



Renate Beisner
Michael Häfelinger
Karl O. Roßbach
Victoria Wenzelmann
Katrin Werschke

Themenlab, 18. Juni 2014

Coaching von losen Arbeitszusammenhängen

Worum geht's?

Wir erarbeiten ein Coachingangebot für Personen, die strukturell in losen Zusammenhängen arbeiten, jenseits von Hierarchie und formaler Organisation, häufig in Projektstrukturen oder Netzwerken, mit modernen Arbeitsformen und Arbeitsumgebungen wie Hubs oder Coworking Spaces oder auch auf virtuellen Plattformen etc. In Berlin finden sich diese Arbeitsorganisationen häufig im Umfeld von IT-Professionen. Die durch Technik und Globalisierung sozialisierte junge Generation findet in diesen Arbeitsformen ihren Lebensausdruck. Der Beratungsbedarf ist vielfältig, die Beratungsangebote so gut wie nicht vorhanden. Ein spezifisches Coachingkonzept kann hier die Gestaltung zukünftiger Arbeitsformen unterstützen.

Was sind lose Arbeitszusammenhänge?

Lose Arbeitszusammenhänge entstehen aus neuen Formen von Arbeit. Arbeit ist nicht mehr so organisiert, dass feste Angestelltenverhältnisse in jedem Bereich jeder Organisation Sinn machen. Gleichzeitig lehnen viele, besonders junge und im Bereich der IT und Kommunikation tätige Menschen die klassische Lohnarbeit als Lebensmodell ab. Sie bevorzugen die Arbeit als Freiberufler oder Selbstständiger. In einigen Branchen ist dies bereits die Norm, andere werden sich in diese Richtung entwickeln. Dennoch wollen die Entrepreneure - auch und besonders, wenn sie digitale Nomaden sind - explizit nicht auf eine Gemeinschaft verzichten. Sie organisieren ihre Arbeit daher in Communities, aus denen sich je nach Zeit und Fachlichkeit immer neue Projektgruppen zusammenfinden. Neben und innerhalb dieser ideell oder fachlich begründeten Communities existieren Räume, in denen Entrepreneure sich treffen, Synergien nutzen und soziale Kontakte knüpfen. Dies können klassische Bürogemeinschaften sein, aber auch Coworking Spaces, in denen niemand einen festen Platz hat und die Mitglieder für genutzten Raum in einer bestimmten Zeit zahlen. Hier begegnen sich nicht nur unterschiedliche Professionen mit unterschiedlichen Arbeitskulturen, hier treffen auch Menschen aus unterschiedlichen Nationalitäten aufeinander. Lose Arbeitszusammenhänge sind gekennzeichnet von Komplexität und Diversität.

So gibt es jenseits von Entrepreneuren im Bereich der Kreativ-, Informationswirtschaft viele weitere Gruppen, für die die Arbeit in losen Zusammenhängen – mit oder ohne gemeinschaftlich genutzten Raum – Sinn macht: Berater, Senior Professionals, aber auch etwa Architekten oder Handwerker. Auch für Unternehmen, im Besonderen global agierende Unternehmen, sind diese Modelle der Zusammenarbeit zunehmend interessant. Entwicklungen sind hier sichtbar unter den Stichworten Industrie 4.0, Y-Management, Liquid-Organizations und Hybrid Organizations. Beispielhaft hat hier IBM ein entsprechendes Projekt auf den Weg gebracht.

Wer in diesen Communities arbeitet, der hat als Entrepreneur ebenso wie als Angestellter weltweiten Zugang zu Projekten und damit auch zu internationalen Kollegen und globalen Arbeitsmärkten. Die Vorteile für alle Akteure sind die Steigerung von Motivation, Leistungsfähigkeit, Kooperation und Kreativität, während die Kosten sinken. Die Kreativen und Wissensarbeiter gewinnen Grade von Freiheit, Selbstbestimmung und Selbstverantwortung. Die Unternehmen ihrerseits gewährleisten Zugänge, sichern Qualität, gewinnen Flexibilität und steuern Komplexität.



Vor welchen Herausforderungen stehen lose Arbeitszusammenhänge?

Die Kehrseite von Freiheit ist in losen Arbeitszusammenhängen häufig Unsicherheit und Unverbindlichkeit. Es gibt etwa keine gemeinsame Außendarstellung, keine im Vorfeld klare Projektsteuerung, kein immer gleiches und daher klares Prozedere zur Vertretung nach außen und innen. Es ist unklar, welche Rahmenbedingungen diese Communities entwickeln müssen, ohne die individuelle Freiheit der Beteiligten einzuschränken? Neben diesen „harten“ Problemen wiegen die „weichen“ oft schwerer: Wie funktioniert Führung in paritätischen Teams? Welche Beziehungsgeflechte wirken in losen Arbeitszusammenhängen? Wer ist „owner“, wer übernimmt Verantwortung wofür? Wie kann organisationales und nicht nur individuelles Lernen gewährleistet werden? Wie werden Konflikte geklärt und wie viel interkulturelle Kompetenz benötigen die Akteure?

Unser Angebot

Wir sind ein multidisziplinäres Team. Darum bieten wir neben Coaching, Organisationsberatung und Start-Up-Unterstützung auch Unterstützung beim Projektmanagement (Scrum, RACI, PRINCE2/PMBok) an. Durch unsere Aufstellung als Team, das ebenfalls in einem losen Zusammenhang arbeitet, gewährleisten wir hohe Qualität und ausgeprägte langjährige Expertise.

Literatur

Die erste globale Coworking Studie, www.deskmag.com/de/was-coworking-spaces-bieten-162, Studie Life 2, Vernetztes Arbeiten in Wirtschaft und Gesellschaft, 2013

Dr. Nicola Millard, „Die Extremform des zukünftigen Unternehmens hat keine Mitarbeiter, keine Gebäude und keine Technologie“, key-note-Vortrag auf der Messe Zukunft Personal 2012

HRM, Thema des Monats Mai 2010 Digital Natives, die Net-Generation

Manager Magazin, „Digital Natives“, Die Revolution der Web-Eingeborenen, 18. Mai 2009," www.manager-magazin.de/it/artikel/0,2828,625126,00.html

Schürmann, Mathias, „Coworking Space: Geschäftsmodell für Entrepreneure und Wissensarbeiter“, 2013-09-21

Riederle, Philipp, „Wer wir sind und was wir wollen: Ein Digital Native erklärt seine Generation“, 2012

Angaben zu den Personen

Renate Beisner, Päd.M.A., Gestaltpädagogin, Organisationsberaterin, Coach, Supervisorin, Mediatorin, seit 1992 selbstständige Beraterin

Renate Beisner Consulting Berlin, Managementcoach und Organisationsberaterin

Web: www.beisnerconsulting-berlin.de

Michael Häfelinger, Diplom-Kaufmann, Diplom-Soziologe, Magister Public Health, seit 2000 selbstständig als Unternehmensberater und Business-Coach, seit 2006 Partner der Unternehmercoaches, seit 2011 zertifizierter Existenzgründungsberater

Michael Häfelinger, Unternehmensberater und Coach, Berlin

Web: www.haefelinger.de

Karl O. Roßbach, Diplom-Politologe, Erwachsenenpädagoge, Experte, Berater und Trainer im IT-Bereich, seit 2010 selbständiger Trainer, Berater und Projektleiter, IT-Servicemanagement, Berlin

Web: www.it-organisieren.de

Victoria Wenzelmann, Ethnologin, Afrikawissenschaftlerin M.A., seit 2012 Systemische Organisationsberaterin, Coach, Teamentwicklerin, Projektbegleitung Africa Hacktrip, akasia Beratung Berlin

Web: www.akasia.de



Katrin Werschke, Kultur- und Afrikawissenschaftlerin M.A., Berlin, seit 2007 Organisationsberaterin, Mediatorin und Coach, seit 2011 selbstständige Beraterin, Katrin Werschke Managementcoaching und Organisationsberatung, Berlin
Web: www.katrin-werschke.de