

New Work – wie Selbstreflexion zu neuer Arbeitskultur führt

Aktuell wird viel über moderne Unternehmenskultur und New Work geredet, über mobiles Arbeiten, Work Life Balance und die digitale Infrastruktur, die solche Effekte mit sich bringt. Corona hat die Digitalisierung vorangetrieben und damit auch die Debatte um eine moderne Arbeitskultur. Das ist gut so, so Susanne Vieker von der Haufe-Lexware Real Estate Ag, denn das Mindset der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gehört genauso dazu.



Neue Software zu etablieren, ist Teil der Digitalisierung, selten aber ist es damit getan. Im Gegenteil. Man kann sogar sagen: vom Individuum hängt viel mehr ab. Der Change von Mindset und die neue Arbeitskultur muss mehr Raum einnehmen und dazu gehört eben auch die Reflexion der eigenen Unternehmens- beziehungsweise Führungs- und Arbeitskultur.

IMMER MEHR SOFTWARE IM EINSATZ

Seit Corona haben noch mehr Unternehmen in der Wohnungswirtschaft Tools und Strukturen etabliert, die digitale Prozesse zulassen und Leichtigkeit verleihen. Das macht Kommunikation unkomplizierter und die Zusammenarbeit einfacher. Es gibt Mieterkommunikationsportale, mit denen Menschen schnell miteinander in Kontakt treten können, aber auch Dokumenten-Management-Systeme, mit denen von überall her auf Unterlagen zugegriffen werden kann. Das gemeinsame Bearbeiten in Echtzeit ist vielerorts schon selbstverständlich geworden.

ALSO: DIGITALISIERUNG GUT, ALLES GUT?

Trotz der Prozesse, die schon sehr viel mehr Schnelligkeit und Leichtigkeit verleihen, ist noch nicht alles getan. Digitalisierung bedeutet auch, dass ein Change im Mindset stattfindet. Dass sich Arbeitskultur verändert.

Denn schon morgen warten weitere innovative Technologien und intelligente Software darauf, in die Unternehmen einzuziehen und sie wieder ein bisschen schneller, ein bisschen effizienter zu machen. Und schaut man sich die Pandemie-Lockdowns an, dann macht diese Situation allein schon deutlich, wie





wichtig jetzt schon das Vertrauensverhältnis zwischen Führungskraft und Belegschaft ist. Das Arbeiten auf Distanz macht gegenseitige Wertschätzung noch unverzichtbarer, ebenso das Vertrauen in die Fähigkeiten der eigenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Erst recht, wenn Teams beginnen, sich selbständiger zu organisieren und die Wohnungswirtschaft noch stärker neue Technologien und Tools zu nutzen beginnt.

DURCH SELBSTREFLEXION DEN KULTURWANDEL GESTALTEN

Ein digitales Mindset zu etablieren, ist demnach ebenso fundamental wichtig, wie gute Software. Und dazu gehört beispielsweise auch, kritische Fragen zuzulassen und sich überhaupt solche Fragen zu stellen: Sind wir im Unternehmen neugierig auf das, was an Innovation noch kommen könnte, oder halten wir lieber weiter fest am Alten? Haben wir Spaß an Veränderungen und sind wir bereit, Abläufe zu verbessern, Verantwortungen zu teilen, Teamübergreifend zu arbeiten und

Software als Unterstützung und als langfristigen Gewinn zu sehen, oder haben wir die Sorge uns dadurch überflüssig zu machen?

ERFAHRUNGSWERTE AUS DER TRANSFORMATION

Auch bei der Haufe Group kursierten solche Fragen damals, während der Hochphase der Transformation, als sich das Digitalgeschäft entwickelte und sich eine veränderte Arbeits-

kultur als genetischer Code des Wandels einzuschreiben begann. Bis heute prägt das auf verschiedenen Ebenen das Unternehmen, kritische Haltungen und offene Diskussionen sind üblich geworden. Vorgesetzte überprüfen mehr eigene Verhaltensweisen und Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen erhalten bewusst Freiheiten, mit dem Ziel, den optimalen Rahmen bieten zu können: eine Balance zwischen Orientierung, Eigenverantwortung und gestalterischer Freiheit.



**SUSANNE
VIEKER**

Geschäftsleiterin und Prokuristin der
Haufe-Lexware Real Estate AG

TECHNIK ALLEIN BILDET KEIN STABILES FUNDAMENT

Je eher man sich demnach traut, Zweifel auszusprechen, laut nachzudenken und Beschäftigte teilhaben zu lassen, desto eher entsteht auch ein Vertrauensverhältnis als wichtiges Fundament einer sich langsam verändernden Unternehmenskultur. Gerade jüngere Mitarbeitende erwarten von Arbeitgebern, dass sie mitentscheiden und etwas bewegen können. Wer allerdings auf technische Lösungen als einzigen Grundstein setzt und den Change samt Mindsets und die Kultur dabei vergisst, der ist auf dem besten Weg dahin, nicht nur Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu verprellen, sondern auch Kosten und Mühen für eine Digitalisierung im eigenen Haus aufzuwenden, die langfristig auf einem wackeligen Fundament stehen wird.