

Lernen und Innovation verbinden

Das Arbeitsplatzerlebnis

🕒 Lesen 3 Minuten



„Der Kulturwandel ist kein Projekt, das irgendwann abgeschlossen ist. Verhaltensweisen ändern sich, wenn sich Denkweisen verändern, und das geschieht durch die Erlebnisse, die die Menschen bei der Arbeit haben.“

LAURENT BERNARD | Vice President, Global Talent Management

Das Steelcase Applied Research and Consulting Team (ARC) übersetzt die umfassenden Erkenntnisse der Steelcase Forschungen in durchdachte Maßnahmen und messbare Ergebnisse, und arbeitet eng mit seinen Kunden zusammen, um deren Veränderungsinitiativen voranzutreiben. Die Planung des Münchener Learning & Innovation Centers (LINC) konnte das Team mit seinem ganzen Fachwissen unterstützen und so dazu beitragen, dem Projekt die richtige Richtung und Bedeutung zu geben.

ARC beteiligte Mitarbeiter aller Fachbereiche der Standorte Rosenheim und Straßburg und analysierte ihre aktuelle Arbeitssituation in Bezug auf räumliche, kulturelle und technische Aspekte.

ZU DEN AKTIVITÄTEN ZÄHLTEN:

- umfassende Bewertungen der Kultur
- Umfragen zum Arbeitsplatz
- Arbeitsplatzbeobachtungen
- Raumnutzungsanalysen

DIESE UNTERSUCHUNGEN ZEIGTEN EINE REIHE VON POTENZIALEN AUF:

Teamarbeit

Mitarbeiter erkannten den Wert der Teamarbeit. Sie gaben an, etwa die Hälfte ihrer Zeit mit anderen zusammenzuarbeiten – einschließlich eines beträchtlichen Anteils an virtuellen Kooperationen (22 Prozent).

Kreativität und Innovation

Doch weniger als die Hälfte der Befragten (40 Prozent) stimmte zu, dass ihr Arbeitsplatz optimale Bedingungen für Kreativität und Innovationen bietet, das Lernen fördert oder die Entscheidungsfindung unterstützt.

Entscheidungsfindung

Die meisten wünschten sich mehr Eigenverantwortung, um Entscheidungen treffen, Ideen umsetzen und schneller aktiv werden zu können – mit dem Ziel, Herausforderungen und Chancen besser zu bewältigen.

Um den Weg für Veränderungen zu ebnen, wurden Mitarbeiter aus allen Hierarchieebenen des Unternehmens zu Workshops eingeladen, in denen sie sich mit den von ARC entwickelten Methoden und Tools aktiv an der Gestaltung ihrer idealen Arbeitsplätze beteiligten. In kleinen Gruppen untersuchten sie, in welchem Verhältnis ihre individuellen Bedürfnisse und die Prioritäten des Unternehmens stehen und was Steelcase tun könnte, um Lücken zu schließen. Diese intensive Einbeziehung bereitete die Mitarbeiter auf die bevorstehenden Veränderungen vor.



Zudem hatten die meisten Teilnehmer aus den Workshops eine neue, optimistische Haltung mitgenommen, mit der sie den Wandel tatkräftig gemeinsam anpacken konnten.

LEITLINIEN

Auf Grundlage ihrer Untersuchungsergebnisse entwickelte das Team, das sich mit den Arbeitsplätzen der Mitarbeiter beschäftigte, folgende Leitlinien für die Gestaltung der neuen Arbeitsplätze im LINC:

Eigenverantwortung + Vertrauen

Unterstützen der Eigenständigkeit der Mitarbeiter, die notwendig ist, um in einem vernetzten Unternehmen effektiv und agil zu sein.

Experimentierfreude

Integration des kontinuierlichen Lernens in den Arbeitsalltag – als Neugier, Risikobereitschaft und als Fähigkeit, aus Misserfolgen zu lernen.

Teamarbeit

Förderung der bereichsübergreifenden Zusammenarbeit zwischen den Abteilungen und Standorten sowie effektive Nutzung von globalen Ressourcen und Erfahrungen.

Authentizität

Mitarbeiter dazu ermutigen, sie selbst zu sein, ihre Ideen frei zu äußern und zu teilen und sich unverfälscht einzubringen.

Zugehörigkeitsgefühl

Mitarbeiter unterstützen, sich nicht nur als Teil einer Abteilung oder eines Teams zu fühlen, sondern überdies auch als Teil eines global integrierten und vernetzten Unternehmens.

NÄCHSTES KAPITEL - [Lernprinzipien](#)

VORHERIGES KAPITEL - [Die zentrale Frage](#)
