



WIE WERDEN WIR MAL ARBEITEN?

Ist der Acht-Stunden-Tag morgen noch der Hit? Oder werden wir dann arbeiten, wenn uns das Privatleben Zeit dazu lässt? Schließen wir uns dann in Coworking-Büros mit anderen mobilen Arbeitnehmern zusammen, um der Einsamkeit zu entrinnen? Selbst in der Eifel ist das Wann, Wie und Wo der Arbeit inspiriert vom berühmten Tal in Kalifornien – wenn auch nur minimal.

Draußen im firmeneigenen Park den Liegestuhl aufstellen, zurücklehnen und träumen – auf Firmenkosten. Nur eine Vision? Keineswegs! Im Silicon Valley, dem sagenumwobenen Tal bei San Francisco in Kalifornien, sollen die Mitarbeiter während ihrer Arbeitszeit ausreichend relaxen. Denn, so die Philosophie, Mitarbeiter sind nicht zwingend kreativ, während sie hinterm Schreibtisch sitzen. Sie müssen dazu aber auch nicht im Grünen lümmeln. Bei Massage, Maniküre oder Pilates kann das auch gelingen.

Gute Ideen sind für Internetdienste und Software-Unternehmer der Stoff, aus dem ihre Zukunft entsteht. Und dafür ist ihnen keine Investition zu hoch. Google, Facebook und Co machen nach eigenem Dafürhalten seit Jahren vor, wie man die besten Köpfe der Welt für sich gewinnt. Dazu, so berichtet die Presse in aller Welt, sollen vierstellige Zuschüsse zur Elternschaft genauso gehören wie die selbst verordnete Urlaubslänge. Wie lang ein Arbeitstag dauert und wo genau der Arbeitsort ist, wird ebenfalls flexibel den Bedürfnissen des Einzelnen angepasst. Da spielt der Acht-Stunden-Tag so wenig eine Rolle wie der fest zugewiesene Arbeitsplatz. Man gesellt sich dorthin, wo ein Platz frei ist. Das fördert Flexibilität und Offenheit

im Team. Bildung ist ebenfalls Programm: Die klügsten Köpfe des Landes, dazu gehörte auch Ex-Präsident Barack Obama, sollen zum Vortrag für die Belegschaft anreisen. Und regelmäßig trifft man sich beim Come-Together. „Google will die ‚glücklichste und gesündeste Belegschaft‘ auf Erden haben und brachte deshalb das kostspielige Komfort-Wettrüsten vor Jahren in Gang“, analysiert das Manager-Magazin. Der zentrale Sitz des Unternehmens sei „ein

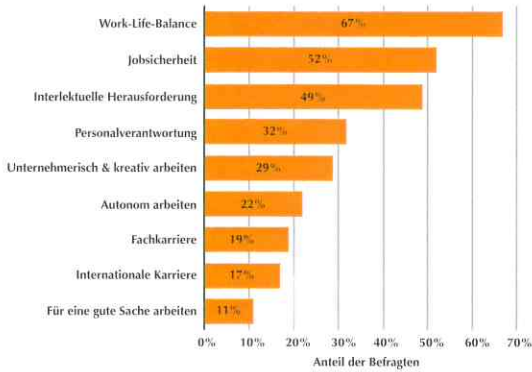


Arbeiten wann und wo wir wollen: In der Zukunft ist hier vieles denkbar.

imitiertes Paradies in der Sonne“ für die mehr als 20.000 klugen Köpfe. Ob die Unternehmen hierzulande angesichts des Fachkräftemangels und anstehender Veränderungen durch die Digitalisierung auch auf Wellness setzen? Ob sie solch eherne Gesetze der Arbeitswelt wie den Acht-Stunden-Tag und den festen Arbeitsplatz tatsächlich aufbrechen und stattdessen die Flexibilität erhöhen? Wollen das die Mitarbeiter überhaupt? Welche Wünsche die sogenannten

„Millennials“ der Geburtsjahre zwischen 1982 und 1996 haben, wollte der weltweit zweitgrößte Personaldienstleister 2016 wissen. Die Manpower Group ließ 19 000 Berufstätige fragen, was sie von einem Arbeitsplatz erwarten, welche Entwicklungsmöglichkeiten sie anstreben und aus welchen Gründen sie bei einem Arbeitgeber bleiben würden? Heraus kam, dass immer mehr Personaler gefragt werden, wieso bei ihnen starre Arbeitszeiten und Präsenzplichten gelten. Und warum es nur einmal im Jahr Feedback im Mitarbeitergespräch gibt. Die jungen Beschäftigten sind stetes Feedback in sozialen Netzwerken gewohnt. Häufigere Gespräche, bei denen sie Wertschätzung erfahren, sind ihnen laut der Studie wichtig.

Mehr als 80 Prozent der befragten Arbeitnehmer haben den Wunsch geäußert, während ihrer Karriere größere Pausen einlegen zu können. Unternehmen sollten dann Auszeiten ermöglichen, wenn ein Mitarbeiter das Bedürfnis danach hat. Und natürlich sollten die Betriebe offener sein in allen Fragen, die das Wie, Wo und Wann der Arbeit betreffen. Ferner sollen sie dafür Sorge tragen, dass ihre Arbeitnehmer für den Arbeitsmarkt attraktiv bleiben. Die Bereitschaft zur Weiterbildung ist groß, denn die Millennials gehen davon aus, dass sie lebens-



Junge Arbeitnehmer legen Wert darauf, dass die Arbeit mit ihrem Privatleben vereinbar ist. Platz eins belegt die „Work-Life-Balance“ mit 67 Prozent – vor der Jobsicherheit (52 Prozent), der intellektuellen Herausforderung (49 Prozent) und der Personalverantwortung (32 Prozent). © Destatis 2019.

lang arbeiten werden. Neben einem guten Arbeitsklima und netten Kollegen zählt auch die Sinnhaftigkeit der Arbeit. Die Unternehmen, so das Fazit des Personaldienstleisters, sollten sich schnellstens darauf einstellen, denn bereits im Jahr 2020 werde diese Altersgruppe weltweit mehr als ein Drittel der berufstätigen Bevölkerung stellen. Die „Wirtschaftswoc- che“ hatte hierzu schon 2014 eine Umfrage von „Univer- sum Communications“ ver- öffentlicht. Das schwedische Forschungs-Unternehmen fragte junge Arbeitnehmer, worauf sie bei der Wahl ihres Arbeitgebers Wert legten. **Platz eins belegte** die „Work- Life-Balance“ mit 67 Prozent – vor der Jobsicherheit (52 Prozent), der intellektuellen Herausforderung (49 Prozent) und der Personalverantwor- tung (32 Prozent). Das zeigt, wie relevant den Nachwuchs- kräften ihre Arbeitszeit ist. Der Job soll in erster Linie mit dem Privatleben vereinbar sein, damit ausreichend Zeit bleibt für Freunde, Familie und Freizeitaktivitäten. Deutlich ist auch das Ergeb- nis einer repräsentativen

Umfrage des Meinungsfor- schungsinstitutes Yougov. 56 Prozent der Befragten gaben an, dass sie eine tägliche Arbeitszeit von sechs bis acht Stunden ideal fänden. **Drei Tage arbeiten**, vier Tage frei – so sehen australische Forscher die optimale Ar- beitswoche. Sie haben 6.500 Menschen ab 40 Jahren über ihre Arbeitsgewohnheiten befragt und Intelligenztests durchgeführt. Ergebnis: Die Tests fielen dann am besten aus, wenn sie pro Woche nur 25 Stunden arbeiteten. Davon ist auch Lasse Rheingans, Inhaber einer Kommunikationsagentur in Bielefeld, überzeugt. Er fand angesichts der extrem langen Arbeitstage in der IT-Branche, dass es sich nicht lohnt, seine Kinder nicht zu sehen und das ganze Leben zu opfern für „ein bisschen Geld“. Das sei „nicht artgerecht“ für Menschen, sagte er in einem Interview mit der Süddeut- schen Zeitung. Deshalb fragte er 2017 seine Mitarbeiter, ob sie für das gleiche Gehalt nur noch fünf Stunden pro Tag arbeiten wollten. Alle Zeitfresser wurden ent- larvt und abgestellt. Im ▶



SMARTPHONE NOTAUFNAHME

REPARATUREN - MOBILFUNKVERTRÄGE - FESTNETZANSCHLÜSSE

- + Reparatur von Smartphones & Tablets
- + Mobilfunk- und Festnetzverträge
- + An- und Verkauf von Smartphones & Tablets
- + Riesen Auswahl an Zubehör (Hüllen, Displayschutz, Ladekabel, ...)
- + Smart-Home
- + Senioren-Schulung für Smartphones

1&1
Premium-
partner

Petersstraße 12 54634 Bitburg

Tel: 06561-9479047 • info@smartphonenotaufnahme.de

Mit diesem Flyer erhalten Sie:
10% Rabatt auf eine Reparatur
sowie **20% Rabatt** auf Zubehör



SMARTPHONE
NOTAUFNAHME

Bürowelt
LICHTER
buerowelt-lichter.de



Erfolg lässt sich einrichten!



Wir beraten Sie gerne...

- Möbelprogramme & Loungemöbel
- Büroausstattung & Sitzmöbel
- Gastro- und Terrassenmöbel



54636 Fließem · Am Ufo 10
Tel.: 06569 - 86198900 · m.lichter@buerowelt-lichter.de

www.buerowelt-lichter.de

Prozess habe er „organisatorische Missstände entlarvt“, wie fehlende Kompetenzen oder nicht geregelte Verantwortlichkeiten. Das Ergebnis mag Skeptiker überraschen: Neben glücklichen Mitarbeitern und zahlreichen Optimierungen soll das laut Rheingans zur Umsatzsteigerung geführt haben. Er hat bereits die Vision, dass er mit der



„Kinder sollten früh lernen, eigene Entscheidungen zu treffen, damit sie für die Zukunft gerüstet sind“, sagen Carmen und Holger Klein von der Unternehmensberatung Dr. Klein, Jakoby & Partner in Bitburg.

konsequenter Umsetzung dieses Modells „den deutschen Mittelstand rettet“, weil es Vorbild für die Zukunft in vielen Branchen sei. Unternehmensberater Dr. Holger Klein von Dr. Klein, Jakoby & Partner in Bitburg fehlt bei diesem Ansatz das Thema „Vertrauensarbeitszeit“. Er kritisiert, dass es um Zeit geht, die gefordert wird. **Sinnvoller wäre aus seiner** Sicht die Zielvorgabe: „In Unternehmen, die ich geleitet habe, habe ich immer klar definierte, machbare und sowohl für die Mitarbeiter, als auch für die Kunden sinnvolle Ziele gesetzt. Wenn die erreicht waren, hatten Mitarbeiter frei. Es hat lange gedauert, bis alle diese Vertrauensarbeitszeit verstanden haben, aber dann hat sie bestens gewirkt.“ Vor allem sei die Anzahl der Krankheitstage deutlich gesunken. „An Krankheitstagen lässt sich der Führungsstil immer ablesen“, davon ist Klein überzeugt. Vertrauen ist aus seiner Sicht ein wesentlicher Motivationsfaktor. Carmen Klein, zuständig für Change-Management, lobt das

Vorgehen der Bielefelder Agentur in einem Punkt: „Wenn man solchen Wandel vollzieht, dann muss man die Mitarbeiter mitnehmen und den zusätzlichen Führungsaufwand managen. Das ist bei diesem Fünf-Stunden-Modell geglückt“ **Aus Sicht der** Unternehmensberater sollten Führungskräfte die Mitarbeiter künftig in ihren Bedürfnissen und als Menschen ernst nehmen, sie auf dem Weg der Veränderungen mitnehmen, sie wertschätzen und ihnen vertrauen. Der extreme Controlling-Gedanke, der Effizienzsteigerung lediglich in Zahlen begreife, passe nicht mehr in die heutige Zeit. Holger Klein: „Wir haben Kunden, denen laufen die Mitarbeiter zu, während sie anderen Unternehmen weglaufen, obwohl sie dort sogar mehr verdienen. Letztlich hängt das allein vom zwischenmenschlichen Miteinander ab.“

Harald Lehnertz, technischer Leiter bei Klein Umwelttechnik in Badem, hat alle 15 Mitarbeiter gefragt, ob sie sich eine flexiblere Arbeitszeit wünschen. Ergebnis: „Wir fangen um 7:30 Uhr an und



In Handwerksbetrieben bleibt Präsenz unumgänglich. Davon ist Harald Lehnertz, technischer Leiter von Umwelttechnik Klein in Badem, überzeugt.

arbeiten bis 17 Uhr. Das wollen alle genauso beibehalten“, sagt Lehnertz. Hier fahren Zweiertteams zu den Kunden, da könne nicht einer um 7:30 Uhr und der andere erst um 10 Uhr auftauchen. Auch die Bürokräfte könnten die Arbeit nicht im Homeoffice oder zu beliebigen Zeiten erledigen, weil Kunden jederzeit einen Ansprech-

partner am Firmensitz erwarten. Für private Termine könne jeder flexibel und kurzfristig Freizeit beantragen. Ob es künftig eine Zweiteilung geben wird zwischen denen, die flexible Arbeitszeiten und –orte haben, und jenen, die mit Materialien und Maschinen



„Silicon Valley hat gewirkt bis in die Eifel“, sagt Alexander Seitz von Industriebau Speicher.

umgehen? „In unserem Unternehmen gehe ich davon nicht aus. In kreativen Bereichen machen solche Angebote aber bestimmt Sinn“, sagt Lehnertz. Als Handwerksbetrieb kann man sich nicht mit den Googles dieser Welt vergleichen, die eine Lizenz zum Gelddrucken haben und nur wenig mehr als Bits und Bytes stemmen.

Auch bei Seitz Industriebau in Speicher gilt die 40-Stunden-Woche. Immerhin haben die Mitarbeiter in den Büros Vertrauensarbeitszeit und müssen nicht stempeln. Aber flexible Arbeitszeiten oder Homeoffice sind nicht vorgesehen. Warum? „Bei uns wird Teamarbeit sehr groß geschrieben und wir haben flache Hierarchien. Das würde also nicht in unsere Unternehmens-Organisation passen“, sagt Alexander Seitz.

Dennoch weht ein Hauch von Silicon Valley über die Büros und Produktionsstätten des Unternehmens: Seitz bietet seinen Mitarbeitern ein betriebliches Gesundheitsmanagement an. Außerdem kann jeder in einem Premium-Fitness-Studio seiner Wahl auf Firmenkosten trainieren. Sogar für deren Partner übernimmt das Unternehmen die Hälfte der Kosten. „Wir planen Ge-

sundheitstage und Wandertouren für unsere Leute. Das alles hätten wir vielleicht ohne die Ideen aus Silicon Valley niemals angeboten. Insofern hat das schon gewirkt bis in die Eifel“, sagt Seitz.

Melanie Otto von WITTE Automotive arbeitet bereits heute so, wie es andernorts in der Zukunft sein könnte. Sie betreut am Hauptsitz des Automobilzulieferers mehrere Projekte und verbringt zwei Tage pro Woche bei WITTE in Bitburg als Personalleiterin. „Das ist bei unserem Unternehmen üblich, auch dass wir Querschnitts-Aufgaben gleich für mehrere Standorte übernehmen.“ Einen Teil ihrer Arbeit kann sie beliebig in Velbert oder im Homeoffice erledigen. Das nimmt sie dann in Anspruch, wenn sie Konzepte für die Personalarbeit ausarbeitet. „Dann stelle ich das Telefon um und kann in Ruhe nachdenken“, sagt sie. Grundsätzlich merke man den Wandel in den Büros des Unternehmens weg vom klassischen Arbeitszeitmodell. Nach Absprache könne auch von Zuhause gearbeitet werden. Nur in der Produktion sei das nicht machbar, denn die Maschinen müssen durchlaufen. „Damit unsere Mitarbeiter in der Produktion



Melanie Otto von WITTE Automotive hat bereits drei Arbeitsplätze: am Hauptsitz des Automobilzulieferers in Velbert, bei WITTE in Bitburg und zuhause.

planen können, bekommen sie vorab Einsatzpläne für das ganze Jahr, in denen wir auch Sonderwünsche realisieren“, sagt Otto. Im Finanzamt Bitburg-Prüm arbeiten 22 Anwärter in Ausbildung, ▶