

Arbeitsort, Arbeitszeit

Startups haben typischerweise sehr viele Freiheitsgrade. Arbeitnehmer_innen arbeiten sehr flexibel und schätzen diese Flexibilität auch sehr. Wenn zum Beispiel ein(e) Programmierer_in um 2 Uhr in der Nacht eine kreative Idee hat, dann geht er dieser nach, ohne vorher den Chef nach Erlaubnis zu fragen.

Das „Homeoffice“ hat sich mittlerweile zum Mobile Office entwickelt. Arbeit ist durch Mobilfunk, Notebooks und Daten in der Cloud mittlerweile in vielen Bereichen vollständig mobil geworden. In manchen Firmen wurde hier auch in der Vergangenheit überzogen: so waren mitunter in den Büros nicht genügend Arbeitsplätze vorhanden, um allen – die im Büro arbeiten wollten – auch einen Platz zu geben. Nur Homeoffice hat ebenfalls Nachteile, weil die soziale Bindung und die Zusammenarbeit verloren gehen können.

Das Büro hat auch deswegen nicht ausgedient, weil für kreative Prozesse das Zusammensein und Zusammenarbeiten wichtig ist. Unternehmen sind gefordert, ein optimales Umfeld zu schaffen und für Arbeitnehmer_innen attraktiv zu sein, um die besten Köpfe anzuziehen.

Die Vertretung von Arbeitnehmer_innen hat die Herausforderung, für alle Berufstätigen zu sein. Die Anforderungen sind hier

aber nach Branchen und auch Unternehmen sehr unterschiedlich.

Mobile Office und Homeoffice dürfen von Unternehmen auch nicht als reines Kostenoptimierungsprogramm gesehen werden. Wenn Mitarbeiter_innen in einem Unternehmen arbeiten, bei dem man, wenn man nach 08:00 früh ins Büro kommt, keine Arbeitsplätze im Büro mehr verfügbar sind, dann kann man nicht von einem optimalen Arbeitsumfeld sprechen. Die Mitarbeiter_innen fühlen sich dann ins Homeoffice gedrängt und nicht jede(r) hat zu Hause optimale Arbeitsbedingungen (z.B. Ruhe).

In der Diskussion wird auch kurz angesprochen, dass die derzeitigen Arbeitszeitregelungen nicht den Ansprüchen einer flexiblen digitalen Wissensarbeit gerecht werden. Auch hier gibt es noch Verbesserungspotenzial.

Lebenslanges Lernen

Da Wissensarbeiter_innen in ihrer Arbeit vor allem von Wissen abhängig sind und unsere Zeit sehr schnelllebig ist, ist es mehr denn je notwendig, sich ständig „*up to date*“ zu halten.

Arbeitgeber_innen profitieren davon, wenn Lernen für alle Mitarbeiter_innen verpflichtend ist. Es gibt Firmen, bei denen es ein vorgeschriebenes Kontingent an Zeit gibt, in der sich Mitarbeiter_innen

und Führungskräfte weiterbilden müssen. Diese verpflichtende Weiterbildung hat auch große Vorteile für die Unternehmenskultur: Führungskräfte unterstützen die Mitarbeiter_innen beim Lernen, lernen aber auch selbst dabei. Das fördert das gegenseitige Verständnis.

Technologie unterstützt auch beim Lernen. Durch neue Technologien können Mitarbeiter_innen auch in jenem Format lernen, das ihnen am besten liegt, also teilweise auch unterwegs und mobil.

Ein besonderer Fokus bei der Weiterentwicklung sollte auf Elemente gesetzt werden, die nur der Mensch leisten kann. Computer können derzeit nicht empathisch sein, nicht kreativ sein und nicht kritisch denken. Genau diese Fähigkeiten werden in Zukunft vermehrt benötigt und müssen daher besonders gefördert werden.

Bildung muss allen Mitarbeiter_innen zugänglich gemacht werden. Ebenso wichtig ist es, dass Arbeitnehmer_innen den Wert des Lernens erkennen und schätzen. Wichtig ist auch, in Unternehmen langfristig zu planen. Es ist meist langfristig absehbar, welche Jobprofile in Zukunft vermehrt benötigt werden. Darauf muss bereits sehr frühzeitig Rücksicht genommen und mit Weiterqualifizierungen angesetzt werden.

