

Studie: Wie wirkt sich Corona

Die Art und Weise, wie wir arbeiten, hat sich durch die Pandemie gänzlich verändert: Seit mehr als einem Jahr sind Küchentische, Sofas und Hobbyräume vielerorts die neuen „Arbeitsplätze“. Auch der tägliche Austausch mit Kollegen sowie Team-Events finden fast ausschließlich online statt. Zwar scheinen sich die Arbeitnehmer in Deutschland inzwischen an diese „neue Normalität“ gewöhnt zu haben, allerdings ist ihr Verhältnis zur erforderlichen IT noch immer recht kompliziert, wie die aktuelle Studie „State of Work 2021“ zeigt. [1] Das liegt unter anderem daran, dass durch den Umzug in die eigenen vier Wände überstürzt Hard- und Software für das Remote-Arbeiten implementiert wurde. In der Folge hatte zu Beginn der Pandemie fast ein Viertel (23 Prozent) der Beschäftigten mit technischen Problemen zu kämpfen. Doch damit nicht genug: Auch in anderen Aspekten der Wissensarbeit werden die Auswirkungen deutlich.

Zwar stieg die IT-Nutzung in Deutschland ab März 2020 im Vergleich zur Vor-Corona-Ära signifikant an, allerdings fühlen sich Mitarbeiter heute weit weniger engagiert und mit Kollegen sowie Unternehmenszielen verbunden als je zuvor. Denn obwohl Unternehmen oft viel Geld in die digitale Transformation investieren, führt das nicht zwangsläufig dazu, dass Mitarbeiter auch effizienter und engagierter agieren. Das meiste Geld fließt in die Prozessoptimierung von Produktion und Absatz – und eben nicht in die Arbeitsplatzausstattung und die Teams selbst. Dies hat mitunter negative Folgen für die Qualität der Arbeit: Mitarbeiter fühlen sich durch unzureichende IT-Ausstattung weniger produktiv. Stattdessen sind sie gestresster und unzufriedener mit ihrer Arbeit, wie die Studie zeigt.

Das individuelle Silo

Vor allem der zwischenmenschliche Kontakt fehlt: Für ein Viertel (25 Prozent) stellt der mangelnde Austausch mit Kollegen eine Herausforderung dar. Hinzukommen allgemeine Kommunikationsschwierigkeiten, die auf einem generellen Problem in Unternehmen basieren: den Silos – sowohl zwischen Teams als auch ganzen Abteilungen. Denn oft nutzt jede Abteilung ihre eigenen Geräte und ihre eigene Software, je nach dem was benötigt wird – eine Konsistenz über das gesamte Unternehmen hinweg ist hingegen selten gegeben. Wenn Arbeit allerdings komplexer und umfangreicher wird, so dass sich Herausforderungen nicht mehr von einem einzelnen Team bewältigen lassen, erschweren technische und unternehmenskulturelle Silos den zielgerichteten Austausch. Bei Remote-Teams, die von überall arbeiten, kommt hier ein weiteres Silo hinzu: das eigene, individuelle.

Remote Work hat den inhärenten Nachteil, dass Teams schwieriger zu erreichen und zu managen sind, da der persönliche Austausch fehlt. Dies führt unter anderem dazu, dass Erfolge weniger bemerkt bzw. belohnt werden, was wiederum Auswirkungen auf das Wohlbefinden des Mitarbeiters und damit auf seine Arbeit hat.

Fehlende Wertschätzung ist für zwei Drittel der Arbeitnehmer in Deutschland ein Grund für Demotivation. Denn mit der fehlenden Wertschätzung korreliert auch das Gefühl, dass die eigene Arbeit nicht wichtig sei, was sich bei 58 Prozent in fehlender Motivation niederschlägt. Diese Schwierigkeiten gab es zwar bereits vor Covid-19, aber die Pandemie hat diese Entwicklung noch einmal verstärkt. Unternehmen müssen daher Wege finden, um Wertschätzung und die hohe Bedeutung jedes einzelnen Mitarbeiters für das Unternehmen zu reflektieren.

Die Kluft zwischen den Generationen

Bei der Nutzung von Technologie gibt es zudem große Unterschiede, was die Generationen betrifft: Die ältere Generation X (1965 bis 1980 geboren) hat dabei des Öfteren Schwierigkeiten mit dem veränderten Arbeitsalltag, auch aufgrund der Nutzung von Technologie. So gibt ein Viertel (26 Prozent) an, besonders Probleme mit neuer IT zu haben. Bei den Millennials ist es hingegen nur ein Fünftel (21 Prozent). Ältere Arbeitnehmer sehen sich daher seit Beginn der Pandemie weniger dazu in der Lage, Ideen und Vorschläge zu kommunizieren. Die Hälfte sieht sich durch die verschlechterte Kommunikation mit den Kollegen sogar in der eigenen Arbeit beeinträchtigt, was dazu führt, dass die Gen X weniger motiviert ist als die jüngeren Beschäftigten. Der internationale Vergleich mit Großbritannien und den USA zeigt dabei eine deutsche Sonderposition in der Einstellung der Mitarbeiter.

In England und Nordamerika hat sich die Gen X besonders gut mit den neuen Arbeitsbedingungen arrangiert und stellt heute sogar größere Anforderungen an die technische Ausstattung ihres Arbeitsplatzes als Gen Y. Zudem würden sie eine schlechte Ausstattung vermehrt mit einer Kündigung abstrafen. In Deutschland hingegen orientieren sich ältere Arbeitnehmer noch immer stärker an traditionellen Werten wie dem Gehalt, wenn es um ihre Wünsche und Anforderungen am Arbeitsplatz geht.

auf die Wissensarbeit aus?

Millennials ist es hingegen deutlich wichtiger, dass sie sich bei ihrer Arbeit erfüllt fühlen – unabhängig davon, was am Ende des Monats auf dem Gehaltszettel steht (Gen Y: 44 Prozent, Gen X: 35 Prozent). Darüber hinaus fordern sie aktiv gute Technologie am Arbeitsplatz und ziehen Konsequenzen, falls diese Anforderungen nicht erfüllt werden: 29 Prozent der Millennials haben bereits ein Stellenangebot aufgrund veralteter Arbeitsplatztechnologie abgelehnt, jedoch nur 16 Prozent der Gen X. 23 Prozent haben sogar schon einmal den Job gekündigt, da sie sich durch die Technologie in ihrer Arbeit eingeschränkt fühlten (Gen X: 12 Prozent).

Future of Work: Arbeit neu gedacht

Mitarbeiter wissen um den Wert und die Vorteile, die ihnen die richtige Technologie bringen kann. Immerhin nutzen sie bereits 67 Prozent, um ihre Aufgaben besser zu verwalten, 54 Prozent verlassen sich auf sie, um Kreativität und Innovation zu fördern sowie neue Ideen zu entwickeln. Darüber hinaus ist ihnen die Bedeutung von Technologie auch in Sachen Zusammenarbeit und Kontakt bewusst. Daher ist es an der Zeit, dass Unternehmen dieses Mindset der Mitarbeiter übernehmen und ihnen diejenigen Tools zur Verfügung stellen, die benötigt werden, um die beste Performance zu erreichen. Modernes Arbeiten sollte einen ganzheitlichen Ansatz verfolgen, da heute nicht länger einzelne Projekte gemanagt, sondern die Arbeit selbst organisiert werden muss. Nur so können sich Mitarbeiter auf ihre zentralen Aufgaben konzentrieren und Teams auf

die strategischen Ziele des Unternehmens ausgerichtet werden. Um Inhalte, Gruppenarbeit und Prozesse zu verbinden, eignen sich Work-Management-Applikationen. Sie werden dabei zur „Single Source of Truth“, auf der sich alle Informationen und Daten zu Aufgaben, Projekten und Teams bündeln lassen. Somit können teamübergreifende Tätigkeiten schneller realisiert und eine Effizienzsteigerung erreicht werden. Unternehmen erhalten damit die Möglichkeit, Rationalisierungspotenziale vollständig auszunutzen und ihre Gewinne zu steigern, während die eigenen Mitarbeiter zufriedener sind.

Das wichtigste Asset: der Mitarbeiter

Für Unternehmen ist es wichtiger denn je, Mitarbeiter als wertvolles Gut zu erkennen. Denn das eigene Team ist das Unterscheidungsmerkmal zwischen Markterfolg, Wettbewerbsfähigkeit und Irrelevanz. Die genutzte Technologie muss folglich darauf ausgerichtet sein, dass sie die Teammitglieder bei ihrer Aufgabenerledigung unterstützt, so dass diese engagierter und produktiver agieren. Generell sollten Mitarbeiter dort und vor allem so arbeiten dürfen, dass sie ihre Kreativität und Produktivität voll entfalten können. Eine entsprechende IT-Lösung, die das Mitarbeitererlebnis personalisiert und optimiert, indem sie Informations- und Kollaborationsräume bereitstellt und wissensintensive Prozesse im Unternehmen visualisiert, unterstützt Unternehmen auf diesem Weg. Denn ein strategisches Work Management wappnet sowohl Mitarbeiter als auch Unternehmen für die Zukunft.

Quellen: [1] <https://www.bitkom.org/Themen/Corona/Homeoffice-in-Zeiten-der-Corona-Pandemie> • [2] https://www.workfront.com/de/campaigns/state-of-work?o=7014X000001yGYBQA2&scid=a5c565cd-4b9e-41fd-ad0e-3a4bf210ca0a&mv=social&mv2=owned_social



Swen Arnold ist Regional Director Nordics und DACH von Adobe Workfront.

✉ arnold@wissensmanagement.net

