

Die digitalen Nomaden

Neue Kommunikationstechnologien ermöglichen flexibles, mobiles und freies Arbeiten. Wie Mitarbeiter und Unternehmen von dieser „Easy Economy“ profitieren, verrät Autor und Journalist Markus Albers. HARRIET AUSTEN

Herr Albers, Sie propagieren das Ende des Büros und der Präsenzkultur. Wo sollen wir denn sonst arbeiten?

Da gibt es viele Möglichkeiten: unterwegs, zu Hause, im Café, im Garten. Die Technik ist heute so weit, dass wir uns nicht mehr an den Schreibtisch ketten oder in der Rush Hour im Stau stecken müssen. Viele Menschen praktizieren diese freie, mobile und flexible Art zu arbeiten bereits und auch immer mehr Unternehmen nutzen die Vorteile der Easy Economy.

Aber die meisten Menschen gehen doch immer noch ins Büro.

Natürlich kann auch künftig nicht jeder so arbeiten. Relevant ist der Wandel in der Arbeitswelt hauptsächlich für Wissensarbeiter aus Vertrieb, Marketing, Strategie, Beratung, Forschung und Entwicklung, kurz alle Leute, die mit Kopf und Computer arbeiten. Laut einer McKinsey-Studie sind das bereits 35 bis 45 Prozent aller Jobs, Tendenz steigend.

Office 21

Seit 1997 denken Wissenschaftler des Fraunhofer-Instituts für Arbeitswissenschaft und Organisation (FAO) gemeinsam mit Partnerunternehmen darüber nach, wie sich Büro- und Wissensarbeit zukünftig entwickeln wird. Sie untersuchen vor allem, wie eine multilokale Arbeitsorganisation gestaltet und ausgestattet sein muss, um Leistung, Motivation und Innovationen nachhaltig zu fördern. Ihre Szenarien, Konzepte und Lösungen dienen Unternehmen als Anleitung, neue Arbeitsformen im Rahmen von „Smarter Working“ zu etablieren. Denn laut FAO verlagert sich Wissensarbeit immer mehr in den virtuellen Raum, weil mobile Endgeräte wie Smart Phones oder Tablet PCs flexible und mobile Arbeits- und Kooperationsfirmen ermöglichen. www.office21.de

Was bedeutet das für die Festangestellten?

Sie werden zu Frei-Angestellten, die selbstbestimmt arbeiten, ihre Zeit und Leistung selbst kontrollieren, sich Beruf und Freizeit flexibel einteilen und so besser auf die Belange von Familie, Kindern oder pflegenden Angehörigen reagieren können. Mitarbeiter, die nicht ständig im Büro durch Meetings, Chef oder Kollegen abgelenkt werden, schaffen zudem mehr und sind motivierter und leistungsfähiger.

Was treibt eigentlich diesen Trend voran?

Zunächst der rasante Fortschritt in der Kommunikationstechnologie: Smartphone, Notebook und schnelles Internet zu vernachlässigbaren Kosten machen die Menschen zu digitalen Nomaden, unabhängig von einem festen Arbeitsplatz. Kollaborative Technologien wie Social Media, Blogs und Wiki ermöglichen außerdem die virtuelle Zusammenarbeit von Projektteams rund um den Globus, die sich per Internet und Telefon abstimmen. Aber auch die Menschen ändern sich.

Inwiefern?

Gut ausgebildete Männer und Frauen suchen sich ihren Arbeitgeber zunehmend danach aus, ob er ihnen familienfreundliche und flexible Arbeitszeiten ermöglicht, sich um Kinderbetreuung und Work-Life-Balance kümmert und einen abwechslungsreichen Job bietet, der ihnen Gestaltungsspielräume und sinnvolle Aufgaben einräumt. Das gilt vor allem für die 20- bis 30-Jährigen, auch Generation Y oder Digital Natives genannt. Sie sind von Kindesbeinen an mit Internet, Facebook und Wikipedia aufgewachsen und wollen digital, vernetzt und flexibel arbeiten. Die klassischen Karrierewege gelten bei ihnen als überholt. In einer aktuellen Kienbaum-Umfrage stehen Familie und Freunde auf Platz eins der wichtigsten Werte, Selbstverwirk-



Markus Albers ...

... ist freier Journalist, Sachbuchautor und Geschäftsführer der Berliner Medienagentur Rethink GmbH. Seit der Veröffentlichung seiner beiden Bücher „Morgen komm ich später rein“ und „Meconomy“ wird er regelmäßig zu Vorträgen und Diskussionen eingeladen. Er beschäftigt sich damit, wie wir künftig leben und arbeiten, wie sich Kommunikationstechnologien, Medien und Verlage weiterentwickeln und wie der Einzelne zu mehr Freiheit und Selbstverwirklichung in der digitalen Ökonomie gelangt. Den Unternehmen empfiehlt er flexible und mobile Arbeitsmodelle, um im Kampf um die besten Talente die Nase vorn zu haben.

www.markusalbers.com

lichung auf Platz zwei und dann erst Erfolg und Karriere.

Welche Rolle spielt dabei der Fachkräftemangel?

Aufgrund des demografischen Wandels können die jungen Leute ihre Vorstellungen besser durchsetzen. Unternehmen, die sich darauf einlassen, tun sich beim Recruiting qualifizierter Fachkräfte wesentlich leichter. Sonst machen sich die Digital Natives lieber selbstständig.

Können die Firmen dann ihre Büros schließen?

Nein, aber das Büro ändert seine Aufgabe. Es entwickelt sich zunehmend zu einem Ort der freiwilligen Kommunikation und des Austausches. Das spart Fläche, verändert aber die Arbeitsplatzstruktur. Man braucht eine offene Bürolandschaft, flexible Einheiten, informelle Meetingplätze, Desk-Sharing und natürlich das papierlose

IHK- Veranstaltungstipp

Am **19. November 2012** findet von 14:00 bis 16:30 Uhr der IHK-Firmenbesuch „Fachkräfte sichern in der Praxis“ bei der Wacker Chemie AG, Hans-Seidel-Platz 4, 81737 München statt.

Das Unternehmen stellt dabei insbesondere seine Angebote im Bereich der Gesundheitsförderung und der familienfreundlichen Personalpolitik vor. Markus Albers wird einen Vortrag über die Zukunft der Arbeit halten. Im Rahmen der IHK-Firmenbesuche „Fachkräfte sichern in der Praxis“ stellen sich oberbayerische Firmen vor, die Angebote für die bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf bieten, chancen- und altersgerechte Arbeitsbedingungen ermöglichen und die Gesundheit ihrer Mitarbeiter fördern. Eine Anmeldung ist erforderlich. Die Veranstaltung ist kostenfrei

Info und Anmeldung:

Elfriede Kersch, Tel. 089 5116-1786, elfriede.kersch@muenchen.ihk.de

Büro ohne Ordner und Ablage. Alle Arbeitsdaten müssen von überall zugänglich sein, zum Beispiel über den Cloud.

Welche betriebswirtschaftlichen Argumente sprechen für die flexible und mobile Arbeit?

Laut empirischen Studien steigen Produktivität, Zufriedenheit und Motivation, die Fluktuation sinkt. Auch der Krankenstand nimmt ab, weil sich die Arbeitnehmer nicht mehr so viel Ausreden einfallen lassen müssen, um frei zu bekommen. Außerdem schränkt die neue Arbeitsweise die Reisetätigkeit ein und schützt die Umwelt.

Andererseits verzweifeln immer mehr Menschen an den Anforderungen der modernen Arbeitswelt. Ständige Erreichbarkeit und Flexibilität machen krank und führen zur Selbstausbeutung.

In der Tat entstehen neuartige Spannungen und Abgrenzungsprobleme. Zeitlich und räumlich flexibilisierte Arbeit bietet nicht nur Freiheiten, sondern verlangt Selbstdisziplin und die Fähigkeit, selbst die richtige Balance zwischen Job und Privatleben zu finden, die sich immer mehr vermischen. Da helfen gemeinsame Regeln – also wann ist wer erreichbar und wann nicht. Auch sollte das betriebliche Gesundheitsmanagement darauf achten, dass die Arbeitnehmer sich nicht permanent über-

fordern und rechtzeitig klare Schranken setzen. Denn ausgebrannte Mitarbeiter kann sich kein Betrieb leisten.

Der Wandel muss aber auch in den Köpfen stattfinden und in der Unternehmenskultur eingebettet sein. Wie soll das gehen?

Indem Management und Mitarbeiter umdenken. Flexible Arbeitszeitmodelle brauchen exakt formulierte Zielvereinbarungen und eine stärkere Betonung messbarer Ergebnisse. Anwesenheitszwang, Erreichbarkeitserwartungen und Überwachungsmentalität gehören der Vergangenheit an. Chef und Mitarbeiter sollten aufhören, Kollegen schief anzuschauen, die später kommen und früher gehen. Denn das negative Klischee des Angestellten, der kontrolliert werden muss und seinen ganzen Tag im Büro absitzt, gibt es nicht mehr.

→ IHK-ANSPRECHPARTNER

Elfriede Kersch, Tel. 089 5116-1786, elfriede.kersch@muenchen.ihk.de

Anzeige