

Geleitwort

Als Davidow und Malone 1992 das Konzept einer virtuellen Organisationsform vorstellten, war dies visionär. Es handelte sich um einen strategischen Entwurf, der das Internet konsequent in den Fokus rückte und auf mittelfristige unternehmensweite Entwicklungen und Veränderungen gerichtet war. Seitdem ist viel passiert. Mittlerweile haben Unternehmen weltweit ihre Kommunikation auf das Internet fokussiert. Firmen in den Bereichen Finanzdienstleistungen, Pharma, Automobilindustrie und Datenverarbeitung führten diese Entwicklung bereits früh an. Heute stellen virtuelle Organisationsformen in Unternehmen aller Branchen und jeder Größenordnung einen festen Bestandteil strategischer Unternehmensplanung und innovativer Organisationsgestaltung dar.

Nicht immer werden Kooperationsformen, die auf das Internet gestützt sind, jedoch auch als „virtuell“ bezeichnet. Wir begegnen vielmehr einem Wildwuchs von Begriffen, der eine einheitliche Sichtweise auf das Thema erschwert. Zusätzlich führt die Verwirrung im Zusammenhang mit dem Begriff „virtuell“ dazu, dass diese Strukturen - im streng ethymologischen Sinne verstanden - als „nicht existent“ aufgefasst werden. Nicht zuletzt diese beiden Gründe haben dazu beigetragen, dass bis heute nur ein wenig geschlossenes konzeptionelles und empirisch fragmentarisches Verständnis virtueller Strukturen vorliegt. So fehlen Modelle zur Beschreibung, Erklärung und Vorhersage virtueller Kooperation. Aus Sicht des Managements sind die aus der Virtualisierung der Arbeit und Arbeitsbeziehungen zu erwartenden Folgen risikobehaftet. Wie führt man den „unsichtbaren Mitarbeiter“ und welche Einflussmöglichkeiten der Steuerung bleiben erhalten? Welche Veränderungen im Rollenverständnis gehen mit den Umstrukturierungen einher und wie kann dieser „Change Management“-Prozess begleitet werden?

Als im Jahre 1999 das Kieler Graduiertenkolleg „Betriebswirtschaftliche Aspekte lose gekoppelter Systeme im Zeitalter elektronischer Medien“ seine Arbeit aufnahm, bestand ein Ziel darin, das theoretische und empirische Defizit zu reduzieren. Borris Orlikowski nahm sich als einer der Ersten, nicht nur in Deutschland, sondern auch im internationalen Vergleich der Frage an, welche Elemente des modernen Führungsinstrumentariums von erfolgreichen virtuellen Teams angewendet werden. Er verfolgte dabei einen quantitativ-empirischen Ansatz und setzte eine breite Anzahl von Führungstechniken und Kriterien des Teamerfolgs ein. So gelingt es ihm, zuverlässige Aussagen zum Management virtueller Strukturen zu generieren, die eine tragfähige Grundlage für eine empirisch begründete Arbeits- und Organisationsgestaltung bilden.

Die Ergebnisse sind ebenso verblüffend wie empirisch zwingend. Zusammenfassend belegen sie, dass die Unterschiede zwischen dem Management virtueller und konventioneller Teams nicht grundlegender Art, sondern gradueller Natur sind. Erfolgreiche virtuelle Teams reagieren auf die veränderten Kommunikations- und Kooperationsbedingungen in erster Linie durch Kompensation der damit verbundenen Nachteile und setzen hierzu Führungsinstrumente und Führungselemente ein, die sich bereits in konventionellen Arbeitszusammenhängen bewährt haben.

Diese Schrift ist nicht nur für Wissenschaftler mit dem Schwerpunkt „Telekooperation“ von Interesse. Ich lege auch Managern virtueller Teams sowie Personalberatern diese Schrift nahe, da Wege und Formen einer effizienten virtuellen Zusammenarbeit offen gelegt werden. Die Schrift zeigt, welche Personal- und Organisationsinstrumente eingesetzt werden können, um die Leistungsfähigkeit des Internets für die Zusammenarbeit zu erschließen. Aus diesem Grund wünsche ich der Schrift eine Leserschaft, die sie verdient.

Udo Konradt