

9 Tipps für die Einführung von ortsflexiblen Arbeitsmodellen

Ortsflexible Arbeitsmodelle wie Workation können für Arbeitgeber ein Wettbewerbsvorteil im „War for Talents“ sein. Aber nur, wenn das Thema ganzheitlich betrachtet und der eigentliche Bedarf ermittelt wird. Eine menschenzentrierte Arbeitswelt kann nur geschaffen werden, wenn auch die „soft facts“ berücksichtigt werden.

VON CORINNA DÖPKENS

Aktuelle Herausforderungen in den Unternehmen

Die Verknüpfung von Arbeiten und Reisen ist ein wichtiger Baustein im Employer Branding.

Employer Branding ist eine unternehmensstrategische Maßnahme, bei der Konzepte aus dem Marketing – insbesondere der Markenbildung – angewandt werden, um ein Unternehmen insgesamt als attraktiven Arbeitgeber darzustellen und von anderen Wettbewerbern im Arbeitsmarkt positiv abzuheben.

(Quelle: Wikipedia)

Gleichzeitig ist die Umsetzung dieser neuen Konzepte eine komplexe Aufgabe. Viele Unternehmen sind unsicher, ob und wie sie die modernen Arbeitsmodelle verankern können.

Es fehlt zudem an einer ganzheitlichen Betrachtung der Anforderungen - sowohl auf Arbeitgeber- als auch auf Beschäftigtenseite. Der Fokus liegt derzeit auf der Prüfung rechtlicher oder steuerlicher Aspekte, die Auswirkungen auf individueller und zwischenmenschlicher Ebene werden meist vernachlässigt. Dieses betrifft nicht zuletzt die tatsächlichen Einstellungen und Erwartungen an eine flexible Arbeitsgestaltung. Das Thema ist in aller Munde, sehr präsent in den Medien und wird in einigen Vorstellungsgesprächen nachgefragt. Aber wie sieht es konkret im eigenen Unternehmen aus? Oftmals können die Firmen gar nicht genau beziffern, wie hoch die Nachfrage in den unterschiedlichen Beschäftigtengruppen nach einer Workation ist und welche Motivation bei den Mitarbeitenden dahintersteckt.



TIPP

Sofern bei dir im Unternehmen ortsflexible Arbeitsmodelle bereits ermöglicht werden, sollten die gemachten Erfahrungen geteilt und nachgehalten werden. Nur so kannst du prüfen, an welchen Stellschrauben justiert werden muss, welche Informationen vorab nicht ausreichend waren und an welcher Stelle der Mitarbeitende sich mehr Unterstützung wünscht.

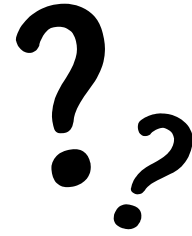
Die „Hidden Factors“ bei Workation & Co.

Neben der zwischenmenschlichen Ebene gibt es weitere „versteckte“ Punkte, die betrachtet werden müssen. Das sind Sicherheits- und Gesundheitsthemen sowie Aspekte wie Arbeitsfähigkeit und -umgebung. Aber auch die Klärung der Zuständigkeiten und eine klare Kommunikation. Hier kommt es derzeit in den Unternehmen und Abteilungen zu Missverständnissen, was zu

Demotivation und Frustration auf Seiten der Mitarbeitenden führen kann. Fehlende Absprachen und Regeln führen zu einem Mehraufwand und erfordern Klärungsbedarf. Eindeutige Verantwortlichkeiten können sicherstellen, dass die Workation sowohl für das Team als auch für das Unternehmen erfolgreich und eine Balance zwischen Produktivität und Erholung ist.



Wie soll ich das meinen Mitarbeitern nur ermöglichen?



Sicherheit

Gesundheit

Arbeitsfähigkeit

Arbeitsumgebung

Zuständigkeit

Kommunikation





Dein Arbeitsauftrag:

Überprüfe, wie das Thema „Workation“ in deinem Unternehmen organisiert und kommuniziert wird, um sicherzustellen, dass alle Beteiligten informiert sind und ein reibungsloser Ablauf gewährleistet ist. Nutze hierfür die folgenden Fragen und Schritte, um die notwendigen Maßnahmen zu identifizieren:



1. Kontrolliere die einzelnen Punkte und notiere den Status Quo in Deinem Unternehmen.

Wurde vor der Implementierung eine Mitarbeiterbefragung durchgeführt, um den eigentlichen Bedarf und die Motivation zu ermitteln?

Bedarf & Motivation:

.....

.....

.....

Sind alle Abläufe zum Thema Workation an die Mitarbeitenden und Abteilungen kommuniziert und begründet? Welche Dokumente stehen zur Verfügung und sind diese verständlich formuliert?

Workation-Dokumente:

.....

.....

.....

Gibt es einen schlanken Antragsprozess mit einem entsprechenden (digitalen) Formular? Wird eine Ablehnung ausreichend begründet?

Gründe für Ablehnung:

.....

.....

.....

Sind die folgenden Themen inhaltlich mit dem Mitarbeitenden geklärt und ist bekannt, welche Kriterien eigenverantwortlich im Vorfeld zu klären sind und was beim Arbeitgeber liegt?

- 1 Welche Versicherungen deckt das Unternehmen ab und welche muss der Arbeitnehmer abschließen?
- 2 Welche Regeln zur Sicherstellung der Datensicherheit sowie Geheimhaltung von Geschäftsinformationen und Kundendaten gibt es und sind diese bekannt?
- 3 Ist am Workation-Ort die benötigte technische Ausstattung möglich (einen oder mehrere Monitore, externe Tastatur) und wie ist die Regelung und Verantwortlichkeit, wenn z.B. ein Laptop defekt ist?
- 4 Ist die Internetverbindung vor Ort überall in der Unterkunft stabil und ausreichend, um remote zu arbeiten? Gibt es hier ggf. Einschränkungen? Ist der VPN-Zugang aus dem Ausland möglich?
- 5 Bietet die Unterkunft einen geeigneten Arbeitsplatz, der bequem und ggf. ergonomisch eingerichtet ist? (Ein Schreibtisch, ein bestenfalls ergonomischer Stuhl und ausreichend Steckdosen sind wichtig.)
- 6 Sind Klima und Kultur bekannt und wird die Produktivität nicht negativ beeinflusst?
- 7 Ist die Übernahme der Kosten für Reise und Unterkunft grundsätzlich geklärt?
- 8 Ist vereinbart, ob und welche zusätzlichen Kosten (z.B. für Verpflegung oder Co-Working-Spaces) übernommen werden?
- 9 Ist die Übernahme der Kosten (Stornierungskosten) geklärt, wenn die Workation frühzeitig aufgrund eines wichtigen Termins im Büro beendet werden muss?



2. Bilde eine interne Projektgruppe mit den beteiligten Abteilungen, um diese Themen ausreichend zu diskutieren.

Super Idee!

