

Annäherung am Arbeitsplatz

Wie werden Menschen in Zukunft „schaffen“? In welchen Jobs verlieren feste Strukturen, Ort und Zeit an Bedeutung? Fragen mit hohem Streitpotenzial. Doch zwei Antworten unterschiedlichster Arbeitsgenerationen lassen hoffen. So finden scheinbar diametrale Blickwinkel doch eine kleine Schnittstelle – in Respekt und Disziplin. Überraschende Aussicht auf „alte Tugenden“.



„Die Lernweise in unimaginativen Schulsystemen – und ihre Funktion – ähnelt der von programmierbaren Robotern.“

Jyoti Gupta (21) schrieb schon als 15-Jähriger für das „Wall Street Journal“ und ist mit seinem Zwillingenbruder Koautor der millionenfach verkauften Fantasy-Romantrilogie „Calaspi“. Er war einer von 28 Teilnehmern am siebenwöchigen Palomar5-Innovations-Camp der Deutschen Telekom.

Foto: Carolin Seeliger

Chancen

Eine Frage der Disziplin

Pionierdenker verkünden schon lange den Niedergang der „Nine to five“-Arbeit. Bis jetzt ist der dank Konservatismus und gesellschaftlicher Feigheit noch nicht eingetreten. Das ändert sich. Mein Leben als Beispiel: Mit 15 Jahren habe ich das Gymnasium geschmissen und wurde als unveröffentlichter Schriftsteller „selbstständig“. Inzwischen erscheinen auch Romane, doch Zweck war nicht das Resultat, sondern vielmehr die Reise.

Dem unimaginativen Schulsystem wollte ich entkommen, welches trotz Internet, Globalisierung und der postindustriellen Revolution noch immer eine Arbeiterschicht mit Grundfähigkeiten rüsten will, um Rädchen in Money-making Machines hervorzubringen. Und dabei eine ganze Generation in Gussformen gießt, inklusive der „Nine to five“-Mentalität.

Kein Wunder, dass diese Lernweise – und ihre Funktion – der von Robotern ähnelt. Roboter aber lassen sich besser programmieren als Menschen, also wie viele von uns werden in Zukunft (so) arbeiten? Die Frage sollte daher nicht nur lauten: Können Menschen ihrer Firma besser dienen, wenn sie flexibler und glücklicher sind? Sondern vielmehr auch: Wie muss sich die Wirtschaft ändern, um Menschen zu unterstützen, produktiv und kreativ zu sein? Schließlich sucht man sich seinen Beruf nicht deshalb, um Geld zu verdienen, sondern um sich als Mensch zu entfalten.

Geprägt von Frederick Taylors Arbeitswissenschaft, hat man das Schichtdenken der Fabrik ins Büro importiert, damit Angestellte miteinander reden, arbeiten und Kontakte pflegen konnten. Das war, auf altmodische Art, sehr effizient. Internationale Geschäfte in verschiedenen Zeitzonen sowie einfache und billige Kommunikations- und Reisemittel befreien uns von diesem Strukturmonopol. Würden Sie lieber Ihre Arbeit kontrollieren oder sich von ihr kontrollieren lassen?

Offensichtlich haben nicht alle die gleichen mentalen und physischen Rhythmen. Manche sind Frühaufsteher, andere nachtaktiv. Einfälle kommen unter der Dusche. Abwechslung fördert Innovation, doch Mitarbeitergemeinschaft darf nicht fehlen. Es erfordert mehr Disziplin, sein eigener Chef zu sein, aus Trägheit, nicht Faulheit. Fazit: Flexibilität ja, Strukturlosigkeit nein!

Meines Erachtens ist die Diskussion über Arbeitsort und -zeiten längst überfällig und wahrlich inkonsequent aus Sicht der kommenden Revolutionen. Es muss eine viel grundlegendere Überlegung stattfinden. Wir müssen uns entscheiden: Wurde der Mensch für die Arbeit gemacht oder die Arbeit für den Menschen?

Link: www.twins.guptara.net

Risiken

Eine Frage des Respekts

Wir erleben mal wieder eine Revolution: unsere Arbeitswelt auf dem Weg zur Informations- und Wissensgesellschaft. Das Internet und immer breitbandigere Netze ermöglichen ein entfesselteres „Work where you want“. Über kurz oder lang haben wir eine Work-2.0-Community, in der der Zugriff auf Daten und Information immer und überall möglich ist. Aber entstehen dadurch schon Wissen, Ideen und Innovationen?

Die Frage ist: Welche Art von Arbeit brauchen wir, um dauerhaft erfolgreich im globalen Wettbewerb zu sein, und wie schaffen wir es, die ganze Breite der Wertschöpfung in unserem Land zu halten – von der Ideenwirtschaft über die Energiewirtschaft, der produzierenden Wirtschaft bis zur Dienstleistung? Das gelingt nur, wenn nicht jeder in Zukunft ausschließlich mit Computer und vernetzter Information arbeitet, sondern viele Menschen sich mit anderen Dingen beschäftigen. Das macht deutlich: In der Fabrik oder in der Logistik, im Polizeidienst oder im Krankenhaus wird auch weiterhin „nine to five“ gearbeitet – nicht selten in drei Schichten, rund um die Uhr.

Allenfalls in Büros zeigt „Regelarbeitszeit“ Auflösungserscheinungen. Doch zwei Dinge verhindern, dass alle nur noch von unterwegs, von zu Hause aus und völlig zeitflexibel arbeiten werden. Erstens: Nicht jeder von uns ist Kreativarbeiter oder will es sein. Und das ist gut. Denn um von einer Idee

zum Produkt am Markt zu kommen, braucht es viel Facharbeit und Sachbearbeitung. Die Faustformel nahezu jeder Schöpfungsgeschichte – fünf Prozent Inspiration und 95 Prozent Transpiration – hat viel mit Ursache und Wirkung zu tun. Wirkung, Effekte brauchen die enge Zusammenarbeit von Menschen, Prozessstandards und gemeinsames Erleben. Das sind gute Gründe, Kollegen zu treffen, gemeinsam Ideen zu generieren und Lösungen zu finden.

Zweitens: Ohne Vorgaben in Ort, Zeit und Struktur arbeiten zu wollen, ist weniger eine Frage der Generation als eher der Mentalität. Für viele ist es reizvoll, zu Hause zu arbeiten, nur bei Bedarf ins Büro zu fahren. Aber es gibt sehr unterschiedliche Interpretationen von Work-Life-Balance. Wichtig scheint mir, die Möglichkeit zu schaffen – und zu respektieren –, dass Menschen mehr als bislang selbst entscheiden können, wie sie arbeiten möchten und was für den Prozess der Arbeit sinnvoll und richtig ist. Branchen- und menschenübergreifend zu sagen, „Nine to five“ sei ein Auslaufmodell, geht an der Praxis von Arbeitsmarkt und Wirtschaft vorbei.

Link: www.iao.fraunhofer.de



„Die ganze Breite der Wertschöpfung halten wir nicht in unserem Land, wenn alle nur mit Computern und vernetzter Information arbeiten.“

Foto: Berthold Steinhilber

Wollen Sie mitdiskutieren?

Uns interessiert Ihre Meinung.

Schreiben Sie einfach an:

BestPractice@t-systems.com

Dr. Wilhelm Bauer (52) ist Arbeitsforscher am Fraunhofer-Institut für Arbeitswirtschaft und Organisation (IAO) in Stuttgart. Er beschäftigt sich seit Jahren mit der Erforschung der Zukunft der Arbeit und ist der Initiator des Fraunhofer Office Innovation Center in Stuttgart. Dort testet er mit seinem Team neue Arbeitsmodelle und räumlich-technische Systeme für die Wissensarbeit.