

Digitale Nomaden im Vormarsch

Modeerscheinung oder Revolution?

Bachelorarbeit von:
Gabriel Rosenthal
Südstrasse 32
8157 Dielsdorf
gabriel@rosenthal.li
Matrikelnummer: 15-969-652
Zürich 1. März 2019

Zürcher Hochschule der Künste
Departement Design
Cast / Audiovisual Media
Betreuerin: Cecilia Hausheer

Eidesstattliche Erklärung

Hiermit versichere ich, dass ich die vorliegende Bachelorarbeit mit dem Titel «**Digitale Nomaden im Vormarsch** – Modeerscheinung oder Revolution?» selbständig und ohne fremde Hilfe verfasst und keine anderen als die angegebenen Quellen benutzt habe. Die Stellen der Arbeit, die dem Wortlaut oder dem Sinn nach anderen Werken entnommen worden sind, sind in jedem Fall unter der Angabe der Quelle kenntlich gemacht. Die Arbeit ist noch nicht veröffentlicht oder in anderer Form an irgendeiner Stelle als Prüfungsleistung vorgelegt worden.

Zürich 1. März 2019

Gabriel Rosenthal

Abstract

Die heutigen Strukturen der Arbeitswelt sind nicht auf die Bedürfnisse der Generation Y nach Selbstbestimmung, Unabhängigkeit und Freiheit abgestimmt. Ortsunabhängigkeit im Beruf könnte dieser Generation helfen, diese Bedürfnisse besser zu befriedigen. Die boomende Bewegung der Digitalen Nomaden ist in dieser Hinsicht gedanklich und technologisch einige Schritte voraus. Das neue Lebenskonzept kann genutzt werden, um Ortsunabhängigkeit als Lösungsansatz für eine bessere Vereinbarkeit von persönlichen Bedürfnissen und der Arbeitswelt dieser Generation zu analysieren. Tatsächlich stimmen die Vorteile der Ortsunabhängigkeit im Beruf und die Bedürfnisse der Generation Y erstaunlich nahe überein, womit das rapide steigende mediale Interesse und der Boom um diese Bewegung erklärt werden können. Obwohl Ortsunabhängigkeit im Beruf nicht für jedermann sinnvoll ist, sollten Unternehmen im Kampf um Nachwuchstalente ortsunabhängige Arbeitsverträge in Betracht ziehen, um auch in Zukunft für «High-Potentials» attraktiv zu sein.

Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung	5
1.1	Ausgangslage	5
1.2	Digitale Nomaden: Definition	7
1.3	Ziele der Arbeit.....	7
1.4	These	8
1.5	Methode	8
2	Mehr Selbstbestimmung und Freiheit dank Ortsunabhängigkeit.....	9
2.1	Mehr Freiheit durch die Messung von Arbeit in Leistung statt Zeit.....	9
2.2	Höhere Produktivität dank Ortsunabhängigkeit.....	11
2.3	Die neue Work-Life Balance heisst Work-Life-Blending.....	12
3	Wieso Digitales Nomadentum bei der Generation Y boomt	14
3.1	Lebensziele der Generation Y und der Digitalen Nomaden im Vergleich.....	14
3.1.1	Die Lebensziele eines Digitalen Nomaden	14
3.1.2	Die Lebensziele der Generation Y.....	15
3.1.3	Übereinstimmende Lebensziele erklären den Boom der Digitalen Nomaden ..	17
3.2	Grundlage: Technologie	18
4	Ist Ortsunabhängigkeit im Beruf massentauglich?	19
4.1	Vorteile, Nachteile und Unterschiede der Ortsunabhängigkeit.....	19
4.1.1	Vorteile der Ortsunabhängigkeit	19
4.1.2	Nachteile der Ortsunabhängigkeit	20
4.1.3	Unterschiede der Ortsunabhängigkeit	20
4.2	Ortsunabhängigkeit für eine grosse Gruppe der Generation Y	21
5	Konklusion.....	23
	Quellenverzeichnis	25

1 Einleitung

1.1 Ausgangslage

Unsere Arbeits- und Lebensmodelle haben sich seit der Industrialisierung nicht grundlegend verändert. Die meisten Menschen haben einen festen Arbeitsgeber, arbeiten zu vorgegebenen Zeiten und unterscheiden klar zwischen Freizeit und Arbeitszeit. Zeit gilt in unserer westlichen Gesellschaft als eines der wertvollsten handelbaren Güter. Sie wird in der Arbeit der meisten Angestellten und Dienstleister proportional mit Geld entlohnt. Wer mehr Stellenprozent arbeitet, verdient mehr Geld, und genießt dadurch Zugang zu mehr materiellen und immateriellen Gütern. Mit mehr Geld genießt man klassischerweise auch ein höheres soziales Ansehen, hat mehr Einfluss und Mitspracherecht.

Dieses klassische kapitalistische Weltbild ist tief in den Generationen mit den Geburtsjahren vor 1945 verankert. Geprägt vom Krieg und von Krisen steht diese Generation für eine starke Wirtschaft und klare Strukturen. Nur auf diese Weise konnte der Lebensstandard nach dem Krieg für alle massiv gehoben werden. Aufgrund autoritärer Erziehungsweisen dieser Generationen hat dieses Weltbild weitgehend auch die Generationen Baby Boomers¹ und Generation X² geprägt. Diese Generationen haben in jungen Jahren enorm vom wirtschaftlichen Aufschwung profitiert. Im Rausch des Geldes wurde geschuftet und verdient. Die Mittelklasse wurde immer reicher, bis die Blase platzte, die Türme fielen und die Wirtschaft eine Krise erlitt. Mit dieser Krise ist die Generation Y³ aufgewachsen, um die es in dieser Arbeit hauptsächlich geht. Diese Generation ist im Reichtum aufgewachsen und hat miterlebt, wie die Aktien fielen, Väter bis zum Burnout versuchten das Geld zu retten und die Scheidungsrate in die Höhe schnellte. In der Schule wurden dieser Generation Immanuel Kants aufklärerischen Gedanken gepredigt und dazu aufgefordert, alles zu hinterfragen. Somit wurde vorprogrammiert, dass sich diese Generation nicht reibungslos in das klassische kapitalistische System einfügen lässt. Die Generation Y ist eine sinnsuchende Generation (vgl. Grossrieder 2016), die aufgrund der Krisen in der Jugend und der aktuellen politischen und klimatischen Probleme den Sinn im klassischen, kapitalistischen Weltbild nicht ganz zu sehen scheint. Da es dieser Generation nie an materiellem Reichtum fehlte, unterscheiden sich die Wertevorstellungen im Vergleich zu vorhergehenden Generationen massgeblich. Unabhängigkeit, Selbstverwirklichung und Autonomie stehen bei ihren Lebenszielen an oberster

¹ Zur Baby Boomer Generation gehören Geburtsjahrgänge von 1946 bis 1965. Der Name stammt vom Peak der Geburtenrate nach dem Zweiten Weltkrieg.

² Zur Generation X gehören Geburtenjahrgänge von 1966 bis 1976. Diese Generation wird als ambitioniert und aufstiegsorientiert bezeichnet (vgl. Grossrieder 2016).

³ Zur Generation Y gehören Geburtenjahrgänge von 1977 bis 1994.

Stelle (vgl. Huber und Rauch 2013: 19). Diese Lebensziele helfen dem Individuum sich in Krisenzeiten unabhängig neu zu positionieren. Will man ein Individuum mit diesen Werten in ein Arbeitssystem eingliedern, das nur funktioniert, wenn sich das Individuum dem System anpasst und seine primären Lebensziele von Unabhängigkeit und Autonomie aufgibt, bekommt man ein Problem. Man kann einen Menschen nicht mit Aufklärung erziehen und danach erwarten, dass er sich ohne Hinterfragen anpasst. Die beschriebene Ursache für dieses Problem ist Vielen nicht bekannt und so wird der Generation Y auch gerne mal vorgehalten, sie sei naiv, faul und selbstgefällig. Beat Grossrieder schreibt für die NZZ zum Beispiel «Teilweise wird diese Bevölkerungsgruppe auch «Generation Praktikum» oder «Generation Maybe» genannt, weil deren Mitglieder zwar in der Regel gut ausgebildet sind, jedoch nur schwer in Beruf und Gesellschaft Fuss fassen können» (vgl. Grossrieder 2016). Mit «Fuss fassen» ist in diesem Fall die Anpassung an das System gemeint. Die Generation Y versucht jedoch das System an ihre Bedürfnisse anzupassen.

Einen Versuch, das System an seine Bedürfnisse anzupassen hat Timothy Ferriss, ein US-amerikanischer Autor und Unternehmer gemacht. 2007 schrieb er den Bestseller «The 4-Hour Work Week», in dem der damals 30-Jährige erklärt, wie man sich in mehreren Schritten vom festen Arbeitsplatz befreit und mithilfe einer ortsunabhängigen Arbeitsweise mehr Freiheit, Lebenszeit und Geld erlangt. Mit diesem Buch etabliert Ferriss die ortsunabhängige Arbeit als Lösung für das Problem der Generation Y, deren Lebensziele im Konflikt mit dem klassischen System der 40-Stunden Woche stehen. Gleichzeitig wurde Ortsunabhängigkeit bei der Arbeit aufgrund technologischer Fortschritte in der mobilen Kommunikation für immer mehr Menschen möglich. Dieses Werk inspirierte tausende Digital Natives⁴ dazu, wie Ferriss die ortsunabhängige Arbeitsweise zu nutzen, um das bestehende System an ihre Bedürfnisse von Unabhängigkeit, Autonomie und Selbstverwirklichung anzupassen. Vertreter dieser Bewegung nennen sich Digitale Nomaden.

Digitale Nomaden sind in der Regel Menschen mit einem sehr ausgeprägten Bedürfnis nach Freiheit und Selbstbestimmung. Ihr Ziel ist es, ein selbstbestimmtes und erfülltes Leben zu führen. Dieses Ziel verfolgen sie sehr bewusst und wollen es mit Ortsunabhängigkeit im Beruf und Leben erreichen. Sie haben wenig Besitztümer und lokale Verpflichtungen, so dass sie jeder Zeit in der Lage sind, ihren Standort zu wechseln. Sie haben verschiedene und wechselnde Unterkünfte vom Airbnb über Hotelzimmer, gemietete Apartments, ein Zimmer bei Bekannten, bis hin zur Unterkunft im Wohnwagen

⁴ Der Begriff «Digital Native» bezeichnet Personen, die in einer digitalisierten Welt aufgewachsen sind. Die Generation Y wird als die erste Generation der Digital Natives gezählt.

oder mobilen Tiny House. Als Arbeitsplatz nutzen sie häufig Cafés, Coworking Spaces oder die aktuelle Unterkunft. Das Leben finanzieren sie sich über verschiedene Einnahmequellen, die sie komplett oder zumindest grösstenteils online bewirtschaften können. Sie haben eine Leidenschaft für Reisen und eine Affinität, sich selbst Dinge beizubringen. Sie denken vernetzt, international und haben oft ein unternehmerisches Talent, das sie nutzen, obwohl sie oft nie eine entsprechende Ausbildung absolviert haben. Digitale Nomaden sehen aufgrund ihres multilokalen Lebens oft internationale Möglichkeiten ausserhalb traditioneller Denkweisen, die sie für ihre Geschäfte nutzen. Grundsätzlich sind Digitale Nomaden sehr offene, kommunikative und opportunistische Menschen. Ein verlässliches Netzwerk und effektive Kommunikation mit digitalen Hilfsmitteln sind für sie unverzichtbar.

1.2 Digitale Nomaden: Definition

Der Begriff «Digitaler Nomade», wie er im heutigen Diskurs gebraucht wird, ist bis jetzt noch nicht präzise definiert, da diese Lebensweise sehr jung ist und einzelne Ausprägungen sehr stark voneinander abweichen können. Die für mich passendste Definition stammt von Wikipedia aus dem Jahre 2018:

«Ein Digitaler Nomade ist ein Unternehmer oder auch Arbeitnehmer, der fast ausschliesslich digitale Technologien anwendet, um seine Arbeit zu verrichten und zugleich ein eher ortsunabhängiges beziehungsweise multilokales Leben führt» (vgl. Wikipedia-Autoren 2018).

1.3 Ziele der Arbeit

Die Generation Y hat Mühe, ihre wichtigsten Lebensziele von Unabhängigkeit, Selbstverwirklichung und Autonomie im klassischen Arbeitssystem zu erreichen, ohne das System an ihre Bedürfnisse anzupassen. Timothy Ferriss und die Digitalen Nomaden haben die ortsunabhängige Arbeitsweise als Lösung etabliert, wie das System an diese Bedürfnisse angepasst werden kann.

Die vorliegende Arbeit erklärt in einem ersten Schritt, wie Digitale Nomaden mit ortsunabhängiger Arbeit ihr Ziel, ein selbstbestimmtes und erfülltes Leben zu führen, erreichen. In einem zweiten Schritt werden die Werte und Lebensziele von Digitalen Nomaden und die der Generation Y verglichen, um aufzuzeigen, wie gross der gemeinsame Nenner ist. In einem dritten Schritt wird diskutiert, ob die Ortsunabhängigkeit in der Arbeit für eine grosse Menge der Angehörigen der Generation Y sinnvoll wäre, um deren Lebensziele zu erfüllen. Was diese Erkenntnisse für die Rekrutierung von Nachwuchstalenten für Firmen bedeutet, wird in der Konklusion kurz erwähnt.

Diese Arbeit dient als theoretische thematische Grundlage für die praktisch-gestalterische Diplomarbeit von Gabriel Rosenthal; eine dreiteilige Webdokumentation über Digitale Nomaden.

1.4 These

Die Generation Y will selbstbestimmt, unabhängig und frei sein. Digitale Nomaden haben dieselben Ziele und verfolgen diese mit einem neuen Ansatz – der Ortsunabhängigkeit. Die Übereinstimmung der Lebensziele der Generation Y mit den Digitalen Nomaden erklärt den Boom dieser neuen Kultur. Folglich könnte Ortsunabhängigkeit in der Arbeit in Zukunft ein weit grösseres Ausmass annehmen, als es derzeit von Arbeitgebern und Personalabteilungen erwartet wird.

1.5 Methode

Diese Arbeit verbindet Grundgedanken von Digitalen Nomaden mit Analysen über die Generation Y und Literatur über Ortsunabhängigkeit im Berufsleben, um die Chancen dieser örtlichen Ungebundenheit im Kontext der zukünftigen Arbeitswelt zu erläutern.

Die Quellen umfassen Fakten und Gedankengut aus der Schweiz, Deutschland und den USA. Kulturell wird von zentraleuropäischen und nordamerikanischen Standards ausgegangen, wo auch die Herkunft des Gedankenguts der Digitalen Nomaden einzuordnen ist.

Wenn von Generationen die Rede ist, wird zwangsläufig verallgemeinert. Es geht in der vorliegenden Arbeit nicht um die Genauigkeit bestimmter Parameter. Es geht vielmehr darum, Tendenzen und Patterns zu erkennen, die uns in Kombination Schlüsse und Aussichten für eine mögliche Zukunft der ortsunabhängigen Arbeit liefern. Da sich die grundlegenden geschichtlichen und wirtschaftlichen Entwicklungen in den genannten geografischen Zonen nur leicht unterscheiden, wird darauf verzichtet, für die Werteanalyse der Generation Y Datensätze aus verschiedenen Ländern zu vergleichen. Stattdessen wird eine Quelle (vgl. Huber und Rauch 2013) aus Deutschland verwendet, deren Auswertung mit Aussagen aus verschiedenen Quellen (vgl. Burkhart 2014; Grossrieder 2016; Ramseyer 2019) übereinstimmt.

In der vorliegenden Arbeit stehen klassische Büroberufe im Vordergrund, da die ortsunabhängige Arbeitsweise im Moment in diesem Berufsfeld das grösste Potential hat.

2 Mehr Selbstbestimmung und Freiheit dank Ortsunabhängigkeit

In diesem Kapitel wird erklärt, wie Digitale Nomaden mit Hilfe ihrer ortsunabhängigen Arbeitsweise für sich das Ziel, selbstbestimmt und frei zu leben, erreichen. Digitale Nomaden treiben ihre Ortsunabhängigkeit oft auf die Spitze, leben in verschiedenen Unterkünften und bereisen parallel zur alltäglichen Arbeit die Welt. Die vorliegende Arbeit fokussiert sich auf die Ortsunabhängigkeit im beruflichen Kontext, um diese als Möglichkeit für eine grosse Anzahl Angehöriger der Generation Y zu analysieren.

2.1 Mehr Freiheit durch die Messung von Arbeit in Leistung statt Zeit

Einer der wichtigsten Unterschiede der ortsgebundenen Arbeit im Büro zur ortsunabhängigen Arbeit ist, wie Leistung gemessen wird. Die meisten ortsabhängigen Arbeitsverträge setzen eine gewisse Anzahl Arbeitsstunden pro Woche voraus. Wenn ein Arbeitnehmer in dieser Zeit zu wenig Arbeitsleistung erbringt, wird er abgemahnt oder entlassen. Wenn ein Arbeitnehmer in dieser Zeit mehr leistet als der Durchschnitt, wird von ihm auch in Zukunft eine höhere Arbeitsleistung gefordert, auch wenn dieser lohntechnisch nicht aufgestuft wird. Der Grund dazu ist, dass grundsätzlich von jedem Arbeitnehmer gefordert wird, vollen Einsatz zu geben. Das Optimum von Leistung und Ertrag liegt beim Arbeitnehmer somit in der konstanten Mittelmässigkeit, sofern dieser keine Beförderung in Aussicht hat.

Beispiel: Max Muster hat acht Stunden Zeit für die Bearbeitung einer Aufgabe, die er bei einer konzentrierten Arbeitsweise auch in fünf bis sechs Stunden lösen könnte. Er wird das Büro nicht früher verlassen können, da sein Zeiterfassungssystem und sein Vorgesetzter einen achtstündigen Aufenthalt von ihm erwarten. Wenn er nach sechs Stunden bereits seinem Vorgesetzten berichtet, dass die Arbeit erledigt sei, wird ihm zusätzliche Arbeit aufgetragen und in Zukunft erwartet man von ihm, dieselbe Arbeit in sechs Stunden zu erledigen. Max kann sich nun entscheiden, ob er zukünftig effektiver und dafür mehr arbeiten will, oder lieber ein bisschen langsamer arbeitet, sein Postfach aufräumt und sich nebenbei ausrechnet, wie viele Tage er bis zur Rente noch arbeiten wird. Max hat keine Aussicht auf eine Beförderung oder Lohnerhöhung. Er entscheidet sich für den gemütlichen Weg und hat somit zwei Stunden verschwendet. Hätte Max ortsunabhängig gearbeitet, hätte er sich für eine konzentrierte Arbeitsweise entschieden, seine Aufgabe in sechs Stunden erledigt und wäre über Mittag noch schwimmen gegangen. Eine Arbeitsumgebung, in der sich Max Muster befindet, wird im deutschen Sprachgebrauch häufig auch als «das Leben im Hamsterrad» bezeichnet. Es wird von ihm eine gewisse Mindestleistung und -geschwindigkeit gefordert. Eine bessere Leistung in weniger Zeit verbessert seine Situation jedoch kaum.

Mit der Ortsunabhängigkeit entfällt die Kontrolle von Arbeitgeber und Teamkollegen auf die effektiv geleistete Arbeitszeit. Dadurch wird anstelle einer gewissen Arbeitszeit eine Arbeitsleistung erwartet. Die Arbeitszeit wird vom Geld entkoppelt. Der Arbeiter befindet sich so in einer komplett anderen Situation. Das Optimum von Leistung und Ertrag liegt beim Arbeitnehmer nun in der optimalen Effektivität. Er wird nun seine Arbeit so einrichten, dass er die Aufgabe in der schnellstmöglichen Zeit erfüllen kann. Arbeitsschritte, die nicht unbedingt zum Erfüllen der Aufgabe nötig sind, werden eliminiert. Der Arbeitnehmer ist so produktiver, was ihm ein besseres Gefühl gibt und ihm mehr Zeit zur freien Verfügung verschafft. Die Konzentration liegt auf dem Wesentlichen. Die dabei steigende Motivation kommt in Form von besserer Arbeitsqualität auch dem Arbeitgeber zugute.

Grundsätzlich macht das zweite Modell aus ökonomischer Sicht für alle Parteien mehr Sinn und wird von Digitalen Nomaden gewählt, um ihren Drang nach Selbstbestimmung und Freiheit zu befriedigen. An einem festen Arbeitsplatz ist es jedoch aus diesen Gründen schwierig einsetzbar:

- Zeit ist in vielen Arbeiten genauer messbar als Leistung. Zu Beginn eines Arbeitsschrittes ist es oft schwierig festzustellen, wie viel Zeit effektiv für dessen Vollen- dung benötigt wird. Um Überstunden einzudämmen und eine einfachere Kon- trolle über das Team zu bewahren, ist es daher vielerorts üblich, fixe Arbeitszei- ten zu vereinbaren und die Arbeitsschritte diesen fixen Arbeitszeiten anzupas- sen.
- Das ortsunabhängige Modell erfordert zu jeder Aufgabe die perfekt kommuni- zierte Definition, was genau gefordert wird und wann die Aufgabe erfüllt ist. Un- genaue Zielsetzungen wie zum Beispiel «Mach mal und schau was du dabei her- ausfindest!» funktionieren beim ortsunabhängigen Modell nicht. Vorgesetzte sind so gezwungen, die Ziele genau zu definieren, was sehr sinnvoll, aber nicht immer einfach ist.
- Im Büro wird von Arbeitskollegen und dem Vorgesetzten üblicherweise bewusst oder unbewusst stets geprüft, wann und wie lange jemand an seinem Arbeits- platz sitzt. Wer länger am Arbeitsplatz sitzt, gilt als tüchtiger und genießt oft ein höheres Ansehen bei den Kollegen.

Bei der Fernarbeit ist dem Arbeitgeber egal, wie lange die Arbeit dauert, da er keine Kontrolle mehr über die Arbeitszeit hat. Das einzige was zählt, sind die Resultate. Nor- malerweise fällt es einem Arbeitgeber einfacher, die Ziele genau zu definieren, wenn er weiss, dass er die ausführende Person nicht in Griffnähe hat. Diese Situation zwingt ihn dazu, Meilensteine genau zu definieren und einzelne Tasks in einer Liste aufzuführen.

Auf diese Weise ist die Kommunikation zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer oft klarer, als im verbalen Gespräch. Auch die unangenehm kontrollierte Umgebung über die geleistete Zeit entfällt mit der Ortsunabhängigkeit.

Da zeitliche Verpflichtungen abgesehen von wichtigen Deadlines oder Terminen bei der ortsunabhängigen Arbeit entfallen, gibt diese dem Arbeitnehmer also mehr Spielraum, in dem er seine Fähigkeiten und Bedürfnisse besser einplanen kann. Diese Arbeitsweise verlangt aber auch ein grösseres Mass an Selbstdisziplin und Verantwortung. Gewisse Firmen haben schon flexiblere Zeitmodelle und profitieren von diesen Mechanismen. Doch unflexible Zeitmodelle sind immer noch die Normalität.

2.2 Höhere Produktivität dank Ortsunabhängigkeit

Produktivität ist das Resultat aus der Kombination von Effizienz und Effektivität. Effizienz bezeichnet die ökonomische Bewältigung einer Aufgabe. Effektiv zu sein bedeutet diese Dinge zu tun, die uns unseren Zielen näherbringen (vgl. Ferriss 2018: 85). Wer auf ökonomische Weise Dinge tut, die ihn ans Ziel bringen, ist produktiv.

«In unserer Gesellschaft ist es leider normal, effizient zu sein, ohne nach Effektivität zu fragen.», argumentiert Timothy Ferriss in seinem Buch «The 4-Hour Work Week» (vgl. Ferriss 2018: 85). Er verweist dabei auf all die Arbeiten, die in einem Unternehmen üblich sind, jedoch keinen Einfluss auf das Erreichen der Ziele des Unternehmens haben. Mit einem Arbeitsvertrag, der zeitlich geregelt ist, sind die eigentlichen Ziele vielen Mitarbeitenden nicht präsent. Sobald diese zu viel Zeitbudget für einen Task bekommen, beginnen diese, uneffektive Arbeit zu verrichten. Abläufe werden aufgeblasen und verkompliziert, Dinge werden umsortiert, zu ausführlich ausformuliert oder mehrfach bearbeitet, Skizzen werden ästhetisch veredelt, und so weiter. Der Arbeitnehmer arbeitet auf diese Weise, um mit der überschüssigen Zeit beim Arbeitgeber ein vorbildliches Bild zu hinterlassen. Er mag sich in dieser Situation effizient verhalten, agiert jedoch aus Unternehmenssicht äusserst uneffektiv. Da bei der ortsunabhängigen Arbeit dank genauen Zielsetzungen alle Beteiligten die Ziele klar im Blick haben und diese effektiv erreichen möchten, um wertvolle Zeit für andere Dinge zu haben, verringert sich uneffektive Arbeit automatisch.

Auch die Effizienz kann gesteigert werden, wenn jeder Arbeiter an dem Ort arbeitet, wo er am effizientesten arbeiten kann. Bekanntlich kämpfen viele Menschen besonders im Büro mit Ablenkungen. «Das Büro am Tag wurde zum letzten Platz, wo Leute sein wollen, wenn sie wirklich Arbeit erledigen wollen» (vgl. Fried und Heinemeier 2013: 7). Es ist ein bekanntes Problem: Wo viele, einander bekannte Menschen sind, gibt es viel Ablenkung. Je nach Büro und Arbeitskollegen kann eine konzentrierte Arbeitsweise sehr

schwierig sein. Wo Menschen am konzentriertesten und effizientesten arbeiten können, hängt stark vom Individuum ab. Dass für viele Menschen ihr Büro jedoch nicht der Ort ist, an dem sie sich am besten konzentrieren können, ist allgemein bekannt. Diese Ansichten werden im Buch «REMOTE: Office Not Required» von Jason Fried und David Heinemeier vertieft behandelt.

Die Ortsunabhängigkeit bringt ein höheres Potenzial an Effizienz und Effektivität und somit auch an Produktivität als die klassische Büroarbeit. Wer uneffektive Arbeit klar identifiziert und eliminiert, und entsprechend der eigenen Bedürfnisse den Arbeitsort wählt, an dem er am effizientesten arbeiten kann, wird Arbeit zukünftig effektiver erledigen.

Wer seine Produktivität auf die Spitze treiben will, kann das Paretoprinzip von Vilfredo Pareto anwenden. Es besagt, dass grundsätzlich achtzig Prozent der Ergebnisse mit zwanzig Prozent des Gesamtaufwandes erreicht werden, und für die verbleibenden zwanzig Prozent Ergebnisse achtzig Prozent des Aufwandes nötig sind (vgl. Pareto zit. in Ultsch 2001: 1). Laut Timothy Ferriss kann man dieses Prinzip auf die verschiedensten Bereiche der Arbeit und des Lebens übertragen. Welche zwanzig Prozent der Kunden, Geräte, Angewohnheiten, etc. produzieren achtzig Prozent des Aufwandes? Nach einer Analyse, welche zwanzig Prozent des jeweiligen Bereichs die meiste Arbeit verursachen, können diese optimiert oder gestrichen werden, was eine unheimliche Produktivitätssteigerung zur Folge haben kann (vgl. Ferriss 2018: 86). Ferriss erläutert zusätzliche Prinzipien zur Produktivitätssteigerung, in seinem Buch «The 4-Hour Work Week», die den Rahmen dieser Arbeit sprengen würden. Für eine theoretische Vertiefung in diesem Bereich kann ich dieses Buch empfehlen.

Ortsunabhängigkeit in der Arbeit bedeutet nicht automatisch eine Verbesserung der Produktivität. Sie hebt jedoch mehrere Mechanismen aus, die dafür verantwortlich sind, dass die Produktivität im jeweiligen Umfeld nicht besser ist. Mit der Ortsunabhängigkeit sind Optimierungen im persönlichen Arbeitsumfeld möglich, die von einem Vorgesetzten oder Arbeitskollegen aus Angst vor Kontrollverlust nie möglich wären. Die Resultate kommen primär dem Arbeitnehmer zugute, ohne den Arbeitgeber dabei negativ zu beeinflussen.

2.3 Die neue Work-Life Balance heisst Work-Life-Blending

Der verbreitete Begriff «Work-Life Balance» wird nicht nur von Digitalen Nomaden oft in Frage gestellt (vgl. Steger 2016). Diese Begrifflichkeit geht nämlich davon aus, dass man nach dem klassischen kapitalistischen Weltbild einen fixen Teil seiner Lebenszeit an

einen Arbeitgeber verkauft, um sich den Rest seiner Lebenszeit zu finanzieren. Darin impliziert ist eine klare Werteteilung zwischen Arbeitszeit und Freizeit.

Wenn man einen ortsunabhängigen Arbeitsstil verfolgt, wird sich die Art der Eingliederung der Arbeitszeit in die Lebenszeit verändern. Die Arbeitszeit ist nicht mehr verkaufte Lebenszeit, sondern die eigene Lebenszeit, innerhalb derer Arbeit verrichtet wird. Rein sachlich betrachtet ist dieser Unterschied eine gedankliche Spielerei. Doch der Einfluss auf das eigene Freiheitsgefühl und auf eine selbstbestimmte Lebensweise ist enorm. Erstens ist die Einteilung der Arbeitszeit selbstbestimmt. Zweitens liegt eine Optimierung der Arbeitszeit in der Verantwortung des Arbeitnehmers. Solange die Arbeitszeit und der Arbeitsort zur Erfüllung der Aufgabe führen, wird die Arbeit vom System toleriert. Insbesondere, wenn man sein Geld mit einer Tätigkeit verdient, die sinngebend ist und Spass macht, eröffnet der Verzicht auf klar definierte Arbeitszeiten viele neue Möglichkeiten und kann die Lebensqualität des Arbeiters verbessern. Bei dieser Arbeitsweise vermischen sich Arbeitszeit und Freizeit zunehmend. Aus diesem Grund wird diese Art der Zeiteinteilung «Work-Life-Blending» genannt (vgl. Weibler 2018).

Das Konzept «Work-Life-Blending» hat jedoch nicht nur Befürworter, sondern auch Kritiker. Dieses System birgt die Gefahr, dass Unternehmen ihre Arbeitnehmer rund um die Uhr an das Unternehmen binden und diese im eigentlichen Sinne keine freie Zeit mehr haben. Wenn man nämlich Stunden nicht mehr genau erfasst, sondern nach Ergebnissen arbeitet, ist die Gefahr einer Ausbeutung des Arbeitnehmers grösser. In dieser Hinsicht ist die Verantwortung für die Freizeit beim Arbeitnehmer. Dieser muss sich dessen bei einer solchen Arbeitsweise sehr bewusst sein und sich bei Ausnutzungsversuchen seitens Unternehmens klar wehren. Prof. Dr. Jürgen Weibler beschreibt die Chancen und Gefahren von Work-Life-Blending in seinem Artikel «Work-Life-Blending – Was heisst das und was bedeutet es?» ausführlich (vgl. Weibler 2018).

3 Wieso Digitales Nomadentum bei der Generation Y boomt

Dieses Kapitel erklärt den Boom des Digitalen Nomadentum anhand grundlegender technologischer Fortschritte, die diesen Lebensstil möglich gemacht haben, und den Zusammenhang zwischen den Lebenszielen der Generation Y und denen der Digitalen Nomaden.

Für diese Arbeit konnten keine demografischen Daten über Digitale Nomaden gefunden werden, da diese Bewegung noch sehr jung ist und noch nicht klar eingegrenzt wird. Gemäss der eingehenden Recherche, kann jedoch gesagt werden, dass die meisten Digitalen Nomaden in den Jahren zwischen den frühen 1980ern bis zu den 1990ern geboren sind. Somit kann man die Mehrheit der Digitalen Nomaden zur Generation Y zählen. Diese Aussage bestätigt Lorenz Ramseyer, Präsident des Vereins Digitale Nomaden Schweiz im Telefoninterview (vgl. Ramseyer 2019). Auch Maxi Knust führt den Zusammenhang zwischen der Generation Y und Digitalen Nomaden in ihrem Beitrag «Was sind eigentlich Digitale Nomaden?» genauer aus und unterstützt diese Aussage ebenfalls (vgl. Knust 2015).

Nach meiner These kann der Boom der Digitalen Nomaden wie folgt beschrieben werden: Der technologische Fortschritt bietet die Grundlage dafür, dass immer mehr Berufe zu 100% ortsunabhängig und aus der Ferne ausgeübt werden können. Die Hauptursache bieten die Lebensziele Selbstbestimmung und Unabhängigkeit der Generation Y, welche durch einen digital nomadischen Lebensstil besonders gut befriedigt werden können. Dies zeigt die genaue Übereinstimmung zwischen den Lebenszielen von Digitalen Nomaden und denen der Generation Y im Vergleich.

3.1 Lebensziele der Generation Y und der Digitalen Nomaden im Vergleich

3.1.1 Die Lebensziele eines Digitalen Nomaden

Lorenz Ramseyer, Präsident des Vereins «Digitale Nomaden Schweiz» erklärte den Grundgedanken der Digitalen Nomaden an der Generalversammlung des Vereins 2019 in Kerzers sehr kurz und präzise. Man könne ihn in einem Wort ausdrücken: Freiheit. Den Digitalen Nomaden gehe es darum, ihre gesamte Lebenszeit selbstbestimmt und frei einteilen zu können. Dazu gehört die Freiheit, zu jedem Zeitpunkt selbst entscheiden zu können, wo man sich aufhält, was man an diesem Ort tut und wie viel man arbeitet.

Das ikonische Bild, vor dem Digitale Nomaden flüchten, ist das «Hamsterrad der Arbeit». Klassische Arbeitsverträge verpflichten den Arbeitnehmer für eine bestimmte Zeit an einem bestimmten Ort zu sein und eine bestimmte Tätigkeit auszuführen. Das durch diese

Verpflichtung auftretende Gefühl, ein fremdbestimmtes Leben zu führen und dabei seine Bedürfnisse hintenanzustellen, wollen sie auf jeden Fall vermeiden.

Das Ziel des Digitalen Nomaden ist es, ein Leben zu führen, ohne die genannten Verpflichtungen eines klassischen Arbeitsvertrages eingehen zu müssen. Die effektivste Massnahme, dies zu erreichen, ist ein ortsunabhängiges Leben zu führen und somit den prüfenden Augen des Geldgebers zu entgehen. Für den Digitalen Nomaden bleibt lediglich die Verpflichtung, die Resultate seiner Arbeit fristgerecht zu liefern. Wo, wie schnell oder zu welcher Uhrzeit er seine Arbeit verrichtet, ist ihm überlassen. Der Aspekt der Ortsunabhängigkeit wird oft zusätzlich dazu genutzt, Neues zu lernen, zu erleben und zu entdecken. In erster Linie aber dient die Ortsunabhängigkeit dem Digitalen Nomaden als Mittel zur Flucht aus dem klassischen Arbeitsverhältnis.

3.1.2 Die Lebensziele der Generation Y

Grundsätzlich muss man am Anfang dieses Unterkapitels anfügen, dass wenn von Generationen die Rede ist, grundsätzlich generalisiert wird und es mehr darum geht Tendenzen zu erkennen. Über diese Tendenzen sind sich jedoch mehrere Quellen aus der Innen- und Aussensicht einig (vgl. Huber und Rauch 2013; Burkhart 2014; Grossrieder 2016; Ramseyer 2019).

Typisch für die Generation Y ist eine grundlegende Werteververschiebung im Vergleich zu vorhergehenden Generationen. Während materielle Statussymbole, Ansehen und finanzieller Reichtum den Generationen Baby Boomers und Generation X durchaus wichtig waren, scheint die Generation Y den Anspruch auf diese teilweise verloren zu haben. Viel wichtiger sind dieser Generation eine selbstbestimmte Lebensweise und die Vereinbarkeit von Arbeit und privatem Leben. Sie fühlen sich Firmen weniger verpflichtet und sind es gewohnt, die Arbeitsstelle öfter zu wechseln. Auch Unternehmensleitungen und Personalabteilungen ist aufgefallen, dass sich die Ansprüche junger Mitarbeiter geändert haben, und es schwieriger wurde, diese im Unternehmen zu halten. «Wer für junge High Potentials attraktiv sein möchte, muss sich auf neue Sichtweisen, verändertes Leistungsdenken, neue Motivationsmechanismen und vieles mehr einstellen» (vgl. Huber und Rauch 2013: 5). Als Reaktion verfasste das Zukunftsinstitut Deutschland eine Trendstudie im Auftrag von Signium International, um über die Bedürfnisse der Generation Y in der Arbeit aufzuklären. Thomas Huber und Christian Rauch fassen in der 42-seitigen Studie die wichtigsten Bedürfnisse und Wertevorstellungen der Generation Y zusammen. Die Werte stammen aus Deutschland:

- Die Antriebe der Generation sind Eigenständigkeit, Selbstverwirklichung und Autonomie (vgl. Huber und Rauch 2013: 17).

- 89% der Befragten sind Unabhängigkeit und Selbstbestimmung besonders wichtig (vgl. Huber und Rauch 2013: 18).
- 87% der Befragten ist Lebensgenuss und Spass besonders wichtig (vgl. Huber und Rauch 2013: 18).
- 87% der Befragten ist es besonders wichtig, einen sinnvollen und erfüllenden Job zu haben (vgl. Huber und Rauch 2013: 19).
- 81% der Befragten wünscht sich eine einfachere Vereinbarkeit von Arbeit und Leben (vgl. Huber und Rauch 2013: 14).
- Status, Prestige und Karriere verlieren an Wichtigkeit gegenüber vorhergehenden Generationen (vgl. Huber und Rauch 2013: 18).
- Persönlicher Erfolg und soziale Werte gewinnen an Wichtigkeit gegenüber vorhergehenden Generationen (vgl. Huber und Rauch 2013: 18).
- Durch den Wandel der globalen Gesellschaft von einer Industriegesellschaft in eine Wissensgesellschaft wird Wissen zum wichtigsten Gut, um sich im Markt gut positionieren zu können. «Weiterbildung wird zum selbstverständlichen Teil der Lebensplanung, zum persönlichen Investment in die eigene Employability» (vgl. Huber und Rauch 2013: 10).
- Die Loyalität gegenüber Unternehmen wird eigenen Interessen untergeordnet. Allerdings wünschen sich 81% der Befragten einen sicheren Arbeitsplatz. Stellenwechsel auf den eigenen Wunsch sind für die Generation eine Normalität (vgl. Huber und Rauch 2013: 22). «Ein gelungenes Leben bedeutet heute für immer mehr Menschen: Die persönliche Erfüllung zu finden – sei es als Angestellter, als Freelancer, als Gründer oder auch zu Hause bei der Familie» (vgl. Huber und Rauch 2013: 22).
- Arbeitszeit wird Lebenszeit: «Der Job ist immer seltener ein Zwang zur Sicherung des Lebensunterhalts, sondern eine erfüllende Tätigkeit, auf die Menschen stolz sein wollen und die sie gern ausführen» (vgl. Huber und Rauch 2013: 22).
- Zentrale Lebensknappheiten sind nicht Waren, sondern Zeit und Lebensqualität. Zeitautonomie und individuelles Wohlergehen werden wichtiger bewertet als materialistischer Reichtum (vgl. Huber und Rauch 2013: 23).
- Die Bedürfnisse von Mann und Frau unterschieden sich bei den befragten Teilnehmerinnen und Teilnehmer in den allermeisten Faktoren nicht (vgl. Huber und Rauch 2013: 23).
- 33% der Befragten in Deutschland erwarten, dass sie im Lauf des Lebens aufgrund von beruflicher Belastung und Überforderungen ernsthafte psychische Probleme bekommen werden (vgl. Huber und Rauch 2013: 24 f.).

- 44% der Befragten geht davon aus, beruflich irgendwann nochmals von null zu beginnen (vgl. Huber und Rauch 2013: 26).
- Die Allgemeine Lage wird von dieser Generation als sehr unsicher eingestuft. Die Permanente Bewegung von Systemen, verunsichert die Generation und äussert sich in einer Sehnsucht nach Stabilität (vgl. Huber und Rauch 2013: 31).

«Die Zeit, in der die Generation Y aufwuchs, war vor allem durch Umbruch, Unsicherheit und Krisen geprägt. Von der Dotcom-Krise über 09/11 bis hin zur Subprime-, Banken-, und Eurokrise seit 2008» (vgl. Knust 2015). Die Generation Y ist sich stetigen Wandel gewohnt, jedoch auch davon verunsichert. Die Anhänger haben so viele Optionen, wie nie eine Generation davor. Gewählte Optionen werden schnell gewechselt, stets auf der Suche nach dem individuellen Glück. Anders als im Industriezeitalter, das von Optimierung von Strukturen und Prozessen geprägt war, lässt sich die Generation Y nicht mehr ohne Weiteres an das System anpassen. Sie fordert eine Anpassung des Systems an das Individuum und ist bei Schwierigkeiten sehr schnell bereit auszusteigen.

3.1.3 Übereinstimmende Lebensziele erklären den Boom der Digitalen Nomaden

Digitale Nomaden sind als sehr kleine Teilmenge der Generation Y zu betrachten. Wenn man die Lebensziele der Generation Y mit denen der Digitalen Nomaden vergleicht, fällt die Gemeinsamkeit schlagartig auf. Besonders die Aussage «89% der Befragten sind Unabhängigkeit und Selbstbestimmung besonders wichtig» aus Kapitel 3.1.2 passt auf die Aussage «Digitale Nomaden wollen über ihre gesamte Lebenszeit selbstbestimmt und frei bestimmen können.» aus Kapitel 3.1.1. Wohlbemerkt handelt es sich bei beiden Aussagen um die höchsten Lebensziele der jeweiligen Gruppe. Auch der erfüllende Job, die einfachere Vereinbarkeit von Leben und Arbeit, die sinkende Loyalität gegenüber Arbeitgebern, die Angst vor einem Burnout und die Erwägung eines Neuanfangs der Generation Y passen alle auf die Argumente der Digitalen Nomaden für ortsunabhängige Arbeit. Nach diesem Vergleich, ist der Zusammenhang zwischen dem Boom des Lebensstils der Digitalen Nomaden und den Lebenszielen der Generation Y klar. Ich wage sogar zu behaupten, dass sich Ortsunabhängigkeit in der Arbeit – das Mittel, mit dem Digitale Nomaden diese Lebensziele erreichen – zukünftig für die Generation Y eine wichtige Rolle spielen wird. Ich gehe davon aus, dass sich Ortsunabhängigkeit im Beruf in den nächsten Jahren massiv verbreiten wird. Lorenz Ramseyer, Präsident des Vereins Digitale Nomaden Schweiz unterstützt meine Annahme und intensiviert diese sogar noch: Er vermutet, dass in zehn Jahren fünfzig Prozent der Wissensarbeiter ortsunabhängig arbeiten. Pieter Levels, Gründer von Remote OK behauptet 2015 an der DNX Global Konferenz sogar, «2035 werden es eine Milliarde Digitale Nomaden sein» (vgl. Levels 2015).

3.2 Grundlage: Technologie

Mit zunehmender Technologie und zunehmenden digitalen Gütern, die tagtäglich produziert und gehandelt werden, wird die Liste von remote-fähigen Berufen immer länger. Darunter fallen beispielsweise Textarbeiten, Grafik Design, Kundendienst, Programmieren, Übersetzungen, Wissensvermittlung, Internet & Social Media Marketing, Produktion von Audio / Video, Blogging & Influencer Marketing, Handel mit Wertschriftpapieren, Handel mit digitalen Gütern, Beratung, etc. Ortsunabhängiges Arbeiten bedingt einen gewissen Grad an mobiler Kommunikationstechnologie. Diese ist inzwischen so weit fortgeschritten, dass eine immer grössere Anzahl Berufe theoretisch zu 100% aus der Ferne erledigt werden kann. Es sind Berufe, die nicht viel mehr Ausrüstung erfordern als einen Laptop und eine Internetverbindung. In den letzten zwanzig Jahren hat die Anzahl dieser Berufe enorm zugenommen. Inzwischen ist auch die komplexe Kommunikation im Team und das gleichzeitige Arbeiten an Dokumenten von überall möglich. Auch eine Internetverbindung findet man inzwischen fast überall, wo Zivilisation ist.

Um ortsunabhängige Stelleninserate oder Arbeiter zu finden, können Plattformen wie www.remoteok.io, www.upwork.com oder www.fiverr.com genutzt werden.

Dass auch die Kommunikation im Team bei Fernarbeit ohne Probleme funktionieren kann, zeigen mehrere Firmen, wie zum Beispiel Basecamp, LLC (54 Mitarbeiter) oder Mobile Jazz (20 Mitarbeiter). Beide Firmen überlassen es ihren Mitarbeitern, von wo sie arbeiten. Auch Apple, Facebook, Google, Github, Vimeo und unzählige weitere Firmen rekrutieren ortsunabhängige Arbeitskräfte von Plattformen wie RemoteOK.

Die Verlagerung von Berufen in die Ortsunabhängigkeit hat bereits begonnen. In einigen Teilen der Welt ist dies momentan noch nicht richtig zu spüren, da die klassische Vorstellung, wie Arbeit aussehen soll, tief in der Gesellschaft verankert ist und ein solcher Wandel Zeit braucht.

4 Ist Ortsunabhängigkeit im Beruf massentauglich?

In diesem Kapitel wird realistisch abgewogen, ob ortsunabhängige Arbeit für eine grosse Gruppe Erfolg haben wird. Den Schätzungen von Lorenz Ramseyer und Pieter Levels aus dem Unterkapitel 3.1.3 zufolge, liesse sich dies klar bejahen.

Zwar werden immer mehr Berufe zu 100% ortsunabhängig ausübbar, jedoch handelt es sich momentan in erster Linie um Büroberufe, die nur einen Teil des ganzen Wirtschaftsvolumens ausmachen. Immerhin ist der Anteil der Menschen, die zum Arbeiten prinzipiell nicht mehr als einen Laptop, eine Internetverbindung und wenige zusätzliche Werkzeuge benötigen, relativ hoch und steigt weiter. Man bedenke, dass auch für Kundenkontakt und Zusammenarbeit in Zukunft virtuelle Kommunikation wie zum Beispiel Videotelefonie oder neuere Technologien wie VR, AR, etc. höchstwahrscheinlich an Akzeptanz gewinnen werden. An der Technologie wird der Erfolg der Ortsunabhängigkeit also nicht scheitern. Die Frage ist mehr: Streben die neuen Generationen Ortsunabhängigkeit in der Arbeit an?

Auf diese Frage können Werte und Tendenzen eine Antwort geben. Ich orientiere mich bei dieser Arbeit an der Generation Y, da sie zurzeit die jüngste Generation, die vollständig im erwachsenen und erwerbstätigen Alter ist darstellt. Somit hat diese Generation ausgebildete Wertevorstellungen, sie wird in den nächsten Jahrzehnten Führungspositionen übernehmen und ist wegweisend für politische und wirtschaftliche Entscheide in der nahen Zukunft.

4.1 Vorteile, Nachteile und Unterschiede der Ortsunabhängigkeit

4.1.1 Vorteile der Ortsunabhängigkeit

Ortsunabhängige Arbeit erhöht im für den Arbeiter richtigen Masse sein Gefühl von Selbstbestimmung, Unabhängigkeit und Freiheit. Da der Arbeitnehmer bei ortsunabhängiger Arbeit selbst über seine Zeit verfügt und sein individuelles Optimum nicht wie in der 40 Stunden Woche in der Mittelmässigkeit der Geschwindigkeit, sondern in der effizienten Nutzung seiner Zeit liegt, macht Ortsunabhängigkeit auch wirtschaftlich mehr Sinn. Angenommen, die beiden Argumente geben dem Arbeitnehmer mehr Motivation, wird sich auch die Qualität seiner Arbeit verbessern und dem Arbeitgeber zugutekommen. Das Potenzial der Produktivität ist bei der richtigen Wahl des Arbeitsortes und der Methoden wie in Kapitel 2.2 beschrieben ebenfalls höher als an einem fixen Arbeitsort. Auch die Distanz bei der Anreise zum Arbeitsort kann minimiert werden, was eine Verbesserung der zeitlichen, finanziellen und ökologischen Bilanz zur Folge hat.

4.1.2 Nachteile der Ortsunabhängigkeit

Ein wichtiger negativer Punkt, der an Ortsunabhängigkeit und Freiheit gekoppelt ist, ist der Verzicht auf einen Teil der Sicherheit. Die Grundbedürfnisse des Menschen Sicherheit und Freiheit stehen in einem ungünstigen Verhältnis zueinander. Fast immer folgt auf grössere Freiheit eine Einbusse der Sicherheit. Auch beim Ortsunabhängigen Leben und Arbeiten fällt dieses Dilemma schwer in die Waagschale. Wer immer wieder neue Wege geht, statt sich in einem gewissen Umfeld zu fixieren, stösst wiederholt auf neue Risiken, die sich anders als beim fixierten Lebensstil weniger gut minimieren lassen. Diese Unsicherheit kann minimiert werden, wenn nur der Arbeitsort und Arbeitszeiten unabhängig sind, Wohnort, Arbeitgeber und das Umfeld jedoch fix bleiben.

4.1.3 Unterschiede der Ortsunabhängigkeit

Durch die wegfallenden zwischenmenschlichen Interaktionen ist Vertrauen und Verlässlichkeit zwischen Geschäftspartnern eine wichtige Voraussetzung für eine funktionierende ortsunabhängige Arbeit. Gesellschaftlich sind diese beiden essenziellen Voraussetzungen jedoch einem grossen Teil der Gesellschaft nicht automatisch gegeben und müssen erst aufgebaut werden. Zwei Möglichkeiten dieses Problem anzugehen, sind der Aufbau einer stärkeren Vertrauensbasis zu den Mitarbeitenden oder der Entwurf eines Systems, das den Bruch von Vertrauen und Verlässlichkeit sanktioniert und Geschäftspartner automatisch austauscht, wie es zum Beispiel bei Uber oder Airbnb der Fall ist.

Kulturelle Unterschiede können vor allem bei Verhandlungen über Skype sehr schwierig sein. Es ist zu empfehlen, dass sich Geschäftspartner, die mit digitalen Hilfsmitteln kommunizieren sich auch regelmässig von Angesicht zu Angesicht sehen (vgl. Ramseyer 2016).

Das Wegfallen der privaten Kommunikation von Angesicht zu Angesicht zwischen Mitarbeitenden, kann einen schlechten Einfluss auf deren Zufriedenheit haben. Dieser sollte auf jeden Fall durch private Kommunikation mit anderen Menschen ersetzt werden. Insbesondere dieses Problem beantworten Coworking Spaces und erleben damit momentan einen enormen Aufschwung. «Für Menschen, die ihr ganzes soziales Umfeld bei der Arbeit haben, dürfte die Umstellung auf eine ortsunabhängige Arbeitsweise nichts sein», erläutert mir Lorenz Ramseyer am Telefon.

Nicht nur negativ und nicht nur positiv ist die Art, wie in einer ortsunabhängigen Lebensweise zwischenmenschliche Beziehungen geführt werden. Dieser Punkt trifft nur zu, wenn man sich neben einer ortsunabhängigen Arbeitsweise auch für eine ortsunabhängige Lebensweise entscheidet. Mit der Häufigkeit eines Ortwechsels steigen bekanntlich

die Anzahl von zwischenmenschlichen Beziehungen, während die zeitliche Frequenz des Wiedersehens und die Sicherheit durch ein fixes Umfeld sinken. Umgekehrt ist die Chance grösser, irgendwann die «richtigen Leute» zu finden und der intellektuelle Horizont weitet sich mit mehr zwischenmenschlichen Beziehungen. Ortsunabhängigkeit und Ortswechsel sind aber nicht zwangsläufig aneinander gebunden. Es ist durchaus möglich, regional ortsunabhängig zu leben oder nur ortsunabhängig zu arbeiten und ortsabhängig zu wohnen. Eine solche Lebensweise hat nur einen kleinen Einfluss auf die Beziehung zu Freunden und Familie.

4.2 Ortsunabhängigkeit für eine grosse Gruppe der Generation Y

Die Vor- und Nachteile der Ortsunabhängigkeit können nun auf Basis der Bedürfnisse der Generation Y analysiert werden, um abzuschätzen, ob berufliche Ortsunabhängigkeit zukünftig ein erfolgreiches Lebenskonzept in dieser Generation sein könnte.

33% der Befragten in Deutschland erwarten, dass sie im Laufe des Lebens aufgrund von beruflicher Belastung und Überforderungen ernsthafte psychische Probleme bekommen werden (vgl. Huber und Rauch 2013: 17). Ich interpretiere diese Aussage so, dass ein Drittel der Generation Y mit der beruflichen Laufbahn überfordert und somit mit dem Status quo unzufrieden ist. 44% der Befragten gehen davon aus, beruflich irgendwann nochmals von Null zu beginnen (vgl. Huber und Rauch 2013: 26). Diese zwei Aussagen deuten darauf hin, dass ein grundlegender Wandel in der Arbeitswelt von der Generation Y durchaus gewünscht wird und aller Wahrscheinlichkeit nach auch so eintreten wird, sobald Lösungen gefunden werden, welche die Bedürfnisse dieser Generation besser befriedigen als der Status quo. Die Bereitschaft, gewohnte Modelle umzustossen und nochmals neu zu beginnen, scheint mit 44% Zustimmung bereits sehr hoch zu sein.

Eine dieser Lösungen könnte nach meiner These die Ortsunabhängigkeit in der Arbeit sein. Um diesen Aspekt meiner These genauer zu beleuchten, betrachten wir den Zusammenhang der Erkenntnisse aus Kapitel 3.1.1, 3.1.2 und 4.1:

Die Antriebe der Generation Y seien Eigenständigkeit, Selbstverwirklichung und Autonomie. 89% der Befragten seien Unabhängigkeit und Selbstbestimmung besonders wichtig (vgl. Huber und Rauch 2017: 17 f.). Digitale Nomaden mit einem ausgeprägten Sinn für Unabhängigkeit, Selbstbestimmung und Freiheit, meinen, diese Werte mit Ortsunabhängigkeit zu erreichen, und zelebrieren dies auf Blogs und sozialen Medien im Internet. Führt man diese beiden Aussagen zusammen, heisst das, dass 89% der Generation Y (zumindest in Deutschland) grundsätzlich an Ortsunabhängigkeit im Beruf interessiert sind, wenn sie damit ihre primären Lebensziele erreichen können. Alleine dieser Zusammenhang erklärt das steigende mediale Interesse an Digitalen Nomaden. Digitales Nomadentum scheint aber noch mehr Bedürfnisse dieser Generation zu

befriedigen. Die Verschmelzung von privatem Leben und Beruf bei einer Tätigkeit, die erfüllt und stolz macht scheint angesichts tausender Möglichkeiten, die sich weltweit über das Internet öffnen, auch gegeben zu sein, vorausgesetzt diese Tätigkeit ist ortsunabhängig ausführbar. Auch Lebensgenuss und Spass – von 87% der Befragten als besonders wichtig eingestuft – dürften theoretisch aufgrund freierer Einteilungsmöglichkeiten der Arbeitszeit besser mit der Arbeit vereinbar sein.

Digitales Nomadentum scheint auf die wichtigsten Werte und Lebensziele der Generation Y eine Antwort zu kennen: Ortsunabhängigkeit. Doch der grösste Konfliktpunkt zwischen diesem Lebensstil und den Lebenszielen der Generation Y ist die Sicherheit. Wie in Unterkapitel 4.1.2 beschrieben, nimmt man mit einer digital nomadischen Lebensweise je nach Ausprägung einen Verlust der Sicherheit im Leben in Kauf. Für eine Generation, die seit der Kindheit mit Unsicherheiten konfrontiert wurde und sich gegen solche abgesichert hat, wird es keine einfache Entscheidung sein, sich bewusst gegen Sicherheit zu entscheiden. Der Entscheid im Zwiespalt zwischen Sicherheit und Freiheit wird für die Meisten voraussichtlich der weisende Faktor für oder gegen die Ortsunabhängigkeit sein.

5 Konklusion

Die anfänglich gestellte These der vorliegenden Arbeit konnte bestätigt werden.

Der Lifestyle der Digitalen Nomaden ist die Entscheidung, beruflich und privat mit dem Konzept der Ortsunabhängigkeit einen Lebensweg mit mehr Selbstbestimmung und Freiheit zu gehen. Dieser Weg erfordert mehr Selbstverantwortung und fordert in vielen Fällen eine Einbusse der Sicherheit in Beruf und Leben. Selbstbestimmung und Freiheit sind ebenfalls bei den wichtigsten Lebenszielen der Generation Y zu finden. Dieser Zusammenhang begründet das grosse Interesse der Generation Y am Digitalen Nomadentum und den Boom, den die Bewegung momentan erlebt.

Das Mittel der Ortsunabhängigkeit im Beruf, mit dem Digitale Nomaden ihre Ziele erreichen, ist nach den Schlüssen dieser Arbeit auch für eine grössere Gruppe der Generation Y interessant. Aus diesem Grund bin ich der Überzeugung, dass sich Ortsunabhängigkeit im Beruf in den nächsten Jahren massiv ausbreiten wird. Obwohl mit einer ortsunabhängigen Arbeitsweise der Weg für ein nomadisches Leben freigeräumt wird, glaube ich nicht, dass ein Grossteil der ortsunabhängigen Arbeiter in Zukunft auch nomadisch leben wird. Weil auch das Bedürfnis nach Sicherheit und Stabilität bei dieser Generation sehr gross ist, vermute ich, dass ein Grossteil der ortsunabhängigen Arbeiter in Zukunft im privaten Leben eine feste Bleibe und ein festes Umfeld haben wird. Dass diese Arbeiter zwischenzeitlich aber auch durchaus von fernen Orten arbeiten werden, halte ich für sehr wahrscheinlich. Natalie Gratwohl von der NZZ schreibt dazu: «Die zusehends digitale und ortsunabhängige Arbeitswelt hat nicht zur Folge, dass die Arbeitnehmer deswegen zwangsläufig beruflich mobiler werden. Vielmehr entsteht durch die wachsende Entkoppelung des Arbeitsplatzes von der beruflichen Tätigkeit ein Spielraum, der sich in beide Richtungen ausschöpfen lässt» (vgl. Gratwohl 2019). Mit «beiden Richtungen» meint Frau Gratwohl die Möglichkeit von Homeoffice und Arbeit auf Reisen.

Ortsunabhängige Arbeit wird sich in naher Zukunft aus technologischen Gründen auf eine sehr selektierte Anzahl Berufe beschränken. Ortsunabhängige Geschäftsbeziehungen benötigen zudem einen hohen Grad an Vertrauen und Verlässlichkeit der einzelnen Geschäftspartner, was bei dieser Generation aufgrund von Unsicherheit und einem Überangebot an Optionen nicht unbedingt gegeben ist. Auch, wenn Digitales Nomadentum und ortsunabhängige Arbeit für Vertreter der Generation Y sehr interessant sind, und wahrscheinlich rapide zunehmen werden, ist ortsunabhängige Arbeit auch aus persönlichen Gründen nicht für jeden, der die Möglichkeit dazu hätte.

Obwohl Ortsunabhängigkeit in der Arbeit nur einen Teil unserer Arbeitswelt betrifft, sollten sich Arbeitgeber und Personalabteilungen, die Jobs in diesem Bereich vergeben, der Existenz von Ortsunabhängigkeit sehr bewusst sein. Aufgrund demografischer Gegebenheiten und steigenden Möglichkeiten für Arbeitnehmer wird es für Unternehmer immer schwieriger, Nachwuchstalente für sich zu gewinnen und zu halten. Gerade von jungen High-Potentials wird die Forderung nach einem ortsunabhängigen Arbeitsverhältnis steigen. Ihnen ist es nämlich besonders wichtig, ihre Lebensziele zu erfüllen. Wer sich vehement gegen diese Entwicklung wehrt und an der 40-stündigen Anwesenheitspflicht festhält, dem dürfte es in den nächsten zwanzig Jahren immer schwerer fallen, junge Talente zu finden und nachhaltig im Unternehmen zu halten.

Auch Ämter und Versicherungen sollten sich genauer mit ortsunabhängiger Arbeit und Digitalem Nomadentum auseinandersetzen. Gegenüber der Luzerner Zeitung sagt Digitaler Nomade Adrian Sameli: «Ämter und Versicherungen sind nicht auf Menschen wie uns vorbereitet» (vgl. Sameli 2018 zit. in Fischer De Santi 2018). Als Schweizer keinen Wohnsitz zu haben, ist rechtlich gar nicht möglich (vgl. Fischer De Santi 2018). Vor Allem die Steuerfrage, wo Digitale Nomaden Steuern bezahlen, wird mit ihrer wachsenden Anzahl brisanter. Auch in der ortsunabhängigen Arbeit, die ein Potential grossflächiger Veränderungen mit sich bringt, treten neue Fragen zu Versicherung und Besteuerung auf. Was zahlt zum Beispiel die Arbeitsversicherung, wenn sich Arbeitszeit und Freizeit vermischen? Wo zahlt ein Unternehmen Steuern und wo benutzt es Infrastruktur?

Eine Antwort auf die im Titel gestellte Frage, ob Digitales Nomadentum eine Modeerscheinung oder eine Revolution ist, würde ich folgendermassen formulieren: Zwischen Digitalem Nomadentum und ortsunabhängiger Arbeit sollte unterschieden werden. Digitales Nomadentum bedingt nach seiner Definition im Kapitel 1.2 ortsunabhängige Arbeit aber auch einen eher ortsunabhängigen Lebensstil. Ortsunabhängige Arbeit wird unsere Arbeitswelt meiner Einschätzung nach in den kommenden Jahren aus den geschilderten Gründen revolutionieren. Mit dieser Einschätzung bin ich nicht der einzige (vgl. Friend & Heinemeier Hannsson 2013; Huber & Rauch 2013; Burkhart 2014). Digitale Nomaden hingegen, welche die Distanz zum festen Arbeitsplatz zusätzlich nutzen, um ein multilokales Leben zu führen, stellen in dieser Bewegung nur die Spitze des Eisbergs dar. Sie machen die Veränderungen am deutlichsten sichtbar, darum liegt das mediale Interesse speziell auf ihnen. Da die Vorteile der Ortsunabhängigkeit im Beruf mit höchster Wahrscheinlichkeit auch in Zukunft dazu genutzt werden, Langzeitreisen zu finanzieren, werden wir Digitale Nomaden in Zukunft als Teil der Revolution der ortsunabhängigen Arbeit öfter antreffen.

Quellenverzeichnis

- Burkhart, S. (11.08.2014). *So ticken Digital Natives und die Generation Y // Dr. Steffi Burkhart*. GEDANKENtanken. Abgerufen am 24.01.2019 auf <https://www.youtube.com/watch?v=vO5zfDbJJtg>
- Fischer De Santi, K. (19.11.2018). Arbeiten wo es am Schönsten ist: Drei digitale Nomaden erzählen von ihrem Leben aus dem Koffer. *Luzerner Zeitung*. Abgerufen am 23.12.2018 auf <https://www.luzernerzeitung.ch/leben/arbeiten-wo-es-am-schoensten-ist-drei-digitale-nomaden-erzaehlen-von-ihrem-leben-aus-dem-koffer-ld.1071108>
- Ferriss, T. (2018). *Die 4-Stunden Woche*, 8. Aufl. Ullstein Buchverlage GmbH, Berlin. Originalausgabe: *The 4-Hour Workweek. Escape 9-5, Live Anywhere and join the New Rich*. Crown Publishers, New York. 2007.
- Friend, J. & Heinemeier Hannsson, D. (2013). *Remote. Office not required*. 1. Aufl. Vermilion, UK.
- Gratwohl, N. (29.01.2019). Deutschschweizer Berufstätige sind sesshaft, *Neue Zürcher Zeitung*. Abgerufen am 19.02.2019 auf <https://www.nzz.ch/wirtschaft/digitalisierung-deutschschweizer-bleiben-beruflich-sesshaft-ld.1455589>
- Grossrieder, B. (04.10.2016). Jede Generation sucht und (er)findet sich selbst, *Neue Zürcher Zeitung*. Abgerufen am 24.01.2019 auf <https://www.nzz.ch/gesellschaft/generationen/generationen-wie-wir-zusammen-leben-jede-generation-sucht-und-er-findet-sich-selbst-ld.119677>
- Huber, T. & Rauch, C. (2013). Generation Y Das Selbstverständnis der Manager von morgen. *Zukunftsinstitut*. Abgerufen am 20.02.2019 auf https://www.zukunftsinstitut.de/fileadmin/user_upload/Publikationen/Auftragsstudien/studie_generation_y_signium.pdf
- Knust, M. (2015). *Was sind eigentlich Digitale Nomaden?* Abgerufen am 11.02.2019 auf <http://www.fempreneur.de/sind-eigentlich-digitale-nomaden/>
- Levels, P. (2015). *The future of digital nomads. How remote work will transform the world in the next 20 years*. Abgerufen am 14.02.2019 auf <https://levels.io/future-of-digital-nomads/>
- Ramseyer, L. (2014). *Digitale Nomaden – Mehr Zeit, mehr Geld, mehr Leben?* FHS St.Gallen. MAS Social Informatics.

- Ramseyer, L. (2016). *Digitales Nomadentum ist mit einer Festanstellung vereinbar*. Abgerufen am 20.02.2019 auf <http://www.digitalenomaden.ch/blog/digitales-nomadentum-ist-mit-einer-festanstellung-vereinbar/>
- Ramseyer, L. (2019). Telefongespräch am 14.02.2019. nicht veröffentlicht.
- Steger, M. (2016). *Work-Life-Balance war gestern – Work-Life-Blending ist heute*. Abgerufen am 20.02.2019 auf <https://www.jobcloud.ch/c/de-ch/blog/2016/09/blog201608work-life-balance-war-gestern-work-life-blending-ist-heute/>
- Ultsch, A. (2001). *Eine Begründung der Pareto-80/20 Regel und Grenzwerte für die ABC-Analyse*. Universität Marburg. Abgerufen am 20.02.2019 auf <https://www.uni-marburg.de/fb12/arbeitsgruppen/datenbionik/pdf/pubs/2001/ultsch01begrueundung>
- Weibler, J. (2018). *Work-Life-Blending – Was heißt das und was bedeutet es?*. Leadership Insiders. Abgerufen am 28.01.2019 auf <https://www.leadership-insiders.de/work-life-blending-was-heisst-das-und-was-bedeutet-es/>
- Wikipedia-Autoren. (2018). *Digitaler Nomade*. Wikipedia, Die freie Enzyklopädie. Bearbeitungsstand: 20. Juni 2018, 15:42 UTC. Abgerufen am 16.02.2019 auf https://de.wikipedia.org/w/index.php?title=Digitaler_Nomade&oldid=178478237