

Die Anywhere-Organisation – akzeptiert und gefordert?!



Mit der Virtualisierung und Digitalisierung der Arbeitswelt verändern sich die Grenzen der Unternehmung. Diese Erkenntnis ist nicht neu. Schon in den 1990er-Jahren wurde über das virtuelle Büro geforscht und über virtuelle Unternehmen berichtet. Aber was macht das Thema denn so aktuell, dass die zfo ihm das Schwerpunktthema im ersten Heft des Jahres 2023 widmet? Zum einen sicherlich, dass mit der Coronapandemie die Akzeptanz für »work from home« gewachsen ist. Zum anderen aber – und ich denke, das ist wahrscheinlich viel entscheidender, – das Einfordern von räumlich und zeitlich flexiblen Arbeitsbedingungen durch die Belegschaften. Vor allem die knappen Fachkräfte sind es, die mit ihren Forderungen nach flexiblen Arbeitszeiten und -orten hier einen gewaltigen Schub bringen.

Allerdings: Weder die Akzeptanz durch das Management noch das Einfordern durch die Belegschaften können verdecken, dass die Umsetzung einer Anywhere-Organisation gewaltige Herausforderungen an alle Beteiligten stellt. Neben einer hinreichenden Digitalstruktur sind dies vor allem Herausforderungen im Bereich von Organisation und Führung. Zu denken ist dabei z.B. an die Organisation der Schnittstelle zwischen zeitlich und räumlich flexiblen virtuellen Akteuren und Einheiten und den orts- und zeitgebundenen stationären Einheiten, wie sie vor allem im Bereich der Fertigung anzutreffen sind. In einem solchen Fall würde man auch auf zwei Arten von Belegschaften zulaufen: die Anywhere-Belegschaft und die stationäre Belegschaft, mit den sich daraus ergebenden Herausforderungen für Leadership und Motivation.

Glaubt man den vielfältigen Untersuchungen, die sich mit der Anywhere-Organisation befassen, so werden in der Regel die Vorteile betont und herausgestellt. Sie finden sich vor allem mit Blick auf die Flexibilisierung, und dies nicht nur aus Sicht des Unternehmens, sondern auch aus Sicht der MitarbeiterInnen. Dabei muss man allerdings auch bedenken, dass diese

Vorteile bereits vielfach schon durch die notwendige Digitalisierung der Prozesse erreicht werden und weniger durch die räumliche und zeitliche Flexibilisierung der Arbeitswelt. Aber wie das Beispiel der Coronapandemie gezeigt hat, bedurfte es wohl erst einmal eines Lockdowns, damit die für die Digitalisierung erforderlichen Anstrengungen unternommen wurden.

An dieser Stelle muss aber auch die Gegenfrage erlaubt sein, ob eine Anywhere-Organisation neben den Flexibilitätsvorteilen nicht auch Nachteile mit sich bringt bzw. die gesamte Problematik in diesem Kontext bereits zu Ende gedacht ist. Auch hier nur ein Beispiel: Vielfach bewegt sich »work from home« noch in einem rechtsfreien Raum. Das Arbeitsrecht ist auf den Fall der stationären Arbeit im Büro oder dem Unternehmen zugeschnitten. Bei virtuellen Arbeitsbeziehungen bleiben viele Aspekte ungeklärt. Wie sieht es mit der Arbeitssicherheit und der Arbeitszeit aus? Wie ist mit einem Arbeitsunfall umzugehen bzw. wann liegt überhaupt ein Arbeitsunfall in der Anywhere-Organisation vor? Welche Kontrollmöglichkeiten besitzt ein Arbeitgeber vor dem Hintergrund der Unverletzlichkeit der Privatwohnung? Man könnte diese Fragen noch beliebig weiterführen. Sie zeigen aber auch, welche Herausforderungen die Virtualisierung der Arbeitswelt mit sich bringt.

Zum Schluss möchte die Schriftleitung und der Verlag Ihnen, verehrte Leserinnen und Leser, mit Heft 1 des Jahres 2023 noch einen gelungenen Start ins neue Jahr wünschen, wo auch immer Sie die zfo gerade lesen.

Gerhard Schewe