

Die heuer 5. Ausgabe des **Hernstein Management Reports 2017** erhob unter Führungskräften in Österreich und Deutschland, ob sie eine Entwicklung hin zum Taylorismus 2.0 in ihrem Unternehmen beobachten. Gerade große und innovationsfreudige Unternehmen sowie spezielle Branchen nützen viele der neuen elektronischen Hilfsmittel. Bei neuen Technologien wie Gesundheits-Apps oder Messaging-Plattformen ist zwar Überwachung und Kontrolle kein deklariertes Ziel, aber immerhin möglich. Der zweite Schwerpunkt des Reports liegt auf den Stellenbeschreibungen: Immerhin 21% der befragten Führungskräfte haben keine genaue Stellenbeschreibung. Bei weiteren 14% ist sie nur sehr rudimentär vorhanden. Dennoch: Knapp zwei Drittel der Befragten halten eine dezidierte, schriftlich definierte Stellenbeschreibung für wichtig.

„Die Entwicklung in Richtung ‚gläserner Mensch‘ ist ein bedenklicher Trend, der sich in allen Bereichen abzeichnet. Für Führungskräfte stellt sich dennoch die Frage, ob und wie weit die Kontrolle gehen soll bzw. darf. Vertrauen in die Mitarbeiter bestärkt sie in ihrem Tun. Das Delegieren von Verantwortung führt zu mündigen und verantwortungsbewussten Mitarbeitenden. Ganz im Gegensatz zu dem Sprichwort ‚Vertrauen ist gut, Kontrolle ist besser!‘“, erläutert Mag. (FH) **Michaela Kreitmayer, Leiterin Hernstein Institut**.

Wer sich überwachen lässt, wird belohnt

Info Taylorismus bezeichnet das vom amerikanischen Arbeitswissenschaftler Frederick Winslow Taylor (1856–1915) begründete Prinzip einer Prozesssteuerung von Arbeitsabläufen, die von einem auf Arbeitsstudien gestützten und arbeitsvorbereitenden Management detailliert vorge-schrieben werden.

Durch die Digitalisierung der Arbeit und den aktuellen technologischen Entwicklungen entstehen neue Möglichkeiten der Kontrolle. Smartphones und Tablets mit GEO-Lokalisierung, Gamification, Gesundheits-Apps oder Wearables bieten vielfältige Gelegenheiten, Daten zu sammeln. Macht Gelegenheit Diebe?

Führungskräfte, die vor einem Bildschirm sitzen und in Echtzeit biometrische Daten über Pulsschlag und Schlafqualität ihrer Mitarbeiter beobachten – ist das ein Szenario der Zukunft? In offenen Kommentaren äußern sich die Befragten ambivalent zum Thema: „Bei uns herrscht noch Vertrauen in die Mitarbeitenden“, „Das wäre der absolute Überwachungsstaat“, aber auch: „Alles was der Gesetzgeber zulässt, wird genutzt!“, „Offiziell gibt es keiner zu, aber es erfolgt umfangreiche Überwachung“.

Vertrauen ist gut. Ist Kontrolle besser?

Grundsätzlich gilt: Je größer und innovationsfreudiger die Unternehmen, umso wahrscheinlicher setzen sie die neuen Hilfsmittel ein. Vor allem in der IT- und Telekommunikationsbranche, aber auch im Finanz-, Banken- und Versicherungswesen ist ihr Einsatz doppelt so hoch als in anderen Branchen. 40% der befragten Führungskräfte sagen, dass es in ihrem Unternehmen umfangreiche Arbeitszeitkontrollen gibt. Als zweithäufigstes Instrument werden interne Instant Messaging Plattformen genannt (18%), ex aequo mit Smartphones und Tablets mit eingestellter Geo-Lokalisierung. 8% geben an, dass interne Social-Media-Kanäle genützt werden: Likes bzw. Dislikes von Mitarbeitern zu bestimmten Themen sind für alle sichtbar. Ebenfalls 8% nützen interne Plattformen, die auf Gamification aufbauen. 11% der Unternehmen haben GPS Tracking der Firmenfahrzeuge. Wer sich kontrollieren lässt, wird belohnt: 9% der Führungskräfte geben an, dass Mitarbeiter Wearables (Fitbits, Fitness-Tracker etc.) erhalten. Körperparameter werden damit aufgezeichnet. Positives Bewegungsverhalten wird gegebenenfalls belohnt. Weitere Infos dazu: www.hernstein.at ■