

Auf dem Vormarsch: Arbeit 4.0

Flexiblere Arbeitszeiten, Job Rotation, Coworking-Spaces oder Home-Office – wie flexibel ist Ihr Job?

Gibt es den typischen Arbeitsplatz noch? Dank Tablets, Smartphones und cloudbasierten Lösungen ist es in Zeiten der Digitalisierung immer einfacher von verschiedenen Orten aus zu arbeiten. Ob Hotel, Zug oder heimischer Schreibtisch – der Arbeitsplatz 4.0 ermöglicht Arbeitgebern und -nehmern mehr Flexibilität im beruflichen Alltag. Auch Modelle der Gleit- oder Vertrauensarbeitszeit tragen hierzu bei. Dies sind nur einige Beispiele, die verdeutlichen, wie wichtig die Vereinbarkeit von Beruf und Privatem, der sogenannten Work-Life-Balance, in Zeiten des digitalen Wandels sind. Doch welche Vor- und Nachteile bringen digitale Lösungen mit sich und in wie weit können Unternehmen schon jetzt darauf reagieren?

Diese Fragen werden sowohl in der *Wertewelten Arbeiten 4.0* Studie des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales als auch in der Studie *Mobile Work 2017*, einer gemeinsamen Initiative des Messeveranstalters Spring Messe, der Hochschule für Technik und Wirtschaft Berlin sowie des Büros für Arbeits- und Organisationsphilosophie, näher beleuchtet.

So definiert das Bundesministerium für Arbeit und Soziales verschiedene Arbeitstypen, auf die Unternehmen im Kampf um geeignete Fach- und Führungskräfte eingehen müssen. Neben dem Wunsch in einer starken Solidaritätsgemeinschaft zu leben, engagiert Höchstleistung zu erzielen oder sich in der Arbeit zu verwirklichen, ist es dem Großteil der Befragten wichtig, sorgenfrei von der Arbeit leben zu können. Arbeit gehört für diesen Teil der Bevölkerung dazu, jedoch erleben sie diese als zu raum-



greifend, sodass am Ende des Tages wenig Platz für private Angelegenheiten bleibt. Gerade bei diesem Arbeitstyp können sich Unternehmen als attraktiver Arbeitgeber mit verschiedenen flexiblen Lösungen für den beruflichen Alltag positionieren. Wichtig ist jedoch, die Rahmenbedingungen für das digitale Arbeiten im Vorfeld festzulegen, um den möglichen Herausforderungen gewachsen zu sein. Dies betonen auch die Verfasser der Studie *Mobile Work 2017*.

Erfahren Sie auf der nächsten Seite, wie unsere BeraterInnen über das Thema Flexibilität am Arbeitsplatz denken...

Folgende Fragen können Ihnen bei der Entscheidung über flexiblere Lösungen in Ihrem Unternehmen hilfreich sein:

- » Ist der Arbeitsplatz 4.0 generell möglich? Gibt es Kernzeiten, an denen Ihre Mitarbeiter erreichbar sein sollen?
- » Welcher Ihrer Mitarbeiter sollte und möchte digital arbeiten?
- » Welche Möglichkeiten des digitalen Arbeitens können Sie Ihren Mitarbeitern anbieten?
- » Wer ist der Entscheider in Ihrem Unternehmen für digitales Arbeiten?
- » Wer sorgt für die geeignete Technik und Schulungen?
- » Wie wird die tägliche Arbeitszeit genau definiert?
- » Soll die Arbeitszeit erfasst werden?
- » Wie fördert man trotz Abwesenheit die Kommunikation und Zusammenarbeit der Mitarbeitenden?
- » Wie stellt man datenschutzrelevante Rahmenbedingungen sicher?

Flexibilität wird für Arbeitgeber und -nehmer immer wichtiger

Über Mobilgeräte können Nachrichten jederzeit bearbeitet, Termine abgestimmt, Web-Videokonferenzen abgehalten und Dokumente geprüft und bearbeitet werden. Immer mehr Angestellte arbeiten einen oder mehrere Tage in der Woche in ihrem Home-Office. Nahezu alle Unternehmen statten ihre MitarbeiterInnen heute mit mobilen Geräten wie Laptops, Smartphones oder Tablet-Computern aus. Dieser Trend hat auch seine Kehrseiten. Wer von zu Hause oder unterwegs aus arbeitet, kommt im Schnitt auf mehr Arbeitszeit als die KollegInnen im Büro. Das liegt vor allem daran, dass Menschen im Home-Office auch außerhalb der gewöhnlichen Arbeitszeiten erreichbar sind. Mit mobilen Geräten und Social-Collaboration-Plattformen können MitarbeiterInnen weitestgehend in die Arbeitsprozesse eingebunden werden. Die Präsenz im Firmenbüro ist somit nicht immer erforderlich. Sie könnten ihre Tätigkeiten zu einem größeren Teil auch von zu Hause aus erledigen. Viele fordern das auch, um die privaten, familiären Angelegenheiten besser mit dem Beruf vereinbaren zu können. Die

Arbeit in den eigenen vier Wänden kann die viel zitierte Work-Life-Balance fördern. Studien zeigen, dass mit flexiblen Arbeitszeiten und Home-Office die Zufriedenheit bei den Beschäftigten steigt. Noch sind längst nicht alle Firmen aus technisch-organisatorischen Voraussetzungen oder kulturell dafür bereit. Doch immer weniger Firmen können sich dem entziehen, auch weil gerade hoch qualifizierte Arbeitskräfte darauf drängen. Flexibilität wird für Arbeitgeber und Arbeitnehmer meiner Ansicht nach immer wichtiger. Ich lege an, klare Absprachen mit der Familie genauso wie mit dem Vorgesetzten zu treffen und die Mobilgeräte auch mal auszuschalten.



Klaus Strecker
Personalberater, Partner

Was ist das Ziel von Flexibilität?

Befragt man den DUDEN nach Flexibilität, so wird auf die Fähigkeit zu einem flexiblen, anpassungsfähigen Verhalten verwiesen. Nun, das verbinden wir wohl alle mit diesem Begriff. Was bedeutet dies für den Alltag in unserem Job? Müssen wir möglichst „biegsam“ und zu 100% anpassungsfähig sein, um im heutigen Arbeitsalltag zu bestehen. Ansprechbar rund um die Uhr?

Wir verlieren einen wichtigen Punkt aus den Augen, wenn wir mit Flexibilität in erster Linie Verfügbarkeit - also Zeit - verbinden. Was ist das Ziel unserer Forderung nach Flexibilität?

Bis heute wird der Wunsch nach mehr Flexibilität am Arbeitsplatz aus Sicht der Arbeitnehmer häufig gleich gesetzt mit flexibler, frei gestaltbarer Arbeitszeit und freier Wahl des Arbeitsortes. Der Arbeitgeber verbindet hiermit beste Erreichbarkeit und Verfügbarkeit. Diskutieren wir nicht über das Falsche, wenn wir auf den Input statt auf das Ergebnis schauen?

Für alle Beteiligten sollte an erster Stelle stehen, dass ein Job erfüllt, ein Ziel erreicht

und ein Ergebnis erzielt wird. Sollte es nicht nachrangig sein, wo, zu welcher Tageszeit und in wie vielen Stunden dies erreicht wurde?

Ich meine ja – das Ergebnis sollte die Messlatte sein. Vertrauen wir darauf, dass wir in der Lage sind, darüber zu entscheiden, welchen Input wir für die Erreichung eines Ziels bringen müssen und wann wir am leistungsfähigsten sind. Sprechen wir über Möglichkeiten und Selbstverantwortung – machen wir Ergebnisse möglich!



Andrea Förster
Personalberaterin, Partnerin