

Startup Valley .news

Europas großes Magazin für Start-ups, Gründer und Entrepreneur

ISSUE 06/2021

GO
VEG
AN

FOOD START-UP
TRENDS 2022

THE FOUNDER MAGAZINE

DE 5,80€ - AT 6,70€ - CH 8,90 SFr.



So führt Homeoffice nicht zur Betriebsklima-Katastrophe

Text: Frauke Ion und Sophia Schneider

Die Arbeit im Homeoffice ist und war vermutlich eines der meistdiskutierten berufsbezogenen Themen während der Corona-Pandemie. Auch Start-up-Gründer und Unternehmer sowie ihre Mitarbeitenden sind sich einig: Homeoffice ist gekommen, um zu bleiben. Diese Tendenz belegen diverse Studien der letzten Monate. Trotzdem ist das Thema in vielen Firmen immer noch eine große Herausforderung – und es kann sich massiv auf die Atmosphäre im Unternehmen auswirken. Merke: Das Betriebsklima ist nicht an einen Ort gebunden – es entfaltet seine positive Kraft auch über Distanz! Unternehmer sollten sich daher die folgenden vier Fragen stellen, damit die Stimmung nicht kippt:

1. Sind unsere Homeoffice-Regeln fair?

Eine Studie der Hans-Böckler-Stiftung aus dem Jahr 2018 nennt als Haupt Einflussfaktoren für ein gutes Betriebsklima unter anderem das kollegiale Miteinander, gegenseitiges Geben und Nehmen, Regeln, Routinen, Gewohnheiten sowie Gerechtigkeit. Was ist mit den Mitarbeitenden, die nicht von zu Hause aus arbeiten können, weil es ihr Job nicht zulässt? Können wir da noch von Gerechtigkeit und Fairness sprechen? Nehmen Sie Positionen und Aufgaben genau unter die Lupe und entwickeln Sie dann – am besten zusammen mit Ihren Mitarbeitenden – klare und faire Homeoffice-Regeln.

2. Typ Heimarbeiter*in – ja oder nein?

Es ist eine „Typ“-Frage, ob Homeoffice eine Option ist oder nicht. Die einen arbeiten gut „für sich allein“, während die anderen den direkten Austausch mit Kolleg*innen und ihrer Führungskraft brauchen.

Stellen Sie die individuellen Bedürfnisse Ihrer Mitarbeitenden in den Mittelpunkt: Fragen Sie sie, was sie brauchen, um zufrieden und produktiv zu sein.

3. Verfügt das Team über die nötige Ausstattung?

Der Arbeitsplatz sollte nicht nur ein Ort der Arbeit, sondern auch des Wohlfühlens sein – schließlich verbringen wir den Großteil unseres Tages dort. Haben Ihre Mitarbeitenden einen gut ausgestatteten Arbeitsplatz, die nötige Ruhe und eine stabile IT?

Sorgen Sie für optimale Rahmenbedingungen, dann können Sie auch optimale Arbeitsleistung erwarten.

4. Wie läuft die Führung auf Distanz?

Das Führen von Mitarbeitenden im Homeoffice erfordert von Ihnen als Führungskraft eine Extraportion Aufmerksamkeit, Einfühlungsvermögen und Vertrauen. Selbstverantwortung zu fördern und gleichzeitig seiner Fürsorgepflicht gerecht zu werden, ist ein

echter Balanceakt. Fällt es Ihnen leicht, Ihren Mitarbeitenden im Homeoffice Vertrauen entgegenzubringen? Was tun Sie, um mit ihnen in Verbindung zu bleiben? Welche Gelegenheiten schaffen Sie, damit der Austausch auch unter den Kolleg*innen stattfindet? Stellen Sie sich diese Fragen regelmäßig und etablieren Sie frühzeitig passende Maßnahmen und Kommunikationswege.

Fazit: Partizipation ist das Zauberwort. Fragen Sie Ihre Mitarbeitenden regelmäßig, wie es ihnen im Homeoffice ergeht. Schaffen Sie klare Regeln und regelmäßigen Austausch. Sorgen Sie für eine gute Ausstattung und achten Sie darauf, Mitarbeitende aller Typen und Generationen gleichermaßen „digital mitzunehmen“.

Frauke Ion und Sophia Schneider

Frauke Ion und Sophia Schneider sind in der Organisations-, Personal- und Persönlichkeitsentwicklung zu Hause. Sie begleiten Einzelpersonen, Teams und Organisationen bei Veränderungsprozessen. Gerade erschienen: „Rettet das Betriebsklima!“ (GABAL).



Nachhaltigkeit ist das Must-Have dieses Jahrzehnts

Text: Thekla Wilkening

Die Wirtschaft hat ein neues Kernthema: Nachhaltigkeit. Die Folgen der Umwelt- und Klimakrise werden zunehmend spürbar und so stehen die Unternehmen in diesem Jahrzehnt vor allem vor einer Herausforderung: grüner werden. Was vor zehn Jahre noch nice to have war, ist jetzt Notwendigkeit. Sprechen wir über Nachhaltigkeit, geht es in erster Linie um Produkte. Um Chemikalien, Materialien und Produktionsbedingungen. Parameter, die im Äußeren liegen, die wichtig sind und in der Konsumwelt immer noch viel zu kurz kommen. Dies hat viele Gründe. Ein entscheidender liegt im Inneren, im Persönlichen und im Inneren der Organisation. Ein Unternehmen, das keine gesunde Struktur aufweist, wird nie den Wandel zu einer nachhaltigen Firma schaffen. Überstunden, Zeitdruck und gleichzeitig jederzeit erreichbar zu sein sind Belastungen, die in der Regel aus einer Profit-über-Mensch Einstellung kommen.



Der Start-Up Mythos als Reinkarnation von Selbstaufgabe für den Profit

Eine menschenzentrierte Arbeitswelt jedoch ist die Grundlage für die Transformation hin zu einer sozial gerechten, zukunftsorientierten Gesellschaft. Gerade in jungen Unternehmen, die Produkte entwickeln, die Lösungen für die Umwelt- und Klimakrise anbieten, Diversität vorantreiben oder die Monatshygiene revolutionieren, besteht jetzt die Chance, Arbeit neu zu denken und nicht die alten Strukturen zu übernehmen. Der Start-Up Mythos, das Gründer*innen Tag und Nacht schufteten, Mitarbeiter*innen so sehr für die Idee brennen, dass sie kostenlos arbeiten und im Büro übernachten, eine große Pizza als Tagesmahlzeit reicht oder beim Babyschaukeln noch mit Airpods in den Ohren an Teammeetings teilgenommen wird, tut dem nicht gut. Er ist weder nachhaltig noch originell, sondern die Reinkarnation von Selbstaufgabe für den Profit.

Persönliche Haltung und unternehmerische Ethik

Nachhaltigkeit braucht keine Perfektion, aber sie sollte in jedem einzelnen Schritt mitgedacht werden. Es geht um Kulturwandel, Werte, Achtsamkeit. Hinter all dem steht persönliche Haltung und unternehmerische Ethik. Ziele beispielsweise sollten nicht formuliert werden, um Mitarbeiter*innen zu kontrollieren oder gar Druck auszuüben, sondern nur um Fokussierung zu schaffen und Entscheidungen zu erleichtern.

Menschenzentriertes Arbeiten erhöht die Resilienzfähigkeit

Die Unternehmen, die es schaffen, die Menschen in den Fokus ihrer Organisation zu stellen, werden auf die Herausforderun-

Nachhaltigkeit braucht keine Perfektion

gen, die die Zukunft bringt, reagieren können und daran wachsen. Kurz, sie steigern ihre Resilienzfähigkeit. Mitarbeiter*innen, die sich in ihrem Unternehmen wohl fühlen, die Arbeit in ihren Alltag integrieren können, Wertschätzung erfahren und mit ihrem Team auf eine gemeinsame Vision hinarbeiten, sind gesünder, widerstandsfähiger, flexibler. Die Organisation, aber auch die Mitarbeiter als Individuen können lernen, diese „Soft Skills der Nachhaltigkeit“ täglich zu leben und werden so automatisch die Transformation für das ganze Unternehmen anschieben. Denn was im Großen gelingen soll, muss erst ein mal im Kleinen funktionieren, und was im Inneren wächst, wird sich auch nach außen übertragen. So entsteht authentische Strahlkraft, die wirklich etwas bewegt, die strukturell nachhaltigen Wandel vorantreibt und wirtschaftlich erfolgreich sein wird.

Was im Inneren wächst, wird sich auch nach außen übertragen.

Thekla Wilkening

Thekla Wilkening hat mit 25 ihr erstes eigenes Unternehmen gegründet: „Kleideri“ - Deutschlands erstes Mode-Miet-Modell. Im Juli ist ihr erstes Buch „Das Bio-Pizza Dilemma. Der überraschende Wegweiser zu mehr Nachhaltigkeit“ erschienen, in dem es um die individuellen Facetten eines wirklich nachhaltigen Wandels geht.