – mit den Vorteilen des Homeoffice kombinieren. Was uns Technologie hierbei ermöglicht, finde ich einfach fantastisch.

Was sind für Sie die Vorteile des Homeoffices?

Ganz klar die Flexibilität und zwar in vielerlei Hinsicht. Das war vermutlich auch der Grund, weshalb ich mich damals für die Selbstständigkeit und das Homeoffice entschieden habe. Es ist schön, sich nicht an vorgegebene Arbeitszeiten halten zu müssen – stattdessen richte ich mich auch mal danach, ob die Sonne scheint und gehe tagsüber spazieren – das klappt nicht immer, oft kommen mir aber gerade dann die besten Ideen. Daher: Wir sollten die Präsenzkultur, in der wir leben, und unsere Arbeitsweise hinterfragen.





Wie sieht ihr eigenes Homeoffice aus?

Hell, weiß und leer mit dem Schreibtisch samt Computer in der Mitte. Kürzlich hatte ich nachts um drei einen fantastischen Einfall, bin aufgestanden, einfach rasch ins Homeoffice rüber und habe ihn umgesetzt. Das mag ungesund klingen, aber wäre es besser, sich mit dem Gedanken schlaflos im Bett herumzuwälzen, bis man morgens ins Büro fahren kann? Zum Ausgleich gehe ich manchmal vormittags zum Yoga. Und genau das meine ich, wenn ich von Flexibilität spreche: Ich bin einfach frei und kann meinem Rhythmus entsprechend agieren. Von unterwegs aus arbeite ich meist einfach mit dem Smartphone und einer daran angeschlossenen Tastatur.

Die überwiegende Mehrheit der Führungskräfte sieht kein Problem darin, Mitarbeiter zu beurteilen auch wenn diese im Homeoffice arbeiten. Auf Seiten der Angestellten äußerte allerdings ein Viertel der Befragten die Befürchtung, im Büro anwesende Kollegen würden möglicherweise besser beurteilt werden. Ist da etwas dran?

Das schließt an meine vorangegangene Überlegung an. Wir sollten viele der in der Arbeitswelt gängigen Normen hinterfragen. Beispiel: Häufig wird die Leistung der Mitarbeiter, die in Meetings viel reden und auffällig sind, höher bewertet als die Leistung der stillen Mitarbeiter, die aber vielleicht im Hintergrund viel mehr tun. Sichtbarkeit und Präsenz haben noch immer einen hohen Stellenwert. Hier spielt sich sehr viel im Unterbewusstsein ab. Entsprechend kann ich durchaus nachvollziehen, wenn Menschen im Homeoffice Angst vor einem Karriereknick haben. Dieser Kultur sollte aktiv gegengesteuert werden.

Stichwort „War for Talents“: Wie wichtig ist es Bewerbern, in einem Unternehmen zu arbeiten, das Homeoffice-Möglichkeiten bietet?

Eine Studie des Centre of Human Resources Information Systems der Universität Bamberg und Monster.de¹ verdeutlicht: Es gibt gewisse Basisleistungen der Unternehmen, die von Bewerbern inzwischen als „gegeben“ erachtet werden und über die gar nicht erst diskutiert wird, etwa ansprechende Gehälter oder eine interessante Tätigkeit. Fehlen diese, ist das ein No-Go. Darüber hinaus gibt es aber gewisse Leistungen, die bei Bewerbern Begeisterung wecken und hierzu zählt auch das Homeoffice: Denn nach wie vor ist das mobile Arbeiten ein Angebot, das nicht zwingend erwartet wird, sondern viel mehr als Benefit betrachtet wird. Das zeigt uns allerdings auch: Das Thema mobiles Arbeiten steckt tatsächlich noch in den Kinderschuhen.

Sie haben das Thema Homeoffice auch mit Ihrer Community diskutiert. Was waren die wichtigsten Erkenntnisse aus dieser Diskussion für Sie? Was hat Sie überrascht?

Natürlich klingt es für viele gut, wenn sie ihren Bürojob von der Karibik aus erledigen können. Häufig neigen wir in den Diskussionen rund um das vernetzte Arbeiten allerdings dazu, wichtige Aspekte zu vernachlässigen. Trotz aller Euphorie müssen sich Teams immer noch abstimmen, was durch unterschiedliche Zeitzonen verkompliziert wird. Auch regulative Vorgaben müssen beachtet werden, sie sind ja auch berechtigt, z.B. wenn es um die Gesundheit der Mitarbeiter geht. Die Rechtsprechung mischt hier ebenso mit, wie Interessensverbände und Gewerkschaften.

Im Zuge der mobilen Arbeit zerfließen einfach bestehende Grenzen, wodurch es schwierig wird, Regeln zunächst einmal festzulegen und dann auch einzuhalten und zu prüfen. Die Technologie ist zwar da, aber das Regelwerk und die Strukturen herum müssen noch wachsen.

„IM ZUGE DER MOBILEN ARBEIT ZERFLIEßEN EINFACH BESTEHENDE GRENZEN, WODURCH ES SCHWIERIG WIRD, REGELN ZUNÄCHST EINMAL FESTZULEGEN UND DANN AUCH EINZUHALTEN UND ZU PRÜFEN. DIE TECHNOLOGIE IST ZWAR DA, ABER DAS REGELWERK UND DIE STRUKTUREN HERUM MÜSSEN NOCH WACHSEN.“



Bedeutet dies das Ende des klassischen Büros?

Nein, ich glaube an die Koexistenz des Büros und des Home-offices. Das eine ersetzt das andere nicht, sondern erweitert es. Man muss hier ja auch bei den Bedürfnissen der Menschen ansetzen: Und viele von ihnen arbeiten einfach gerne in einem Büro. Man sollte aber schon bedenken, dass feste Arbeitszeiten und Arbeitsorte Vermächtnisse aus dem Industriezeitalter sind. In den Fabriken von damals waren moderne Arbeitsweisen, wie wir sie heute kennen, aufgrund der Produktionszyklen gar nicht möglich. Diesen 9-to-5-Rhythmus brauchen wir in der Informationsgesellschaft aber nicht mehr und somit befinden wir uns an einem Paradigmenwechsel. Der Gedanke, dass Erfolg dahingehend gemessen wird, wie lange ein Mensch arbeitet, ist einfach überholt – steckt aber noch tief in uns drin.

Was braucht es um diesen Paradigmenwechsel zu meistern?

Es gilt sich dem Wandel zu stellen und bestehende Strukturen aufzubrechen. Kreativität und Individualität sollten in den Vordergrund treten und es muss zwischendurch auch mal entspannt werden. In einer kreativen Pause kommen mitunter einfach die besten Ideen. Speziell die digitalen Unternehmen gehen hier neue Wege: Ich habe mich einmal mit dem Gründer von LinkedIn unterhalten, der seine Meetings beim Wandern abhält. Das fördert nicht nur die Kreativität, sondern oben-dreien auch die Gesundheit, wenn man nicht stundenlang nur an einem runden Tisch sitzt. Innovationen wie „Hamsterräder“ im Büro, in denen man im Laufen arbeiten kann, sind längst keine Absurdität mehr.

Wovon ich spreche: Wir sollten Arbeit nicht einfach nur transferieren, sondern grundsätzlich überdenken. Wir sollten uns Fragen stellen wie: Lässt es sich auch ganz ohne Bildschirm

arbeiten? Dazu gibt es bereits einige Science Fiction-Szenarien. Beispielsweise arbeitet Facebook an Technologien, um das menschliche Gehirn mit Sensortechnologie auszustatten, sodass sich Gedanken in fertige Texte überführen lassen – eine Idee, die mir persönlich auch etwas Angst macht. All das ist natürlich noch Zukunftsmusik. Aber das war Videotelefonie auch einmal.

Welche Tipps haben Sie für erfolgreiches Arbeiten von zuhause?

Es kann z.B. helfen, sich anzuziehen wie im Büro, oder zumindest nicht den ganzen Tag im Pyjama dazusitzen – das kann die Motivation und das Selbstbewusstsein fördern. Tatsächlich kenne ich aber Leute, die durchaus mal ein Skype-Meeting im Schlafanzug führen – und entsprechend von Beginn an für Unterhaltung im Meeting sorgen. Das wäre früher undenkbar gewesen, belegt aber den Wandel, der sich hierbei vollzieht. Der eine neigt dazu, sich im Homeoffice leichter ablenken zu lassen, der andere kann nicht aufhören zu arbeiten. Deshalb mein ganz persönlicher Tipp: Struktur schaffen hilft – in jeglicher Hinsicht.



Bildquelle: Berufebilder

Simone Janson

Herausgeberin Berufebilder

„ES GIBT KEINEN ORT, AN DEM ICH NICHT ARBEITEN KANN.“

Interview mit Dr. Holger Schmidt, Netzökonom

Herr Schmidt, Sie haben sich für den Schritt in die Selbstständigkeit und das mobile Arbeiten entschieden. Was waren die Gründe dafür?

Vor ein paar Jahren kamen wir – gesellschaftlich und technologisch – an einen Punkt, an dem für mich die Selbstständigkeit als Geschäftsmodell tragfähig wurde. Dieses Geschäftsmodell besteht darin, dass ich Vorträge halte, Führungskräfte zu den Themen der Digitalisierung unterrichte und Plattformmodelle aufbaue. Dieses Geschäftsmodell findet de facto in ganz Deutschland und Europa statt. Daher macht es für mich persönlich überhaupt keinen Sinn, einen festen Arbeitsplatz zu haben. All dies war zu Beginn meiner Karriere in dieser Form noch nicht möglich.

Wie sieht ein typischer Arbeitstag von Ihnen aus?

Natürlich habe ich, auch wenn ich sehr viel unterwegs bin, ein Homeoffice für meine Bürotage zuhause – das ist eine gemütliche Ecke im Dachstudio unseres Hauses im Taunus. Mit höhenverstellbarem Schreibtisch und schönem Blick. Im Sommer auch oft auf der Terrasse. Der Rest besteht allerdings in der Regel aus Zugfahrten zum Auftragsort irgendwo in Deutschland. Mit dabei natürlich immer mein Laptop, Kopfhörer und meist auch ein Tablet, um mehr Bildschirmfläche zu haben. Hinzu kommt mein mobiler Hotspot – denn auf öffentliches WLAN möchte ich mich nur ungern verlassen. So sieht man mich dann quer durch die Republik fahren. Fahrzeit bedeutet für mich Arbeitszeit.

Haben Sie im Zuge des Wechsels zum mobilen Arbeitskonzept neue Routinen entwickelt?

Das Reisen an sich war ich bereits von früheren Jobs gewohnt. Das führte natürlich dazu, dass sich im Laufe der Zeit gewisse Abläufe und Rituale etabliert haben. So bekomme ich spätestens fünf Minuten nachdem ich im Zug sitze erst einmal Hunger. Danach kann ich im Zug aber meist konzentriert arbeiten. Dank meiner Kopfhörer bekomme ich von den Mitreisenden nur wenig mit. Das ist wichtig, denn Ablenkung stört den Arbeitsfluss ungemein. Besonders toll ist es natürlich, wenn man morgens den ersten Zug nimmt und bis zur Ankunft am Zielort bereits vieles abgearbeitet hat.

Produktivität und mobiles Arbeiten gehen also Hand in Hand?

Ja absolut. So lässt sich vermeintlich „verlorene“ Zeit wirklich sinnvoll nutzen. Ich sehe in der Mobilität auf keinen Fall einen Widerspruch zur Effizienz. Im Gegenteil, für mich ist das wertvolle Arbeitszeit.

Welche Rolle spielen die mobilen Technologien in Ihrem Arbeitsalltag?

Sie bieten mir ein bislang nicht dagewesenes Maß an Freiheit. Sie erlauben es mir dort zu arbeiten, wo ich es möchte. Wenn ich keine Lust habe am Schreibtisch zu sitzen, kann ich nach draußen gehen und mich auf die Terrasse setzen. Durch das Arbeiten in der Sonne habe ich sehr an Lebensqualität gewonnen. Ich mag die Sonne – ich stelle einfach meinen Laptop samt Maus auf eine feste Unterlage und mache es mir auf der Terrasse gemütlich. Mein neues Buch ist weitgehend auf der Terrasse entstanden. Arbeit und Vergnügen lassen sich somit prima kombinieren.





Wo können Sie denn am besten arbeiten?

Eigentlich gibt es keinen Ort, an dem ich nicht arbeiten kann, sofern ich meine mobilen Utensilien bei mir trage. Es sollte allerdings leise sein. Früher, als ich noch in Büros gearbeitet habe, war es tatsächlich häufig so, dass ich erst nach 18 Uhr richtig arbeiten konnte, weil es zuvor einfach zu laut war. Speziell in Großraumbüros ist es aufgrund von telefonierenden Kollegen ja praktisch nie leise. Laute Umgebungen sind für mich der natürliche Feind des produktiven Arbeitens.

Gab es spezielle Überraschungen im neuen mobilen Arbeitsalltag?

Die Gefahr der „Selbstablenkung“ ist sicherlich hoch, wenn man mobil oder im Homeoffice arbeitet. Hier muss man meiner Einschätzung nach lernen, sich zu fokussieren und störungsfreie Zeitfenster zu schaffen. Ich nehme mir dann beispielsweise vor, eine Stunde lang nicht auf Twitter zu schauen oder stelle mein Mailpostfach eine Weile ab. Das ist gar nicht so einfach, denn das menschliche Bedürfnis nach Kommunikation ist groß, besonders wenn man viele Jahre lang Journalist war. Aber ich arbeite an mir und das klappt auch ganz gut.

Inwiefern eröffnet Ihnen diese Arbeitsweise neue Chancen?

Ich kann mir meine Zeit viel besser einteilen als früher. Wenn morgens gutes Wetter ist und ich spontan Lust habe eine Fahrradtour zu machen, mache ich das einfach. Ich habe auch schon immer lieber am Abend gearbeitet, was sich häufig mit den Arbeitsroutinen im klassischen Büro nicht so gut vereinbaren ließ. Dass ich mich nicht mehr an Bürozeiten halten muss, ist für mich Luxus. Ich arbeite dann, wann ich es will und lasse mir nichts mehr von gängigen Bürozeiten diktieren.

Das dauert dann vielleicht abends mal länger, aber dafür sitze ich dann am nächsten Tag auf dem Rad. Auch familiär bieten sich ganz neue Möglichkeiten: Ich kann meine Kinder von der Schule abholen und mittags für sie kochen. Davon profitiert die ganze Familie.

Fehlt Ihnen der Kontakt zu Kollegen manchmal?

Es ist ja nicht so, dass man keinen Kontakt mehr zu anderen Menschen hat, nur weil man zuhause oder unterwegs arbeitet. Zumindest in meiner Tätigkeit gehört der kommunikative Austausch, gerade auch am Telefon, zum Alltag. Der Austausch ist nur nicht unmittelbar, sondern erfolgt beispielsweise via Messenger oder WebEx. Gerade soziale Medien sind für mich auch sehr wichtig. Ich sehe die Menschen zwar nicht, aber stehe dennoch im engen Austausch mit ihnen.

Wo stehen wir derzeit in Deutschland im Hinblick auf mobile Arbeitsformen?

Ich denke, viele Unternehmen haben verstanden, dass sie ihren Mitarbeitern mobile Arbeitsformen bieten müssen. Speziell für Personen mit Kindern sind solche Optionen inzwischen einfach essentiell. Andernfalls kann man viele Arbeitskräfte langfristig nicht mehr halten. Menschen in immer wichtiger werdenden Berufsbildern wie Data Scientists oder Experten für Künstliche Intelligenz fordern eine gewisse Autonomie. Viele Arbeitgeber müssen aber noch lernen, ihren Angestellten mehr Freiheiten zu gewähren – hier lohnt ein Blick in die USA, wo die Arbeitsroutinen meiner Einschätzung nach schon freier und mobiler sind. Dennoch zeigen aktuelle Zahlen immer wieder, dass wir in Deutschland auf einem guten Weg sind. Grundlage dafür ist aber in jedem Fall das Vertrauen von Seiten der Arbeitgeber gegenüber ihren Angestellten.

Also ist das „klassische“ Büro ein Auslaufmodell?

Das glaube ich nicht. Künftig wird von überall gearbeitet und das Büro stellt das Netzwerk, beziehungsweise die Zentrale dar. Wissenschaftler zeigen immer wieder, wie wertvoll der zwischenmenschliche Kontakt in Unternehmen sein kann, und wie dieser zum wirtschaftlichen Erfolg beiträgt. Daher ist es kaum verwunderlich, dass Firmen vermehrt Kaffeeküchen und Open Spaces ausbauen, um die abteilungsübergreifende Kommunikation anzuregen. Das Konzept des Büros, also des „Zusammenkommens“, hat also weiterhin Relevanz. Die richtige Mischung aus mobiler Freiheit und weiterhin bestehender zwischenmenschlicher Kommunikation führt meines Erachtens zum Erfolg.

Wie beurteilen Sie die Entwicklung hin zur sogenannten Gig-Economy?

Die Gig-Economy wird ja häufig ins schlechte Licht gerückt. Ich sehe hier allerdings auch viel Potenzial für Menschen, Arbeit zu finden und gut davon zu leben – und zwar unabhängig vom Bildungsgrad. Es gibt hier neben eher repetitiven Aufgaben auch anspruchsvolle Jobs, die eine umfangreiche Ausbildung erfordern. Die Entwicklungen, die

in diesem Bereich gerade bei großen internationalen Unternehmen stattfinden, sind spannend und ich erkenne hierbei vielfältige Chancen für den Arbeitsmarkt der Zukunft.

Wo braucht es neue Perspektiven im Diskurs um die mobile Arbeitswelt?

Es wird sicherlich zu viel über die Risiken diskutiert, anstatt auf die Chancen aufmerksam zu machen. Horrorszenarien beschreiben ja immer wieder eindrucksvoll, wie künftig alle Menschen arbeitslos sein werden und Roboter alle Jobs übernehmen. Die neu entstehenden Jobs werden leider übersehen – vielleicht hat dies auch damit zu tun, dass es dazu ein gewisses Maß an Phantasie braucht. Das finde ich sehr schade. Die vielfältigen Dynamiken des neuen Arbeitsmarkts sollten viel besser aufgezeigt und kommuniziert werden.

Was denken Sie: Wie arbeiten wir im Jahr 2020?

Ich denke, wir werden vermutlich noch nicht alle am Strand mit Blick aufs Meer arbeiten, aber sicherlich eher an den Orten, an denen wir uns auch so richtig wohl fühlen können. Ein Großraumbüro gehört für mich eher nicht dazu.

„KÜNFTIG WIRD VON ÜBERALL GEARBEITET
UND DAS BÜRO STELLT DAS NETZWERK,
BEZIEHUNGSWEISE DIE ZENTRALE DAR.“



Bildquelle: Netzökonom

Dr. Holger Schmidt
Netzökonom



Bildquelle: © shutter stock / Juanje Canido



REMOTE-ARBEITEN AUF ZEIT: DAS ETWAS ANDERE SABBATICAL

t3n-Redakteurin Melanie Petersen hat ihre Arbeit einen Monat lang aus Barcelona gemacht und ihren festen Büroplatz dafür aufgegeben. Für den Samsung Trendreport hat sie ihre Erfahrung und wertvolle Tipps festgehalten.

Von Melanie Petersen, t3n

Ich hatte mir lange den Kopf zerbrochen, wie ich meinen Chef überzeugen könnte, mich gehen zu lassen. Würde er mir genug vertrauen? Ich hatte mir vorgenommen, schon vor dem Gespräch alle möglichen Fallstricke zu identifizieren und eine Lösung zu finden. Auf der Suche fiel mir jedoch mehr und mehr auf, dass es eigentlich keine besonders großen Hindernisse gab.

Der Unterschied zu einem Remote-Worker in Berlin oder Frankfurt ist ja nicht wirklich spürbar, solange man in der selben Zeitzone arbeitet. Meine Firma arbeitet bereits teilweise remote. Wir haben zum Beispiel viele Mitarbeiter, die aus Berlin arbeiten und nur einmal die Woche vor Ort sind. Das heißt zwar nicht, dass ich automatisch auch ein Anrecht darauf habe – es zeigt aber, dass meine Chefs grundsätzlich aufgeschlossen sind, was das Arbeiten aus der Ferne angeht. Außerdem bedeutet es, dass bei uns bereits Strukturen bestehen, die Remote-Arbeit unterstützen. Genau diese Argumente überzeugten letztendlich auch. Ein bisschen mehr Überzeugungsarbeit bedarf es sicher in Unternehmen, die bisher keine Erfahrung mit mobilem Arbeiten gemacht haben.

Geschafft! Und jetzt?

Die Entscheidung stand also und es kam der Tag der Abreise. Nicht mehr als meinen Laptop, mein Ladekabel und ein Smartphone hatte ich für meine Arbeit im Gepäck. Mein erster Tag vor Ort war ein deutscher Feiertag. Ich hatte also frei, in Barcelona war aber alles geöffnet. Perfekt, um sich Co-Working-Spaces und Cafés anzusehen. Zunächst hatte ich noch damit geliebäugelt, aus meiner Wohnung zu arbeiten. Ich mag aber das Prinzip, für die Arbeit den Raum zu wechseln. Da es keinen Büroraum daheim für mich gab, sah ich mir alles an, was mein Viertel an möglichen Arbeitsstätten hergab. Letztendlich landete ich in einem Co-Working-Space mit flexiblen Arbeitsplätzen und einem Innenhof, der ebenfalls zum Arbeiten einlud. Der Ort gab mir die Struktur zurück, die ich mit meinem Büro daheim aufgegeben hatte: Stabiles Internet, Ruheräume für Telefonate und auch etwas anderes, das mir sicher irgendwann fehlen würde, nämlich den Austausch mit Kollegen und gemeinsame Mittagessen. Ich hielt mir aber offen, einzelne Tage im Café zu arbeiten. Denn einige meiner Aufgaben mache ich sogar lieber in geschäftigem Umfeld.

Arbeiten aus der Ferne – gar nicht so anders!

Ich hatte schon vor der Reise meine Arbeit genauer unter die Lupe genommen und mir angeschaut, wie ich eigentlich mit Kollegen und Kunden kommuniziere. Ich musste überlegen, ob ich das so weiterführen konnte, oder ob ich etwas ändern muss. Bei einigen Meetings hat sich herausgestellt, dass es reicht, wenn jemand aus meinem Team teilnimmt, bei anderen Meetings musste ich vorher klären, dass ich per Videochat dazugeschaltet werde. Hier eignet sich natürlich am Besten ein Raum, der dafür vorgesehen ist – mit Beamer und Kamera.

„MIT EINER STABILEN INTERNETVERBINDUNG, OHNE GROSSE ZEITVERSCHIEBUNG UND DER PASSENDEN SOFTWARE HABE ICH SO GUT ARBEITEN KÖNNEN, WIE IM BÜRO DAHEIM.“



Melanie Petersen

Redakteurin t3n

Sagt man also rechtzeitig Bescheid, kann das entsprechend vorbereitet werden. Ich war meist einfach über den Laptop dabei, was für die Art der Besprechungen ausreichend war. Bei längeren Meetings mit größerem Redeanteil oder einer eigenen Präsentation wäre dieser Kanal allerdings an seine Grenzen gestoßen. Telefonate konnte ich problemlos führen – genau wie aus dem heimischen Büro. Auch dort habe ich dafür meist nicht am Schreibtisch gesessen.

Flurfunk und Dailies

Mein größtes Problem in dem Monat waren eigentlich weder die Meetings oder die Calls, noch die Erreichbarkeit. Mit einer stabilen Internetverbindung, ohne große Zeitverschiebung und der passenden Software habe ich so gut arbeiten können, wie im Büro daheim. Wo ich allerdings bei längerer Abwesenheit eine Hürde sehe: Im Flurfunk. All die kleinen Dinge, die zwischen Tür und Angel besprochen werden, die bei Dailies auf den Tisch kommen oder beim Team-Essen besprochen werden, fehlen plötzlich – wenn man sich nicht dahinterklemmt.

Nicht zu unterschätzen: Das persönliche Gespräch und der Kontakt zu den Kollegen. Präsenztreffen für permanente Remote-Kollegen sind also durchaus sinnvoll.

Es ist also wichtig, sich dafür Strukturen zu bauen, seine engsten Kollegen dafür zu sensibilisieren. In meinem Unternehmen gibt es diese Strukturen schon – von verschiedenen Slack Channels bis hin zum intern genutzten sozialen Netzwerk Yammer. Diese Kanäle helfen mir, weiter an Gruppengesprächen teilzunehmen und mitzuhorchen. Vor dem wöchentlichen Teammeeting bat ich jeweils eine Person, mir im Nachhinein eine kleine Zusammenfassung zu geben.

Routine und feste Arbeitszeiten

Normalerweise arbeite ich eher selten aus dem Homeoffice. Daher war ich gespannt, ob es mir und meiner Arbeit gut bekommen würde, so ganz und gar flexibel zu sein. Es hat sich aber schnell gezeigt, dass man an jedem Ort eine Routine aufbauen kann und sich überall ein passendes Plätzchen findet. Während ich meine Arbeitszeiten daheim relativ flexibel gestalte und zu sehr unterschiedlichen Zeiten anfangen, habe ich in Barcelona gemerkt, dass das Arbeiten aus der Ferne für mich besser funktioniert, wenn ich nicht auch noch die Zeiten flexibel gestalte. Da meine Kollegen nicht mehr sehen konnten, ob und wann ich am Platz war, fand ich es besser, ihnen Verlässlichkeit durch relativ feste Arbeitszeiten zu bieten. Das war aber mein eigener Anspruch – wirklich wichtig wird dieser Punkt meines Erachtens aber erst, wenn man die Zeitzone wechselt. Dann muss man seinen Tag wirklich auf gemeinsame Kernzeiten einrichten. Habe ich mich doch mal zu einer längeren Mittagspause hinreißen lassen oder hatte einen Termin während der Arbeitszeit, konnte ich meine Kollegen über einen Channel im Teamchat informieren und alle wussten Bescheid. Ein Zeittracking seitens des Unternehmens gab es nicht, das lief auf Vertrauensbasis – ebenfalls eine sehr positive Erfahrung für mich.

Mein Fazit nach einem Monat

Mir hat die Remote-Zeit gezeigt, wie hoch das Vertrauen meines Arbeitgebers in mich ist. Für mich erhöhte das ebenfalls die Motivation, meine Chefs in dieser Hinsicht keinesfalls zu enttäuschen. Die Auszeit vom Büroalltag hat mir genau das gegeben, was ich mir erhofft hatte: eine neue Perspektive und Motivation. Denn sie hat mir ermöglicht, etwas, was mir persönlich wichtig war, mit meiner Arbeit zu verbinden. Was das meinem Unternehmen gebracht hat: Einfach einen glücklichen Mitarbeiter, der die Work-Life-Balance, die ihm ermöglicht wird, zu schätzen weiß.

Immer mehr Unternehmen begreifen glücklicherweise heutzutage, dass darin ein Wert liegt. Man bindet Mitarbeiter in einer Zeit, in der die Personalfuktuation enorm ist. Meine Kollegen und mein Chef haben mir nach meinem Auslandsaufenthalt positives Feedback gegeben und fanden nicht, dass unsere Zusammenarbeit beeinträchtigt wurde. Sie haben aber auch gesagt, dass es nach vier Wochen mal wieder Zeit wurde, dass man sich auch außerhalb des Internets begegnet. Wie groß dieses Thema ist, hat mir das Interesse und die vielen Fragen von Freunden und Kollegen gezeigt. Ich glaube, dass es gerade in der digitalen Arbeitswelt künftig viel mehr in diese Richtung gehen muss.



Bildquelle: vitra / Daniele Ansaldi

DIE ARCHITEKTUR MOBILER ARBEITSKONZEPTE

Interview mit Rudolf Pütz, Geschäftsführer Vitra Deutschland

Herr Pütz, Vitra beschäftigt sich schon seit über 50 Jahren mit dem Thema Büro. Wie hat sich die Bürogestaltung, wie hat sich der Begriff Arbeitsplatz in dieser Zeit verändert?

Die Organisation von Arbeit und damit auch das Büro haben sich im Laufe der Jahre vielfältig verändert, sie folgen in starkem Maß der Art und Weise, wie sich Datenverarbeitung entwickelt hat. Von der hierarchisch orientierten Organisation vollzieht sich der größte Wandel hin zu einer vernetzten Organisation mit agilen Arbeitsmethoden. Der einzelne Arbeitsplatz verliert an Bedeutung, Menschen suchen sich die jeweils beste Option für die Tätigkeit, die sie gerade auszuführen haben. Heute werden moderne Office-Lösungen gleichgesetzt mit offenen, wohnlichen Arbeitswelten.

Welche Ansprüche stellen Unternehmen aktuell an die Gestaltung von Büroumgebungen? Wohin geht der Trend?

Bedingt durch Digitalisierung, demografischen Wandel sowie den Engpass an qualifizierten Fachkräften stehen die Unternehmen vor großen Herausforderungen. Sie suchen nach einer Arbeitswelt, die ihre Werte und Kultur verkörpern und damit Motivation und Identifikation der Mitarbeiter stärken. Das Büro wird zur strategischen Ressource für nachhaltigen Unternehmenserfolg.

Gibt es aus der Entwicklung der letzten Jahre heraus wichtige Erkenntnisse? Was sind aus Ihrer Sicht Bürokonzepte, die trendig waren, aber dann im Alltag gescheitert sind? Welche Konzepte haben auf der anderen Seite einen Durchbruch gebracht?

Bekannt sind die typischen Großraumbüros der 60er Jahre, die durch sehr große Raumtiefen ohne Tageslicht im inneren Kern gekennzeichnet sind. Diese Lösungen sind eindeutig überholt, da Akustik und Licht gravierende Schwachpunkte darstellen. Ebenso merken viele Unternehmen, dass bunte, spielerische Umgebungen allein keinen Mehrwert leisten. Gefragt sind demgegenüber offene Arbeitsumgebungen, die sich durch eine gelungene Verknüpfung organisatorischer, kultureller und räumlicher Elemente auszeichnen. Zudem sollten sie authentisch sein, d.h. zu den Werten des Unternehmens passen.

Wie verändert die Digitalisierung den Arbeitsplatz von heute und wie reagieren Sie im Design von Büroumgebungen darauf?

Mit der Digitalisierung halten modernste Tools für Kommunikation und Collaboration Einzug. Dabei ist wichtig, dass die Technik nutzer- bzw. bedienungsfreundlich bleibt. Je stärker die Arbeit dem Digitalen zugewandt ist, umso ausgeprägter ist das Bedürfnis der Menschen nach Balance. Natürliche Materialien, Haptik und Emotionalität bilden den Gegenpol zur wachsenden Digitalisierung.

Die Arbeitswelt wird zunehmend mobiler und flexibler – wie wird dies in Ihren Designs und Raumkonzepten reflektiert?

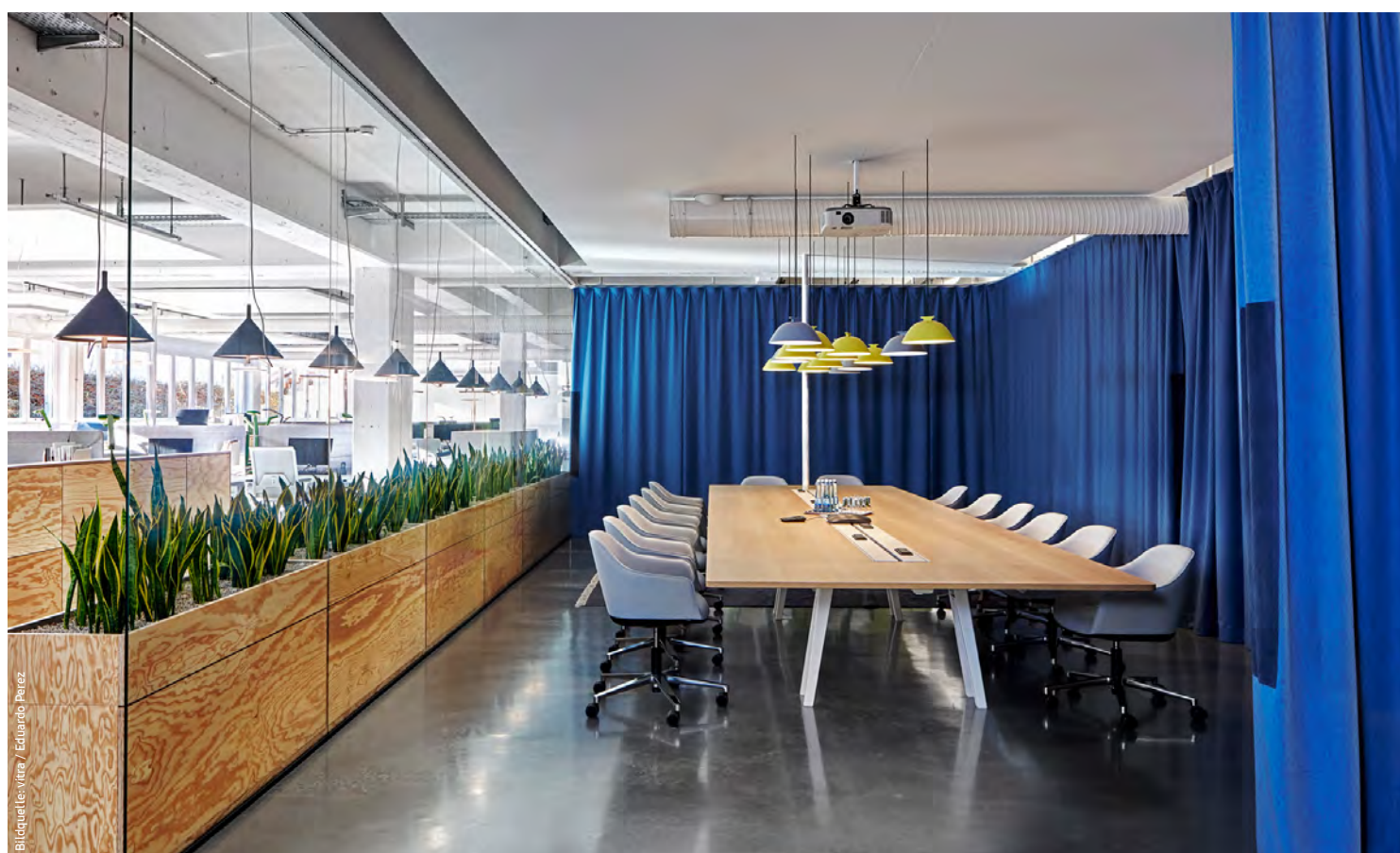
In einer Zeit starker Veränderungen bedeutet jede Wand eine Einschränkung an Vernetzung, Dynamik und Flexibilität. Agile Organisationen und Arbeitsmethoden funktionieren nur in einer Umgebung, die sich wechselnden Anforderungen flexibel anpassen lässt. Hierfür stehen offene Raumstrukturen.

Was war die schönste Reaktion von Mitarbeitern auf ihr neues Büro?

Gerne berichte ich von den Erfahrungen bei Vitra. Das Unternehmen hat bereits im Jahr 2000 begonnen, seine Bürowelt offen, freundlich und wohnlich zu gestalten. Heute bezeichnen wir unsere Bürowelt als „Citizen Office.“ Sie gleicht einer Landschaft mit unterschiedlichen Angeboten für konzentrierte Arbeit, Projektarbeit und Kollaboration sowie Konzentration und Rückzug. Die hohe Zufriedenheit und Motivation bei den Mitarbeitern zeigt sich eindrucksvoll darin, dass viele stolz auf ihre Arbeitsumgebung sind. Das geht so weit, dass sie Familie und Freunde einladen, um ihnen ihr Büro zu zeigen. Das stärkt zusätzlich die Verbundenheit mit dem Unternehmen.

Wie sieht der Arbeitsplatz der Zukunft aus? Gibt es das klassische Büro in 10 Jahren überhaupt noch oder entwerfen Sie dann nur noch Konzepte für das Homeoffice?

Büro ist heute und morgen mehr denn je sozialer Raum. Es geht nicht in erster Linie um die Arbeitsplätze, sondern um Begegnung, Austausch, Community-Bildung. Und darum, mit den Räumen etwas über die Marke zu erzählen. Gerne auch bei einem Kaffee. Das physische Zusammenkommen im Büro wirkt umso stärker kulturprägend für Unternehmen und schafft erst die Identität, die aus dem Miteinander erwächst. Eine Büroumgebung, die die kulturellen Werte des Unternehmens widerspiegelt, besitzt die Kraft, den Mitarbeitern eine „Heimat“ zu bieten, mit der sie sich stark identifizieren. So entsteht Motivation und emotionale Bindung.



„JE STÄRKER DIE ARBEIT DEM DIGITALEN ZUGEWANDT IST, UMSO AUSGEPRÄGTER IST DAS BEDÜRFNIS DER MENSCHEN NACH BALANCE.“



Bildquelle: Vitra

Rudolf Pütz

Geschäftsführer Vitra Deutschland

„NEW WORK BEDEUTET FÜR MICH VOR ALLEM MEHR MENSCHLICHKEIT.“

Interview mit Teresa Bucker, Edition F

Frau Bucker, wo befinden Sie sich gerade, wenn Sie diese Fragen beantworten und an wie vielen Orten haben Sie heute schon mobil gearbeitet?

Diese Fragen beantworte ich tatsächlich im Büro, denn für Aufgaben, bei denen ich mehr nachdenken möchte, suche ich mir schon lieber einen ruhigeren Ort. Artikel schreibe ich in der Regel auch am Schreibtisch. Themenrecherche, Inspiration und kurze Absprachen mache ich gern von unterwegs aus. Ich kann also sagen: Viele tolle Ideen sind mir schon in der Berliner Tram gekommen.

Kleiner Rückblick: Wie hat sich Ihr Berufsalltag durch digitale Technologien verändert? Welche alten Routinen haben Sie abgelegt? Welche neuen Routinen haben Sie entwickelt?

Ich habe das große Glück, seit meinem Berufsanfang vor etwa zehn Jahren mit digitaler Technologie arbeiten zu können. In meinem ersten Job habe ich direkt den Launch eines journalistischen Portals mitgeplant und umgesetzt. Was sich gewandelt hat ist, dass soziale Medien nun den kompletten professionellen Bereich durchziehen und es kein Alleinstellungsmerkmal mehr ist, wenn man sie sicher beherrscht. Da zum Beispiel Twitter am Anfang ein eher privates Netzwerk war, twitterte ich auch nach wie vor sehr persönlich. Nur für berufliche Dinge wäre mir das viel zu langweilig.

Haben Sie ein persönliches Arbeits-Mantra? Wenn ja wie lautet dies?

Mache immer genau die Dinge, die dir auf den ersten Blick eine Nummer zu groß erscheinen. Denn nur so entwickelt man sich weiter und sieht, was man wirklich kann.

Welchen Herausforderungen begegnen speziell Frauen in der Arbeitswelt heute und welche Rolle kommen moderne Arbeitskonzepte dabei zu?

Leider ist die Vereinbarkeit von Beruf und Familie immer noch eher ein Frauen- als ein Männerthema. Ich hoffe, das wandelt sich schnell und Eltern teilen sich endlich die Familienarbeit gleich auf. Ich und der Vater meiner Tochter machen das längst so. Mobiles Arbeiten kommt Eltern natürlich unheimlich entgegen. Ich bin aber dafür, dass wir auch in Deutschland eine Art Recht auf mobiles Arbeiten und Homeoffice bekommen, in allen Branchen, in denen es geht – und das nicht nur für Eltern. Es geht hier vor allem um Vertrauen, dass Unternehmen ihren Angestellten entgegen bringen sollten.



Bildquelle: Edition F / Nera Tabel

Wird in der Diskussion zu diesem Thema aus Ihrer Sicht etwas vergessen?

Ja, die Arbeitszeit. Mit dem industriellen und technologischen Fortschritt haben wir in den letzten Jahrzehnten immer wieder Arbeitszeit reduzieren können – aber seit einiger Zeit stockt es bei der 40-Stunden-Woche. Weniger Stunden als Vollzeit zu definieren, können sich die meisten einfach nicht vorstellen. Da müssen wir größer denken und uns endlich eine Welt mit weniger Arbeit vorstellen können. Der technologische Wandel wird es möglich machen, dass wir alle sehr, sehr viel weniger arbeiten müssen. Das sollten wir engagiert angehen und uns dafür einsetzen, dass alle davon etwas haben.

Was sagen Sie zu diesem Statement: „Die Digitalisierung ist für Frauen so etwas, wie es die Pille in den Sechziger Jahren war: Sie eröffnet alle möglichen Freiheiten.“

Zu erst einmal würde ich sagen: Die Digitalisierung bringt gerade auch endlich wieder Innovation in den Verhütungsbereich. So können wir Frauen von den Hormonen befreien, die gar nicht alle verwenden wollen noch tragen. Auf der anderen Seite ist



es so, dass Digitalisierung nicht nur Freiheiten schafft, sondern auch neue Formen von Kontrollen, von Überwachung. Daher brauchen wir eine Diskussion über digitale Freiheitsrechte und kluge Netzpolitikerinnen, die sich dafür einsetzen, dass der Freiheitsaspekt der Digitalisierung überwiegt.

Wie definieren Sie den Begriff New Work? Und was braucht „New-Working“, damit es Chancengleichheit fördert?

New Work bedeutet für mich vor allem mehr Menschlichkeit. Sowohl Unternehmen, als auch alle Männer und Frauen sollten erkennen, dass ihr Beruf nicht ihre Identität ist. Arbeit kann Spaß machen, sie kann uns bei der persönlichen Entwicklung helfen, aber New Work sollte eben auch bedeuten, ganzheitlicher zu denken und als Prämisse zu haben: Nur wenn Menschen ein ausgeglichenes Leben haben, wenn Arbeit nicht ihre Gesundheit beschädigt, ihre Familien an den Rand drängt und ihre Träume einengt, können wir von einer guten Arbeit sprechen. Wir müssen uns von dem Mantra lösen, dass Arbeit Selbstverwirklichung ist.

New Work – in Deutschland noch Neuland oder sind wir schon auf dem richtigen Weg?

Deutschland ist nicht unbedingt Vorreiter in New-Work-Themen. Die Politik zielt sehr stark darauf ab, dass möglichst viele in Festanstellungen und in Vollzeit arbeiten. Aber immer mehr Menschen wollen genau so eben nicht mehr arbeiten. Es gibt viele Solo-Selbstständige und viele junge Gründerinnen und Gründer, denen es bürokratische Hürden schwer machen. Und: Wer in Deutschland die 40-Stunden-Woche in Frage stellt oder offen sagt, keine Karriere machen zu wollen, gilt schnell als faul. Das ist absurd.

Mit der Female Future Force haben Sie eine Digitale Coaching Plattform geschaffen. Wann hatten Sie die Idee dazu und welches Ziel verfolgen Sie damit?

Die Idee entstand bei uns im Team im Frühjahr 2017. Wir wussten schon aus den Webinaren, die wir angeboten haben und aus den Interessen unserer Leserinnen und Leser, dass es unglaublich viele Leute mit großem Wissensdurst gibt, was aber oft daran scheitert, dass es bei ihren Arbeitgebern nicht die entsprechenden Weiter-



Bildquelle: Edition F / Nora Tabel

bildungsmöglichkeiten gibt und tolle Seminare oft nur in großen Städten oder diese für die meisten einfach zu teuer sind. Die Female Future Force setzt genau da an: Wir wollen Wissen zugänglich machen, egal wo die Person sich befindet und mehr Menschen Zugang zu tollen Expertinnen und Experten bieten, von denen sie lernen können. In so vielen Menschen schlummert unglaubliches Potenzial, was sie ganz einfach fördern können, sobald man ihnen ein wenig Unterstützung dabei bietet.

Arbeiten immer und von überall? Wie wird das Thema in der Female Future Force Community diskutiert?

Kontrovers! Wir haben mittlerweile mehrere Tausend Mitglieder, die ganz unterschiedliche Perspektiven einbringen und unterschiedliche Erfahrungen gemacht haben. Von überall aus arbeiten zu können erleichtert ganz vielen die Organisation ihres Alltags, wiederum andere machen Erfahrung mit Überlastung und Ausbeutung. Ob Menschen gute Erfahrungen mit mobilem Arbeiten machen, hängt somit stark an guter Unternehmenskultur und guter Führung.

Welche Entwicklungen im Berufsleben beschäftigen die Teilnehmerinnen der Female Future Force aktuell besonders?

Das ist ganz klar das Thema berufliche und persönliche Entwicklung. Viele Menschen starten mit so viel Energie und Enthusiasmus in ihr Berufsleben und wollen einfach mehr, als nur Aufgaben abzarbeiten. Sie wollen dazu lernen und persönlich wachsen. Viele Frauen sind also bei uns Mitglied geworden, weil ihr Unter-

„NUR WENN MENSCHEN EIN AUSGEGLICHENES LEBEN HABEN, WENN ARBEIT NICHT IHRE GESUNDHEIT BESCHÄDIGT, IHRE FAMILIEN AN DEN RAND DRÄNGT UND IHRE TRÄUME EINENGT, KÖNNEN WIR VON EINER GUTEN ARBEIT SPRECHEN.“

nehmen selbst kein systematisches Coaching oder Mentoring anbietet. Wir sind daher froh, genau das anbieten zu können und es ist natürlich auch für Unternehmen eine Möglichkeit, ihren Mitarbeiterinnen so eine Weiterbildung über die Female Future Force zu organisieren.

Wenn Sie eine Botschaft zum „Arbeitsplatz der Zukunft“ in die Welt schicken könnten, welche wäre das?

Die Zukunft der Arbeit liegt in unseren Händen. Niemand muss vor Digitalisierung Angst haben, wenn Neues zu lernen und gegenseitige Unterstützung überall dazu gehören.



Bildquelle: Edition F / Jennifer Fey

Teresa Bucker
Chefredakteurin Edition F

#FUTURE OF WORK – WIE GEHT DIE REISE WEITER? DIE WÜNSCHE AN DIE ARBEITSWELT VON MORGEN: #WORKINGMUMS #DIGITALEXPERTEN #TECHLOVER



Bildquelle: Instagram / Berufebilder.de

„Es gilt, sich dem Wandel zu stellen und bestehende Strukturen aufzubrechen. Kreativität und Individualität sollten in den Vordergrund treten und es muss zwischen- durch auch mal entspannt werden. In einer kreativen Pause kommen mitunter einfach die besten Ideen.“

Simone Janson,
Herausgeberin
Berufebilder.de



Bildquelle: techandthecity.de

„Ich wünsche mir für die Arbeitswelt der Zukunft mehr Mut und Vertrauen in die Digitalisierung. Wer diesen Fortschritt bewusst nutzt, hat langfristig mehr Flexibilität und Freiheiten im Job.“

Sonja Köllinger,
Bloggerin **Tech and the City**



Bildquelle: techandthecity.de

„Die Arbeitswelt der Zukunft sollte entspannter mit dem Thema „online sein“ umgehen. Es ist toll, dass wir uns ständig vernetzen können, jedoch lastet oft der Druck auf einem, sofort auf alles reagieren zu müssen, selbst wenn die Priorität nicht hoch angesetzt ist. Hier wünsche ich mir mehr Gelassenheit auf allen Seiten,“

Vreni Frost,
Bloggerin **Tech and the City**



Bildquelle: Instagram / lenarogl

„Ich wünsche mir wachsende Flexibilität, damit mehr Mütter ihre unterschiedlichen Aufgaben unter einen Hut bekommen. Das gilt ebenso für Männer – ich kenne sehr viele Väter, die gerne mehr Zeit mit ihren Kindern verbringen würden. Das zeigt: Das Thema flexibles Arbeiten ist ein großes gesellschaftspolitisches Thema, nicht nur was Geschlechterrollen betrifft, sondern auch hinsichtlich der Chancengleichheit.“

Magdalena Rogl,
Head of Digital Channels **Microsoft**



Bildquelle: t3n

„Von der Arbeitswelt der Zukunft wünsche ich mir, dass die Entwicklung hin zu agilem Arbeiten und wechselnden Teams statt Abteilungsdenken weiter fortschreitet. Und dass die Flexibilität, was Zeit und Ort der Arbeit betrifft, kein Hype bleibt, sondern sich fest etabliert.“

Melanie Petersen, Redakteurin t3n



Bildquelle: Instagram / holgerschmidt

„Es wird zu viel über die Risiken der modernen Arbeitswelt diskutiert, anstatt auf die Chancen aufmerksam zu machen. Vielleicht hat dies damit zu tun, dass es dafür ein gewisses Maß an Phantasie braucht. Die vielfältigen Dynamiken des neuen Arbeitsmarkts sollten viel besser aufgezeigt und kommuniziert werden.“

Dr. Holger Schmidt, Netzökonom



Bildquelle: Edition F / editionf.com/Samsung-New-Work-Trends-Galaxy-Book

„Die Zukunft der Arbeit liegt in unseren Händen. Niemand muss vor Digitalisierung Angst haben, wenn Neues zu lernen und gegenseitige Unterstützung überall dazu gehören.“

Teresa Bücker, Chefredakteurin Edition F



Bildquelle: vitra / Eduardo Perez

„Das Büro unterstützt Austausch, Innovation und Community-Building, es bleibt dabei aber menschlich und emotional – als Gegenpol zur fortschreitenden Digitalisierung.“

Rudolf Pütz, Geschäftsführer Vitra Deutschland

»» AUS BLICKE

N e w O f f i c e R o u t i n e s



ARBEITEN IN DER DIGITALEN WELT

Die Deutschen besitzen ein recht gutes Gespür, wie sich die Arbeitswelt bis zum Jahr 2030 verändern wird.

Von Dr. Holger Schmidt, Netzökonom

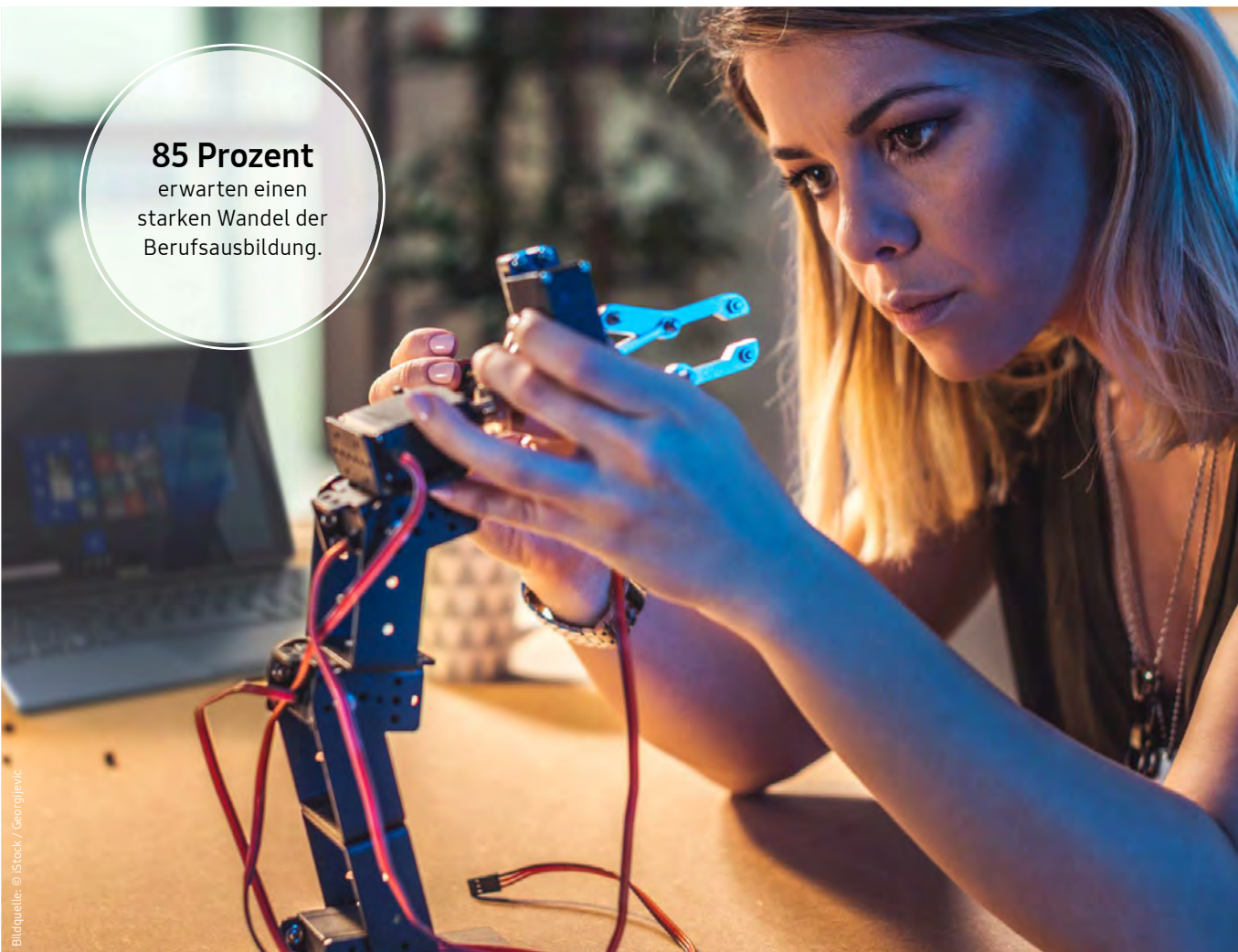
85 Prozent erwarten einen starken Wandel der Berufsausbildung, 80 Prozent trauen Maschinen zu, einen Großteil der Routinejobs zu erledigen. Und 52 Prozent sehen die Mehrheit der Erwerbstätigen dann im Homeoffice arbeiten, ergab eine Repräsentativumfrage des Bundesministeriums für Bildung und Forschung im Jahr 2017¹. Drei Megatrends, deren Bedeutung gar nicht unterschätzt werden kann.

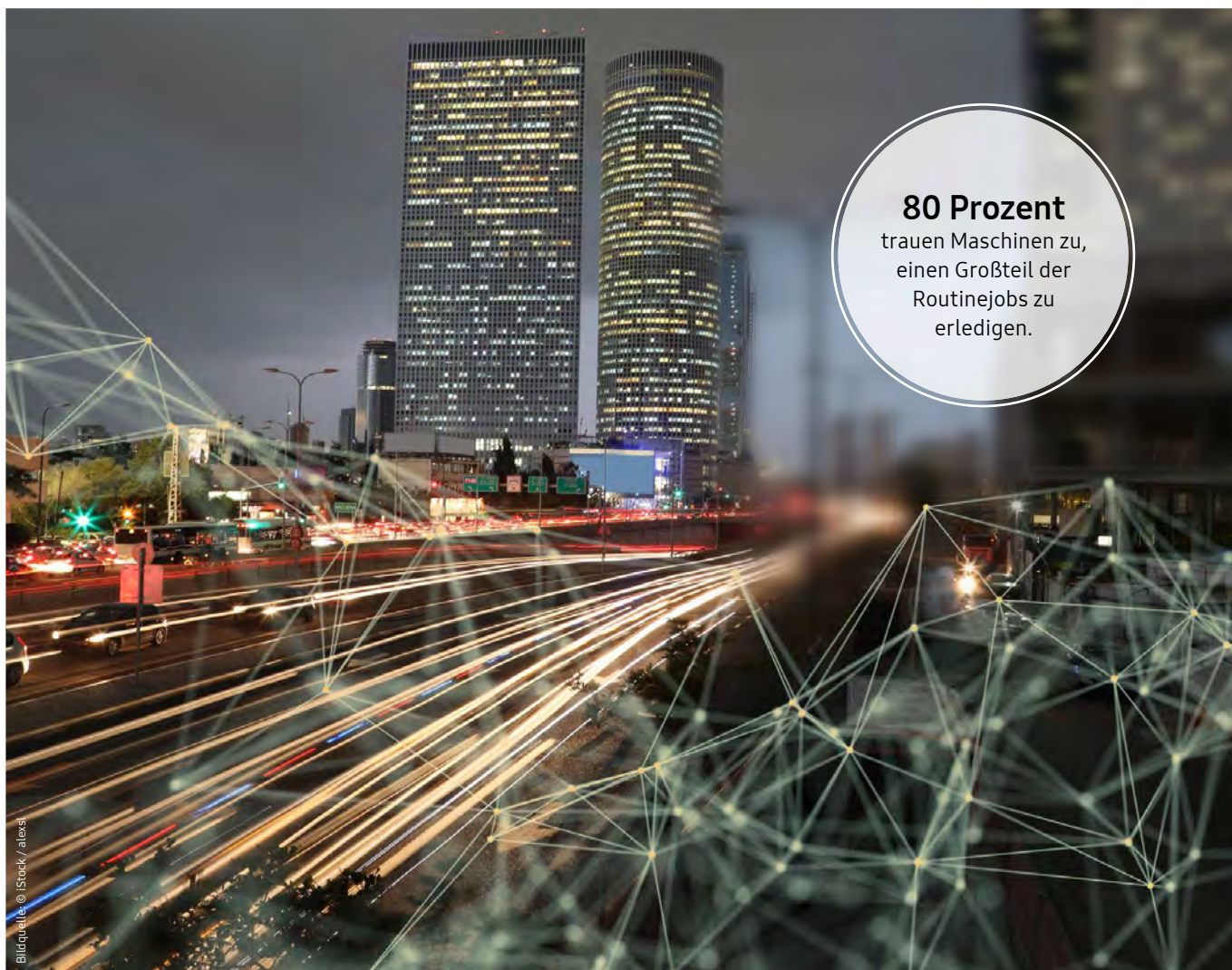
Denn tatsächlich war der Wandel, der auf den Arbeitsmarkt zukommt, nie so groß wie heute. Acht Millionen Jobs in Deutschland werden in der kommenden Dekade vom technischen Fortschritt erfasst, zeigt die aktuelle Studie „Schöne neue Arbeitswelt 4.0? Was wir tun müssen, damit uns die Arbeit nicht ausgeht“ der Boston Consulting Group². Informationstechnik, die Büroarbeit in den vergangenen Jahren eher unterstützt als ersetzt hat, erledigt in Form der künstlichen Intelligenz bald viele Jobs selbst. „Diese Ablösung passiert jetzt. Meiner Meinung nach werden Büro-Arbeiter zuerst dran sein, und erst später die Produktionsarbeiter“, sagt Kai-Fu Lee,

einer der bekanntesten Technologie-Investoren Chinas. Künstliche Intelligenz wird auch kognitive Tätigkeiten besser (schneller und billiger sowieso) können als der Mensch, zum Beispiel Röntgenbilder vergleichen, passende Gerichtsurteile finden oder Börsendaten analysieren. Da inzwischen genügend Daten in diesen Sektoren vorliegen, kann die KI-Software mit der Arbeit beginnen. Die großen Digitalkonzerne setzen diese Technik schon einige Jahre mit Erfolg ein; nun beginnt der Roll-out in die Breite. Damit steigt auch der Druck, die Berufsausbildung zu verbessern und vor allem die Weiterbildung im Job voranzutreiben.

Viele Berufsbilder werden sich grundlegend wandeln. „Niemand kann derzeit mit Gewissheit sagen, ob am Ende der Entwicklung insgesamt mehr oder weniger Arbeitskräfte gebraucht werden als heute. Sicher ist aber, dass ein großer Teil der Beschäftigten neue Kompetenzen benötigen wird, um im Arbeitsmarkt der Zukunft gefragt zu sein“, sagt Heinrich Rentmeister, Partner bei Boston Consulting. Zwar habe die

85 Prozent
erwarten einen
starken Wandel der
Berufsausbildung.





80 Prozent

trauen Maschinen zu,
einen Großteil der
Routinejobs zu
erledigen.

„FLEXIBLE, ORTSUNABHÄNGIGE UND DAMIT MOBILE ARBEITSPLÄTZE STEHEN GANZ OBEN IN DER PRIORITÄTENLISTE.“

Digitalfähigkeit der Arbeitnehmer in allen Berufen in den vergangenen 15 Jahren schon erheblich zugelegt, wie eine Langzeitbetrachtung der Brookings Institution für die USA zeigt. Da sich der technische Fortschritt aber eher beschleunigt als verlangsamt, muss auch das Lerntempo der Arbeitnehmer mit steigen. Denn noch ist der Großteil der Arbeitnehmer nicht auf die nun folgende Welle der Digitalisierung vorbereitet. Wissen der Vergangenheit, dokumentiert in klassischen Berufs- oder Hochschulabschlüssen, entwertet sich und muss ersetzt und ergänzt werden.

Wenn die Digitalisierung sowohl die Inhalte, als auch die erforderliche Qualifikation der Arbeit maßgeblich ändert, verschieben sich auch die Anforderungen der Arbeitnehmer. Flexible, ortsunabhängige und damit mobile Arbeitsplätze stehen dabei ganz oben in der Prioritätenliste, zeigt eine Umfrage des Marktforschungsunternehmens IDC ³.

Das gilt für Arbeitnehmer und Arbeitgeber, die aber wenig überraschend unterschiedlicher Ansicht sind, wie weit das Unternehmen auf diesem Weg schon gekommen ist. Arbeitgeber sehen sich meist weit vorne und gut gerüstet für „New Work“, wenn sie Homeoffice anbieten und Geräte für den mobilen Arbeitseinsatz bereitstellen. Arbeitnehmer schätzen dagegen den kulturellen Wandel, der dem Einsatz dieser flexiblen

Arbeitsmöglichkeiten vorausgehen muss, meist weit geringer ein als ihre Chefs. Sie wünschen sich von ihrem Workplace-Modell vor allem flexiblere Arbeitszeiten, standortunabhängigen Datenzugriff, schnelle Netzwerkanbindung, papierloses Arbeiten und weniger Präsenzpflcht. Im Wettbewerb der Unternehmen um die besten digitalen Köpfe werden diese Faktoren neben der Qualität der Aufgabe, der Vergütung und dem Arbeitsumfeld als wesentliche Faktoren für die Wahl eines Arbeitsgebers oder auch nur zeitlich begrenzten Jobs an Bedeutung gewinnen.

1 www.bmbf.de/de/umfrage-deutsche-rechnen-mit-starkem-wandel-der-arbeitswelt-3949.html

2 www.bcg.com/de-at/d/press/27Nov17_Arbeitswelt-40-178264

3 idc.de/de/research/multi-client-projekte/advanced-workplace-strategies

5 THESEN ZUR ARBEITSWELT IN DER OPEN ECONOMY: VOM MUT ZU MEHR OFFENHEIT

Die vorangegangenen Kapitel führen uns vor Augen, wie die zunehmende technologische Vernetzung Konzepte von Arbeit neu definiert. Dies hat wiederum eine Anpassung bestehender Arbeitsroutinen zur logischen Konsequenz, was uns an die Schwelle zu einem neuen Zeitalter führt – dem Zeitalter der „Open Economy“¹.

Von Martin Böker, Samsung Electronics GmbH

In dieser neuen Welt werden Menschen flexibler arbeiten, während der Arbeitsplatz zunehmend smart und mobil wird. Die Arbeitswelt wird von digitalen Nomaden geprägt sein, die unter Verwendung neuer Technologien ein multilokales Arbeitsleben führen, das von Offenheit, fließenden Grenzen und einem hohen Maß an Flexibilität bestimmt ist. Außerdem werden die Menschen hierarchische Strukturen zunehmend mit Skepsis sehen und ein selbstbestimmtes (Arbeits-)Leben führen wollen. Aufgrund der ineinandergreifenden Meta-Trends auf gesellschaftlicher und technologischer Ebene, wird eine detaillierte Betrachtung und tiefere Auseinandersetzung mit der neuen Arbeitswelt der „Open Economy“ unabdingbar. Ich habe mir die zentralen Charakteristika dieser „schönen neuen Welt“ genauer angesehen und komme zu den folgenden Thesen, die unsere Arbeitswelt von morgen kennzeichnen werden:

1. Kreativität und freies Denken: Kernkompetenzen von morgen

Innovative Technologien und künstliche Intelligenz werden gerade in Branchen wie dem Retail, der Telekommunikation oder Logistik zu Veränderungen führen. Sie werden Menschen entlasten, indem sie alltägliche und speziell repetitive Aufgaben übernehmen, man denke nur an die Vielzahl an Chatbots, die bereits heute im Bereich Onlinehandel zum Einsatz kommen. Die wachsende Rolle der Technologie in analytischen, planerischen und repetitiven Prozessen lässt menschliche

Urteilkraft und kreatives Denken zu zentralen Merkmalen bei der Suche nach neuen Talenten werden. Berufe, die Ideenreichtum und Vorstellungskraft erfordern, werden in Zukunft sowohl bei Angestellten als auch bei Arbeitgebern verstärkt gefragt sein. Ein Bericht des World Economic Forum² belegt, dass aus Sicht der Führungskräfte, Kreativität bis 2020 zu den wichtigsten und gefragtesten Fähigkeiten von Mitarbeitern zählen wird. Entsprechend wichtig wird es auch in Zukunft sein, speziell diese Kompetenzen zu fördern.

2. Freelance-Modelle schreiten voran und fordern „phygitalen“ Schutz

Der globale Arbeitsmarkt für freie Mitarbeiter wird laut Studienergebnissen des Open Economy Reports³ bis 2020 rund 10 Milliarden US-Dollar wert sein. Was heute oftmals unter dem Begriff der Gig-Economy gefasst wird, bedeutet einen tiefgreifenden Wandel der Arbeitswelt und eine Abkehr vom Modell der klassischen Festanstellung. Insbesondere in der Kreativindustrie ist dies längst ein klarer Trend. Dieser wird zukünftig auch andere Branchen erfassen und dabei auch neue Herausforderungen mit sich bringen: So müssen sich Unternehmen beispielsweise damit auseinandersetzen, wie Datenschutz gewährleistet werden kann, wenn man mit Freelancern arbeitet, die für unterschiedliche Unternehmen tätig sind.

Dass Datenschutz zu den großen Herausforderungen neuer Arbeitskonzepte gehört, bestätigt auch die Studie von Samsung und YouGov⁴: Gefragt nach den größten Herausforderungen mobiler Arbeitskonzepte nennen Führungskräfte am häufigsten Sicherheitsbedenken. Hinzu kommen neue Anforderungen an die physischen und digitalen Arbeitsplätze: Zentrale

Zugangs- und Berechtigungsmanagementsysteme müssen im gesamten Unternehmen klar definieren, wer wie lange und zu welchen Räumlichkeiten und Dateien Zugriff erhält. Dieser „phygitalen“ Schutz wird Unternehmen in Zukunft immer mehr beschäftigen – man denke neben den Freelancern nur an die Vielzahl an Kunden, Partnern oder Lieferanten aus aller Welt, die täglich die Einfallstore der Unternehmen passieren.

„DER 'PHYGITALE' SCHUTZ WIRD UNTERNEHMEN IN ZUKUNFT IMMER MEHR BESCHÄFTIGEN.“





„BEREITS HEUTE ZEIGT SICH UNTER DEUTSCHEN FÜHRUNGSKRÄFTEN EINE ABKEHR VOM KLASSISCHEN KONTROLLDENKEN HIN ZU MEHR SOUVERÄNITÄT DES INDIVIDUUMS.“

3. Etablierung der mobilen Arbeit

Bis 2020 wird fast die Hälfte der Arbeitnehmer ortsunabhängig arbeiten, in kleinen Unternehmen soll die Anzahl sogar auf 70 Prozent ansteigen. Damit wird laut Open Economy Report³ mobilen Lösungen, die ortsunabhängiges produktives Arbeiten ermöglichen, eine zentrale Rolle in der Arbeitswelt von morgen zufallen. Diese Entwicklungen sind schon heute deutlich spürbar: Für zahlreiche Arbeitnehmer gehört das vernetzte Arbeiten unter Verwendung moderner Collaborations-Tools, die beispielsweise Instant Messaging oder Videoanwendungen in Echtzeit bieten, zum Alltag. Immer mehr Führungskräfte leiten ihre Teams „remote“ und persönliche Feedbackgespräche via Skype sind schon längst keine Seltenheit mehr.

4. Wandel im HR-Management

Ein Verständnis für das Zusammenspiel der menschlichen und digitalen Welten ist in der „Open Economy“ nicht mehr nur eine Option, sondern eine Kernkompetenz. HR-Manager werden daher künftig die Aufgabe haben, ganze Unternehmensstrategien mit zu definieren und innerhalb ihrer Organisationen die Voraussetzungen für mehr Agilität und Leistungsfähigkeit zu schaffen. Die Integration einer neuen, flexiblen Generation an Mitarbeitern erfordert versierte HR-Verantwortliche, die ein Verständnis sowohl für Technologie (Möglichkeiten von Automatisierung und künstlicher Intelligenz), als auch für den Trend hin zu größerer Autonomie von Mitarbeitern verfügen. Die kompetente Interpretation der Technologielandschaft wird zu einer strategischen Kernkompetenz.

5. Loslösung von prozessgetriebenen Strukturen, hin zum offenen Führungsstil

Traditionelle, hierarchisch organisierte Managementstrukturen und -strategien werden von der heranwachsenden „digital workforce“ mit wachsender Skepsis gesehen oder gar vollständig abgelehnt. Betriebswirtschaftliches Denken und die Frage, wie Freelancer einen effektiven Beitrag leisten können, werden in Zukunft in den Fokus rücken, während strukturelle und prozessorientierte Fragen vermehrt in den Hintergrund treten. Führungsstile, die sich über feste Prozesse, starre Zielvorgaben und Kontrolle definieren, werden durch neue dezentralere Organisations- und Teamstrukturen ersetzt, die einzelnen Mitarbeitern größere Freiräume geben. Bereits heute zeigt sich unter deutschen Führungskräften eine Abkehr vom klassischen Kontrolldenken hin zu mehr Souveränität des Individuums.

Basierend auf diesen Thesen, sowie den vorangegangenen Einblicken und Interviews in diesem Report, plädiere ich dafür, den Schritt hin zu mehr Offenheit zu wagen, bestehende Muster und Rollen zu hinterfragen und zu versuchen, die Perspektive der „digitalen Nomaden“ einzunehmen. Moderne Technologien, die uns dazu befähigen, die Potenziale der „Open Economy“ voll auszuschöpfen sind bereits da – es braucht nur noch den Mut, sie auch zu nutzen.

1 news.samsung.com/de/samsung-open-economy-report

2 www.weforum.org/reports/the-future-of-jobs

3 news.samsung.com/de/samsung-veroeffentlicht-update-zum-open-economy-report

4 news.samsung.com/de/home-office-keine-angst-vor-kontrollverlust

Über Samsung Electronics

Samsung Electronics Co., Ltd. inspiriert Menschen und gestaltet die Zukunft mit Ideen und Technologien, die unser Leben verbessern. Das Unternehmen verändert die Welt von Fernsehern, Smartphones, Wearables, Tablets, Haushaltsgeräten, Netzwerk-Systemen, Speicher-, Halbleiter- und LED-Produkten. Entdecken Sie die neuesten Nachrichten im Samsung Newsroom unter: news.samsung.com

IMPRESSUM

Herausgeber

Samsung Electronics GmbH (V.i.S.d.P.)

Am Kronberger Hang 6
65824 Schwalbach/Taunus

www.samsung.de
Info: 0180 6 726 78 64* oder
0180 6 SAMSUNG*
Fax: 0180 5 12 12 14

Redaktion

Burson-Marsteller GmbH

Kleyerstraße 19
60326 Frankfurt

www.burson-marsteller.de
info@burson-marsteller.de
Tel.: +49 69 2 38 09-0
Fax: +49 69 2 38 09-44

Weitere Autoren:

Vreni Frost und Sonja
Köllinger, Tech and the City

Melanie Petersen, t3n

Dr. Holger Schmidt,
Netzökonom

Art Direction & Design

APIX GmbH

Aachener Str. 1032
50858 Köln

www.apix.de
info@apix.de
Tel.: +49 221 16 53 77-00

* 0,20 €/Anruf aus dem dt. Festnetz,
max. 0,60 €/Anruf aus dem Mobilfunknetz,
aus dem Ausland abweichend.