



Mit hybridem Arbeiten Fachkräfte anlocken

Wundermittel | Hybride Arbeitsmodelle können die Attraktivität als Arbeitgeber fördern und stärken. Eine Chance, die man im Wettbewerb um die besten Talente nicht ungenutzt lassen sollte. Wir klären, was es damit auf sich hat.

Niemand weiß, wie sie eigentlich aussieht und ob sie wirklich so schön ist, wie viele behaupten. Die neue hybride Arbeitswelt. Sind es blühende Landschaften mit glücklichen, bis in die Haarspitzen motivierten Mitarbeitenden oder trifft man Menschen, die der Spagat zwischen mobilem Arbeiten und Präsenzzeiten im Büro aufreißt? Fest steht, dass hybride Arbeitswelten ein Thema sind, welches aktuell in vielen Unternehmen in Deutschland heiß diskutiert wird.

Nützlich oder nur Trend

Ist es wieder nur um so ein kurzlebiger Hype handelt oder ob ist es doch eine Frage, der Unternehmen mehr Aufmerksamkeit schenken müssen? Schließlich ist das Ganze ja - gerade auch in der Landtechnikbranche - eine Frage, die - zumindest auf den ersten Blick - nur einen Teil der Mitarbeitenden betrifft. Warum also so ein großes Bohei darum machen?

Hybrides Arbeiten heißt, dass die Arbeitszeit nicht mehr zu 100 Prozent im

Büro geleistet wird, sondern in kleinerem oder größerem Umfang auch von anderen Orten. Unternehmen, die hybride Arbeitsmodelle anbieten, haben nicht mehr alle arbeitenden Beschäftigten zur gleichen Zeit am gleichen Ort. Die konkreten Ausgestaltungsmöglichkeiten sind vielfältig und viele Organisationen derzeit auf der Suche nach dem passenden Modell.

„Wir erleben im Hinblick auf hybride Arbeitsmodelle in vielen Unternehmen in der Agrarbranche einen spürbaren Wandel“



KURZ-VITA - RAINER HASKE

- Jahrgang 1984, verheiratet, zwei Kinder, wohnhaft in Emstek
- Duales Studium (Ausbildung zum Industriekaufmann bei einem international agierenden Unternehmen der Agrartechnik + Wirtschaftsingenieurstudium an der FHWT Diepholz)
- Zusätzlich berufsbegleitendes Masterstudium (MBA Vertriebsingenieur an der Zentralen Fachhochschule für Fernstudien)

Berufsleben

- 7 Jahre Erfahrung im internationalen Vertrieb in global agierenden Maschinen- und Anlagenbau-Unternehmen der Agrar- und Ernährungsbranche
- Wechsel in die Personalberatung im Jahr 2012



Foto: Dr. Schwerdtfeger Personalberatung GmbH & Co. KG

- Nach Stationen als Teamleiter Agrar und Prokurist seit Januar 2020 Geschäftsführer der
- Dr. Schwerdtfeger Personalberatung GmbH & Co. KG

erklärt Rainer Haske, Geschäftsführer der Dr. Schwerdtfeger Personalberatung GmbH & Co. KG. „Mit dem Abklingen der Pandemie stellt sich für Unternehmen die Frage, ob und wie sie die Arbeitswelt der Post-Corona-Zeit gestalten wollen. Viele, die sich vorher gegen mobiles Arbeiten und Homeoffice-Angebote gesperrt hatten, haben während der Pandemie gemerkt, dass diese entgegen ihren Erwartungen funktionieren können und Mitarbeitende auch dann, wenn sie nicht vor Ort sind, produktiv arbeiten. Diese Unternehmen entdecken nun, dass sich aus hybriden Arbeitsmodellen auch Vorteile ergeben können.“

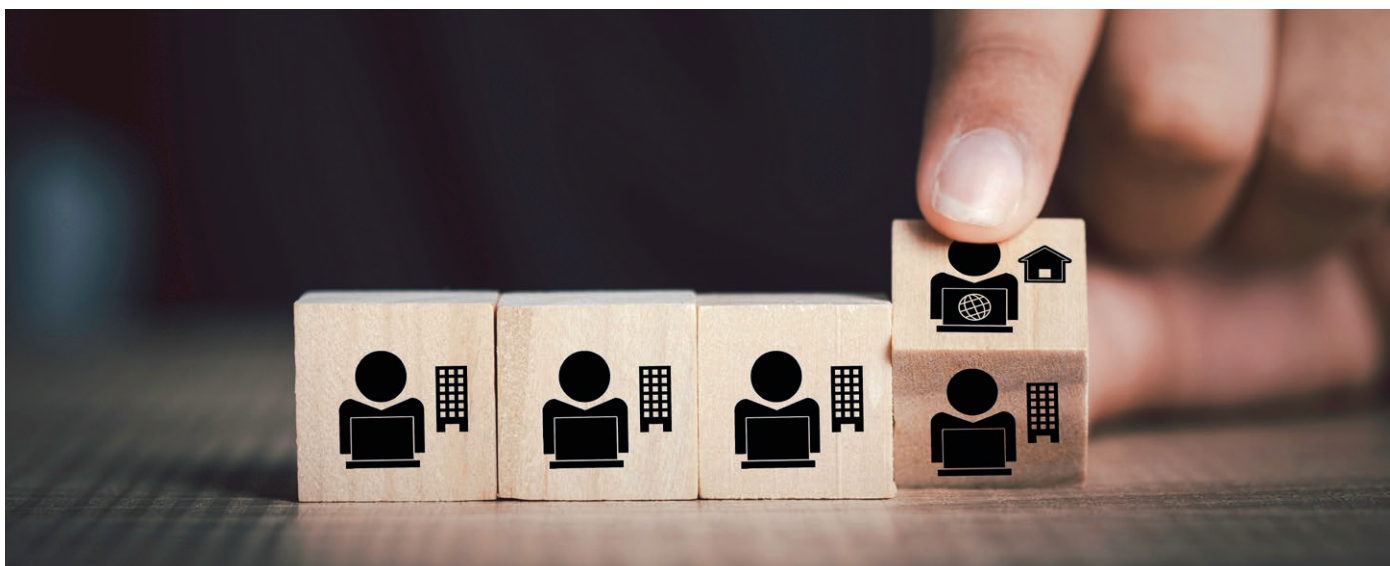
Vorteile und Erwartungen

Ein solcher Vorteil auf Unternehmensseite ist, dass nicht mehr für alle Mitarbeitenden Büroarbeitsplätze vorgehalten werden müssen. Wenn nicht immer alle zur gleichen Zeit am gleichen Ort sind, können räumliche Kapazitäten eingespart oder anders genutzt werden. In großen Organisationen führt dies mitunter zu einer Veränderung der gesamten Bürolandschaft. Das geht mitunter so weit, dass es gar keine festen Arbeitsplätze mehr gibt und sich Mitarbeitende, wenn sie im Büro präsent sind, einfach am nächsten freien Arbeitsplatz mit ihrem Laptop in die entsprechenden Systeme einloggen können. Dann sitzt die Controllerin mal neben jemandem aus dem Produktmanagement oder dem Einkauf, statt bei den Kollegen aus dem Controlling-Team. Diese ungewöhnlichen Konstellationen können zur Folge haben, dass Mitarbeitende sich untereinander anders und besser vernetzen und sich daraus vielleicht positive Synergieeffekte für zum Beispiel künftige Projekte ergeben.

Mittlerweile selbstverständlich

„Auf Seiten der Kandidaten ist in den letzten zwei Jahren die Erwartungshaltung an Unternehmen in Sachen mobiles Arbeiten und Homeoffice stark gewachsen“ ergänzt Rainer Haske. „Viele Fachspezialisten und Führungskräfte sehen es mittlerweile als selbstverständlich an, dass Unternehmen hybride Arbeitsmodelle anbieten und keine ständige Präsenz im Unternehmen fordern. Das ist eine Entwicklung, die Unternehmen aufgrund der Arbeiterlosigkeit nicht ignorieren können, wenn sie weiterhin am Markt erfolgreich bleiben wollen“.

Unternehmen im ländlichen Raum können sich durch hybride Arbeitsmodelle ganz neue Bewerberpotenziale eröffnen. Gerade bei Positionen, in denen viel vom Homeoffice aus gearbeitet werden kann und wenig Präsenz erforderlich ist, kann man so auch mit einem Sitz auf dem Land



Fotomachweis: stock.adobe.com - The Kong

Wenn nicht immer alle Mitarbeitenden zur gleichen Zeit am gleichen Ort sind, können räumliche Kapazitäten eingespart oder anders genutzt werden.

für Kandidatinnen und Kandidaten aus der Stadt plötzlich ein interessanter Arbeitgeber werden.

Individualität ist Trumpf

Bei der konkreten Gestaltung ist es für Unternehmen wichtig, eigene Besonderheiten und Strukturen nicht aus den Augen zu verlieren. Die Entwicklung eines Modells bedeutet nämlich nicht, dass man für die Mitarbeitenden allein nach dem Motto „Wünsch Dir was“ vorgehen muss. Es ist zwar gut zu prüfen, welche Ideen die Belegschaft in Sachen hybrides Arbeiten hat,

aber diese Erkenntnisse müssen immer Zusammenspiel mit den Bedürfnissen des Unternehmens betrachtet werden, wie zum Beispiel der in- und externen Erreichbarkeit, der Anwesenheit bei Besprechungen oder bei Terminen mit Kunden.

Wichtig ist, den Entwicklungsprozess und die Lösung, klar und transparent zu kommunizieren. Die Mitarbeitenden müssen gut und umfassend informiert werden, damit eine starke Identifikation mit dem Modell erreicht werden kann. Nicht vergessen darf man dabei auch die Kommunikation in Richtung der Mitarbeitenden, die qua

ihrer Tätigkeit nicht in den Genuss eines hybriden Arbeitsmodells kommen können. Wer dies versäumt, legt leicht den Nährboden dafür, dass diese Teile der Belegschaft sich benachteiligt und abgehängt fühlen.

Idealerweise sollte man als Unternehmen daher parallel auch schauen, wo man die Arbeitssituation eben dieser Mitarbeitenden verbessern und ihnen auf ihre Tätigkeit zugeschnittene Angebote machen kann, wie beispielsweise eine Flexibilisierung der Arbeitszeit. So dokumentiert man als Unternehmen auch gegenüber allen Mitarbeitenden die gebotene Wertschätzung.

DAS RÄT DER EXPERTE

- Unternehmen sollten das Thema hybride Arbeitsmodelle aktiv angehen. So wahrt man die Chance, seine Organisation ganz gleich, ob kleiner Landmaschinenhändler oder großes Tech-Unternehmen, modern aufstellen und sowohl für die bestehende Belegschaft als auch potenzielle neue Mitarbeitende attraktiv machen zu können.
- Es gibt keine Patentrezepte, die man in Sachen hybrides Arbeiten auf jedes Unternehmen übertragen kann. Wichtig ist, die individuellen Gegebenheiten und Bedürfnisse der eigenen Organisation im Blick zu behalten. Nur dann kann man eine Lösung finden, die wie ein guter Handschuh perfekt sitzt.
- Mitarbeitende, die qua Tätigkeit nicht in den Genuss von hybriden Arbeitsmodellen kommen können, zum Beispiel in der Werkstatt, dürfen nicht vergessen werden. Neue Arbeitsmodelle und ihre Folgen müssen auch für „Nicht-Betroffene“ klar und transparent kommuniziert werden. Um zu verhindern, dass sie sich benachteiligt fühlen, sollte man schauen, an welchen Stellschrauben man drehen kann, um auch für diese Teile der Belegschaft die Arbeitswelt aktiv weiterzuentwickeln.
- Hybride Arbeitsmodelle können die Attraktivität als Arbeitgeber fördern und stärken. Eine Chance, die man im Wettbewerb um die besten Talente nicht ungenutzt lassen sollte.
- Führungskräfte, die auf Distanz führen, sich dabei schwer tun und Unterstützung brauchen, sollte man nicht allein lassen. Hier gilt es im Rahmen der Personalentwicklung passende Angebote zu machen und aktiv Hilfe anzubieten.

Herausforderungen für Führungskräfte

Wenn Mitarbeitende nicht ständig, sondern nur phasenweise im Büro sind, hat dies für die Arbeit der Führungskräfte Konsequenzen. Remote Leadership lautet das englische Zauberwort für diese Herausforderung. „Remote Leadership ist etwas, was den Arbeitskosmos vieler Führungskräfte in den letzten Jahren massiv durcheinander gewirbelt und stark gefordert hat“ stellt Rainer Haske fest. „Wo man eben noch Dinge schnell auf kurzem Wege über den Flur klären konnte, muss nun zu Telefon gegriffen oder ein Termin für einen Videocall koordiniert werden. Der persönliche Austausch fällt an vielen Stellen schlicht weg. Dadurch werden nicht nur die empathischen und kommunikativen Fähigkeiten der Führungskräfte anders und in besonderem Maße gefordert, sondern ganz banal auch ihr Organisationstalent“.

Aus der Ferne

Führung auf Distanz, so lässt sich Remote Leadership ganz gut übersetzen, nimmt



Fotograf: BayWa AG

Mitarbeitende, die aufgrund ihrer Tätigkeit nicht in den Genuss von hybriden Arbeitsmodellen kommen können, beispielsweise in der Werkstatt, dürfen nicht vergessen werden.

mehr Zeit in Anspruch als klassische Führungsmodelle. Dieses mehr an Zeit ist etwas, was Unternehmen Führungskräften, die remote agieren, auch zugestehen müssen. Wer hier unnötig Druck ausübt, riskiert nämlich, dass die Führungskraft sich überfordert fühlt und unzufrieden wird. In letzter Konsequenz führt diese Unzufriedenheit oftmals zu einer Kündigung.

Stärker gefordert ist auch das Vertrauen, das Führungskräfte in ihre Mitarbeitenden haben müssen. Ohne Vertrauen funktioniert Remote Leadership nicht. Wenn Mitarbeitende, die im Homeoffice aktiv sind permanent den heißen Atem des Vorgesetzten im Nacken spüren und ständig kontrolliert werden, fühlen sie sich dadurch in der

Regel stark unter Druck gesetzt und arbeiten dann häufig weniger produktiv.

Big Brother?

Ein gesundes Maß an Kontrolle gehört natürlich auch beim Führen auf Distanz dazu. Arbeit muss schließlich erledigt werden. Aber zu einer dauerhaften, intensiven Überwachung à la Big Brother sollte es auf keinen Fall kommen. Vertrauen ist immer auch ein Ausdruck von Wertschätzung. Wer Mitarbeitenden kein Vertrauen entgegenbringt, riskiert diese über kurz oder lang zu verlieren. Viele Führungskräfte haben während der Pandemie ihre Fähigkeiten und Kompetenzen in diesen Bereichen weiterentwickelt. Wenn Menschen jetzt in Füh-

rung auf Distanz neu einsteigen, sollte man unternehmensseitig dort, wo es erforderlich ist, Hilfestellung in Form von Führungstrainings oder anderen Personalentwicklungsmaßnahmen geben.

Die Arbeitswelt hat sich in vielen Bereichen durch die Pandemie verändert. Hybride Arbeitsmodelle und das Thema Remote Leadership sind zwei Beispiele an denen sich dies deutlich zeigt. Im Zusammenspiel mit den veränderten Erwartungen auf Seiten der Mitarbeitenden gilt es daraus kein Problem zu machen, sondern individuelle Lösungen zu entwickeln. ■

puhnagen@personal-schwerdtfeger.de
alexander.bohnsack@d1v.de

Werden Sie ein Teil unseres Teams!

Vertriebserweiterung in Teilen folgender Bundesländer: Mecklenburg-Vorpommern, Niedersachsen, Schleswig-Holstein, Sachsen, Sachsen-Anhalt, Thüringen, Hessen - **ab sofort!**

Wir sind ein familiengeführtes Großhandelsunternehmen für landtechnische Ersatzteile, Zubehör und Industribedarf und Spezialist in den Bereichen Gelenkwellentechnik, Anhängertechnik und Hydraulik. Darüber hinaus besteht ein umfangreiches Sortiment an Original-Ersatz- und Verschleißteilen namhafter Landmaschinenhersteller.

Nähere Informationen finden Sie auf unserer Website unter:

Jobs & Karriere oder über den QR-Code.

Wir freuen uns auf Ihre Bewerbung!



Außendienst (m/w/d) Landtechnik



Schaffelhuber
Großhandel • Ersatzteile & Zubehör für Landmaschinen und Industribedarf seit 1904

www.schaffelhuber.de - Bergkirchen bei München