



[HOME](#) | [NEWS](#) | [KONTAKT](#) | [IMPRESSUM](#)



KURZ[MANN]LETTER

Ausgabe 01_2016

Mich begeistert es, Unternehmen wachsen und gedeihen zu sehen. Ich bin Entrepreneur – und im Kern heißt Entrepreneurship nichts anderes, als anders zu sein.

Meine persönliche Karriere hat mich von der Position eines Vertriebstechnikers in die Vorstandsetage eines international tätigen Konzerns geführt, der heute in seiner Branche als weltweiter Technologie- und Innovationsführer gilt. Ich habe also meine „Hausaufgaben“ gemacht.

Ihr

Josef Kurzmann

INHALT:

#Wirtschaft 4.0®: Warum in der Wirtschaftswelt der Zukunft Arbeit nicht mehr Arbeit sein wird.

Immer mehr oder anders? Auch Fachexperten diskutierten dieses Thema anlässlich des Forum IC Linz, im November 2015.

Die Zeit der radikalen Umbrüche: Wer die Entwicklungen erkennt, der kann die Chancen nutzen

Wir müssen uns auf neue Zeiten einstellen: „In der Welt der Wirtschaft wird bald kein Stein auf dem anderen bleiben. Was Digitalisierung und Internet in den vergangenen zehn Jahren an Umbrüchen und Verwerfungen im Wirtschaftsleben und in der Folge in der ganzen Gesellschaft - im Positiven wie im Negativen - gebracht haben, war nur der Anfang“, ist Christof Schumacher, Obmann der Sparte Information + Consulting, überzeugt.



[HOME](#) | [NEWS](#) | [KONTAKT](#) | [IMPRESSUM](#)



Viele Unternehmerinnen und Unternehmer stehen vor der Situation, dass seit Jahrzehnten gelernte Standards nicht mehr funktionieren, dass nicht nur in der Produktion Computer und Roboter die menschliche Arbeitskraft ersetzen, sondern intelligente Systeme auch in Bereichen, in denen der Mensch unersetzbar zu sein schien, zum Einsatz kommen. Standardlösungen in der Unternehmensberatungsbranche, die zum Download zur Verfügung stehen, sind da nur ein Beispiel. Auf diese radikalen Veränderungen, die sich am Horizont abzeichnen, müssen wir uns einstellen.

Die Routine war gestern

Die Routine war gestern: Routine bedeutet bis zu einem gewissen Grad auch Erstarrung. Aber lebenslang mit einmal erlernten Lösungen zu arbeiten, wird nicht mehr funktionieren. Unternehmer sein, bedeutet heute, mit lebenslangen Veränderungen zu leben und in diesen Veränderungen immer wieder Chancen zu erkennen. Was immer mehr zählen wird, sind die Ideen und die Kraft. „Die Komfortzone liegt schon lange hinter uns!“

In verschiedenen Foren und Arbeitskreisen wird gemeinsam mit Experten versucht, die Auswirkungen der Entwicklung von Zukunftsthemen aufzugreifen, um diese mit Unternehmerinnen und Unternehmern zu diskutieren. Eines der Themen, das sich schon seit Jahren abzeichnet, betrifft die Art und Weise, wie Unternehmen künftig arbeiten: „Wir stehen am Beginn einer Zeitenwende. Die Voraussetzungen für den wirtschaftlichen Erfolg verändern sich in eine Richtung, die von uns allen ein neues Denken erfordert. Zu diesem neuen Denken gehören auch neue Unternehmensstrukturen, das Denken in Projekten, das Hinterfragen von Hierarchien, die Definition von Arbeit als Leistung, die man zu einer definierten Zeit an einem bestimmten Ort erbringt, und vieles mehr.“

Es gilt gemeinsam diese Veränderungen und Entwicklungen anzustoßen und mögliche Folgen aufzuzeigen und Lösungen für die Zukunft abzuleiten!

Hauptredner des heurigen Forum IC war Arbeitsweltforscher, Sachbuchautor von New World of Work und Professor an der IMC FH in Krems, **Michael Bartz**. Er hat in seiner Keynote die Herausforderungen und Chancen künftiger Arbeitswelten dargestellt.



[HOME](#) | [NEWS](#) | [KONTAKT](#) | [IMPRESSUM](#)



Das Themenspektrum reichte dabei von der Änderung der Wertschöpfungsketten über die Flexibilisierung von Arbeitsverhältnissen, Organisationsstrukturen und Arbeitsstilen, bis hin zur Ungebundenheit der Arbeitsleistung von Zeit und Raum.

Weitere Gäste des Forum IC waren:

Xenia Bossowa, Head of HR bei Runtastic: Erfahren im Zusammensetzen, Gestalten und Coachen multikultureller und interdisziplinär arbeitender Teams in einem weltweit erfolgreichen Unternehmen der Digitalwirtschaft.

Prof. Roland Girtler Vagabundierender, kritischer und pointiert formulierender Kulturwissenschaftler, Aktionist und Soziologe mit den Forschungsschwerpunkten Kultursoziologie und Randkulturen.

Lorenzo Tural Osorio: 13-jähriger Unternehmer aus Nürnberg, Internet-Ureinwohner, Ping-Pong-Thinker, Blogger, Grenzgänger, Brückenbauer und Lückenschließer zwischen den Generationen. Stimme kommender (Arbeits-)Welten.

Karin Reiter, GF, Leadershift® Consulting: „Organisation neu erfinden“ ist das Credo der international tätigen Unternehmensberaterin mit den Schwerpunkten Management-Effizienz und (Selbst-)Steuerung von Organisationen.

The New World of Work: Herausforderungen auf dem Weg in die nächste Generation.

Die Arbeitswelten verändern sich grundlegend. Fünf ausgeprägte Trends bestimmen die Entwicklung.

Unternehmen haben die Wahl zwischen: Trends auszusitzen, oder proaktiv die Entwicklungstrends aufgreifen und eine Strategie für das eigene Unternehmen ableiten.

Die letzten Jahre zeigen, dass Aussitzen keine Option mehr ist. Denn es geht um Fortbestand und Wachstum der Unternehmen, so grundlegend sind die Veränderungen. So entscheiden sich immer mehr Unternehmen für den proaktiven Weg und begeben sich auf die Reise zum Unternehmen der nächsten Generation.



Herausforderungen auf dem Weg zum Unternehmen der nächsten Generation



Trend 1: Komplexe Ökosysteme lösen lineare Wertschöpfungsketten ab

Unternehmensgrenzen lösen sich auf. Wertschöpfung verlagert sich zunehmend auf ein Netzwerk von Partnern im unmittelbaren Umfeld des Unternehmens. Z.B. haben heute bereits 70 Prozent der Unternehmen Teile der Wertschöpfungskette auf Outsourcing-Partner verlagert. Und alternative Kooperationsformen wachsen rasant an, z.B. Arbeiten in Unternehmensclustern, oder Crowd Sourcing. Damit wird immer unklarer, wo ein Unternehmen beginnt und wo es endet.

Auch auf der Kundenseite werden Unternehmensgrenzen löchriger. Kundenerwartungen an die Qualität und Tiefe der Interaktion mit Unternehmen steigen. Chat- und Videokonferenzen mit seinem Berater ist eine zunehmende kundenseitige Anforderung in vielen Industrien.



[HOME](#) | [NEWS](#) | [KONTAKT](#) | [IMPRESSUM](#)



Beispiel Bankenindustrie: Warum in die Filiale gehen, wenn man mit dem Bankberater doch skypen könnte. D.h. es müssen weitere Kommunikationskanäle geöffnet werden, die den Kunden mehr Zugang und teilweise auch tieferen Zugang in die Unternehmensorganisation gibt. Und nicht alle Kundenkanäle sind zu 100 Prozent steuerbar. Prominentestes Beispiel: Die Sozialen Medien.

Trend 2: Arbeitsverhältnisse werden flexibler

Klassische Vollzeitbeschäftigung in Betrieben nimmt statistisch ab und wird durch 10 bis 15 alternative Beschäftigungsformen substituiert. Zeitarbeit ist die Beschäftigungsalternative, die sich derzeit am stärksten entwickelt. Und Zeitarbeit ist dabei kein mehr auf wenige Monate beschränktes Beschäftigungsverhältnis für gering qualifizierte Tätigkeiten. Unternehmen ersetzen inzwischen bis zu 20 bis 30 Prozent ihrer Beschäftigten durch Zeitarbeitskräfte – und das über Zeiträume von zwei bis drei Jahren.

Trend 3: Traditionelle Organisationsstrukturen lösen sich auf

Flache Hierarchische Organisationsstrukturen werden zunehmend durch Matrix- und Projektorganisationen überlagert. Es entstehen sogenannte **Mash-up** Organisationen. Kein Unternehmen arbeitet heute mehr ohne Projekte. Jedoch sind die Defizite in Unternehmensorganisationen noch groß, was die Zuordnung von Mitarbeiterressourcen angeht und die Steuerung von Mitarbeitern zwischen „Linie“ und Projekt“. In den meisten Unternehmen ist das ein ungelöster Konflikt. Oder auch Karriere über Projekte bieten heute nur die wenigsten Unternehmen. Doch das bleibt nicht so.

Trend 4: Arbeit als Bezeichnung eines Ortes verliert an Bedeutung

Skype, FaceTime, Smartphones, Tablets und viele weitere Tools, Apps haben sich bereits in unser Leben geschlichen. Ganz ohne Aufregung und fast wie von selbst haben wir gelernt, dass mit diesem Werkzeugkasten fast alles überall zu jeder Zeit funktioniert. Umso geringer fällt schrittweise das Verständnis aus, warum der Job – die Erwerbstätigkeit – nur in einem Büro ausgeübt werden kann. Bereits über 60 Prozent der Österreicherinnen und Österreicher suchen ihren Arbeitgeber mit danach aus, ob dieser mobiles Arbeiten unterstützt oder nicht.



Oder: Mobil arbeiten zu dürfen wird inzwischen gleichwertig gesehen, wie eine nächste Gehaltserhöhung. Mitarbeiter würden tauschen. Und das ist auch klar, angesichts der Tatsache, dass über 500.000 Erwerbstätige in Österreich täglich sogar bundesländerübergreifend zum Büro pendeln.

Trend 5: Arbeitsstile verändern sich in allen Generationen

Digital Natives kommen mit vollkommen neuen Arbeitsstilen in das Unternehmen. Beispiel: Die Kommunikation in der Generation 30 bis 50 Jahre erfolgt zu 70 Prozent über E-Mail. Digital Natives hingegen chatten zu 70 Prozent. Digital Natives erwarten sich außerdem, ortsunabhängig arbeiten zu können und Tools zur Verfügung zu haben, die Zugriff auf Unternehmenswissen in seiner ganzen Breite und Tiefe geben. Und das intuitiv und schnell. Unternehmen, die diese Möglichkeiten des neuen Arbeitens nicht bieten, geraten ins Hintertreffen. Bei zunehmendem demographischem Druck und resultierendem Facharbeitermangel wird das zum Problem; dann gelingt es nicht mehr, beim Nachwuchs die richtigen Talente anzuziehen und zu binden. Auf der anderen Seite führt die demografische Entwicklung dazu, dass Unternehmen darüber nachdenken müssen, die erfahrenen Mitarbeiter am anderen Ende der Alterspyramide länger halten zu können. Allerdings mangelt es heute noch an zielführenden Arbeitsmodellen; das sogenannte geringfügige Einkommen in der Pension ist keine nachhaltige Lösung.

Unternehmen, die sich geplant und geordnet auf die Reise in Richtung neuer Arbeitswelten begeben, erzielen klare wirtschaftliche Vorteile:

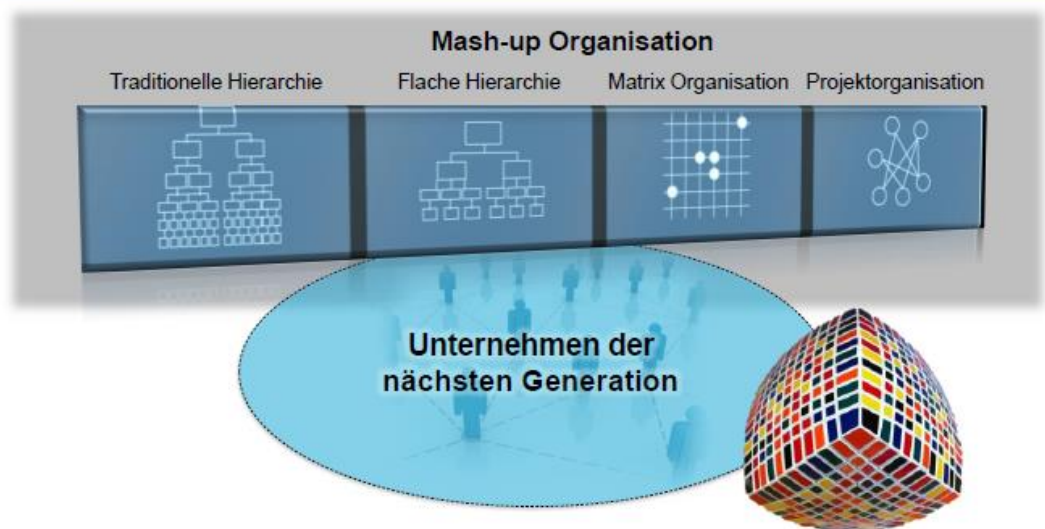
- Wenn die Leinen länger werden und z.B. mobiles Arbeiten zugelassen wird, arbeiten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen 10 bis 15 Prozent mehr.
- Die Fluktuationsraten reduzieren sich auf Bestwerte im Bereich von 5 bis 6 Prozent - üblich sind 10 bis 12 Prozent (Annahmen).
- Die Krankentage pro Mitarbeiter gehen von im Schnitt 12 bis 18 Tagen auf 3 bis 6 Tage herunter – das ist viel mehr als eine Halbierung.
- Die Produktivität steigt insgesamt im Bereich von 5 bis 15 Prozent.
- Die Kostenbasis kann verbessert werden. Zum Beispiel lassen sich die nicht unerheblichen Facility Kosten um 20 bis 30 Prozent reduzieren.



HOME | NEWS | KONTAKT | IMPRESSUM



3 Traditionelle Organisationsstrukturen lösen sich auf



Klare Hierarchien werden mehr und mehr durch multidimensionale Mash-up Organisationsstrukturen überlagert.

Autor: Prof. (FH) DI Dipl.-Ingenieur Michael Bartsch, IMC FH Krems

Arbeit 4.0: Die Welt der Arbeit wird sich stark verändern und nicht nur für gering Qualifizierte, sondern auch hoch qualifizierte Personen und Akademiker werden mit Problemen am Arbeitsmarkt konfrontiert sein. Viele werden sich der Tatsache stellen müssen, dass sie Dinge machen, die sie ursprünglich nicht gelernt haben. Das muss ja auch nicht grundsätzlich schlecht sein! Zweitens wird es zu einer neuen Bewertung der Arbeit kommen müssen. Die Arbeit, wie wir sie kennen, wird nicht mehr den hohen Stellenwert haben. Die Arbeit muss auch Freude machen und zu einer Erweiterung des Horizonts führen. Das ist der Weg von der alten **Workaholic** Einstellung, zur Übergangsstufe **Work-Life Balance**, hin zur neuen **Life Balance** des 21. Jahrhunderts.



HOME | NEWS | KONTAKT | IMPRESSUM



Management Summary:

Arbeit wird sich in vielerlei Bereichen verändern. **Menschen** und **Unternehmen** fordern mehr **Flexibilität** auch wenn es die Arbeitnehmervertreter (noch) nicht wahr haben wollen. Ort und Anwesenheit sind kein Garant für Produktivität und gute kooperative Zusammenarbeit. Die neuen Rahmenbedingungen ermöglichen gute Employer Branding Strategien, die es Ihnen ermöglichen, die besten Talente für Ihr Unternehmen zu gewinnen. In unserer fortschreitenden **Informationsgesellschaft** kommt es primär nicht mehr auf Maschinen, sondern auf die Arbeitsproduktivität, Kreativität und Fähigkeit von Teams und Menschen an. Diese kann durch eine vertrauensvolle Atmosphäre und einer **psychosozialen Gesundheit** im Unternehmen sehr positiv beeinflusst werden. Die **kooperative Unternehmenskultur**, mit der Öffnung und Vernetzung zu neuen Partnern, wird in der neuen Wirtschaftswelt zum Erfolgs-Asset der Zukunft!

Genau vor diesem Hintergrund, wurde **Venture Capital** weitergedacht und eine neue Form der **Strategischen Beteiligung – Advised Equity®** entwickelt.

Sie wollen mit Ihrem Unternehmen einen nächsten Entwicklungsschritt gehen ... ?

- **die Unternehmens-Performance steigern ... ?**
- **die Unternehmenskultur weiter entwickeln ... ?**
- **die Innovationskraft und Vernetzung weiter ausbauen ... ?**
- **die Wachstumschancen im neuen wirtschaftlichen Umfeld nutzen ... ?**
- **ihren Arbeitseinsatz etwas zurücknehmen, ... oder die Nachfolge regeln ... ?**

Dann sind Sie bei JKB richtig. Ich weiß, dass mein Angebot Vertrauen von allen Seiten verlangt. Deshalb sollten wir einander kennen lernen.

Rufen Sie mich einfach an, oder schicken sie mir eine E-Mail an kurzmann@kmu-wert.at und ich werde mich persönlich bei Ihnen melden.



[HOME](#) | [NEWS](#) | [KONTAKT](#) | [IMPRESSUM](#)



Mehr zum Thema Arbeit 4.0 auf meiner Website: [HOME > NEWS > TAGUNGEN](#)

Lesen Sie mehr auf meiner Website unter: [HOME > JOSEF KURZMANN](#)

Oder schauen sie einfach regelmäßig in meiner Rubrik: [HOME > NEWS > BLOG](#)

Ich werde in den nächsten Wochen und Monaten zu diesen Themen immer wieder JKB Blog schreiben, um das Thema gemeinsam weiter auszuleuchten.



JK BETEILIGUNG GMBH
Der Wert ist der Weg.

JOSEF KURZMANN
TECHNOLOGIEPARK 17, 4320 PERG AUSTRIA
T +43 7262 57501, F +43 7262 57501 9
OFFICE@KMU-WERT.AT, WWW.KMU-WERT.AT

UID: ATU 68562101, FN 413417 t, FBG LINZ
GEWERBEREGISTER: 411/10807