

Erstes Treffen der Innovatorengruppe – Werkstatt „Agilität & New Work“ – im WM am 31.01.2020

Thesen für eine zukunftsfähige Arbeitswelt und Innovationen im Tourismus

I. Ellenbogen-Denken vs. Kooperationen

- Miteinander anstatt gegeneinander arbeiten und Transparenz schaffen – auf allen Ebenen -

Nicht nur im Unternehmen und auf allen Arbeitsebenen, sondern auch nach außen sollte ein transparentes und kollegiales Arbeitsklima geschaffen werden. Das Konkurrenzdenken muss sich entwickeln zu einem „Miteinander-Arbeiten“ und „Voneinander-Lernen“.

II. Der Mensch steht im Mittelpunkt

- Egal ob als Gast, Mitarbeiter, Bewohner, Unternehmer etc. -

Bei der Agilität und New Work stehen die Strukturen und vor allem der Mensch im Mittelpunkt. Die Grenze zwischen Gast und Mitarbeitern werden flüchtig: der Gast darf ruhig die Arbeitsprozesse im Tourismus mitbekommen (Transparenz & Authentizität), der Mitarbeiter auch mal den Gastraum zum Arbeiten nutzen. Die Veränderungen der Arbeitswelt werden die Zielgruppen im Tourismus prägen.

III. Werkzeugkoffer & Methodiken

- Vom kollektiven Arbeiten, Benchmarking über interdisziplinäre Kommunikation und Wertschätzung bis hin zum „Unternehmen als Community“ -

Methodisches, vielseitiges Arbeiten sollte in den Fokus der zukünftigen Unternehmen rücken. Fachkräfte sind rar und haben derzeit den längeren Hebel. Eine Frage wird sein: Mit welchem Unternehmen kann der Mitarbeiter sich am besten identifizieren? Die Arbeitsatmosphäre, aber auch Werte des Unternehmens sind für den Mitarbeiter von Morgen wichtige Parameter.

IV. Die angewöhnte Trägheit ablegen

- „Wer nicht mit der Zeit geht, geht mit der Zeit“ -

Mehr Innovationsfähigkeit, Trends aufgreifen und sich von der Bequemlichkeit befreien - in Zukunft wird entscheidend sein, welches Unternehmen sich von anderen abhebt und somit am Markt Bestand hat.

V. Fehlertoleranz entwickeln, Risikobereitschaft fördern, Mut unterstützen

- Mehr Mut und Risikobereitschaft aufbringen und Denkverbote verabschieden – ein Beispiel: neue Unternehmensstrukturen schaffen, weg von Abteilungen hin zu „Prozesse, Projekte, Aufgaben“ -

Es ist okay, Fehler zu machen und daraus zu lernen. Durch den aktiven Austausch mit anderen Unternehmen kann bspw. vor unnötigen Fehlentscheidungen im Vorfeld abgeraten werden. Für Start-Ups ist die

Förderkulisse aufgefordert, moderne Förderrichtlinien zu erstellen (weniger Bürokratie, ‚mutige‘ Ansätze unterstützen).

VI. Mehr kreative, engagierte Köpfe und Know-How für M-V

- Nicht nur im Tourismus – Stichwort ‚Kreativkultur‘ -

Vorreiter auf einem Gebiet zu sein und eine Innovationskultur in den Unternehmen zu etablieren - das würde Mecklenburg-Vorpommern gut tun. Es müssen sich mehr kreative Menschen und Dienstleister in M-V engagieren und niederlassen, um eine „Kreativkultur“ zu initiieren und auf andere Menschen ihre Wirkung auszubreiten.

VII. Rahmenbedingungen bremsen agiles Arbeiten aus

- Bsp. Arbeitsschutzgesetz, Förderregularien -

Um die geforderten neuen Ansätze, bspw. in der Arbeitswelt, auch umsetzen zu können, bedarf es flexiblerer Rahmenbedingungen in Form von novellierten Gesetzen und Förderregularien.

VIII. Zeitfenster für persönliche und dienstliche Weiterentwicklung

- Beginnt bei den Managern/Chefs, gilt auf allen Ebenen -

Umfragen bestätigen, dass die heranwachsende Arbeitsbevölkerung mehr denn je die persönliche vor die berufliche Entfaltung stellt. Innerhalb des Berufes müssen daher verstärkt Zeit für Weiterbildungen, Auszeiten und individuelle Freiräume bestehen. Der Chef sollte dies vorleben, um seine Zufrieden- und Ausgeglichenheit auch auf seine Mitarbeiter auszustrahlen. Führungskräfte müssen eine gute Kenntnis von den individuellen Kompetenzen und Leistungsfähigkeiten der Mitarbeiter haben – die Grundhaltung muss sein: jeder Mensch ist fähig sich weiterzuentwickeln.

IX. Grenzen der Agilität & New Work

- Kann jeder Mensch jede Arbeit erlernen oder sind einzelne Schwerpunkte und Experten auf bestimmten Gebieten zielführender? -

Nicht in jedem Unternehmen oder bei jedem Arbeitsprozess lassen sich die einzelnen Aufgaben beliebig verschieben oder aufteilen. Expertise ist weiter erforderlich. Jeder Betrieb muss seinen eigenen Workflow finden und bestimmen. Ein gemeinsamer Rahmen in diesem Sinne muss auch gemeinsam erarbeitet werden.

X. Verantwortung für Unternehmen als Grundwert

- Wie vermittelbar? -

Bei aller Analyse und Diskussion um zukünftige Arbeitswelten und deren Organisation - die Verantwortung für die Umsetzung liegt bei den Unternehmern. Aufgabe aller Beteiligten (Tourismusakteure, Interessenverbände, Politik...) ist es, dies gebetsmühlenartig zu kommunizieren und als Ehrensache zu verkaufen.