

Jutta Rump

mit Unterstützung von
Silke Eilers | Sibylle Groh | Gaby Wilms

Managing Electronic Mobility

**Eine Orientierungshilfe für Fach- und
Führungskräfte zur Technikfolgeabschätzung**

Verlag Wissenschaft & Praxis

Managing Electronic Mobility

Schriftenreihe des Instituts für Beschäftigung und Employability IBE

HERAUSGEGEBEN VOM
INSTITUT FÜR BESCHÄFTIGUNG UND EMPLOYABILITY IBE,
LUDWIGSHAFEN

Jutta Rump

mit Unterstützung von

Silke Eilers | Sybille Groh | Gaby Wilms

Managing Electronic Mobility

Eine Orientierungshilfe für Fach- und
Führungskräfte zur Technikfolgeabschätzung

Verlag Wissenschaft & Praxis



Bibliografische Information der Deutschen Bibliothek

Die Deutsche Bibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.ddb.de> abrufbar.

ISBN 978-3-89673-521-8

© Verlag Wissenschaft & Praxis
Dr. Brauner GmbH 2010
D-75447 Sternenfels, Nußbaumweg 6
Tel. +49 7045 930093 Fax +49 7045 930094
verlagwp@t-online.de www.verlagwp.de

© Einbandphoto: Konitzer Projekt-Entwicklung
WWW - Design - AV - Training

Alle Rechte vorbehalten

Das Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung außerhalb der engen Grenzen des Urheberrechtsgesetzes ist ohne Zustimmung des Verlages unzulässig und strafbar. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen und die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronischen Systemen.

Printed in Germany

Inhalt

1. Ausgangslage	9
1.1 Einführung	9
1.2 Das Forschungsprojekt „Electronic Mobility“ als Grundlage für den Leitfaden	12
1.3 Der Prozess des Erkenntnisgewinns.....	13
2. Status Quo und Auswirkungen der Electronic Mobility Technologien auf das System Arbeit	17
2.1 Status Quo der Electronic Mobility Technologien	17
2.2 Auswirkungen auf das System Arbeit	19
3. Akzeptanz der Electronic Mobility Technologien in Unternehmen.....	25
3.1 Systemakzeptanz	25
3.2 Soziale Akzeptanz.....	26
3.3 Praktische Akzeptanz.....	27
3.4 Zwischenfazit	29
4. Managing Electronic Mobility in Unternehmen	31
4.1 Managing Electronic Mobility und Organisations- und Prozessgestaltung	32
4.1.1 Organisations- und Prozessgestaltung: Betriebliche Umsetzung aus Sicht der Unternehmen	32
4.1.2 Organisations- und Prozessgestaltung: Betriebliche Auswirkungen aus Sicht der Beschäftigten	34
4.1.3 Organisations- und Prozessgestaltung: Handlungsempfehlungen und Orientierungshilfen	38
4.2 Managing Electronic Mobility und Flexibilisierung der Arbeit	46
4.2.1 Flexibilisierung der Arbeit: Betriebliche Umsetzung aus Sicht der Unternehmen.....	46
4.2.2 Flexibilisierung der Arbeit: Betriebliche Auswirkungen aus Sicht der Beschäftigten	47

4.2.3	Flexibilisierung der Arbeit: Handlungsempfehlungen und Orientierungshilfen.....	50
4.3	Managing Electronic Mobility und Führung.....	58
4.3.1	Führung: Betriebliche Umsetzung aus Sicht der Unternehmen.....	58
4.3.2	Führung: Betriebliche Auswirkungen aus Sicht der Beschäftigten	59
4.3.3	Führung: Handlungsempfehlungen und Orientierungshilfen.....	61
4.4	Managing Electronic Mobility und Betriebsklima/Miteinander im Unternehmen	70
4.4.1	Betriebsklima/Miteinander im Unternehmen: Betriebliche Umsetzung aus Sicht der Unternehmen	71
4.4.2	Betriebsklima/Miteinander im Unternehmen: Betriebliche Auswirkungen aus Sicht der Beschäftigten	71
4.4.3	Betriebsklima/Miteinander im Unternehmen: Handlungsempfehlungen und Orientierungshilfen	74
4.5	Managing Electronic Mobility und Personalentwicklung	81
4.5.1	Personalentwicklung: Betriebliche Umsetzung aus Sicht der Unternehmen.....	81
4.5.2	Personalentwicklung: Betriebliche Auswirkungen aus Sicht der Beschäftigten	83
4.5.3	Personalentwicklung: Handlungsempfehlungen und Orientierungshilfen.....	85
4.6	Managing Electronic Mobility und Gesundheit.....	91
4.6.1	Gesundheit: Betriebliche Umsetzung aus Sicht der Unternehmen und der Beschäftigten	92
4.6.2	Gesundheit: Handlungsempfehlungen und Orientierungshilfen.....	92
4.7	Managing Electronic Mobility und Mitbestimmung	100
4.7.1	Mitbestimmung: Betriebliche Umsetzung aus Sicht der Unternehmen und der Beschäftigten	100
4.7.2	Mitbestimmung: Handlungsempfehlungen und Orientierungshilfen.....	101

5. Besonderheiten in Klein- und Mittelbetrieben.....	109
6. Management-Übersicht: Das ganzheitliche Handlungskonzept Managing Electronic Mobility	111
7. Fazit	127
Literatur.....	131

1. Ausgangslage

1.1 Einführung

Können Sie sich noch ein Leben ohne Ihr Mobiltelefon vorstellen? Oder ohne Ihren Laptop, Ihren „Palm“, Ihr Navigationssystem? Die elektronischen und digitalen Medien beherrschen das Privatleben und die Arbeitswelt in nicht zu unterschätzendem Ausmaß. Und trotzdem: „Managing Electronic Mobility“ ist im Grunde zu keinem Begriff avanciert, den man allzu oft hört. Er stellt auch kein Managementcredo dar oder hat es geschafft, in aller Munde zu sein. Eigentlich etwas verwunderlich, denn der weltweite Einsatz und die rasant voranschreitende Ausbreitung der Informations- und Kommunikationstechnologie haben enorm hohen Einfluss auf die Wettbewerbs- und Innovationsfähigkeit der Unternehmen. Allerdings – und so ist wahrscheinlich zu erklären, weshalb nur wenige darüber sprechen – hat sich die Entwicklung schleichend vollzogen. Schritt für Schritt haben sich die Betriebe mit den Möglichkeiten und Auswirkungen „arrangiert“ und nutzen sie. Auch im privaten Alltag machen sich die elektronischen Medien und Systeme stark bemerkbar. Einige Daten und Fakten sprechen dabei für sich: Im Jahr 2007 verfügten 71 % der Deutschen über einen privaten Internetzugang (zum Vergleich: im EU-Durchschnitt waren es 54 %). 90 % aller 16- bis 24-jährigen Männer und 87 % aller gleichaltrigen Frauen nutzen das Internet mindestens einmal pro Woche, bei den 25- bis 54-Jährigen sind es 78 % bzw. 69 % und bei den 55- bis 74-Jährigen immerhin noch 44 % bzw. 26 %. Darüber hinaus greifen 69 % der Angestellten von Großunternehmen von zuhause auf das Firmennetz zu.¹ Gleichzeitig stieg die Anzahl der Mobilfunkteilnehmer in Deutschland von 3,8 Millionen im Jahr 1995 auf 79,2 Millionen im Jahr 2005² und weiter auf 97 Millionen im Jahr 2008.³ Ganz zu Recht kann von einer allgegenwärtigen Digitalisierung, Virtualisierung, Medialisierung und Mobilisierung gesprochen werden.

1 Vgl.: Eurostat (2007).

2 Vgl.: Eurostat (2008).

3 Vgl.: o. V. (2008).

Die Informations- und Kommunikationsmöglichkeiten verbessern in der Arbeitswelt die Möglichkeiten der Zusammenarbeit und der Koordination trotz räumlicher und zeitlicher Verteilung der Beteiligten. Ebenso wird die Aufgabenbewältigung mehr und mehr unabhängig von Zeit und Raum. Die Auswirkungen verändern bereits heute das Arbeits- und Lebensumfeld vieler Menschen. Die technologische Entwicklung führt zu einem Verschmelzen der „Datenwelt“ mit der realen Alltagswelt. Der Zugriff auf den „Informationsraum“ wird mehr und mehr zu einer Selbstverständlichkeit und vollständig in die Alltagswelt integriert.

Wie wirken sich nun die elektronischen Medien und Systeme, die in der betrieblichen Praxis zur Anwendung kommen, auf die Arbeitswelt aus? Welche Dynamik löst die Technik aus und wie machen sich die Technikfolgen konkret bemerkbar? Wie verändern sich Unternehmenskultur, Betriebsklima, Führung, Organisation, Arbeitsabläufe, Geschäftsprozesse, Personalentwicklung, Gesundheit und Mitbestimmung unter dem Einfluss der mobilen Technologien? Mit diesen Fragen beschäftigt sich Electronic Mobility Management.

Die Auswirkungen und der Einfluss der Informations- und Kommunikationstechnologie, insbesondere der mobilen Applikationen auf die Arbeitswelt und dessen Rahmenfaktoren werden als Electronic Mobility bezeichnet.

Electronic Mobility Management berücksichtigt also die Technikfolgen auf unternehmerische Handlungsfelder im Betrieb und unterstützt eine strategisch orientierte Unternehmensführung.

Durch die mobile Arbeitswelt entsteht eine Veränderung in der „Verfasstheit“ von Arbeit. Sie wirkt sich auf die Identität der Beschäftigten, die von ihnen geforderten Einstellungen und Verhaltensweisen, die Kompetenzanforderungen, die sie zur Bewältigung ihrer Arbeit benötigen und die gesundheitlichen Belastungen, denen sie ausgesetzt sind, aus. Denn die enormen Zeitersparnisse, die die technologischen Trends wie Digitalisierung, Virtualisierung, Mediatisierung und Mobilisierung mit sich bringen, führen gleichzeitig zu einer Beschleunigung des Lebens und Arbeitens. In der Zeitforschung spricht man in

diesem Zusammenhang von „Tempowahn“, „Beschleunigungsfieber“ oder „Geschwindigkeitsrausch“.⁴

Bedingt durch den Umstand, dass Zeitersparnisse in vielen Bereichen nur noch mit immer größerem Aufwand zu erzielen sind, ist vermehrt die Tendenz zur „Verdichtung“ zu beobachten. Menschen versuchen, immer mehr gleichzeitig zu tun⁵ – während des Telefonierens noch schnell ein E-Mail zu schreiben oder ein Hemd zu bügeln, auf dem Weg zur Arbeit in der U-Bahn die Post zu bearbeiten und das nächste Meeting vorzubereiten oder das Mittagessen vor dem PC einzunehmen. Überlastungssituationen treten besonders häufig am Arbeitsplatz auf. Während im Jahr 1990 noch 48 % der Arbeitnehmer Zeitmangel und Zeitfristen als belastend empfanden, so ist heute bereits von 60 % auszugehen. Doch auch das Gefühl, in der Freizeit möglichst viel und möglichst ständig etwas Neues erleben zu müssen, sowie der Druck durch finanzielle Engpässe oder die Doppelbelastung von Beruf und Familie führen Menschen an ihre Grenzen.⁶

Die gesellschaftliche Veränderungsgeschwindigkeit infolge des technologischen Wandels stellt für Menschen nicht selten eine Herausforderung dar, der sich einige nicht gewachsen sehen und die sie in die Resignation oder Verweigerung treibt.⁷ Unabhängig vom Alter äußert sich nicht selten bei Beschäftigten dauerhafter Stress und Überlastung früher oder später in psychischen ebenso wie in physischen Krankheitssymptomen. Immer häufiger entsteht daraus beim Einzelnen das gegenläufige Bedürfnis nach „Entschleunigung“ – sicherlich eines der derzeit aktuellsten Schlagworte. Immer häufiger verweigern sich auch jüngere Menschen der fortwährenden Beschleunigung ihres Lebens, kehren ihrem Beruf und Lebensumfeld den Rücken und schalten „einen Gang zurück“, da sie mit dem Tempo, das ihnen abverlangt wird, nicht zurechtkommen. Alle diese Tatsachen machen die Gestaltung der neuen Arbeitswelt mit ihren Auswirkungen auf die Beschäftigten notwendig.

4 Vgl.: Schuster, A. (2007), S. 3.

5 Vgl.: Geißler, A. (2003), S. 1 – 2.

6 Vgl.: o. V. (2003), S. 2.

7 Vgl.: Opaschowski, H. W. (2006), S. 137.