

FLEXIBLES ARBEITEN OPTIMAL GESTALTEN

In exklusiver Runde mit Vertretern diverser Tiroler Unternehmen haben wir uns gemeinsam auf den Weg gemacht, um uns rund um das Thema neuer, flexibler Arbeitsmodelle und den damit verbundenen Herausforderungen, Learnings und Best Practices auszutauschen. Trotz unterschiedlicher Dimensionen der Gestaltungsmöglichkeiten innerhalb der Unternehmen – sei es eine großdimensionale Umsetzung neuer Arbeitsplatzmodelle über mehrere Jahre oder eine Anpassung und Nutzung bestehender Möglichkeiten – waren die Fragestellungen letztendlich für alle dieselben: **Wieviel Flexibilität innerhalb neuer Konzepte braucht es, um Arbeiten zukünftig optimal zu gestalten, und wie müssen diese Konzepte erarbeitet werden, um im Sinne der Unternehmenskultur langfristig tragfähig zu sein?**

GEMEINSAME ERKENNTNISSE

Inspiziert durch **Berichte über Erfahrungen erprobter Konzepte und Ideen für deren Umsetzung** in der neuen Arbeitswelt, über die uns Katharina Lorenz (Standortagentur Tirol), Christian Klocker (RLB Tirol) sowie Marika Campidonico und Wolfgang Egger (Das Wundervoll) und Tom Stadlmayr (Auf den Punkt) detailliert erzählt haben, sind wir in der gemeinsamen Diskussion zu übergreifenden Erkenntnissen auf diversen Ebenen gekommen: **Voraussetzungen und Rahmenbedingungen** in der aktuellen Situation, **Chancen und Risiken**, die diese bieten und die Notwendigkeit einer **Fokuslegung**, um überhaupt ermöglichen zu können, dass neue Arbeitsmodelle entstehen können, und was es innerhalb der Fokusbereiche dann braucht, um diese Modelle langfristig entwickeln und implementieren zu können:

- Die Reise „Veränderung der Arbeitswelt“ wird sowohl für Mitarbeiter*innen als auch Führungskräfte **lang und herausfordernd** und es wird **Begleitung** brauchen.
- Die Basis für die **Arbeitsweise der Zukunft** wird eine **vernetzte Zusammenarbeit** sein: Vernetzung wird immer mehr der Grund sein, um ins Büro zu gehen, während konzentriertes Arbeiten eher zu Hause stattfindet.
- Es gibt ein Spannungsfeld der **unterschiedlichen Bedürfnisse der Mitarbeitenden und des Unternehmens**, aus dem sich Konfliktpotential entwickeln könnte und das erhöhter Aufmerksamkeit während der Veränderungsphasen bedarf.
- **Unternehmenskultur** hat eine grundlegende Auswirkung auf das Thema flexibles Arbeiten und dessen Gestaltung.
- Vieles geht heutzutage über kürzere Wege und neue Arbeitsmodelle bieten daher auch **gute Chancen zur Effizienzsteigerung**.
- **Zielsetzungen durch die Unternehmensleitung** sind **vorteilhaft** (Leitplanken), die **Einbindung der Mitarbeiter*innen** bei der Konzeptgestaltung ist aber **unumgänglich**, um die allgemeine Akzeptanz zu fördern und zu gewährleisten.

Letztendlich war auch eines allen klar: **Es gibt nicht DIE EINE LÖSUNG für alle.**



DATUM

30.03.2022, 13:00-16:00 Uhr

ORT

Das Wundervoll Coworking

TEILNEHMERINNEN

Katharina Lorenz,
Standortagentur Tirol
Patricia Schafferer, Synedra
Marika Campidonico, Das
Wundervoll
Walter Egger, Das
Wundervoll
Alexandra Medwedeff, VVT
Philipp Halmanns, VVT
Christian Klocker, *RLB Tirol*
Oliver Leeb, BeMo
Tunneling
Ferdinand Neu, Stadt
Innsbruck
Tom Stadlmayr, Auf den
Punkt

MODERATION

Gabriele Adelsberger -
Impulsgeberin
Claudia Muigg - Moderation

FÜR DIE OPTIMALE GESTALTUNG NEUER KONZEPTE BRAUCHT ES

*...so viel **INDIVIDUALITÄT** wie möglich, so viel **STANDARDISIERUNG** wie nötig...und damit verbunden:*

... **verstärkte Begleitung der Führungsebenen:** kulturelle Veränderung und Anpassung muss auf oberster Eben stattfinden, die Haltung und Vorbildwirkung der Führung ist ausschlaggebend für den Erfolg neuer Konzepte.

...eine Schwerpunktsetzung rund um **Konflikt Management** als Begleitung: man geht davon aus, dass es durch die Veränderung mehr Konflikte geben wird.

...**Offenheit in der Kommunikation** aufgrund neuer, vernetzter Formen der Zusammenarbeit, rund um übergreifende Themen und Projekte.

...**Flexibilität der Konzepte** und kontinuierliches Feedback zur Anpassung und Verbesserung sowie begleitete Nachbearbeitung - und die Budgets dafür!

...den **Blick auf Bestehendes und Neues:** was gibt es bereits intern, welche externen Beispiele inspirieren, was ist überhaupt möglich und realisierbar?

...bewusste **alternative Raumgestaltung** als Teil der Konzepte, damit Neues erst möglich werden kann: wo Kreativität gefragt ist, muss kreativ gestaltet werden.

...besonderen Fokus auf die **Qualität der Räume:** Nebenräume und Rückzugsräume werden sowohl für aktivitätsorientierte als auch Multispace-Konzepte die wichtigsten „Zonen“ sein und deren Gestaltung muss an die Bedürfnisse der Teams, Mitarbeiter*innen und Führungskräfte angepasst werden.

...zusätzliche **Betreuung der Community:** es wird nicht mehr reichen, nur Räume zur Verfügung zu stellen, sondern es wird eine Ressource brauchen, die sich um „Hosting Bedürfnisse“ kümmert, die Community organisiert, begleitet und auch bewusst steuert.

...**Spielregeln** für alle: in angepasster Form an die Unternehmenskultur und in einem flexiblen Ausmaß entsprechend der jeweiligen Veränderungsphase.

...eine grundlegende **Verhaltensveränderung** mit entsprechender Unterstützung und Begleitung!

DANKE AN ALLE TEILNEHMER*INNEN FÜR DEN SPANNENDEN AUSTAUSCH – WIR PLANEN EINE FORTSETZUNG DER VERANSTALTUNG IM HERBST 2022!



DIEBERATERINNEN BEGLEITEN SIE AUF IHREM WEG

Bei der Gestaltung neuer, flexibler Arbeitsmodelle begleiten wir Sie gerne. Wir entwickeln für Sie ein **individuelles, tragfähiges Konzept, das den Veränderungsprozess ganzheitlich unterstützt**. Unser Angebot dafür beinhaltet:

- Vorgespräch: Zielsetzung & Erwartungshaltung
- Inhouse Analyse mit allen Stakeholdern
- 1-Tages Workshop mit Mitarbeiter*innen / Führungskräften / Teams
- Nachgespräch: Handlungsempfehlungen „Entwicklungslandkarte“

Kontaktieren Sie uns dazu gerne direkt!