

Das „Büro von morgen“ hat längst schon konkrete Formen angenommen. Das Zusammenwachsen von EDV-Branche, Kommunikationsindustrie und Informationstechnologie sorgt für einen Paradigmenwechsel: Die Arbeit der Zukunft ist nicht länger an die Räumlichkeiten der Firma gebunden.

## TELEARBEIT: DIE JOBS MIT ZUKUNFT

Das „Virtual Office“ – das Arbeiten von zu Hause aus oder in einem Tele-Zentrum – wird dank der rasanten Entwicklung der Kommunikations- und Informationstechnologien immer mehr zur Realität. Die Arbeit der Zukunft, so scheint es, ist nicht länger an die Räumlichkeiten der Firma gebunden und die Weiterbildung benötigt keinen Hörsaal mehr. Berufe werden per Computer und Kommunikationsverbindungen entweder in den eigenen vier Wänden oder in speziell ausgestatteten Tele-Zentren in der näheren Umgebung ausgeübt.

Die Vorteile: Das „Büro von morgen“ bietet die Voraussetzungen für Telearbeit, verkürzt die Wege der Beschäftigten von und zur Arbeit, ermöglicht flexibleres Arbeiten und führt zu höherer Produktivität durch eine effizientere Arbeitsorganisation. Dienstleistungen gehen den Weg zum Kunden – und nicht umgekehrt.

### WAS IST TELEARBEIT?

Alles im Leben ist Kommunikation. So auch das Arbeiten im Büro, das im wesentlichen auf der Verarbeitung, Aufbereitung und Weitergabe von Informationen beruht. Dank der atemberaubenden Entwicklung der EDV und der Kommunikationstechnologie sind vernetzte Computer immer mehr in der Lage, große Anteile der Informationsspeicherung und -verarbeitung zu übernehmen.

Telearbeit heißt Arbeiten für einen Arbeit- oder Auftraggeber, ohne immer dessen zentrale Geschäftsräume zu benützen. Damit verbunden ist eine Vielzahl von Alternativen, die es den Mitarbeitern gestattet, ihre Arbeit außerhalb der Büroumgebung zu erledigen. Denkbar ist sogar der vollständige Verzicht auf einen festen Firmenstandort, in der Praxis dürfte es vorerst zu einem wesentlich geringeren Platzbedarf für Büroräumlichkeiten als bisher üblich kommen.

Das Büro wird gleichsam in die Privatwohnung des Arbeitnehmers, in von mehreren Arbeitgebern gemeinsam genutzte Nachbarschaftsbüros oder in Tele-Zentren verlagert. Dies spart Kosten und ermöglicht zugleich das Arbeiten in gewohnter, heimlicher Umgebung. Kommuniziert wird mit dem Arbeit- oder Auftraggeber via Computer und moderner Telekommunikationstechnologie. Die Verbindung über leistungsfähige Telefon- und Datenkabeln aller Art ermöglicht kooperative Arbeiten, Video-Conferencing und das gemeinsame Bearbeiten von Dokumenten an verschiedenen Orten. Je nach Bedarf kann der Daten-Transfer sowohl online- oder zeitversetzt offline abgewickelt werden.

Inwieweit die Arbeiten von zu Hause bzw. einem Tele-Zentrum aus entweder zur Gänze oder teilweise abgewickelt werden, ist Sache der Vereinbarung zwischen Auftraggeber und Dienstleister.



**ERICH LIFKA**

geboren am 2.12.1954 in Wien; Matura an der HTL Schellinggasse, Fachrichtung Hochbau; Studium der Publizistik und Politikwissenschaften an der UNI Wien; Abteilungsleiter bei der Flughafen Wien Betriebsgesellschaft, beim Institut für empirische Sozialforschung und beim österreichischen Gallup-Institut. Im Tele-Zentrum Autokaderstraße seit August 1996 beschäftigt. Arbeitsschwerpunkte: Öffentlichkeitsarbeit, kaufmännische Belange, EDV-Training.

*Unplanbarkeit als Phänomen unserer Zeit wirkt in alle Bereiche des Wirtschaftslebens hinein. Unternehmen werden sich die Frage stellen müssen: „Begründen sich unsere Systeme auf die in der Vergangenheit gültigen Prinzipien der Stabilität?“*

*Das Leben mit Unplanbarkeit ist die Herausforderung für Unternehmen und Mitarbeiter.*

## LAUFBAHNPLANUNG!?!

Laufbahn- oder Karriereplanung bedeutet für zwei Seiten eine wesentliche strategische Aufgabe, einerseits für ein Unternehmen, eine Organisation und zum anderen für die Individuen. Viel hat sich verändert in den letzten Jahren, wenn man zum Thema Laufbahnplanung eine Standortbestimmung vornimmt.

Bis vor kurzem – in einzelnen Branchen noch heute – war es möglich, auf Stabilität und voraussehbaren Veränderungen aufzubauen. Die Systeme von früher stellten an eine Organisation die Aufgabe, quantitativ und qualitativ den Bedarf an Mitarbeitern fortzuschreiben. Relativ klar war, auf welchem Posten wann eine Nachbesetzung entstehen wird. Die Entwicklung von Mitarbeitern dafür stellte sich ebenso als transparente Aufgabe.

Zwischenzeitlich hat sich das Umfeld von Organisationen aber sehr gewandelt. Märkte verändern sich, Kunden stellen neue Anforderungen, Technologien wandeln sich, aber vor allem entsteht ein enormer Druck auf der Kostenseite. Für Organisationen bringt das Auswirkungen auf die Planbarkeit von Zukunft bzw. Geschwindigkeit, die sich in der Forderung nach kurzen effizienten Durchläufen manifestiert. Eine neue Herausforderung entsteht – Kreativität und Über-Grenzen-Denken ist angesagt. Der Ruf nach neuen Lösungen und kostengünstigeren Produkten und Dienstleistungen wird immer stärker.

Gerade die Unplanbarkeit von Zukunft muß für die Gestaltung von Laufbahnplanung ernst genommen werden. Personalbereiche dürfen sich von dieser Dynamik nicht ausschließen und abkoppeln – sie müssen ihre Instrumente hinterfragen, ob diese nicht auf ganz anderen Grundannahmen wie z. B. Stabilität und Planbarkeit begründet sind.

### MODERNE DEVELOPMENT-PROGRAMME

Zukunftsorientierte Ansätze versuchen Varianten zu erfassen und Gruppen auf breiter Ebene zu qualifizieren und vorzubereiten. Dieser Unplanbarkeit entsprechend werden immer mehr generalistische Fähigkeiten gefordert und gefördert.

Viele Unternehmen entschließen sich, Potentialgruppen aufzubauen, die vom Ziel geleitet sind, junge Mitarbeiter, die Potentiale für die Zukunft signalisieren, breit im Sinne von Generalisten, zu entwickeln.

Diese Potentialgruppen müssen in ihren Qualifikationsprogrammen mehrere Ebenen abdecken bzw. diese Ebenen den Teilnehmern als Lernchance angeboten werden.

- Fachinhalte, die individuell jeden Teilnehmer in seiner Profession unterstützen
- Fachinhalte eines Generalisten, die Zusatzwissen außerhalb der eigenen Profession darstellen und in Einklang mit den Zielen der Potentialgruppe zu sehen sind



**KARIN LEHNER**

*Mag.; ist seit 12 Jahren im ehemaligen VOEST-ALPINE Konzern im Bereich Personalentwicklung tätig. Seit 1991 ist sie bei VOEST-ALPINE MCE für Personalentwicklung und Unternehmenskommunikation zuständig.*