

"a3-eco" Nr. 01-02/08 vom 31.01.2008 Seite: 47
Ressort: Management und Strategie

ALL Management und Strategie

Wolfgang Wirtz

Völlig losgelöst
Flexibles Arbeiten

Kluge Unternehmer sollten bei ihren Mitarbeitern auf Ergebnisse statt Anwesenheit im Betrieb achten. Telearbeit und Gleitzeitmodelle stehen hoch im Kurs.

Immer mehr flexible und ortsungebundene Büroarbeit soll schon bald zur Norm werden. Das behauptet zumindest die aktuelle Studie "Flexible Working 2007" von Johnson Controls Global WorkPlace Solutions. Mehr als 60 Prozent der 200 internationalen Studienteilnehmer arbeiten nämlich bereits jetzt regelmäßig an verschiedenen Orten - im Büro, zu Hause oder unterwegs. Im Vergleich zum Jahr 2006 verbrachten die Befragten ein Jahr später weniger Arbeitszeit im Unternehmen (18 Prozent), dafür mehr Zeit im Büro daheim (36 Prozent), beim Kunden oder auf Reisen (46 Prozent).

Der klassische Nine-to-Five-Job passt folglich kaum mehr in die schöne neue Arbeitswelt. "Bisher stand für Arbeitnehmer vor allem die freie Zeiteinteilung im Vordergrund. Die aktuelle Studie von Johnson Controls zeigt hingegen, dass die flexible Wahl des Arbeitsumfeldes zunehmend wichtiger wird", kommentierte Paul Barlett, Vorsitzender des Office Productivity Network, die Resultate der Befragung. Das Büro werde vorwiegend zum Ort der Interaktion, an dem Mitarbeiter sich austauschen und zusammenarbeiten.

Indessen reicht es nicht mehr, seinen Mitarbeitern "nur" einen Büroarbeitsplatz im Unternehmen bereit zu stellen, sagt Personalexperte Marc Emde, Geschäftsführer der Kirch Personalberatung in Köln: "Wer die besten Köpfe für sein Unternehmen gewinnen will, muss ihnen mehr bieten als nur eine angemessene Bezahlung. Dazu gehört auch ein möglichst flexibles Arbeitsumfeld." Zudem komme dieses Modell berufstätigen Müttern und Vätern entgegen.

Allerdings verhindere eine konservative, starre Kultur in manchen Unternehmen, dass Telearbeit oder Gleitzeitmodelle auch wirklich umgesetzt würden. In einer globalisierten Arbeitswelt müssten sich auch die Arbeitszeiten internationalen Standards anpassen, so Emde. "In Europa klammern sich einige noch viel zu stark an die 35-Stunden-Woche oder den geregelten Arbeitstag von neun bis 17 Uhr. Das gehört der Vergangenheit an."

Es sei ein Trugschluss, dass Arbeiten ohne Kernzeit und Stechuhr weniger produktiv oder leistungsbezogen sei. Im Gegenteil: Die Führungskräfte hätten in einem solchen System die Aufgabe, ihre Mitarbeiter anhand der tatsächlich geleisteten Arbeit zu beurteilen. "Entscheidend ist die Produktivität, und nicht, ob von neun bis fünf die Schreibtischlampe brennt."

(red/pte)