

„NEW WORK – TRENDS UND KONSEQUENZEN“

Als auf der Österreich-Tagung des Wirtschaftsforums der Führungskräfte (WdF) im vorigen Herbst das Thema „Arbeitswelt im Wandel – wirst du morgen noch gebraucht?“ im Mittelpunkt stand, ließ eine Zahl aus Deutschland aufhorchen: Seit Anfang der 90er Jahre war die Anzahl der Managerjobs kontinuierlich gesunken – konkret um ca. 15 Prozent. Tendenz: weiter fallend! Vor allem Manager aus der mittleren Führungsebene waren und sind besonders davon betroffen. Neue Organisationskonzepte in Verbindung mit flacheren Hierarchien und größeren Führungsspannen sind Ursachen für diese Job-Reduktion. Häufig ist eine solche Situation der Auslöser für die Entscheidung, den Schritt in die Selbständigkeit zu wagen und beispielsweise als Berater tätig zu werden. In der Trendforschung wird dieser Umstand als Teil einer Reihe von Veränderungen gesehen, die unter dem Trend-Begriff „New Work“ in den nächsten Jahren voraussichtlich auf uns zukommen. Einigkeit herrscht darüber, daß die Epoche, in der jeder mit einem sicheren Arbeitsplatz von der Schule bis zur Pensionierung rechnen konnte, zu Ende geht.

Der Trendforscher Matthias Horx sieht im Zusammenhang mit „New Work“ folgende Entwicklungen:

TREND: BERUFSPORTFOLIOS

Hobbys werden zu Berufen, Berufsbilder wechseln im Laufe eines Arbeitslebens wiederholt, und zwei oder drei Arbeitgeber sind keine Seltenheit mehr. Statt der traditionellen Berufsbezeichnung entstehen „Berufsportfolios“.

TREND: AUSBILDUNG UND BILDUNG SIND LEBENSLANGE PROZESSE

Ausbildung und Bildung sind lebenslange Prozesse, die keine einfache Normierung mehr zulassen. Emotionale Intelligenz, Charakterbildung, Lern- und Teamfähigkeiten werden zu zentralen Elementen der Qualifikation.

TREND: DIENSTLEISTUNGS-GESELLSCHAFT

Die Dienstleistungs-Gesellschaft benötigt einen „neuen Ethos des Dienens“ und bringt völlig neue Berufssparten hervor, z. B.: „Informations-Navigateure“, „Handwerks-Designer“, „Flexisten“, „Ritualisten“ und „Unbillverhinderer“.

TREND: VIER NEUE „ARBEITSKULTUREN“

Vier neue „Arbeitskulturen“ entstehen: Die „Neuen High Skill-Worker“, die „Absteigenden Angestellten“, die „Neuen Selbständigen“ und die „Sozialen Couch Potatoes“ (Arbeitslose).

TREND: NEUE BIOGRAPHISCHE STRUKTUREN UND WERTESYSTEME

Teleworking und „nomadic work“ erzeugen neue biographische Strukturen und Wertesysteme. Sie codieren alte Werte und Tugenden unserer Kultur („Sicherheit“, „Garantie“) allmählich um zugunsten eines leistungs-betonteren, ganzheitlicheren Arbeitsbegriffes.

TREND: ÖKONOMISCHE STRATEGIEN DER BETEILIGUNG AM PRODUKTIVVERMÖGEN

Auf mittlere Sicht werden sich ökonomische Strategien der Beteiligung am Produktivvermögen durchsetzen. „Shareholder Value“ wird so zu einer neuen emanzipativen Bewegung.

Als wichtigste Konsequenz haben wir uns darauf einzustellen, daß wir auf eine „Wissensgesellschaft“ zugehen, in der „Wissensarbeit“ einen zentralen Platz einnimmt. Und das ist weit mehr als die oft zitierte „Informationsgesellschaft“. Dabei geht es um Know-how, Intelligenz, soziale Kompetenz und um ständiges Weiterlernen. Das bedeutet natürlich, daß z. B. ein TU-Absolvent mit Studienabschluß nicht „fertig ausgebildet“ ist, sondern sich auf lebenslanges Lernen einstellen muß. Das bedeutet aber auch für Forschungs- und Bildungsstätten, daß sie sich diesen Anforderungen zu stellen haben und beispielsweise entsprechende „post-graduate“-Angebote schaffen und dieses lebenslange Lernen unterstützen. Die Unternehmungen werden Wissensarbeit in Zukunft als selbständiger Produktionsfaktor zu sehen haben. Schließlich wird die Politik gefordert sein, umzudenken, um die erforderlichen Rahmenbedingungen zu schaffen, die unsere Wettbewerbsfähigkeit auch im nächsten Jahrtausend ermöglicht.

*Univ.Prof. Dipl.-Ing. Dr. Ulrich Bauer,
Betriebswirtschaftslehre und Betriebssoziologie, TU Graz*