

Flexibles Arbeiten

Jede Veränderung beginnt mit einem Gedanken.

Hier sind sieben zu flexiblen Arbeitsmodellen für Eltern

Fähigkeiten erkennen

Kinder sind toll! Und Eltern bekommen viele großartige Fähigkeiten dazu. Sie bringen ein hohes Maß an Eigenverantwortung mit, um ihr Familien- und Berufsleben zu organisieren. Arbeitgeber sollten ihnen ermöglichen, dass sie ihre Fähigkeiten optimal einsetzen können.

Klarheit schaffen

Flexibilität setzt einen klar definierten Rahmen voraus. Damit eine flexible Baby- und Kinderzeit funktioniert, muss man die Anforderungen des Teams analysieren. Zusätzlich sollte man schauen, ob das Team die Aufgaben überhaupt bewältigen kann, wenn einige Kollegen flexibel arbeiten. Es muss gewährleistet sein, dass das Team mit Kapazitäten und Skills den Anforderungen entsprechend ausgestattet und sich jeder seiner Verantwortung bewusst ist. Im Kundenkontakt kann es beispielsweise hilfreich sein, eine Vollzeitkraft als Ansprechpartner im Team zu haben, welche die Fäden in der Hand hat. Teilzeitkräfte arbeiten hier unterstützend. Denkbar wäre in diesem Fall auch Jobsharing, so dass sich zwei Teilzeitkräfte eine Vollzeitstelle in Schichtdienste aufteilen.

Team sein

Das „Wir“ muss in einer flexiblen Arbeitswelt ständig neu gedacht und die Kommunikationswege müssen verändert werden. Damit alle Mitarbeiter aktiv am „Wir“ teilnehmen können, müssen Arbeitsprozesse in den Teams angepasst werden: Das Teammeeting im Konferenzraum wird zur Telefonkonferenz, kurze Gespräche über den Tisch werden zum Social-Media-Chat und Anwesenheitspflicht ersetzt die Projektbearbeitung von zu Hause via webbasierter Agentursoftware.

Dranbleiben

Flexible Modelle beinhalten viele Chancen – besonders für Arbeitgeber. Kapazitäten kann man optimieren, indem man unterschiedliche Modelle ausprobiert. Aber nicht immer passt das ausgewählte Modell sofort oder auf Dauer. Die Optionen sind vielfältig. Ob Jobsharing oder klassische Teilzeitarbeit mit festen oder flexiblen Arbeitszeiten, Homeoffice oder eine Mischung aus Präsenz vor Ort und Homeoffice. Wichtig ist, dass es für alle Beteiligten gut funktioniert. Die Anforderungen im Job und zu Hause verändern sich stetig. Wir suchen nach der besten Lösung für den Moment, und das kontinuierlich.

Ideen nutzen

Neugestaltung braucht Ideen – am besten fragt man da die Mitarbeiter. Hört man ihnen aufmerksam zu, kann man gemeinsam Mittel und Wege finden, die den flexiblen Arbeitsalltag zukunftsfähig machen.

Konflikte ernst nehmen

Leben bringt Konflikte mit sich. Wenn man Konfliktsituationen offen begegnet, kann man sie gemeinsam angehen und passende Lösungen für alle Beteiligten finden.

Positive Kultur

Zufriedene Menschen sind motivierte Mitarbeiter. Die Möglichkeit, Freiraum für Eltern zu schaffen, prägt eine positive Kultur des Miteinanders. Dies ist wiederum die Grundvoraussetzung für Erfolg, Innovation und Flexibilität.



Romana Käs arbeitet als Head of Finance & Human Resources in der Werbeagentur Bernstein. Sie beschäftigt sich unter anderem damit, wie man Arbeit und Arbeitsprozesse optimiert. Bei Bernstein entscheiden die Eltern selbst, wie viele Stunden sie beim Wiedereinstieg arbeiten.