

Innovatives Konzept einer NEUEN Vereinbarkeit: Vodafone GmbH

Die Kernelemente unseres innovativen Konzeptes sind:

MobileWorking mit HomeOffice

- | Bei uns arbeiten Mitarbeiter, wann und wo sie wollen – am Schreibtisch oder an alternativen Arbeitsflächen genauso wie von zu Hause aus
- | Durch die Digitalisierung der Arbeitswelt bieten wir flexible Arbeitszeitmodelle an
- | Bis zu 50% der Arbeitszeit sind von zu Hause aus oder andernorts möglich
- | Dafür vernetzen wir unsere MA mit einer Vielzahl an mobilen Möglichkeiten, wie z. B. Handy, Laptop und Headset, und statten sie mit einem Rollkoffer aus
- | Das setzt auch flexible Raumkonzepte und eine effiziente Kommunikationstechnologie voraus (MA wie Führungskräfte sitzen im Open Space)
- | Weitestgehend papierloses Büro
- | Innovative Medientechnik in den Thinktanks & Besprechungsräumen (Videokonferenzsystem)
- | VoIP-Konferenztelefone in kleinen Besprechungsräumen ohne Videokonferenzsystem
- | 100%ige WLAN-Abdeckung am gesamten Campus, Netzabdeckung für 4G, 3G, 2G

Die größten Hürden bei der Umsetzung unseres Konzeptes und wie wir sie überwunden haben:

Hürden: Vorbehalte gegenüber Open Space, die Themen Arbeitssicherheit, Datenschutz und Arbeitszeitregelung mussten geklärt werden, Veränderungsprozess vom traditionellen Arbeiten zum modernen, flexiblen und eigenverantwortlichen Arbeiten der Mitarbeiter, veränderte Führungskultur: weg von der Präsenz hin zu ergebnisorientiertem Arbeiten

Was half: Pilotfläche Open Space, regelmäßige Mitarbeiterumfragen, GBV HomeOffice und GBV Umgang mit elektronischen Endgeräten, Schulungen der Führungskräfte, Definition neue Arbeitskultur

Wir messen den Erfolg unseres Konzeptes daran, dass:

- | am Campus in Düsseldorf 70 Prozent aller Mitarbeiter HomeOffice nutzen, davon 1/3 Frauen
- | eine hohe Akzeptanz und Zufriedenheit in Mitarbeiterumfragen zu Open Space, Mobile Working und HomeOffice erkennbar ist

Um weiterhin innovativ zu sein, müssen wir ...

- | flexibel und offenbleiben
- | den Austausch mit anderen Unternehmen und der Politik pflegen
- | Ideenmanagement organisieren,
- | über unser globales Vodafone-Digital-Workplace-Projekt Vorbereitungen für die nächste System- und Social-Media-Landschaft bei Vodafone treffen

Wir würden anderen Unternehmen, die ähnliche Konzepte aufsetzen, empfehlen:

- | Information und Kommunikation (Austausch)
- | Begleitung der Mitarbeiter im Veränderungsprozess als Betroffene
- | Begleitung der Führungskräfte im Veränderungsprozess als Betroffene
- | eine Testfläche, um neue Konzepte erlebbar zu machen
- | Informationsmärkte, um mit den Mitarbeitern im Dialog zu sein
- | Vorbereiten der Mitarbeiter und Führungskräfte auf den neuen Arbeitsalltag (Workshops, Trainings, Teilnahme an Abteilungsmeetings)

Notizen



Innovatives Konzept einer NEUEN Vereinbarkeit: KAVAJ GmbH

Die Kernelemente unseres innovativen Konzeptes sind:

Absolut flexible Arbeitszeiten und ortsunabhängiges Arbeiten. Um diese Grundsätze unserer Unternehmensphilosophie zu gewährleisten, nutzen wir für Arbeit und Organisation ausschließlich digitale Tools, die allen MitarbeiterInnen immer und überall online zur Verfügung stehen.

Die größten Hürden bei der Umsetzung unseres Konzeptes und wie wir sie überwunden haben:

Da wir aus dem Homeoffice in ganz Deutschland verteilt arbeiten, ist das größte Problem, sicherzustellen, dass alle immer über aktuelle Projekte auf dem neuesten Stand sind. Daher haben wir jegliche interne Kommunikation weg von E-Mail, iMessage, WhatsApp etc. hin zu einem einzigen Online-Tool, nämlich Slack, verlagert. Dort wird alles in Themenchannels offen kommuniziert. So ist der Informationsfluss garantiert und das Team wächst trotz der räumlichen Distanz fest zusammen und kann Hand in Hand arbeiten.

Wir messen den Erfolg unseres Konzeptes daran, dass:

Der Erfolg unseres Konzepts ist in der extrem hohen Motivation unserer MitarbeiterInnen zu sehen. Das große Vertrauen, das wir ihnen schenken, und die hohe Flexibilität, die wir ihnen bei Arbeitszeit und -ort bieten, werden von unseren MitarbeiterInnen hoch geschätzt und das trägt zu einem positiven Arbeitsklima und dem Erfolg des Unternehmens bei.

Um weiterhin innovativ zu sein, müssen wir ...

immer wieder neue Tools ausprobieren und sie auf ihre interne Tauglichkeit testen. Wir müssen eine Kommunikations- und Informationsbasis sicherstellen, die unser innovatives Konzept auch mit stetig mehr MitarbeiterInnen ermöglicht. Das bedeutet auch, Arbeitsabläufe exakt zu definieren und stetig zu optimieren. Denn die Flexibilität, die wir bieten, benötigt neben Vertrauen auch gute Planung, perfektes Timing und optimale Onlinetools. Eine gute Infrastruktur ist maßgeblich für unser Konzept.

Wir würden anderen Unternehmen, die ähnliche Konzepte aufsetzen, empfehlen:

den Mut zu haben, alte Konzepte aufzugeben und sich neuen, offenen Konzepten zuzuwenden. Moderne Onlinetools ermöglichen es, den MitarbeiterInnen mehr Freiheiten zu geben und dennoch – und das sogar über große räumliche Distanz – Hand in Hand perfekt im Team zu arbeiten. Die beste Arbeit resultiert aus Motivation, nicht aus Kontrolle. Das erfordert ein Umdenken, das sich aber lohnt.

Notizen



Innovatives Konzept einer NEUEN Vereinbarkeit: Bausparkasse Schwäbisch Hall AG

Die Kernelemente unseres innovativen Konzeptes sind:

Telearbeit ist ein wichtiges Kernelement für die Vereinbarkeit in verschiedenen Lebensphasen (Pflege Angehöriger, Kinderbetreuung, gesundheitliche Aspekte, Arbeitsweg). Schwäbisch Hall hat Telearbeit auch in der Kreditsachbearbeitung, einem Bereich mit hohen Anforderungen an Technik und Datenschutz, als Standardmodell eingeführt.

Die größten Hürden bei der Umsetzung unseres Konzeptes und wie wir sie überwunden haben:

- | Technische Umsetzung/Datenschutz → IT-seitige Lösungen, neue Telefonanlage (damit z. B. Teilhabe am Sammelruf und Overflow)
- | Teamorganisation/soziale Komponente → fester Anwesenheitstag (Förderung Teamzusammenhalt, Informationsfluss/Dialog)
- | Rechtlicher/organisatorischer Rahmen → Betriebsvereinbarung, feste Regeln (z. B. vertraglich festgelegter Anteil Telearbeit)

Wir messen den Erfolg unseres Konzeptes daran, dass:

die Vereinbarkeitssituation der betroffenen Mitarbeiter deutlich vereinfacht wird und damit deren Zufriedenheit und Motivation stark gewachsen ist. Dies führt zu mehr Flexibilität und schlägt sich in einer höheren Produktivität und sinkenden Krankheitsquoten nieder.

Um weiterhin innovativ zu sein, müssen wir ...

auch in Zukunft die individuellen Bedürfnisse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Blick halten (im Gespräch bleiben) und unter dem Stichwort „Geben und Nehmen“ Lösungen finden, die mit den betrieblichen Rahmenbedingungen realisierbar sind.

Wir würden anderen Unternehmen, die ähnliche Konzepte aufsetzen, empfehlen:

Erfolgsfaktoren:

- | Ideen ausprobieren und dabei die Grenzen ausloten. Meistens ist mehr möglich, als zunächst gedacht.
- | „Miteinander reden“ → offen über gegenseitige Erwartungen (Arbeitgeber/Arbeitnehmer) sprechen, Bedürfnisse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter kennenlernen, Konzepte kommunikativ gut begleiten.
- | Einen sicheren Rahmen schaffen → Regeln, Technik, Kommunikation.
- | Gelungene Ideen und Konzepte intern wie extern vorstellen und zum Nachahmen einladen.

Notizen

