

Mitarbeitende binden

Selbstbestimmtes Arbeiten erhöht die Motivation und ist familienfreundlich. Gerade in der Digitalwirtschaft gibt es vielfältige Möglichkeiten, den Mitarbeitenden mehr Flexibilität bei der eigenen Arbeitsplatzgestaltung einzuräumen. Gepaart mit einer wertschätzenden Kommunikation wird daraus eine Superkraft, die du für dich und dein Unternehmen nutzen kannst. Wir zeigen dir, was du dafür alles tun kannst.

01

Eine Bestandsaufnahme machen. Wenn du etwas verändern willst, dann hilft es, vorab den Status quo zu ermitteln. Trage die Eckdaten deines Unternehmens zusammen und finde Antworten auf Fragen wie: Wie ist die Geschlechterverteilung bei uns und wie ist sie in leitenden Positionen? Wie viele arbeiten in Teilzeit und wie ist hier die Geschlechterverteilung? Wer gehört eigentlich alles zum Unternehmen, arbeiten wir beispielsweise mit Freelancer:innen zusammen? Auf diese Weise nimmst du automatisch eine Vogelperspektive ein und lernst dein Unternehmen und diejenigen kennen, die du erreichen möchtest. Ein wichtiger Punkt, wenn es um Unternehmenskommunikation geht.

02

Die Pandemie hat flexibleren Arbeitsmodellen einen gehörigen Schub verpasst. Insbesondere beim Thema Home-Office haben viele Unternehmen im vergangenen Jahr einen großen Schritt gemacht. Richtig so! Denn den Arbeitsort flexibel zu gestalten, ist ein entscheidender Baustein, wenn es um selbstbestimmtes Arbeiten geht. Konfe-

renztools ermöglichen es Teams heute, von den unterschiedlichsten Orten aus online zusammenzukommen. Wie ist der Bedarf in deinem Unternehmen? Eine Umfrage unter den Mitarbeitenden ist nicht nur ein wertschätzendes Signal, sondern liefert wichtige Hinweise für die künftige Arbeitsortgestaltung.

03

Eine flexible Arbeitszeitgestaltung berücksichtigt vielfältige Lebensphasen. Ein variabler Arbeitsort geht nahezu automatisch mit einer flexiblen Arbeitszeit einher. Dabei sind den Möglichkeiten eigentlich keine Grenzen gesetzt, wichtig sind vor allem Mut, Wille und Bereitschaft für neue Blickwinkel. Wer sagt, dass die Arbeitswoche einer Vollzeitstelle immer 40 Stunden haben muss? Probiert doch mal ein Monatsstundenkontingent aus, schließlich haben nicht alle jede Woche zwingend eine 40-stündige Auslastung. Wenn Mitarbeitende die Freiheit haben, ihre Arbeit flexibel nach der eigenen Lebensphase auszurichten, steigert das die Motivation.

04

Das Vertrauen der Führungsspitze ist elementar.

Die Bereitschaft für eine flexible Gestaltung des Arbeitsverhältnisses und Vertrauen in die Mitarbeiter:innen seitens der Geschäftsleitung sind Grundvoraussetzungen, um Veränderungen erfolgreich umzusetzen. Solange sich die Spitze der Organisation gegen selbstbestimmtes Arbeiten sperrt, haben auch Führungskräfte keine Chance, mehr Flexibilität in ihre Teams zu bringen.

05

Kommunikation, Kommunikation, Kommunikation.

Ist schon klar, das ist nicht neu. Doch wenn du Veränderungen im Team erfolgreich umsetzen willst, dann ist eine transparente Kommunikation unverzichtbar. Je selbstbestimmter einzelne Mitarbeiter:innen arbeiten, desto wichtiger wird es, dass ihr im Team eine gute Kommunikation etabliert, damit alle stets mitgenommen werden. Konkrete Tipps für die Umsetzung findest du in unseren Quick Wins.

06

Implementiere eine feste Anlaufstelle. Ein fest etabliertes Diversity Management schafft die Voraussetzung für einen vorurteilsfreien und wertschätzenden Umgang miteinander. Wer es ernst meint, sollte dafür Personal einplanen, denn dieses Thema erledigt sich nicht "mal eben" nebenbei. Die gute Nachricht: Wenn du diese Punkte angehst, sind die ersten Schritte bereits gemacht, denn flexible Arbeitsmodelle fördern Vielfalt. Und es wird noch besser: Selbstbestimmtes Arbeiten bindet nicht nur – Unternehmen, die auf Vielfalt setzen, sind auch attraktiver für Bewerberinnen und Bewerber.

07

Unterstütze neue Rollenmodelle. Nach wie vor erledigen Frauen den Großteil der Care-Arbeit. Oft sind sie es auch, die den Großteil der Elternzeit übernehmen. Diese Lebensphase so unterstützend wie möglich zu gestalten, ist das eine. Wichtig ist aber auch, Vätern zu zeigen, dass sie ebenso die Chance auf Elternzeit oder Teilzeit haben, wie ihre Kolleginnen.

08

Fördere firmeninterne Netzwerke. Netzwerke, die sich für die Belange unterschiedlicher Gruppen wie Eltern, Frauen, Menschen mit Beeinträchtigungen etc. einsetzen, können ein wichtiges Mittel für mehr Mitarbeitenden-Zufriedenheit sein. Frauen können durch gezieltes Networking beispielsweise stärker dabei unterstützt werden, in traditionellen Männerdomänen ihren Weg zu gehen. Hier sollte auch der netzwerkübergreifende Austausch nicht zu kurz kommen, denn dieser fördert das Verständnis füreinander. So kommen auch Gruppen, die sonst vielleicht wenig miteinander zu tun hätten, miteinander ins Gespräch.

09

Nutze den Erfahrungsschatz aller Mitarbeitenden. Ältere Mitarbeiter:innen verfügen über wichtige Erfahrungen und Kompetenzen, die erst im Laufe eines langen Berufslebens erworben werden und die Fähigkeiten der jungen gut ergänzen. Teilen sich zwei Beschäftigte beispielsweise eine Vollzeitstelle im Tandem, können ältere Beschäftigte ihre Berufserfahrung an jüngere weitergeben, sodass dem Unternehmen kein wertvolles Wissen verloren geht. Umgekehrt unterstützen Digital Natives, die mit Computern, Social Media und anderen digitalen Technologien aufgewachsen sind, ältere Beschäftigte bei der Arbeit.

10

Nimm Vorbehalte ernst. Veränderungen laufen selten glatt. Nimm die Bedenken von Kolleginnen und Kollegen ernst. Wer ist aus welchen Gründen skeptisch bei einem bestimmten Thema? Ist es ein berechtigtes Sachargument oder spricht der Bauch? Frage dich, wie du damit konstruktiv umgehen kannst. Auch hier gilt: Das Topmanagement kann durch aktives Vorleben in Vorbildfunktion dabei helfen, Widerstände abzubauen.