

19.10.2018

**MOBILE** DIE BALANCE MUSS STIMMEN

# Arbeitsplatzmodelle der Zukunft

Von: Ina Schlücker

Mit mobilen Endgeräten lässt sich jederzeit und von überall aus arbeiten. Damit laufen aber auch sämtliche verfügbaren Informationskanäle gleichzeitig bei den Nutzern auf. Die Gefahr ist groß, in einer Flut von Anfragen und Inhalten zu versinken. Lernen die Nutzer nicht, damit umzugehen, könnte dies gesundheitliche Beeinträchtigungen bis hin zum Burnout nachsichziehen.



Kurz nebenbei die E-Mails checken: Mobile Technologien schaffen Arbeitsmodelle abseits des klassischen Büros. ((Bildquelle: Samsung))



Nach „Feierabend“ zuhause auf dem Sofa das Laptop zücken, um nochmals kurz E-Mails abzurufen. Oder mittels Smartphone und Tablet das Warten auf die Bahn oder das Flugzeug produktiv überbrücken: Mit der Verbreitung **mobiler Technologien** und Endgeräte in der Gesellschaft und den Unternehmen geht gleichzeitig ein Wandel der Arbeitsweise einher. „Die Arbeitswelt hat sich in den letzten zehn Jahren nachhaltig verändert – mit der Digitalisierung wachsen die Anforderungen nicht nur an die Unternehmen, sondern auch an deren Beschäftigte“, bestätigt Dr. Consuela Utsch, Geschäftsführerin der Acuroc GmbH und Expertin für **Personalmanagement**. Diese Einschätzung unterstreicht eine im vergangenen August vorgestellte Studie von **Samsung**. Demnach verändern mobile Technologien nicht nur das Arbeits- und Freizeitverhalten der Europäer, sondern brechen kontinuierlich auch herkömmliche Standards auf, die bislang in Büros galten – sei es in Bezug auf Arbeitszeiten, Arbeitsorte oder Arbeitsgewohnheiten.



So schön die neue Digitalwelt auch sein mag, gibt es gleichzeitig zahlreiche Schattenseiten. Denn wer jede E-Mail in Sekundenschnelle beantwortet, der erweckt eine Erwartungshaltung, der nicht alle nachkommen können. Denn manche Arbeitnehmer bekommen nicht nur 20, sondern 500 E-Mails am Tag. Müssen letztere über den E-Mail-Verkehr hinaus noch weitere Aufgaben bewältigen, dann wird das nichts mit einer unmittelbaren Reaktion. Schlimmstenfalls geraten die Betroffenen in einen Teufelskreis – je mehr E-Mails unbeantwortet bleiben, desto mehr Nachfragen treffen meist ebenfalls elektronisch ein.

Neben den meist unrealistischen Einschätzung, was die Reaktion auf E-Mails anbelangt, existieren weitere Risiken hinsichtlich mobiler Arbeitskonzepte. Denn nicht immer sind die Mitarbeiter dadurch wirklich produktiver. Die erwähnte Samsung-Studie betont etwa, dass die Meinungen zur Effizienz und Effektivität der unterschiedlichen Arbeitsstile differenzieren. Während fast 60 Prozent der europäischen Befragten angeben, dass mobiles Arbeiten Mitarbeiter produktiver macht, sagen dennoch über 70 Prozent, dass sie an einem festen Arbeitsort bzw. Büro am produktivsten sind. Diese Einschätzung würde dem Arbeiten von unterwegs klar die rote Karte zeigen.

## **Klare Rollenverteilung gefordert**

Generell gilt: Egal ob die Informationsflut unterwegs oder an festen Büroarbeitsplätzen über die Nutzer hereinbricht, zumeist dominiert ein „Zuviel des Guten“. Von daher sei in nahezu allen Branchen das Multitasking der Mitarbeiter gefragt, betont Consuela Utsch. Immer mehr Informationen strömen in immer kürzerer Zeit auf die Mitarbeiter ein, was ebenso wie die ständige Erreichbarkeit und der hohe Lärmpegel in Großraumbüros langfristig zu Ineffizienz, verlangsamten Prozessen und im schlimmsten Falle zu Erkrankungen führen könne. „Wenn der Druck im Job zu groß wird und sich die Angestellten ihren Aufgaben nicht mehr gewachsen fühlen, unter Angstzuständen leiden, nicht mehr schlafen können und weniger leistungsfähig sind, folgt zwangsläufig meist die Diagnose eines Burnout-Syndroms“, skizziert Utsch den Ernstfall. Dabei können sich die Arbeitnehmer bei Überforderung nur sehr begrenzt selbst helfen, käme ein Schleifenlassen der Aufgaben doch schnell einer Arbeitsverweigerung gleich.

Aus diesem Grund sollten die Verantwortlichen ihre Mitarbeiter unterstützen und den Stress im Arbeitsalltag so gering wie möglich halten, meint Consuela Utsch. Dies gelänge am besten durch die Anpassung von Strukturen und Regeln an die agile Arbeitswelt. Die Expertin rät an dieser Stelle zur klaren Rollenverteilung und konkreten Kommunikationsvereinbarungen. Nutzt man zusätzlich noch entsprechende Software-Tools, dann wisse jeder auf einen Blick, ob Teammitglieder gerade ansprechbar sind oder an einer wichtigen Aufgabe feilen. Zusammenfassend erklärt Consuela Utsch: „Idealerweise überprüft das Management regelmäßig die tatsächliche Auslastung der einzelnen Mitarbeiter und lässt gegebenenfalls die Situation zusätzlich von einem Dienstleister unvoreingenommen beurteilen. Multitasking und zu hohe Anforderungen sollten dabei stets durch klar definierte Ziele und eine bestmögliche Fokussierung ersetzt werden.“

Möchte man sich von starren Jobmodellen verabschieden, kann es grundsätzlich sinnvoll sein, gängige Arbeitszeitentwürfe auf den Prüfstand zu stellen. Vielleicht ist gar eine 30-Stunden-Woche besser geeignet als der klassische Acht-Stunden-Arbeitstag fünfmal die Woche. Ein funktionierendes Beispiel findet sich in der Bielefelder Kommunikationsagentur „Rheingans Digital Enabler“. Hier wird der Feierabend tatsächlich um 13 Uhr eingeläutet. Dabei arbeiten die Angestellten nur noch fünf Stunden täglich und dies bei gleichem Gehalt und Urlaubsanspruch wie im Rahmen der 40-Stunden-Woche. Laut den Beteiligten habe sich das Kurzzeitmodell bewährt, da die Mitarbeiter konzentrierter an Aufgaben herangehen und die Zeit in der Agentur intensiver nutzen. Weniger Krankmeldungen, mehr Produktivität und zufriedener Mitarbeiter – so lautet das Fazit.



## Kommt die Vier-Tage-Woche?

Dass die Mitarbeiter alternativen Arbeitszeitkonzepten offen gegenüberstehen, beweist die Mitte September 2018 veröffentlichte Studie von „The Workforce Institute at Kronos“. Gemäß der Umfrage unter rund 3.000 Mitarbeitern aus acht verschiedenen Ländern ist fast die Hälfte (45 Prozent) der Vollzeitbeschäftigten der Meinung, dass sie ihre Arbeit in weniger als fünf Stunden am Tag schaffen kann – vorausgesetzt sie werden nicht unterbrochen. Drei von vier Arbeitnehmern (72 Prozent) würden vier oder weniger Tage arbeiten, wenn sie das gleiche Gehalt bekämen. Dabei geben 71 Prozent an, dass ihre Arbeit ihr Privatleben beeinträchtigt.

Ist die Zeit also reif für eine Vier-Tage-Woche? Dieser Frage geht die Studie ebenfalls nach und kommt zu folgenden Ergebnissen: Bei gleichbleibender Bezahlung wäre die ideale Arbeitswoche für die Mehrheit der weltweit befragten Teilnehmer (37 Prozent) vier Tage lang, für 20 Prozent drei Tage. Jeder vierte Mitarbeiter ist mit der gängigen Fünf-Tage-Woche zufrieden. Dabei sind die Deutschen eher als der internationale Durchschnitt gewillt, einen Tag weniger zu arbeiten und dabei einen Gehaltsabstrich von 20 Prozent in Kauf zu nehmen. Die Nordamerikaner (USA und Kanada) würden diese Vereinbarungen hingegen am wenigsten eingehen. Glaubt man der Umfrage, müssen die Arbeitgeber keine Angst davor haben, dass die Mitarbeiter aufgrund verkürzter Arbeitszeit ihren Aufgaben nicht nachkommen würden. Denn laut Studie geben fast neun von zehn Mitarbeitern (86 Prozent) an, dass sie jeden Tag Zeit an Aufgaben verlieren, die nichts mit ihrer eigentlichen Tätigkeit zu tun haben. 41 Prozent der Vollzeitbeschäftigten verschwenden demnach mehr als eine Stunde pro Tag mit diesen überflüssigen Aufgaben. Überdies ginge, laut 40 Prozent der Befragten, pro Tag mindestens eine Stunde an administrativen Aufgaben flöten, die für die eigene Organisation eigentlich keinen Nutzen bringen.

Die Ergebnisse machen deutlich, dass an deutschen Arbeitsplätzen noch viel Potential für Verbesserungen besteht. In diesem Sinne fasst Dan Schawbel, Bestsellerautor und Forschungsleiter Future Workplace, zusammen: „Berufstätige arbeiten heutzutage hart und meist auf Kosten ihres Privatlebens. Die Studie bestätigt, dass wir alle unseren Arbeitstag effizienter gestalten können und, dass es Möglichkeiten gibt, administrative Aufgaben durch produktivere zu ersetzen.“ Laut Schawbel sollten die Mitarbeiter flexibler entscheiden können, wann und wo sie arbeiten. Gleichzeitig sollten die Führungskräfte sowohl das berufliche als auch private Leben ihrer Mitarbeiter entsprechend unterstützen. „Denn haben die Mitarbeiter mehr Ruhezeiten, werden sie produktiver und kreativer und sind insgesamt gesünder, was im Umkehrschluss bedeutet, dass sie weniger krankheitsbedingt ausfallen“, betont Schawbel abschließend.