

MEHRWERTE FÜR DIE PERSONALARBEIT

Die Arbeitsgruppe „**Menschen im Unternehmen**“ hat sich neu formiert und zum Ziel gesetzt, Mehrwerte für die Personalarbeit der Mitgliedsunternehmen zu schaffen.

Sie identifiziert aktuelle Themen und fördert den aktiven Austausch der Mitgliedsunternehmen untereinander.

Weitere Informationen zur Arbeitsgruppe, zu deren Mitgliedern und dem gesetzten Purpose finden Sie auf der Website des Arbeitskreis Wirtschaft.



AKTUELLE THEMEN AUFGREIFEN - FORMATE ENTWICKELN - ZIELGRUPPE(N) ANSPRECHEN - INFORMATIONEN VERMITTELN

Das Kernteam der AG „Menschen im Unternehmen“ hat zahlreiche relevante „HR“-Themen identifiziert. Gerade vor dem Hintergrund der aktuellen und

noch andauernden Situation unter Corona-Bedingungen ist vieles besonders herausfordernd - für PersonalerInnen, UnternehmerInnen, ArbeitnehmerInnen. Die AG

möchte auch in dieser Zeit mit neuen Formaten einen Mehrwert für die Personalarbeit bieten.

Ein Format ist diese mehrteilige Reihe im AKW Journal.



Hybrides Arbeiten - SIE KÖNNEN AUCH NICHTS TUN...

Jetzt, da das Arbeiten auf Distanz erlebt wurde, aktuell erlebt wird und zukünftig auch bleiben wird, ist das Thema endgültig in den Unternehmen angekommen - unabhängig von Größe und Branche.

Als UnternehmerIn haben Sie jetzt die Option nichts zu tun. Das führt womöglich dazu, dass ...

- ... sich die mit heißer Nadel gestrickten Interims-Lösungen für das Arbeiten auf Distanz verfestigen. Hand auf's Herz: Diese Schnellschüsse sind auf lange Sicht oft unproduktiv, da sie nur für einen Übergangszeitraum gedacht waren!
- ... sich das Thema in Ihrem Unternehmen verselbständigt. Wenn Sie nichts tun, würde dies für Ihre Führungskräfte bedeuten, dass jede/r sich einzeln und für sich selbst in ein komplexes und ständig veränderndes Thema einarbeiten und anschließend mit jedem Mitarbeitenden das Thema „Hybrides Arbeiten“ besprechen und regeln muss. All dies bindet Ressourcen, die an anderer Stelle produktiver eingesetzt werden könnten. In Folge entsteht ein Wildwuchs an Regelungen und Vorgehensweisen, der unweigerlich zu Unruhe, z.B. aufgrund gefühlter Ungerechtigkeit, in der Belegschaft führt. Ganz zu schweigen von dem Aufwand bei der Umsetzung und den Risiken von nicht geprüften Einzelregelungen.
- ... Sie vielleicht eine gute Chance im Hinblick auf Digitalisierung und Arbeitgeberaktivität verpassen.

Wenn Sie etwas tun möchten, können Sie die Rahmenbedingungen für hybrides Arbeiten in Ihrem Unternehmen festlegen und so in einer immer noch unruhigen Zeit Orientierung für Ihre Führungskräfte und Mitarbeitenden zu schaffen .

Wie bei allen neuen Entwicklungen, gibt es auch bei diesem Thema nicht eine einzig richtige Lösung. Es geht vielmehr darum, Rahmenbedingungen für hybrides Arbeiten zu entwickeln, die im Moment zu Ihnen, Ihrem Unternehmen und den Menschen darin passen.

Die Leitfragen auf den folgenden beiden Seiten sollen Ihnen eine erste Orientierung über die zu klärenden Themenbereiche und Inhalte geben, um hybrides Arbeiten in Ihrem Unternehmen zu gestalten.

INFOBOX

STUDIEN:

- Arbeiten in der Corona-Pandemie:
> www.iao.fraunhofer.de

MATERIAL:

- Mobiles und hybrides Arbeiten:
> www.bitkom.org



ARBEITSMODELLE:

- Eine der ersten Fragen ist die Frage nach dem Modell. Welches Modell passt zu Ihrem Unternehmen, zu Ihren Strukturen, Mitarbeitenden, Kunden und Partner?
 - Telearbeit
 - Mobiles Arbeiten
 - Homeoffice
- Was möchten Sie „zentral“ regeln und was können die jeweiligen Führungskräfte, die Teams und auch jeder einzelne Mitarbeitende individuell gestalten? Welche Unterstützung brauchen Ihre Führungskräfte und Mitarbeitende dazu von Ihnen?
- Soll es besondere Bedingungen geben? Wenn ja, welche? Z.B. gibt es eine maximal Anzahl von Homeoffice-Tagen pro Monat oder feste Bürotage etc.
- Wie soll das hybride Arbeiten arbeitsvertraglich geregelt werden: Einzelvertraglich oder in einer Betriebsvereinbarung? Welche gesetzlichen Regelungen sind davon darüber hinaus berührt, z. B. Sozialversicherungsrecht bei längerem Arbeiten des Mitarbeiters in einem anderen Land.
- Wie wird Leistung gemessen? Wie ist das Verhältnis zwischen Vertrauen und Kontrolle? Wie könnte Kontrolle aussehen?

TECHNIK & ARBEITSPLATZGESTALTUNG:

Für das Arbeiten außerhalb der Büroräume:

- Sind die Daten, Prozesse etc. digitalisiert, um angemessen aus der Distanz (zusammen-)arbeiten zu können?
- Wie wird der Datenschutz und die Arbeitssicherheit gesichert?
- Welche Technik ist vorhanden, wie kompatibel ist diese und was würde noch gebraucht werden?
- Welches Budget müsste dafür bereitgestellt werden? Gibt es Förderprogramme, die diese Investitionen bezuschussen?
- Gibt es finanzielle Kompensationen, wenn Mitarbeitende ihre privaten Räume zum Arbeiten nutzen? Wenn ja wofür genau, in welche Höhe? Wie ist der Prozess? Was sind die Bedingungen?
- Dürfen Mitarbeitende mit ihren eigenen Geräten arbeiten? Wenn ja, unter welchen Bedingungen?

Zusammenarbeit der Menschen im Büro:

- Wie werden die Arbeitsplätze organisiert: Bleiben feste Plätze oder gibt es zukünftig flexible Plätze, um evtl. Räume zu einzusparen oder anders zu nutzen?
- Bei einer flexiblen Arbeitsplatzgestaltung: Wie werden die Plätze organisiert? Wie werden die persönlichen Materialien „organisiert“?



IDEEN FÜR DIE PROZESSGESTALTUNG:

- Frühzeitige Kommunikation über die Beschäftigung mit dem Thema „Hybrides Arbeiten“, damit deutlich wird,
- Lessons Learned - Bewusstes Reflektieren, was sich für Sie, Ihre Führungskräfte und Mitarbeitenden im (Distanz-)Arbeiten ergibt
- Beginnen Sie die Veränderungen mit Pilotprojekten bzw. Testphasen in kleinen, abgegrenzten Bereichen - dadurch können Sie den Alltag sammeln, gemeinsam im Prozess lernen und Anpassungen einfach und schnell vornehmen.
- Eine innere Haltung, dass Ihre Entscheidungen nicht in Stein gemeißelt sind und überdacht und angepasst werden können
- Wie in allen Veränderungsprozessen ist es erfolgskritisch, die Menschen im Blick zu halten: Wen wollen sie in der Umsetzungskraft, welche Mitarbeitendengruppen brauchen welche Unterstützung zu welchen Themen?
- Unterstützung bietet u.a. das Förderprogramm „UnternehmenswertMensch“, z.B. mit den Programmen „Gestaltung des hybriden Arbeitens“
> www.unternehmens-wert-mensch.de

KOMMUNIKATION:

Interne Kommunikation:

- Wie erhalten Ihre Mitarbeitenden wichtige und notwendige Informationen zeitnah egal ob sie im Büro oder außerhalb arbeiten?
- Wann und wie wird welches Kommunikationstool (z.B. Slack, MS Teams, ...) genutzt? Was sind die Regeln? Welche Standards sind zu beachten? Welche Unterstützung wird für die professionelle Anwendung von den Führungskräften und Mitarbeitenden benötigt?
- Wie gestalten Sie Betriebsversammlungen oder ähnliches Veranstaltungen? Als reine Präsenzveranstaltung mit Anwesenheitspflicht, als hybride Veranstaltung oder als reine Online-Veranstaltung?
- Wie gestalten Sie die abteilungsübergreifende Kommunikation?
- Wie stellen Sie sicher, dass die Mitarbeitenden sich dem Unternehmen weiter verbunden fühlen, auch wenn Sie aus der Distanz arbeiten? Wie könnten Firmenfeiern, Teamevents gestaltet werden?

Externe Kommunikation:

- Wie sichern Sie einen konstanten und effizienten Kommunikationsfluss an externe Stellen (Kunden, Lieferanten, Bewerber, Geschäftspartner etc.), wenn ein Teil Ihrer Mitarbeiter an anderen Orten arbeitet?
- Mit welchen Kommunikationstools kann, soll, muss nach außen kommuniziert werden?
- Wie kompatibel sind die intern genutzten Tools mit denen der externen Stellen?
- Wie sichern Sie den persönlichen Kontakt und die Nähe zu Kunden und Bewerbern?

... dass das Thema bearbeitet wird.

... (z-)Arbeitsalltag während Corona bewährt hat?

... durch können Sie und die Beteiligten Erfahrungen im

... rden können, schafft Entlastung.

... den Veränderungsprozess einbinden? Welche Füh-

... rkt durch die Krise“ und „Women in Tech“.

In der nächsten Ausgabe:

Führen von hybriden Teams