

Abwechslungsreich und informativ: Digitaler Info-Lunch zum Thema „Flexible Arbeitsformen“ am 27. April 2021

58 Interessierte aus kleinen und mittleren Unternehmen und Institutionen trafen sich online zum Thema „Alles unter einen Hut: Arbeit, Familie und Freiräume - Strategien und Instrumente zur Etablierung flexibler Arbeitsformen“. Die Veranstaltung war ein Kooperationsprojekt von Competentia Region Köln, der Wirtschaftsförderung Rhein-Erft GmbH, dem innovaBest GbR Institut für Innovation & Bildung und dem uTe Unternehmerinnen Treff Erftstadt.



Als Aperitif stellten sich in einer kurzen Begrüßung durch Moderatorin Annetrin Buhl die Kooperationspartnerinnen mit ein paar kurzen Sätzen vor. Alle betrachten das Thema „Flexible Arbeitsformen“ als ein zentrales Thema für kleine und mittlere Unternehmen.

Wie durch ein Brennglas

Nach einer ersten digitalen Abfrage in das Publikum, welche flexiblen Arbeitsformen bereits genutzt werden, gab es als erste Vorspeise einen lebendigen Input von Prof. Dr. Anja Seng (FOM Hochschule) zum Thema Flexible Arbeitsformen im

Welche Formen flexiblen Arbeitens nutzen Sie heute schon?



Stresstest – was Corona gezeigt hat. Sie analysierte anhand von kurzen Beispielen die sich schnell verändernde Arbeitswelt, die durch die Corona-Pandemie noch einmal eine Beschleunigung erfahren habe. „Wie in einem Brennglas sehen wir, wie sprunghaft Entwicklungen sind, wie unsicher, wenig berechenbar und vielschichtig und wie sehr sie von uns flexible und schnelle Reaktionen und Entscheidungen erfordern“, erläuterte Seng.

Deshalb sei es wichtig zu überlegen, wie konkret flexible Arbeitsformen unter den ständig wandelnden Bedingungen umgesetzt werden können. Denn diese sogenannte „New Work“ erfordere ein hohes Maß an Selbstorganisation, Selbstbestimmtheit und Dezentralisierung. Das bedeute, es müssen neue Formen der Zusammenarbeit gefunden werden. Deshalb glaube sie für die Zukunft an hybride Arbeitsformen, denn Präsenz sei nicht vollständig zu ersetzen. Außerdem wollen viele Beschäftigte auch nicht nur im Homeoffice arbeiten und auch Führungskräfte müssten befähigt werden, auf Distanz zu führen. Prof. Seng plädierte deshalb für Mischformen, die den Austausch und die Zusammenarbeit neu regeln und dabei sowohl die gesundheitlichen Gefahren als auch die Vereinbarkeit von Familie und Beruf im Blick behalten. Dies sei eine große Herausforderung sowohl für Arbeitgebende als auch für Arbeitnehmende.

Neue Regeln notwendig

In der 2. Vorspeise warf die Fachanwältin für Arbeitsrecht, Tina Linnemann, einige Schlaglichter auf Grenzen und Möglichkeiten flexibler Arbeitsformen. Sie wies daraufhin, das aufgrund der Corona-Pandemie, Homeoffice plötzlich zum zentralen Thema geworden sei und deshalb vieles nicht beachtet hätte werden können, zum Beispiel Arbeitsschutzregeln. So seien nach wie vor auch im Homeoffice Arbeitszeit- und Ruhezeitregeln zu beachten, was Flexibilität zum Teil erschwere. Auch Arbeitsplätze zu Hause müssen eine gewisse Ausstattung haben, dauerhaft sei die Arbeit am Küchentisch nicht mit den gesetzlichen Regelungen vereinbar. Tatsächlich, so führte Linnemann aus, brauche es für diese Formen flexibler Arbeit neue Gesetze, da sie auch von hybriden Arbeitsformen in der Zukunft ausgehe. Nachdem im Chat einige Fragen zum Arbeitszeitgesetz gestellt worden waren, beendete sie ihren informativen Beitrag mit einigen konkreten Tipps für Arbeitgebende.



Moderatorin Annkatrin Buhl mit den Unternehmerinnen Marion Müller, Birgit Siepe und Rebecca Wolf v. l.n.r.

Good Practice

Anschließend berichteten drei Unternehmerinnen in der Hauptspeise eindrucksvoll aus ihrer Praxis. Marion Müller von der Kurt Müller GmbH aus Pulheim, erläuterte die Firmenphilosophie in Bezug auf flexible Arbeitsformen mit dem aussagekräftigen Satz: „Wir bezahlen den Kopf und nicht den Hintern.“ Wichtig sei es, die Unternehmensziele zu erreichen, dafür sei es eigentlich gleichgültig,

wann, wo und wie gearbeitet würde. Damit dies für Mitarbeitende wie Unternehmensführung gelingen könne, seien Kompromisse notwendig, könnten aber meist gefunden werden.

Birgit Siepe, von der der Siepe GmbH in Kerpen, beschrieb die Initiative des Unternehmens, das Büros für Mütter bzw. Väter und Kinder eingerichtet hat, so dass Homeschooling im Büro möglich wurde. „Das Angebot wurde super angenommen, die Frauen und auch ein Mann empfinden das als große Entlastung und sind viel mehr bei der Sache als zu Hause.“ Insgesamt würde die Siepe GmbH schon seit Jahren versuchen, für jede und jeden die passende Stelle mit dem passenden Arbeitsumfang zu finden. Das sei ein Geben und Nehmen und sei erfolgreich, man habe dadurch wenige Ausfälle.

Geben und Nehmen

Das Nehmen und Geben thematisierte auch Rebecca Wolf von Rebeccas Creativ-Studio „Ihre Strickerei“ in Hürth. Sie schilderte ein starkes Vertrauensverhältnis, das zwischen ihr und ihren Mitarbeiterinnen bestehe. Es ermögliche, sehr flexibel auf die Bedürfnisse der einzelnen einzugehen. „Wir planen von Tag zu Tag, weil sich im Moment ja alles dauernd ändert – das geht nur durch unsere familiäre Atmosphäre, die unsere Motivation hochhält.“ Alle drei Unternehmerinnen betonten, dass sie als Mütter selbst die Erfahrung gemacht hätten, wie schwer die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist. Marion Müller fasste es so zusammen: „Am Anfang steht die Haltung. Wenn alle an einem Strang ziehen, kann man viele Bedürfnisse berücksichtigen. Unsere Erfahrung hat mich und die anderen Unternehmerinnen sicher kreativer gemacht.“

Starke Beteiligung des Publikums

In den anschließenden Breakout-Sessions, die von den Kooperationspartnerinnen moderiert wurden, kam es zu einem aktiven Gedankenaustausch zwischen den Teilnehmenden, den Unternehmerinnen und den beiden Referentinnen. Fragen wurden gestellt, eigene Erfahrungen geschildert und Kommentare zu dem Gehörten gegeben. Auch Tipps wurden gegeben, so etwa für die Einbeziehung von Vätern während der Elternzeit, die Einrichtung eines Spielschranks im Büro oder den Aufbau eines Recruiting-Pools für bessere Zeiten.



Als Nachtisch gab es dann eine zusammenfassende Darstellung von den Moderatorinnen der Breakout-Sessions und Annekatrin Buhl. Darin wurde noch einmal deutlich, dass flexible Arbeitsformen von Arbeitgebenden und Beschäftigten besondere Eigenschaften erfordern.



Dazu gehören, Offenheit, Mut, Verständnis, eine gute Ausstattung, Flexibilität nicht nur bei Arbeitszeiten, klare Regeln, gegenseitiges Vertrauen und Anerkennung sowie eine gute Selbstorganisation und eine kontinuierliche Kommunikation.

Erfreut über die lebhaftige Beteiligung und den in formativen Online-Lunch verabschiedete Elena Reifenröther, stellvertretende Leitung des Kompetenzzentrums Frau & Beruf Region Köln, pünktlich kurz vor 15 Uhr alle Teilnehmenden und kündigte als Nachbereitung der Veranstaltung den Versand eines „Werkzeugkoffers“ an, der alle wesentlichen Informationen aus den Impulsen, den Good-Practice-Beispielen und dem Austausch beinhalten wird.

Dorothee Mennicken