

Neue Arbeitswelt 4.0

Agiles Arbeiten: Mit diesem A B C starten Sie in die Arbeitswelt 4.0

Amanda Pur am 2.10.2017 bei ke-Next.de

In Unternehmen ist der Mensch heute stärker denn je gefordert, sich an die neue Zeit anzupassen. Auf den zunehmenden Druck reagieren: Agilisierung. Unternehmen sollten jetzt auf "Human Centered" setzen und mit ihren Mitarbeitern in die neue Arbeitswelt starten. Die Herausforderung sind eine offene Haltung und ein neues Denken mit der Bereitschaft, bewährtes in Frage zu stellen, das Agilisierungs-ABC zeigt diese und gibt Antworten.

Die Bundestagswahl zeigt deutlich, was passiert, wenn man die heute so notwendige Kundenzentriertheit nicht beachtet und immer noch glaubt, dass der Kunde weiterhin kauft, weil er das Produkt immer gekauft hat. Und wenn das nicht so ist, werden die Kunden und der neue Mitbewerber beschimpft, anstatt sich um die Kundenbedürfnisse zu kümmern. Abgewählt heißt in der Wirtschaft: abgehängt und weg vom Fenster, ohne Pension.

Die zentrale Philosophie agiler Methoden lautet 'Human centered' und umfasst auch die Mitarbeiter der Unternehmen. Hier läuft es ähnlich, sie gehen weg oder ziehen sich in Frustration zurück. Das ist nicht neu, doch man kann es sich heute nicht mehr leisten.

Es fehlt vielerorts die Frage nach der Belegschaft, dem eigentlichen Potenzial des Unternehmens. Erwiesenermaßen sind zufriedene Mitarbeiter, die ihre Arbeit gerne machen, hoch motiviert, produktiv, innovativ und gesund. Nur ein Zuviel an Druck ist schädlich. Unternehmen müssen in [Zukunft](#) ein hohes Maß an Flexibilität leisten, zufriedene und [agilisierte Mitarbeiter](#) sind ein Schlüssel dafür.

kleines AGILISIERUNGS - A B C für die Neue Arbeitswelt

A wie Agilisierung

Agilisierung heißt zuallererst Flexibilisierung im Kopf, im Denken und im Handeln und auch in der Sichtweise. Abgeleitet aus agilen Methoden, die sich durch eine hohe Transparenz und eine offene Kommunikation auszeichnen. Es ist eine veränderte Herangehensweise zum Erarbeiten eines Zielprodukts und es ist eine neue Form der Zusammenarbeit. Der Einsatz ermöglicht eine Zeit- und Kostenersparnis für Lösungsfindungen in vielen Bereichen des Unternehmens.

B wie Bereitschaft

Bereitschaft, neue Wege zu gehen. Die digitale Transformation verlangt nach Veränderungen, die das gesamte Unternehmen betreffen. Transformation heißt eben auch grundlegende Veränderung. Viele Unternehmen sehen das und sind doch ratlos, wo sie ansetzen sollten. Bereits hier beginnt das neue Denken: es gibt keine fertige Lösung für die neue Arbeitswelt. Es gibt Ansätze und es werden auch dort immer wieder Kurskorrekturen nötig sein.

C wie CEOs

CEOs sind gefordert, sich für die neue Arbeitswelt mit dem Thema Flexibilisierung sowohl der Organisation als auch der Mitarbeiter zu befassen. Für diese ungewissen Zeiten ist die Agilisierung der Menschen quasi ein Schutzmechanismus für das Unternehmen, künftig schnell auf äußere Umstände reagieren zu können.

D wie Druck

Der Druck wird immer größer. Es kommt schleichend, bis 'plötzlich' die bisher erfolgreiche Organisation nicht mehr greift oder Altbewährtes nicht mehr funktioniert. Es ist eine Konsequenz aus der sich stark verändernden Arbeitswelt. Auch die Beschränkung auf die rein technische Aufrüstung, ohne Berücksichtigung des **Faktors Mensch**, wird Unternehmen an diese Grenzen führen.

E wie einzige Methode?

Eine einzige Methode für den Weg in die digitalisierte Zukunft gibt es nicht. Und in vielen Fragen gibt es heute das Dilemma, dass Entweder-oder-Entscheidungen nicht möglich sind und 'richtig' nur noch relativ richtig ist. Hier ist Flexibilität gefordert, Kurskorrekturen nach Entscheidungen zu ermöglichen. Ein Leitgedanke des **Design Thinking** hilft: Trust and follow the process.

F wie Fragen - Fehler - Feedback

Fragen - Fehler - Feedback: Eine neue Arbeits-Kultur wird gebraucht, verbunden mit einer neuen Haltung zu Themen wie Kundenbedürfnisse, Erkenntnis aus Fehlern, Wissen teilen usw. . Daran kommen Sie nicht vorbei, wenn Sie der Dynamik der aktuellen Zeit und dem steigenden Innovationsdruck erfolgreich begegnen wollen. Agiles Arbeiten fördert das.

G wie Gewinnen mit frühzeitiger Agilisierung

Gewinnen durch einen frühzeitigen Beginn einer Agilisierung der Mitarbeiter. Die neue Zeit ist komplexer geworden. Kompetenzen wie die hohe Begeisterung und die Fülle innovativer Ideen sind bewunderte Qualitäten erfolgreicher Start-ups. Unternehmen brauchen diese agilen Kompetenzen heute für die Gestaltung der Zukunft. Das kann geschult werden, es muss allerdings berücksichtigt werden, dass der Mensch für die nachhaltige Veränderung seiner eingefahrenen Denkstrukturen viel Zeit benötigt (Neuroplastizität des Gehirns).

H wie Haltung

Haltung - eine optimistische Einstellung und eine offene Haltung sind maßgebende Qualitäten für die neue Zeit und werden für agile Methoden vorausgesetzt. Über die Anwendung und die Erfahrung mit den Prinzipien agiler Methoden wird das gefördert.

I wie individuell

Individuell. Der Weg in die neue Arbeitswelt ist so verschieden wie es unterschiedliche Unternehmen gibt. Ausgewählte Prinzipien und Regeln agiler Methoden sind einsetzbar, ohne die gesamte komplexe Methode einführen zu müssen. So kann die agile Arbeitsweise schrittweise und individuell für verschiedene Bereiche im Unternehmen eingeführt werden.

J wie Jeder will Neues lernen

Jedes Kind ist begierig, Neues zu erlernen, es ist die intrinsische Motivation. Geben wir den Menschen in Unternehmen die kindliche Entdeckerfreude zurück und wir haben motivierte Mitarbeiter, die mit Spaß an Veränderungen und neuen Wegen teilhaben wollen. Kinder, Künstler und Visionäre haben sie noch. Google wird dafür bewundert. Neugier ist eine agile Kompetenz.

K wie Kommunikation

Kommunikation, positiv, offen und kritikfähig, die auch Ideen aus anderen Bereichen zulässt, ist für agiles und interdisziplinäres Arbeiten unabdingbar. Gleichzeitig wird durch eine offene Unternehmenskommunikation **Vertrauen** aufgebaut und Ängste, wie die vor Veränderung oder Entlassung, abgebaut.

L wie Leitbild

Leitbild für die Entwicklung des Unternehmens ist die Führungsebene. Ihre Haltung entscheidet über Erfolg und Tempo der digitalen Transformation. Eine ehrliche Selbstreflexion ist wichtig, denn Angst und Unsicherheit **blockieren** Entwicklung und Erfolg des Unternehmens. Und das Management strahlt aus, wie es zum Thema steht (Spiegelneuronen).

M wie Mensch und Digitalisierung

Mensch + Digitalisierung. Der Mensch braucht für die Beherrschung der digitalisierten Welt Kompetenzen und eine Arbeitsweise, die der neuen Zeit angepasst sind. Machen Sie Ihre Mitarbeiter produktiver, motivierter und leistungsfähiger, indem Sie sie weiterentwickeln. Diese Mitarbeiter haben das Potenzial, den Digitalisierungs- und Veränderungsprozess im Unternehmen maßgeblich voranzubringen.

Mein Appell: Beginnen Sie mit der Agilisierung dort, wo es für Ihr Unternehmen leicht ist. Wichtig ist nur, dass Sie beginnen! ...und wenn Sie keine Idee haben, beginnen Sie bei den **Meetings**.

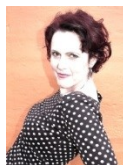
über die Autorin

AMANDA PUR
Kunst+Wirtschaft

»Amanda Pur ist Business-Coach,
Dipl.-Finanzwirtin, Künstlerin,
Autorin und Lehrbeauftragte.

Vor ihrem Gesangs- und Schauspiel-
Studium war sie als Managerin und IT-
Expertin in
Industrie & Wirtschaft erfolgreich.«

Sie schreibt als freie Autorin für ke-NEXT,
dem Zukunftsmagazin für den Maschinen-
und Anlagenbau.



mehr INFO

- [Amanda Pur](#)
- [Überblick Kunst+Wirtschaft](#)
- [weitere Publikationen zu 4.0](#)

Kolumne bei ke-Next lesen:

[Mit diesem ABC starten Sie in die Arbeitswelt 4.0](#)