

Der Wandel der Arbeitswelt braucht Unterstützung durch bessere Collaboration-Tools

Drei entscheidende Komponenten

Für die Weiterentwicklung und Optimierung der Zusammenarbeit innerhalb eines Unternehmens sind drei Komponenten entscheidend: die Strukturen der Arbeitsorganisation, die Fähigkeiten und Einstellungen der Mitarbeitenden und nicht zuletzt die Qualität und Sicherheit der eingesetzten Collaboration-Tools.



Raum für freie Ideensammlungen bieten

Die damit für jeden Einzelnen verbundenen Einstellungsänderungen sind der vielleicht schwierigste – und damit wichtigste – Teil des Wandels. Dieser gelingt um so leichter, je besser die dafür zur Verfügung gestellten Tools sind. Silos, Medienbrüche, mangelhafte Interoperabilität und divergierende Bedienlogiken in Collaboration-Tools sind deshalb ein No-Go. Für die inter- und intradisziplinäre Zusammenarbeit von Teams werden Anwendungen gebraucht, die neben der Integration gängiger Arbeitspraktiken wie Kommunikation, Aufgabenverwaltung oder Projektmanagement auch Raum und Gelegenheit zu freien Ideensammlungen bieten. Früher nannte man das Brainstorming und dieses wurde bevorzugt in einem separaten Meeting einmal pro Quartal geübt. Heute kann das in geeigneten Anwendungen jederzeit praktiziert werden, denn Ideen sind nicht auf fixe Meetingstunden begrenzt. Je souveräner und effizienter Mitarbeitende damit – dank entsprechendem Training – umgehen können, desto mehr zahlt sich das auf die Innovationskraft eines Unternehmens aus. Und diese kann am Ende des Tages den Unterschied ausmachen. <<

Ausgelöst durch die Zwänge einer Krisensituation verändern sich gerade die Formen und Formate professioneller Zusammenarbeit mit unerwarteter Geschwindigkeit. Global betrifft das beispielsweise die Organisation der Lieferketten und auf Ebene der Unternehmen die Art und Weise, wie die Zusammenarbeit intern und mit Partnern gestaltet wird. Der Zwang zum Home-Office hat viele verkrustete Strukturen aufgebrochen und jahrzehntealte Ressentiments in den Orkus der Geschichte gespült. Das eröffnet nicht nur die Chance zur Neuorientierung. Es stellt sich vielmehr zunehmend auch als unabdingbar heraus, neue Formen der Zusammenarbeit für künftige Herausforderungen zu entwickeln, die weit über die temporäre Bewältigung einer Ausnahme-situation hinausgehen.

Struktureller Wandel ist immer auch Kulturwandel

In diesem Umbruchszenario ist es wichtig, an allen drei relevanten Bausteinen zu arbeiten.

Das betrifft die Unternehmensstruktur und -kultur selbst, die Menschen, die dort arbeiten, und die Collaboration-Tools, die ihnen zur Verfügung gestellt werden. Die Erfahrung lehrt uns nun, wie hinderlich die starren Grenzen und verschlungenen Pfade von Abteilungsgliederungen und Matrix-Strukturen sind. Viele Unternehmen haben sich bereits aufgemacht, sich zu atmen, lernenden, virtuellen Organisationen weiterzuentwickeln. Das erfordert von Unternehmensführung und Management Mut, Weitsicht, Fehlertoleranz und Innovationsbudgets. Und nicht nur das: Sie müssen die Veränderungen nicht nur organisieren, sondern auch das dafür notwendige Mindset vorleben. Denn struktureller Wandel ist immer auch Kulturwandel. Es geht sowohl um die Bildung interdisziplinärer, erfolgsorientierter, sich zumindest teilweise selbst organisierender Teams als auch um neue Formen von Zuständigkeiten, Erfolgsmessung, Bewertung, Aufstiegsmöglichkeiten und Belohnungssystemen für kooperatives Verhalten.

AUTORIN

Andrea Wörrlein, Geschäftsführerin von VNC in Berlin und Verwaltungsrätin der VNC AG in Zug.

