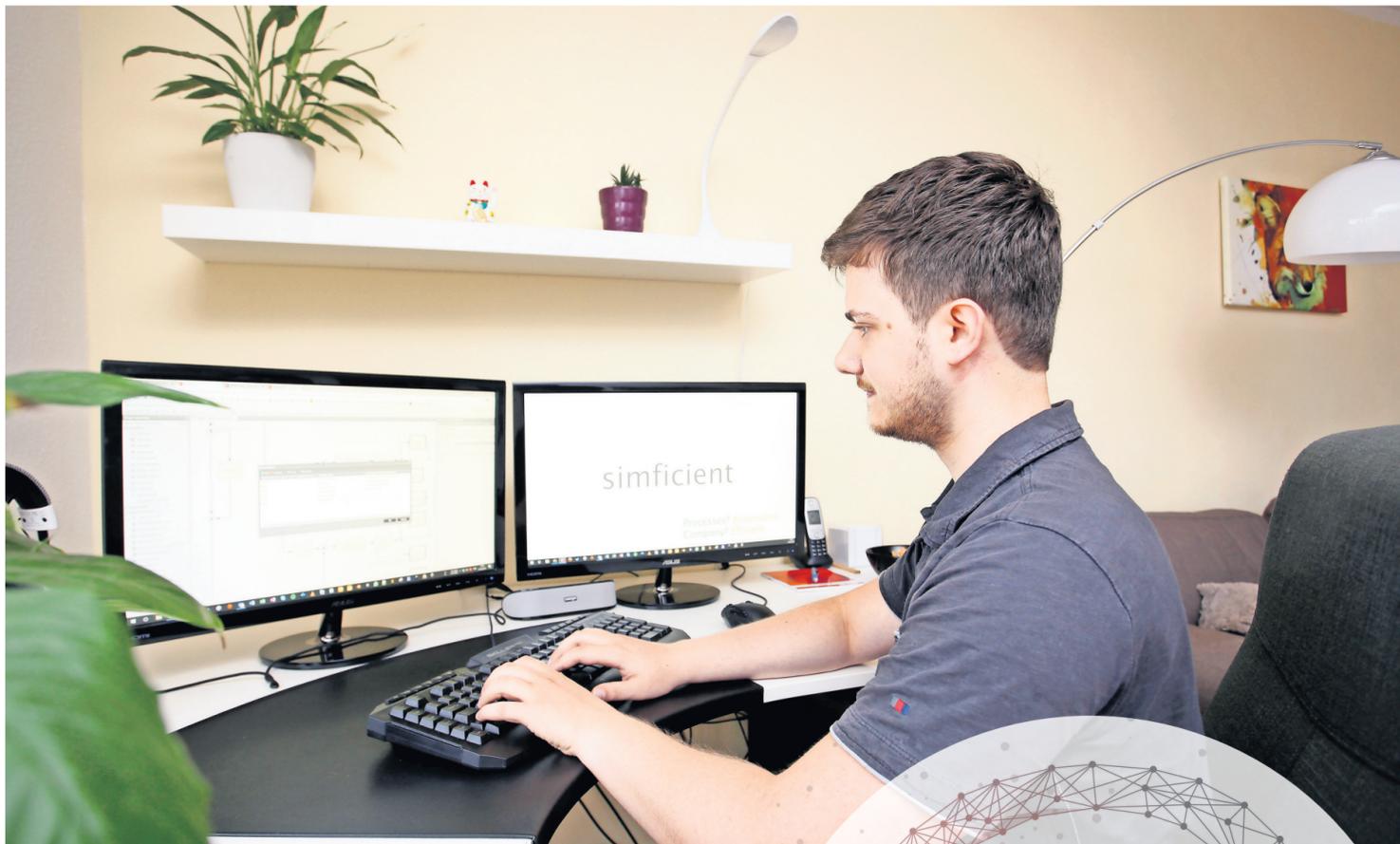


Nine to five im Betrieb – ein Auslaufmodell

Ob Großkonzern oder kleiner Betrieb: Wer flexible Mitarbeiter will, muss ebensolche **Arbeitsbedingungen** anbieten. Zwei hannoversche Firmen zeigen, wie es gehen kann.



Arbeiten aus dem Homeoffice ist für Konstantin Schwab Alltag geworden. Er und seine Kollegen tauschen sich per Skype aus und sehen sich einmal pro Woche persönlich am Standort Marienwerder. Behrens (2)



VON KATRIN SCHREITER

► Die Arbeitswelt entwickelt sich rasant. Vor allem die Art und Weise, wie wir arbeiten: vernetzte Computertätigkeit, virtuelle Projektgruppen, Homeoffice, Funktionsarbeitsplätze. Das alles prägt den modernen Arbeitsplatz. Continental beschäftigt sich seit mehr als zwei Jahren weltweit mit dem Thema flexible Arbeitsbedingungen. „Hier geht es nicht zuletzt um unsere Attraktivität als Arbeitgeber – für unsere Mitarbeiter, aber auch für potenzielle Talente“, sagt Dirk Siebels, Leiter Arbeitsbeziehungen und Projektverantwortlicher. „Studien bestätigen immer wieder, dass es in Zukunft schwieriger werden wird, geeignete Arbeitskräfte zu finden.“ Gute Bedingungen zu schaffen sei eine Möglichkeit, sich zu positionieren.

Zum einen setzt Continental auf mobiles Arbeiten: „Jeder unserer Mitarbeiter, für den das machbar ist, kann nach Absprache beispielsweise zu Hause arbeiten“, sagt Siebels. „Dieses Angebot wird zunehmend angenommen.“ Zum anderen bietet das Unternehmen Zeitmodelle wie Teilzeit oder Sabbaticals, eine vorfinanzierte Auszeit – die Dauer wird individuell festgelegt. Derzeit beziehen sich diese Angebote noch vorrangig auf Büroarbeitsplätze. Aber auch Fabrikmitarbeiter sollen in den Genuss von flexibleren Arbeitsmodellen kommen und beispielsweise eine längere Auszeit nehmen können. „Wir testen zurzeit weltweit an 25 Pilotstandorten flexible Modelle, um die Arbeitszeit auch in der Produktion flexibler zu gestalten. Zum Beispiel mit Mini-Sabbaticals, für mehr Freizeit, zum Beispiel mit verlängerten Urlauben und Wochenenden.“

Auch die Gestaltung der einzelnen Bereiche werde überdacht – vor allem, wenn bauliche Veränderungen anstehen. Das betreffe ganz aktuell die Unternehmenszentrale in Hannover, die bis 2020 fertiggestellt sein soll, sagt Siebels. „Hier wird ein Open-Space-Konzept umgesetzt: mit

Räumen zum Austausch, zum Rückzug, zur Konzentration und Ruhe.“

Das sei ein Beispiel dafür, wie flexible Arbeitsbedingungen umgesetzt werden. „Doch da die Rahmenbedingungen an den weltweit mehr als 550 Standorten generell unterschiedlich sind, gibt es bei Continental keine pauschale Lösung.“

➔ Es geht um Konversation

Im Kleinen lässt sich vieles einfacher händeln. Bei der Simficient GmbH in Hannover gibt es pro Woche nur einen Tag, an dem sich alle sechs Kollegen im Büro treffen. „Vor allem, um gemeinsam zu essen“, sagt Julia Thalhammer, Chefin des IT-Unternehmens, das sich auf Prozessautomatisierungen spezialisiert hat.

„In erster Linie geht es um Konversation.“ Gemeinsam arbeiten könnte die Belegschaft im Simficient-Büro nicht: „Wir haben dort nur drei Arbeitsplätze – und brauchen auch nicht mehr. Denn die meisten von uns arbeiten im Homeoffice“, sagt die junge Unternehmerin. Dienstliches werde in der Regel per Skype geklärt. „Deshalb gibt es auch keine festen Arbeitsplätze, außer für die Auszubildende, die fast täglich im Büro ist“, so Thalhammer. Diese Flexibilität sei besonders in der IT-Branche unkompliziert möglich: „Es gibt bei uns kaum Papier, alle Dokumente liegen auf dem Server. Wir benötigen lediglich Laptop und Kopfhörer.“

Für Thalhammer liegen die Vorteile klar auf der Hand: „Die Flexibilität macht die Mitarbeiter zufriedener, weil sie ihren Arbeitsalltag selbst gestalten können.“ Das verlange allerdings ein hohes Maß an Selbstständigkeit, das nicht jeder Bewerber mitbringt. „Ich bin kein Kindermädchen, das streng auf die Uhr schaut. Hauptsache, die Kundentermine werden eingehalten“, erzählt die Unternehmerin, die sich sicher ist, dass ihre Mitarbeiter im Sinne der Firma denken und agieren. „Das liegt nicht zuletzt daran, dass sie am Jahresgewinn beteiligt werden.“



iStockphoto.com/antonikhr

„Zeitmanagement hilft, diszipliniert zu arbeiten“



Betriebswirtin
Petra Strahl, Inhaberin
der Flextime Consult
Arbeitszeitberatung, im
Interview

Frau Strahl, sitzen Sie noch täglich an einem festen Arbeitsplatz?

Ja, ich gehe gern ins Büro und arbeite dort an meinem Schreibtisch. Aber heutzutage nutzen immer mehr Menschen die Möglichkeit, zu Hause zu arbeiten. So können sie zum Beispiel Familie und Beruf besser in Einklang bringen, weil sie zeitlich viel flexibler sind.

Homeoffice – ein Erfolgsmodell?

Nicht in jedem Fall. Zum einen muss es zu Hause einen geeigneten Platz geben, wo man ungestört arbeiten kann. Zum anderen aber – und das ist mindestens genauso wichtig – muss der Mitarbeiter viel Selbstdisziplin haben, um seine Aufgaben erledigen zu können.

Eine Frage der Organisation?

Ja. Wer zu Hause arbeitet, sollte zum Beispiel für alle Familienmitglieder klar de-

Es gibt bei uns kaum Papier, alle Dokumente liegen auf dem Server. Wir benötigen lediglich Laptop und Kopfhörer.

Julia Thalhammer,
Simficient GmbH

finieren, wenn er auf keinen Fall gestört werden will. Und er sollte genau dokumentieren, wann er was macht. Dieses Zeitmanagement hilft, diszipliniert zu arbeiten.

Vor allem in Unternehmen, in denen viele Mitarbeiter viel von zu Hause aus arbeiten, gibt es oft keine festen Arbeitsplätze für den Einzelnen mehr. Das wird häufig als Fortschritt verkauft.

Zuallererst spart das Unternehmen dadurch Kosten. Doch die permanente Suche nach dem freien Arbeitsplatz im Büro kann stressig sein. Außerdem macht es dieser Umstand für viele Mitarbeiter schwerer, sich mit dem Unternehmen zu identifizieren. Wer einen festen Arbeitsplatz hat und ihn gestalten kann, fühlt sich tendenziell zugehöriger, wohler und zufriedener.