



Gestaltung der Arbeit in virtuellen Unternehmen

Teilvorhaben des Projektpartners IIP – Universität Karlsruhe

Gliederung

- Forschungsgegenstand: virtuelle Unternehmen
- Ziele und Grundverständnis
- Fragestellungen
- Aktueller Stand / Weiteres Vorgehen
- Erste Ergebnisse

Forschungsgegenstand: virtuelle Unternehmen

Virtuelle Unternehmen bewegen sich in einem hoch komplexen und dynamischen Umfeld.

- Starre Strukturen und Prozesse passen nicht
- Virtuelles Unternehmen als lebendes System



Interorganisational:

Einzelne Fische = Unternehmen
virtueller Fisch = Netzwerk

Intraorganisational:

Einzelne Fische = Mitarbeiter
virtueller Fisch = virtuelle Teams

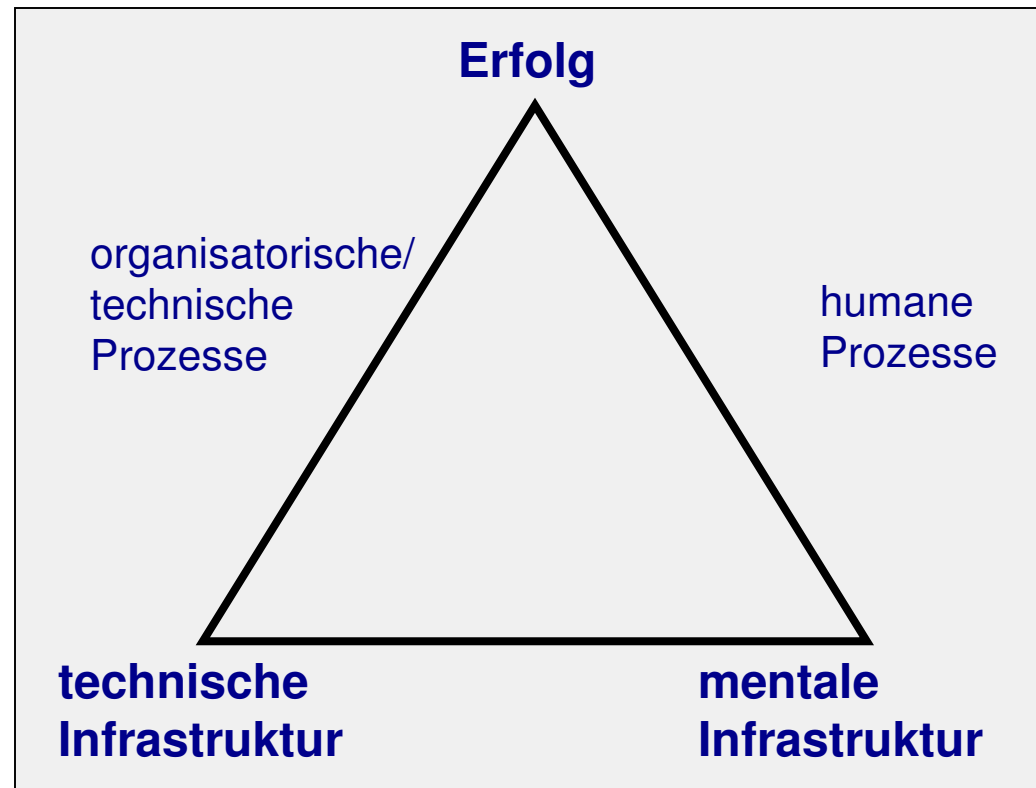
→Neue Anforderungen an Unternehmen und Mitarbeiter

Ziele und Grundverständnis

Menschengerechte Gestaltung der Arbeit in virtuellen Unternehmen

→ Produktivität

→ Humanität



→ **Fokus auf das Individuum als Akteur**

Fragestellungen

- Welchen Einfluss haben verschiedene Faktoren, wie z.B. Unternehmenskultur und Führung, sowohl auf das gesamte Netzwerk als auch auf die einzelnen Mitarbeiter?

- Wie geht man mit den verschiedenen Rollen innerhalb eines Netzwerk um? Zum Beispiel als Initiator, Treiber, Partner, Zulieferer, ...

- Wie schafft man eine gemeinsame Identität, Ausrichtung, Strategie, Vision und Commitment auf:
 - Unternehmensebene (kleiner Fisch) und
 - Netzwerkebene (virtueller Fisch)?

- Welche Anforderungen ergeben sich daraus für den einzelnen Mitarbeiter?

Fragestellungen

Anforderungen an Mitarbeiter



Aktueller Stand / Weiteres Vorgehen

	Empirie	
Aktueller Stand	<ul style="list-style-type: none"> - erste Fragestellungen identifiziert - Konzept und Vorgehensweise erarbeitet 	<ul style="list-style-type: none"> - Konzept erstellt - 16 Interviews mit Personen aus verschiedenen Funktionsbereichen durchgeführt
Weiteres Vorgehen	<ul style="list-style-type: none"> - Diagnosephase: Workshops, Interviews - Prozessphase: Themenworkshops - Evaluationsphase 	<ul style="list-style-type: none"> - Auswertung der Interviews - Quantitative Befragung - Ableitung von Handlungsempfehlungen - Akquise von weiteren Unternehmen

Erste Ergebnisse

- Selbstorganisation auf Teamebene und Mitarbeiterenebene zeichnet sich als sehr wichtig ab.
- Führung und Unternehmenskultur scheinen einen sehr großen Einfluss auf die Selbstorganisation der Mitarbeiter und Teams zu haben.
- Ausgeprägte Unterschiede zwischen den Teams erkennbar
- Learning by doing steht im Vordergrund. → Keine expliziten Qualifizierungsangebote
- Kaum Einsatz von Groupware oder Videokonferenzsystemen

Kontakt

Matthias Rott

Universität Karlsruhe (TH)
Institut für Industriebetriebslehre und
Industrielle Produktion (IIP)
Abteilung Arbeitswissenschaft

Hertzstrasse 16
76187 Karlsruhe

Tel.: 0721 / 608 4429

Email: matthias.rott@wiwi.uni-karlsruhe.de

Dr. Jürgen Weisheit

Unternehmensberatung

Hoheneckenstrasse 19
67065 Ludwigshafen

Tel.: 0621 / 578220

Email: juergen.weisheit@web.de