

NEWSLINE

ARBEIT WEITER DENKEN.

Veränderung mit Neugier begegnen.

Als Spezialist für Veränderungsprozesse beschäftigt sich processline intensiv mit dem Thema Arbeit 4.0 – denn Automatisierung, Digitalisierung, Crowd- und Clickworking verändern Unternehmen rasant.

zugestalten. Dabei stehen wir noch vor einer weiteren Herausforderung: Der unverändert große Zustrom an Flüchtlingen wird unsere Gesellschaft und den Arbeitsmarkt schon in den kommenden Monaten und Jahren nachhaltig verän-

allein Risiken zu managen, sondern die Eigendynamik von Veränderungsprozessen neu zu verstehen. Unvorhergesehene Abweichungen, die in jedem Veränderungsprozess auftreten, sind eine Chance zur Gestaltung.



Ich kann Ihnen, liebe Geschäftspartner und Leser der aktuellen newslines, folgende Ratschläge für das kommende Jahr mitgeben: Begegnen Sie anstehenden Veränderungen nicht mit Angst, sondern mit Neugier. Betrachten Sie diese nicht als Belastung, sondern als Bereicherung. Reagieren Sie nicht mit Ablehnung, sondern mit Akzeptanz und Pragmatismus, nicht mit Vermeidung, sondern mit engagierter Auseinandersetzung – und zwar dauerhaft. Und vergessen Sie nicht, dass alles funktioniert, wenn Sie Ihre Hausaufgaben gemacht haben und Sie somit ein solides Fundament für Ihre Zukunft geschaffen haben.

Wir, das processline-Team, wünschen Ihnen ein besinnliches Weihnachtsfest, einen guten Rutsch ins Neue Jahr, viel Erfolg sowie Gesundheit und Glück!

Ihre Jennifer Reckow



Die digitale Revolution schafft neue Produkte, Märkte und Arbeitszeitmodelle für Beschäftigte und Unternehmen. Arbeiten 4.0 bietet Chancen und birgt Risiken, weckt Hoffnungen und schürt Ängste. Es geht auch darum, auf Basis des Leitbilds „guter Arbeit“ vorausschauend die sozialen Bedingungen und Spielregeln der künftigen Arbeitsgesellschaft zu thematisieren und mit-

dern. Die Voraussetzungen dafür, dass dieser Veränderungsprozess gelingt, scheinen optimal: Firmen in Deutschland klagen über Fachkräftemangel, Arbeitgeberverbände werben für mehr Zuwanderung. Schließlich zeigen Prognosen, dass ohne Zuwanderer bis zum Jahr 2050 etwa 14 Millionen Arbeitskräfte verschwinden, allein aus demografischen Gründen. Es gilt, im Wandel nicht

DIALOGPROZESS ARBEITEN 4.0

Interview mit Jennifer Reckow zur digitalen Revolution. **Seite 2**

BERATUNG AUF AUGENHÖHE

Verknüpfen Sie Ihr Know-how mit unserem Expertenwissen! **Seite 3**

PROCESSLINE BEI SPIEGEL-TV

Reportage: Gesellschaftliche Herausforderung „Digitalisierung“. **Seite 4**

DIALOGPROZESS ARBEITEN 4.0

Interview mit Jennifer Reckow, Geschäftsführerin der processline GmbH

Als Spezialist für Veränderungsprozesse beschäftigt sich processline intensiv mit dem Thema Arbeit 4.0. Die digitale Revolution schafft neue Märkte, Produkte und Arbeitszeitmodelle für Beschäftigte und Unternehmen. Es geht auch darum, auf Basis des Leitbilds „Guter Arbeit“ vorausschauend die sozialen Bedingungen und Spielregeln der künftigen Arbeitsgesellschaft zu thematisieren und mitzugestalten. Die newline-Redaktion interviewte Jennifer Reckow zum Thema.

Wie wird sich der zu erwartende digitale Strukturwandel auf den Mittelstand und Beschäftigte auswirken?

Jennifer Reckow: Die Digitalisierung ist global zu betrachten, es geht hier u. a. darum, dass es zukünftig nicht mehr wichtig sein wird, wo produziert wird, sondern nur noch wie und wohin. Dies birgt die Herausforderung, dass zum einen eine globale Transparenz

auf alle Daten haben wollen. Somit wird eine Vernetzung der IT-Systeme unumgänglich und jeder Mitarbeiter benötigt ein Grundverständnis für den Umgang damit.

Unabhängig jedoch von der Notwendigkeit, dass der Mittelstand seinen Rückstand in der IT-Reife nachholt, wird aufgrund der fortschreitenden Digitalisierung und den damit verbundenen höheren Anforderungen an die Arbeitnehmer sowie höherer Aufgabenkomplexität die Arbeitszeit zukünftig nicht mehr das entscheidende Kriterium für Leistung sein. Hierauf müssen sich Organisationen einstellen und Maßnahmen ergreifen, um ihre Mitarbeiter sowie die Organisation an sich in allen Handlungsbereichen weiterzuentwickeln.

Welche Chancen, aber auch welche Risiken bringen die technologischen Weiterentwicklungen in einer digitalisierten Arbeitswelt von mor-

mit kompliziert verwechselt. Um komplexe Situationen und Organisationen sicher und nachhaltig zu bewältigen, ist Abstand notwendig. Je weniger detaillierte Vorgaben existieren, desto erfolgreicher wird mit der Situation umgegangen. Studien belegen mittlerweile, dass Organisationen, die den Sprung in die evolutionäre Organisationsform geschafft haben, um mehr als 30% effizienter sind. Jedoch sind die Regeln in diesen Entwicklungsstufen nicht zu unterschätzen. (Siehe hierzu auch unseren Newsbeitrag auf unserer Website vom 30.09.2015: „Entwicklungsstufen von Unternehmen. Auf welcher Stufe stehen Sie?“)

Wie kann in einer modernen Arbeitswelt die Teilhabe und Teilnahme von Beschäftigten so gestaltet werden, dass die Erwartungen und Fähigkeiten der Beschäftigten und die Herausforderungen für Unternehmen gleichermaßen berücksichtigt werden?

dass all diejenigen, die wollen, sich an der Veränderung beteiligen können und gleichberechtigt gehört werden. Selbstverständlich entscheidet jede Unternehmensleitung selbst, welche Entwicklungsstufe gerade die richtige und erstrebenswerte ist, denn nicht jedes Unternehmen ist schon bereit für jede Stufe. Jedoch ist es unter Berücksichtigung der neuen Arbeitswelt und der Rahmenbedingungen zielführender, sich auf eine evolutionäre Organisation vorzubereiten. Hierzu werden alle vorherigen Stufen durchschritten und dies sollte geplant und gesteuert werden, damit am Ende kein Chaos entsteht. Für jede Stufe sind Vorbereitungen notwendig und jede Stufe benötigt in der Vorgehensweise andere Methoden und Tools. Diese sollte die Unternehmensleitung kennen und gezielt einsetzen.

In welchen gesellschaftlichen Bedarfsfeldern und Branchen kann in Zukunft neue Beschäftigung entstehen?

JR: In unserer Gesellschaft nimmt der Anteil der Menschen, die selbst Hand anlegen wollen, rapide ab. Somit wird es immer mehr Menschen geben, die sich damit beschäftigen, wie wir unser Leben und unsere Arbeit angenehmer gestalten können. Es gibt eine Theorie, dass in zehn Jahren 60% der Berufe solche sind, die heute noch nicht existieren. Hier wage ich keine weitere Hypothese.

Welche staatliche Unterstützung (Infrastruktur, Forschung, Nachfrageförderung, Finanzierung etc.) ist ggf. erforderlich?

JR: Wer mich und meinen Weg kennt, weiß, dass ganz vorne die Breitbandverfügbarkeit steht. Wir werden in der globa-

notwendig wird, um die Qualität und den Service überall gleichermaßen bereitzustellen, und zum anderen wird jeder im Unternehmen zukünftig an jedem Ort auf der Welt Zugriff

gen für Unternehmen und Mitarbeiter mit sich?

JR: Komplexität an sich ist eine Chance, vorausgesetzt sie wird als solche erkannt und nicht

JR: In unseren Projekten entwickeln unsere Kunden ihre zukünftige Organisationsform selbstverantwortlich. Es gibt keine Blaupause mehr. In der neuen Welt ist es notwendig,



len Entwicklung massiv verlieren, wenn wir es nicht schaffen, den ländlichen Raum mit vernünftigen Bandbreiten auszustatten. Unser Mittelstand ist gespickt mit „Hidden Champions“, die alle auf dem Land ihre Produktionsstätte haben. Und unsere Arbeitsplatz- und Arbeitszeitmodelle bedürfen einer angemessenen Anbindung zuhause, um dies überhaupt realisieren zu können und hier ist für mich der Staat verantwortlich. Internet und Telekommunikation gehören heute zur Grundversorgung. Hier wurde in den letzten Jahren viel verschlafen. Die geplanten Investitionen und Maßnahmen reichen definitiv nicht aus.



Ein weiterer Punkt hier ist die generelle Überprüfung unseres Arbeitsrechtes und des Kündigungsschutzes sowie des Arbeitszeitgesetzes. Auch hier ist Flexibilität notwendig, um der Komplexität gerecht zu werden. So wie in den Organisationen sind auch hier Abstand und weniger Vorgabe im Detail entscheidend, um Freiräume zu lassen. Es ergibt keinen Sinn, weiterhin auf der untersten Detailebene über Recht und Gesetz zu streiten und unsere

Gerichte zu überhäufen mit Arbeitsgerichtsklagen, von denen weit über 90% durch Vergleiche geklärt werden.

Welche Qualifikationen werden in Zukunft gebraucht?

JR: Die heute notwendigen Qualifikationen werden ergänzt um das selbstverantwortliche Handeln und das vernetzte Denken. Wer heute nur noch seinen Claim abstecken will, und das für die nächsten 40

Jahre, wird nicht zukunftssicher beschäftigt sein. In den neuen Organisationen der Arbeitswelt 4.0 werden die Menschen sich als Teil des Ganzen sehen, um sich auch vollständig einbringen zu können. Denn Arbeit wird nicht mehr etwas sein, das vom übrigen Leben getrennt wird, sondern etwas, das das eigene Leben bereichert. Und jeder, der es möchte, wird sich auch darin selbstverwirklichen können. Dazu gehört natürlich auch das Thema lebenslanges Lernen.

BERATUNG AUF AUGENHÖHE

Verknüpfen Sie Ihr unternehmerisches Know-how mit unserem Expertenwissen!

Wir helfen Ihnen auf Augenhöhe, statt mit Besserwisserei, erfolgreicher zu werden und Veränderungen wie Digitalisierung sowie radikal veränderte Geschäftsmodelle in einen Wettbewerbsvorteil umzumünzen.

Neue Geschäftsmodelle entstehen, welche die Notwendigkeit zur Veränderung der Organisation und insbesondere auch der Unternehmenskultur nach sich ziehen. Wenn es darum geht, ein Unternehmen in eine gewünschte Richtung zu bringen, dann ist dies eine ganzheitliche Entwicklungsaufgabe.

Das Einführen einer neuen Organisationsstruktur, neuer Arbeitsprozesse oder einer neuen IT-Infrastruktur führt nur für sich genommen keine echte Unternehmensveränderung herbei. Ist eine echte Weiterentwicklung der Organisation gewünscht, dann ist der Veränderungsprozess eine größere und komplexere Aufgabe. Sehr

viel größer, als einen viele Veränderungskonzepte glauben machen wollen.

Das processline-Prinzip „verstehen, verantworten, verändern.“ macht hier klar den Unterschied. Dabei entwickeln unsere Kunden neue Strukturen und Veränderungen und wir moderieren und begleiten sie bei allen notwendigen Prozessen. Dabei liegt der Schlüssel des Erfolgs in der echten Verbindung von Herz und Verstand. Nur wenn Struktur, Prozesse und IT mit der Unternehmenskultur und -kommunikation Hand in Hand gehen,

kann Veränderung gelingen. Mit Tiefgang heben wir Wissensschätze und sind Geburtshelfer für Veränderungsvorhaben. Gemeinsam entwickeln wir dann alles aus einem Guss: neue Abläufe, angepasste Aufbauorganisationen und funktionierende IT-Systeme.

Mit diesem Leistungsversprechen und einer effizienten wie termintreuen Projektabwicklung überzeugt unser inhabergeführtes Beratungs- und Dienstleistungsunternehmen seit 2002 Kunden, vor allem aus dem Mittelstand. So können wir unsere Kunden auf

Augenhöhe beraten und mit individuellen Lösungen, die wir gemeinsam mit Führungskräften und Leistungsträgern erarbeiten, zu neuen Ufern führen. Unsere Kompetenzen in der systemischen Beratung sowie im Prozess- und Projektmanagement ermöglichen es uns dann, das erarbeitete Konzept mit präziser Planung termingetreu umzusetzen.

Verknüpfen Sie also das in Ihrem Unternehmen vorhandene Know-how mit unserem Expertenwissen. Auf diese Weise ermöglichen wir gemeinsam umsetzungsorientierte Resultate.



PROCESSLINE IN SPIEGEL-TV-REPORTAGE

Die digitale Transformation hat neue Arbeitsweisen und einen organisatorischen Kulturwandel hervorgebracht: Ständige Erreichbarkeit, kleinteilige Kommunikation und Social Media-Plattformen.

Kunden- und Mitarbeiterinteraktionen verlagern sich mehr und mehr auf digitale Kanäle, daher stehen Unternehmen jetzt vor der Herausforderung, digitale Kommunikationslösungen auf allen Ebenen zielgerichtet zu orchestrieren.

Eine aktuelle Spiegel-TV-Reportage berichtete im Oktober 2015 darüber, wie wir gemein-

sam mit Ulrike Stöckle, Agentur für nachhaltige Kommunikation, Kandel, gerade Strategien prozessual umsetzen, um der Digitalisierung auch weiterhin professionell und bewusst zu begegnen.

Dabei wird schnell klar, dass wir durch den in der Sendung dargestellten Workshop schon sehr gut gerüstet sind für alle weiteren anstehenden Herausforderungen der Digitalisierung.

Den Beitrag können Sie über unsere Facebookseite abrufen.

Bildquellen: Spiegel-TV



RÜCKBLICK FRAUENWIRTSCHAFTSTAG LUDWIGSHAFEN A. RHEIN



Die Gleichstellungsstelle der Stadt Ludwigshafen am Rhein und das Frauennetzwerk Business and Professional Women Germany (BPW e.V.) Club Mannheim-Ludwigshafen veranstalteten am Freitag, 6. November 2015 den ersten Frauenwirtschaftstag Ludwigshafen.

Der Tag sollte die Bedeutung des Engagements von Frauen in der Wirtschaft und in der Öffentlichkeit deutlich machen

und stand unter der Schirmherrschaft der Ludwigshafener Oberbürgermeisterin Frau Dr. Eva Lohse.

Im Anschluss an das Vortragsprogramm fand die Podiumsdiskussion „Starke Region – starke Frauen. Rollenbilder für die Zukunft“ statt, bei der u.a. auch Jennifer Reckow über ihre Thesen zur weiblichen Berufstätigkeit referierte.

AUSBLICK BRANCHENTERMINE UND VERANSTALTUNGEN

- 11.01.2016 **Vorstandssitzung des BDU Fachverbands Change Management**
Ort: WSFB Wiesbaden
- 22.01.2016 **BDU Fachkonferenz Aufsichts- und Beiratsgremien in Deutschland**
Ort: BDU Bonn
- 14.-18.03.2016 **Hannover CeBIT**
Das Schwerpunktthema der Leitmesse für Digital Business lautet „Die digitale Transformation ist da!“



Buchtipps!

„Unternehmen verstehen, gestalten, verändern. Das Graves-Value-System in der Praxis“ ist ein Buch für Manager, Personalleiter, Trainer und Berater, die Unternehmen erfolgreich und sicher durch Veränderungen führen und begleiten wollen. Eine verständliche Lektüre mit vielen Beispielen und ausführlichen Fallstudien.

KONTAKT

Jennifer Reckow
Geschäftsführerin

+49(0)6232 670 60-0
jreckow@processline.de

processline GmbH
Wormser Landstraße 261
67346 Speyer

www.processline.de

