

Telekooperation in Mikrounternehmen

Referenten: Heike Jäger, Julia Schorlemmer

29.06.2006

Gliederung

1. Einstieg
2. Vorstellung der Studie
3. Arbeiten im Mikrounternehmen
4. Telekooperation
5. Gruppenarbeit
6. Abschlussdiskussion

Literatur

Reichwaldt, Ralf & Baethge, Martin et al. (Hrsg.) (2004). Die neue Welt der Mikrounternehmen. Netzwerke - telekooperative Arbeitsformen – Marktchancen. Wiesbaden: Gabler.

1. Einstieg

- Gründungsboom 90er Jahre
- verstärkte Anwendung neuer Kommunikations- und Informationsstrukturen
- Neue Unternehmens- und Arbeitsformen
- Vorstellung vom Arbeiten ohne Raum- und Zeitbindung

An die Gruppe

Was fällt euch zu **Telekommunikation** oder **Telekooperation** ein?

Definition Telekooperation

- mediengestützte, arbeitsteilige Leistungserstellung zwischen verteilten Aufgabenträgern, Organisationseinheiten und/oder Organisationen
- inner- und interbetriebliche Aufgabenteilung
- gegenseitige Erstellung von Leistungen an verschiedenen Standorten unter Nutzung des Internets und elektronische Komplettbearbeitung von Vorgängen
- „anytime – anyplace“

Definition Mikrounternehmen

- Unternehmen mit weniger als 10 Mitarbeitern
- Vor allem im wissensintensiven Dienstleistungsbereich zu finden
- Anwendung von Telekooperation

2. Vorstellung der Studie

- 1071 Kurzinterviews mit Mikrounternehmern
- 264 Interviews mit Inhabern von telekooperativ arbeitenden Mikrounternehmern
- 40 Betriebsfallstudien, zur genaueren Untersuchung der Strukturen und Probleme

Problem: Schwierigkeit der Repräsentativität!

3. Arbeiten im Mikrounternehmen

Wertewandel in der Arbeitsgesellschaft

- berufliche Selbständigkeit
- Eigenverantwortlichkeit
- Selbstverwirklichung
- Flexibilität



Das Mikrounternehmen als idealer Repräsentant?

Charakteristika von Mikrounternehmen

- Wissensintensiver Sektor → Weiterbildungen
- Kompetenz in Spezialgebieten
- Kompetenz durch Kooperation
- Projektbezogenes Arbeiten
- Kundennähe → Individualisierte Dienstleistungen

Arbeitsformen in Mikrounternehmen

- Arbeiten in Netzwerken
- funktionale Arbeitsteilung und flache Hierarchien
- Neue Formen der Arbeitsstrukturierung → „empowerment“
- Interaktionsarme vs. interaktionsreiche Arbeit

Arbeitswahrnehmung

Arbeitszufriedenheit der Inhaber:

- Positive Grundeinstellung
- Spaß an der Arbeit
- Unternehmer „mit Leib und Seele“



72% sind sehr zufrieden, 28% sind „im Großen und Ganzen“ zufrieden

Arbeitswahrnehmung

Arbeitszufriedenheit der Angestellten:

- Flache Hierarchien und ständige Weiterbildung (Kompetenzerweiterung statt Aufstiegschancen)
- Selbständigkeit bei der Ausführung von Arbeitsaufgaben
- Positive Aspekte der Arbeitsaufgabe

Arbeitswahrnehmung

Arbeitszufriedenheit der Angestellten:

- Soziale Aspekte der Arbeit
- Persönliche Identifikation mit der Arbeit
- Privilegiertheit



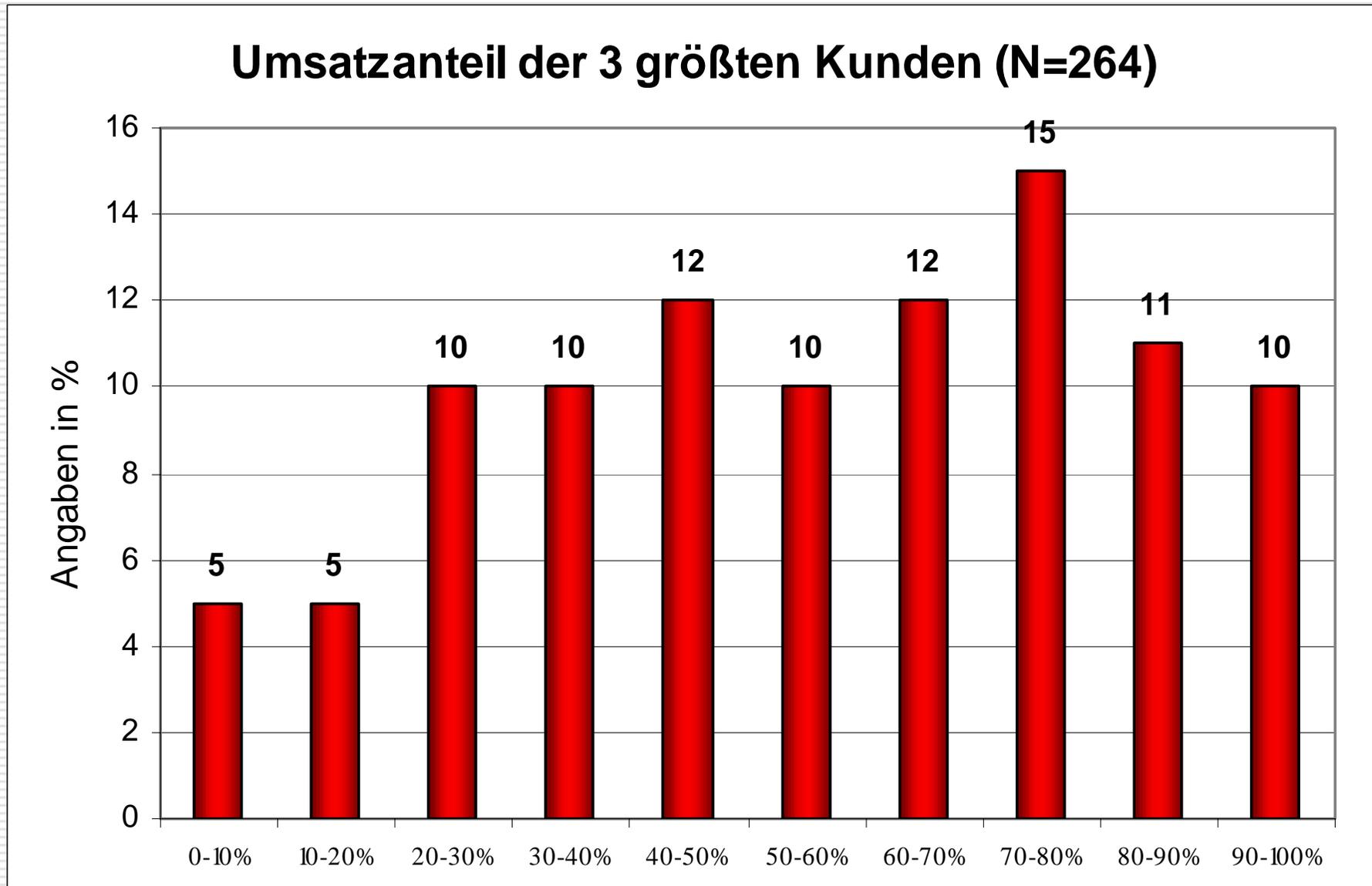
83% sind hoch zufrieden, 17% mittlere Zufriedenheit

Arbeitswahrnehmung

Belastungen der Inhaber:

- Zeit- und Termindruck (16%)
- lange Arbeitszeiten und Überstunden (15%)
- Aufgaben der Unternehmensführung (12%)
- Mitarbeiterführung (10%)
- Wenig Belastungen durch Kooperationspartner und Kunden
- Nachfrageschwankungen

- Abhängigkeitsverhältnisse durch Kundenstruktur



Arbeitswahrnehmung

Belastungen der Angestellten:

- Zeit- und Termindruck (48%)
- Überstunden
- Die Mehrheit (72%) ist oder fühlt sich niedrig belastet

Sozialmodell des Mikrounternehmens

Arbeitsatmosphäre

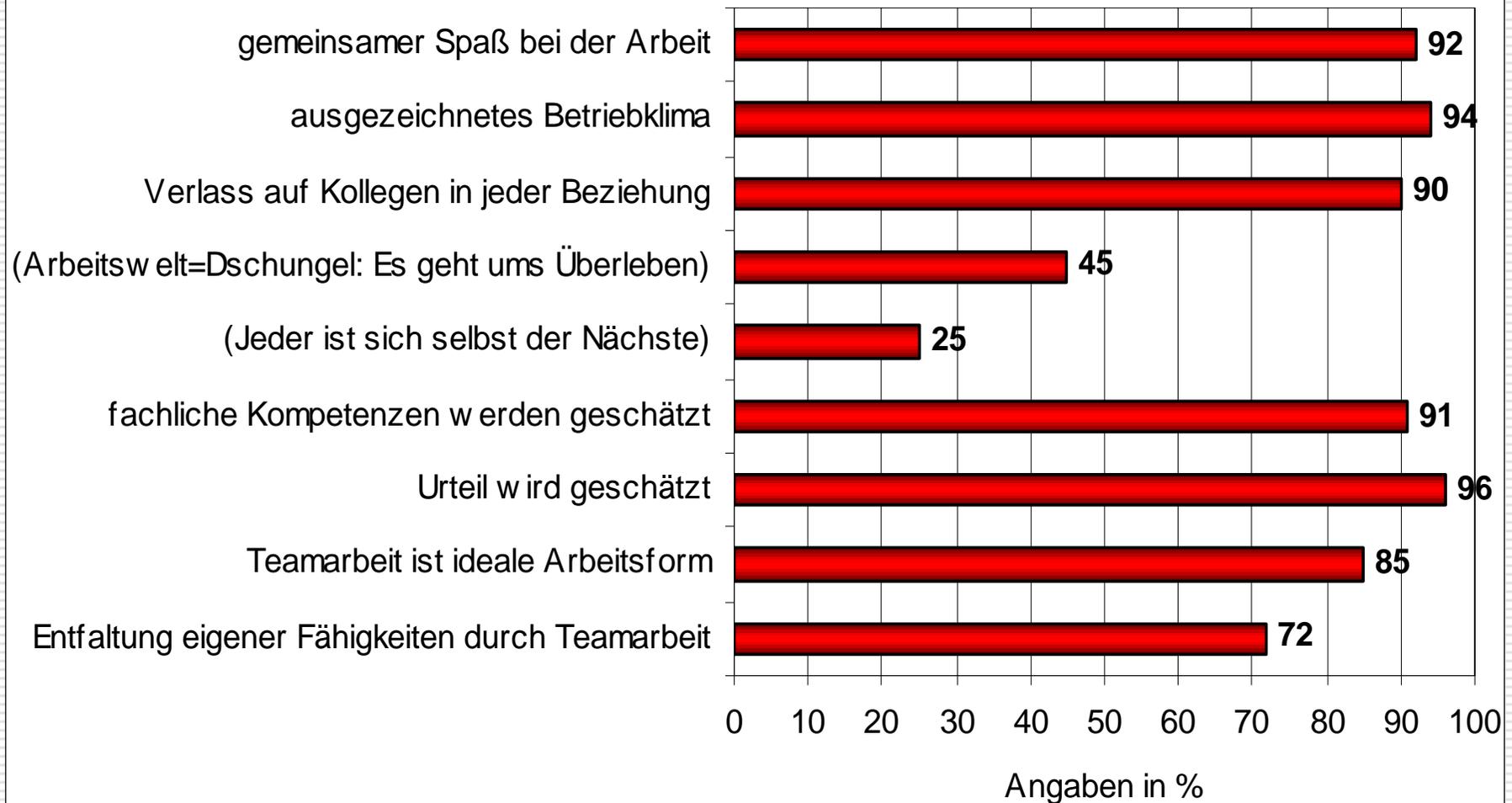
- Gemeinschaftlichkeit
- Neue Arbeitsmotivation und Wertvorstellung
- Gefühl der Anerkennung
- Leistungsbereitschaft

Sozialer Zusammenhalt

- Vertrauen und Loyalität
- 4 Dimensionen des Betriebsklimas

Vier Dimensionen des Betriebsklimas

■ trifft eher zu
bis trifft
genau zu



Human Resource Management

- Aufgaben des Personalmanagements
- Anforderungen an idealen Mitarbeiter:

Sozialkompetenz

Weiterbildungsbereitschaft

Interaktionskompetenz

Selbständigkeit

Spaß an der Sache

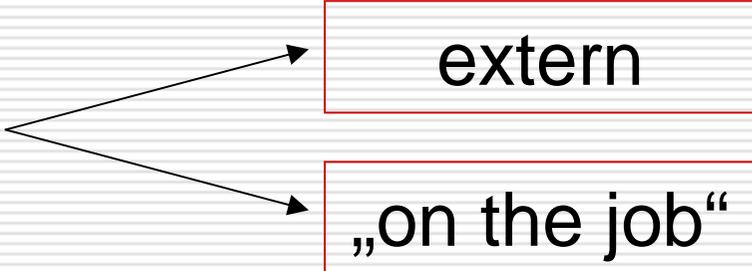
Humor

Problembewusstsein

Selbstbewusstsein

Eigenmotivation

Human Resource Management

- Weiterbildung 

```
graph LR; A[Weiterbildung] --> B[extern]; A --> C[„on the job“];
```
- Mitarbeitermotivation:
Immaterielle vs. materielle Anreize
- „empowerment“



bei gutem Management
kaum Abwanderung

4. Telekooperation

- Kommunikation und Generierung von Wissen
- Vernetzte Projektarbeit und hohes Wissensniveau



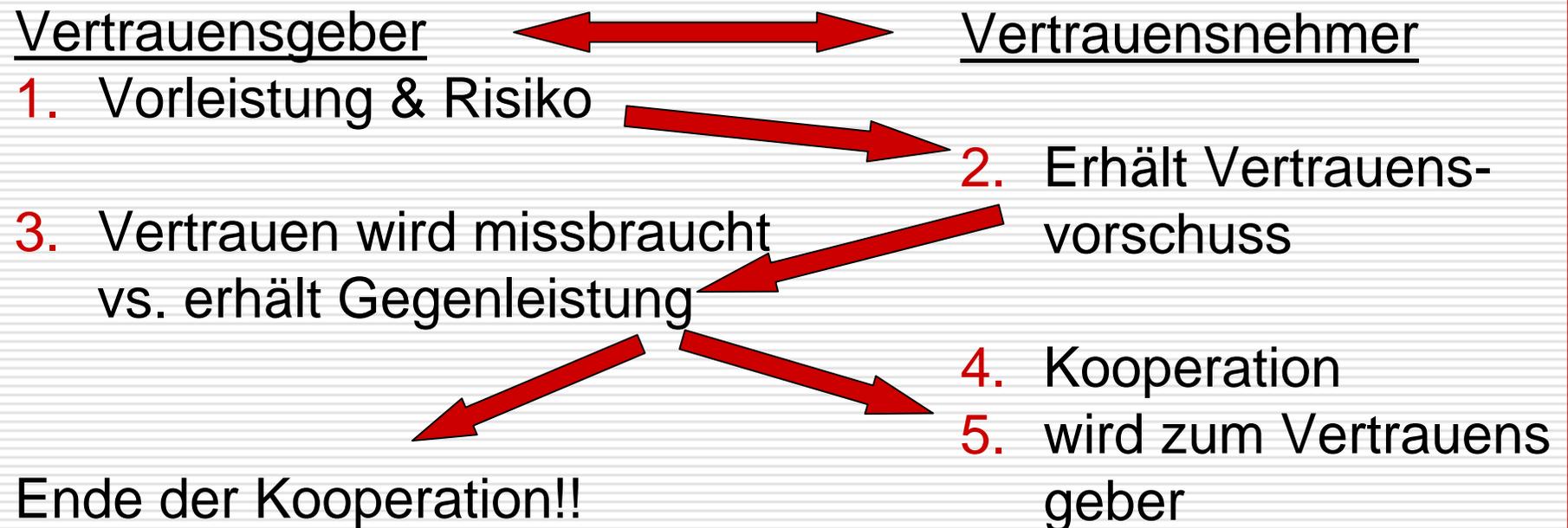
Koordination erforderlich

→ Schnittstellen im Netzwerk und zu Kunden

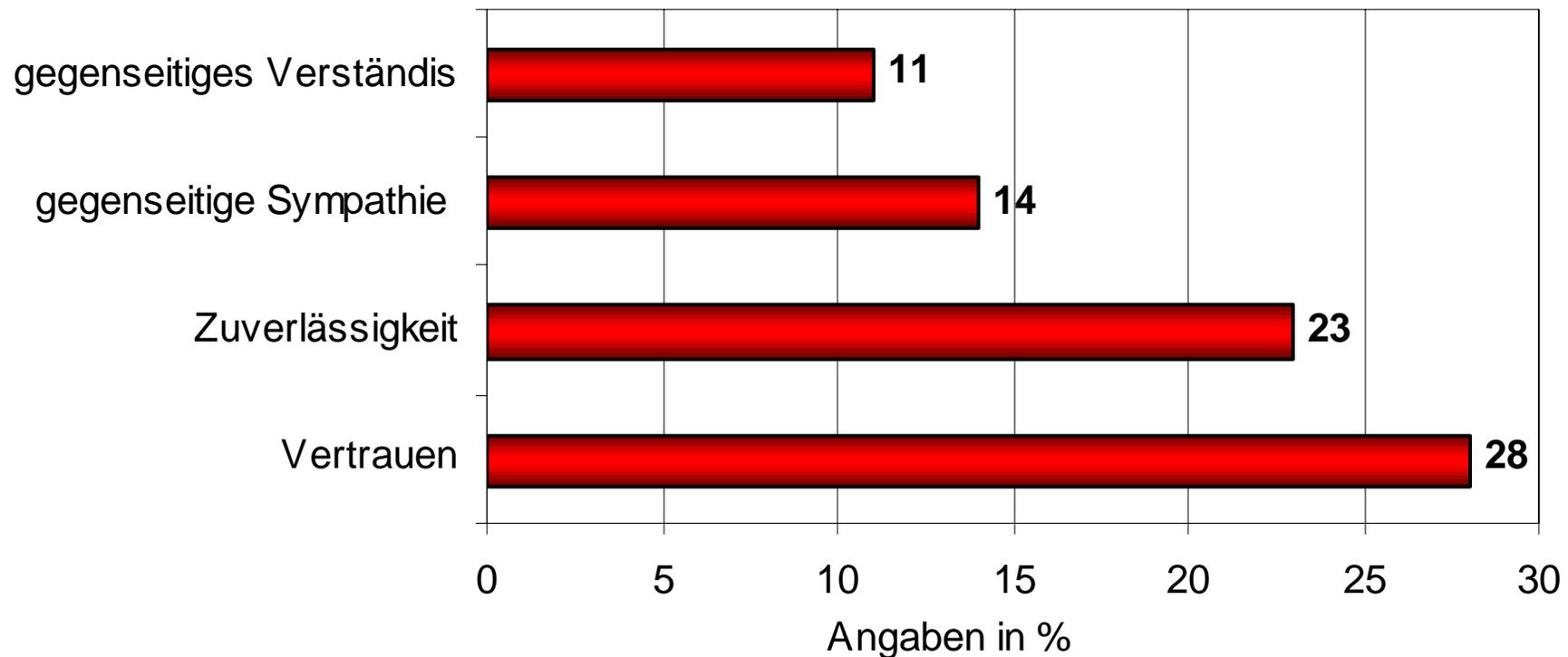
Telekooperation

Vorraussetzung = Vertrauen

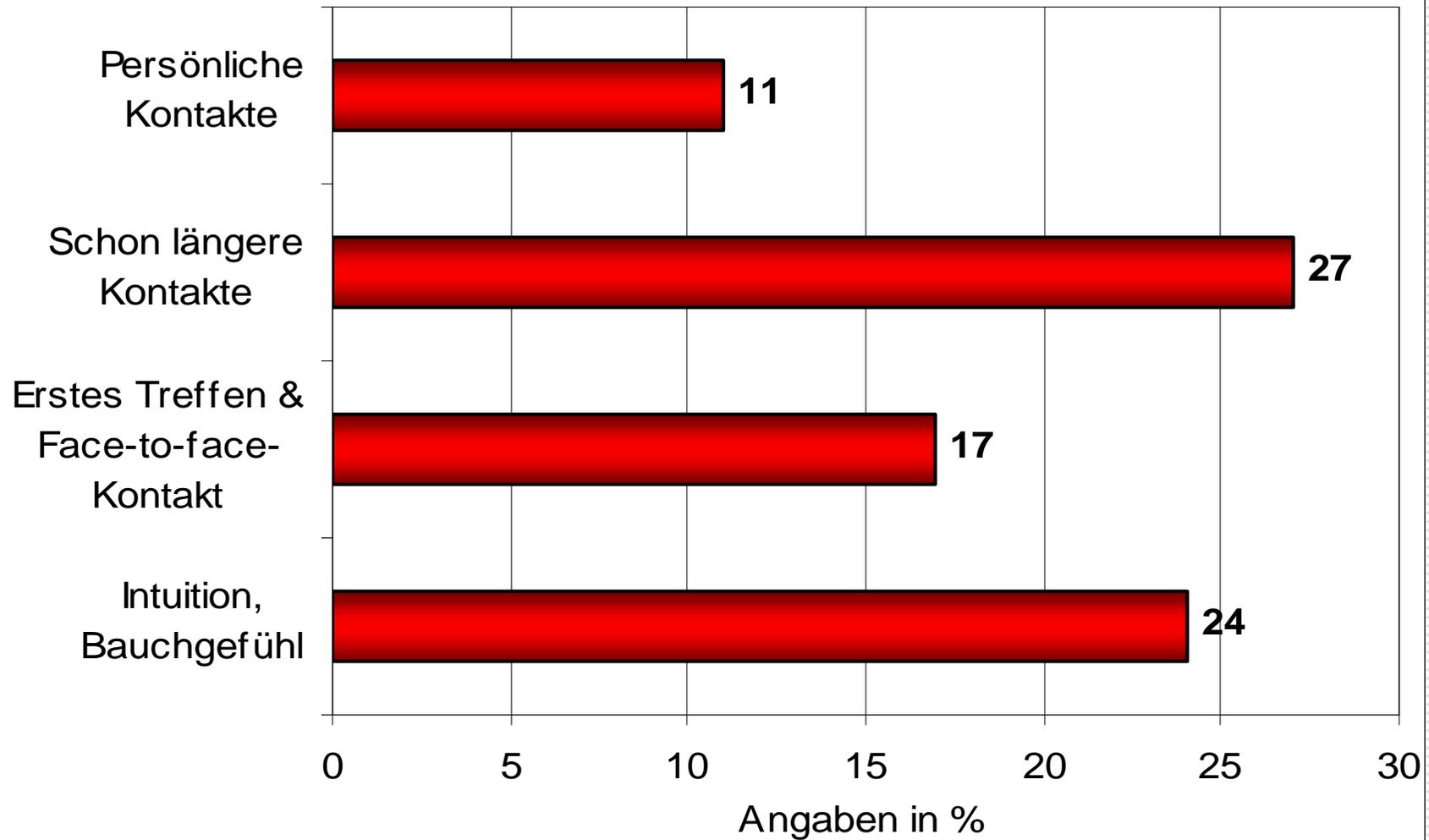
- Aufbau von Vertrauen ist notwendig
- Telekooperation steht nicht am Anfang der Kooperation



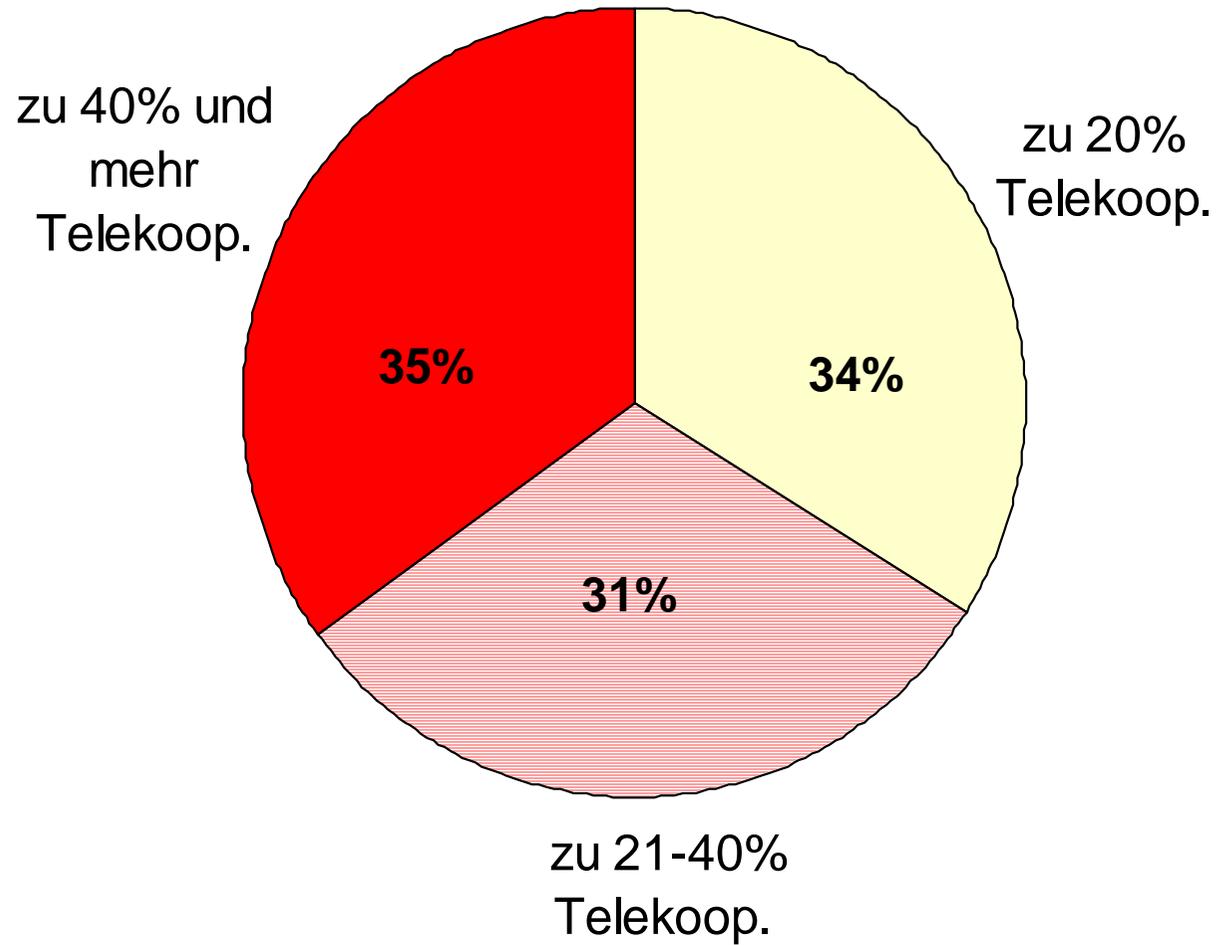
„Was sehen sie als die wichtigste Voraussetzung für eine funktionierende Kooperation an?“



„Woher wissen sie, dass sie Ihren Partnern vertrauen können?“



Verbreitung von Telekooperation in Unternehmen



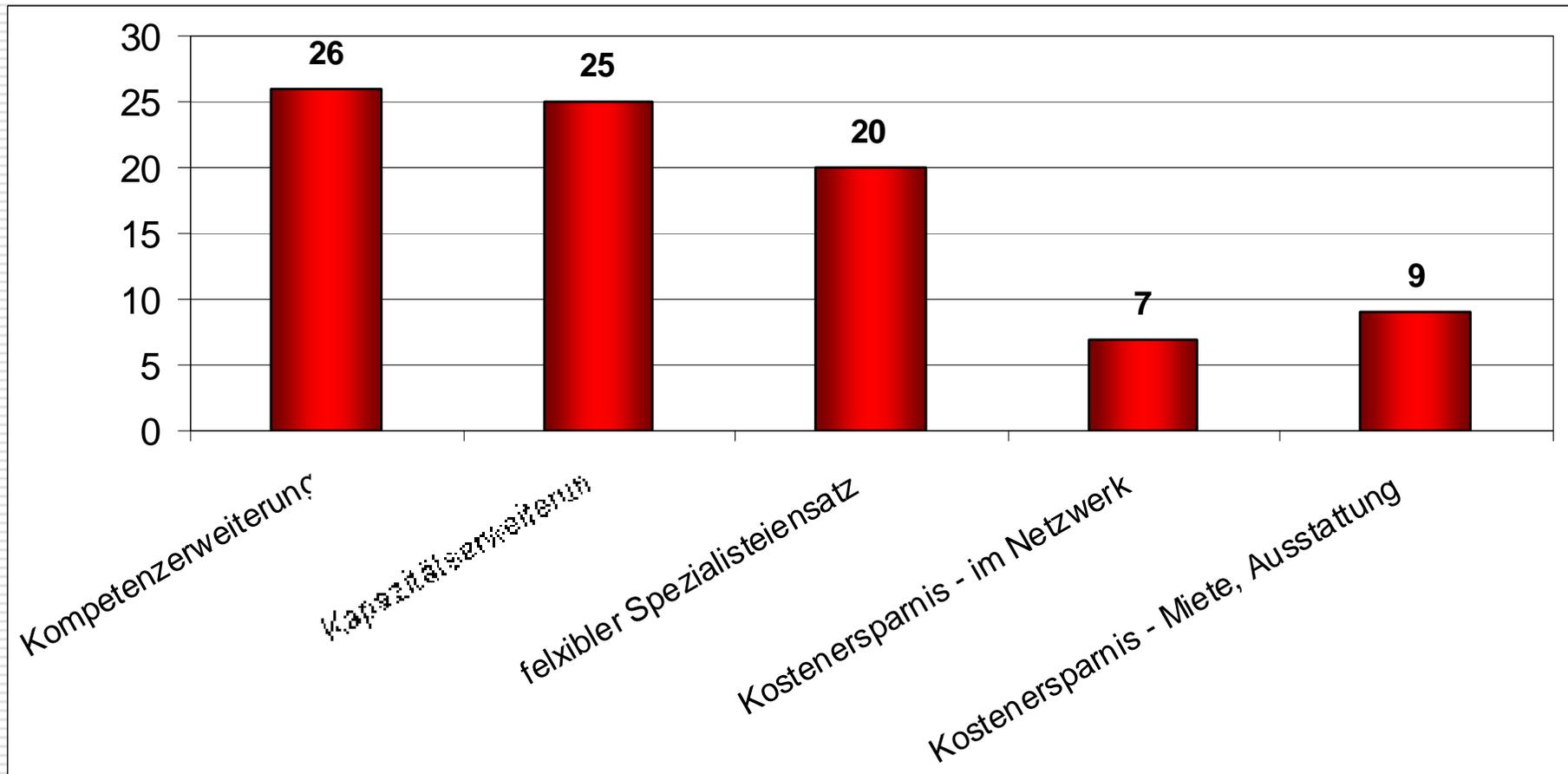
Telekooperation in Netzwerken

Vernetzte Projektarbeit
von Mikrounternehmen

Immaterielle Leistungen

- Erfolg hängt von Koordination und Kommunikation ab
- Kann gut mit Telearbeit umgesetzt werden

Vorteile von Telekooperation



Telekooperation mit Kunden

- Individuell auf die Kunden abgestimmte immaterielle Leistungen
z.B. Entwicklung und Betreuung von Individualsoftware
- Enge Zusammenarbeit mit Kunden
- Kunde kann Produkt nicht prüfen
→ Vertrauen in den Dienstleister

Telekooperation mit Kunden

Meilensteine seit Gründung:

1. Gewinnung der ersten **Kunden** (25%)
 2. erfolgreiche Akquise (14%)
 3. Etablierung am Markt (11%)
 4. Gewinnung von Stamm**kunden** (10%)
 5. Kontaktaufbau zu **Kunden** (9%)
- Standortwahl nach Kundennähe!

Telekooperation mit Kunden

→ Telekooperation ist ...

...wichtig für

- Alltägliche Arbeit
- Kommunikation bei Standardprodukten

...weniger wichtig für

- Akquise von Kunden
- Kommunikation bei Individualprodukten

5. Gruppenarbeit

Ein **Mikrounternehmen** mit drei Gründern und sechs Mitarbeitern ist spezialisiert auf Webdesigns und hat eine **schwankende Auftragslage**. Es bekommt drei neue Projekte, die jeweils über sechs Monate laufen sollen. Daher müssen **neue Mitarbeiter** eingestellt werden.

Die **Gewerkschaft** erfährt von der geplanten Vergrößerung des Unternehmens und mischt sich ein!

Die vier beteiligten Parteien sind die Gewerkschafter, die Gründer, die freien Mitarbeiter und die Festangestellten.

6. Diskussion und Fragen

- Wie wichtig ist Telekooperation in der „New Economy“?
- Welche Bedeutung könnte Telekooperation in Mikrounternehmen in der Zukunft haben?
- Ist das Mikrounternehmen „*der*“ Repräsentant des Wertewandels?
- Wird es irgendwann eine Auflösung von Raum und Zeit geben?
- Werden sich Mikrounternehmen auf Dauer gegenüber Großunternehmen durchsetzen können?