

## **So arbeitet Ihr Unternehmen 2018 entspannter und erfolgreicher**

Die Menschen wollen analog neuester Studien **Arbeit und Privatleben** stärker in Einklang bringen. Aus Sicht des Managements sind die Werte Vertrauen, Verantwortung, Integrität zentrale Stellschrauben für erfolgreiche Arbeit. Welche Handlungsaufträge resultieren daraus für Unternehmen? Wie schaffen Sie Vertrauen und was können seit Jahrzehnten erfolgreiche Firmen von Startups lernen? Ob Startups oder Traditionsunternehmen - folgende Punkte sind relevant für ein harmonisches Arbeitsleben in 2018: Mit einer offenen Geisteshaltung Arbeit selbstbestimmt organisieren, Erkenntnisse und Ideen teilen, bei Bedarf Unterstützung anbieten und Wissen gezielt erweitern. Dafür braucht es wenige und konsequent umgesetzte Einstellungen und Standards.

### **Endlich flexibler arbeiten**

Die digitale Vernetzung macht flexibles Arbeiten längst möglich, doch dem Wunsch wird in vielen Unternehmen noch nicht Rechnung getragen. Besonders oft stößt der Wunsch auf mehr Flexibilität bei traditionellen Unternehmen auf wenig Resonanz. Ob Teilzeitarbeit, Homeoffice oder Job Sharing – bieten Sie Ihren Mitarbeitern Möglichkeiten.

### **Teamarbeit stärken**

Teamarbeit ist das Gebot der Stunde. Die Leistung von Teams darf nicht von Spezialisten und wenigen Hochleistern abhängen. Nur Unternehmen, die gemeinsam solide, routiniert und verantwortungsfreudig Vorgänge voranbringen, gewinnen Akzeptanz. Übertragen Sie mehr Verantwortung in Teams, die Lösungen selbst diskutieren und eigeninitiativ vorantreiben. Bilden Sie Jung-Alt-Tandems. Die Fähigkeiten der Jüngeren wie Neugier und Kreativität und gute IT-Kenntnisse lassen sich wunderbar kombinieren mit dem Knowhow der Älteren über die Branche und das Unternehmen. Wer diese Gruppen miteinander vernetzt, fördert Knowhow-Transfer und Motivation in beiden Gruppen.

### **„Neue“ Mitarbeiter anhören**

Laden Sie Ihre „neuen“ Mitarbeiter regelmäßig zu einem informellen Austausch ein. Ermutigen Sie die „Neuzugänge“ Veränderungsvorschläge einzubringen und unterstützen Sie sie ihre Meinung offen zu äußern.

**Institut für Beratung &  
Training in Unternehmen GmbH**

Engeldamm 70  
10179 Berlin

Telefon: +49 (0)30 91448526  
Telefax: +49 (0)30 55225050  
info@pep-coaching.com  
www.pep-coaching.com

**Institut für Beratung &  
Training in Unternehmen GmbH**

Bozner Platz 7  
6020 Innsbruck

Telefon: +43 (0) 512 57246420  
Telefax: +43 (0) 512 57246419  
office@pep-coaching.com  
www.pep-coaching.com

### **Weiterbildung forcieren**

Der Mensch lernt langsamer als die Technik voranschreitet. Im Bereich Selbststeuerung, Organisation und Zeitmanagement brauchen Mitarbeiter Knowhow und Unterstützung. Ermutigen Sie Ihre Mitarbeiter eigeninitativ zu sein und bieten Sie Weiterbildung aktiv an.

### **Standards minimieren**

Mindeststandards ersetzen Handbücher. Natürlich sollte Büroarbeit nicht mit einem Wunschkonzert verwechselt werden, so dass nur das erledigt wird, worauf der Einzelne gerade Lust hast. Nehmen Sie mit einer Gruppe ausgesuchter Mitarbeiter Ihr Organisations- oder Prozesshandbuch unter die Lupe und werfen Sie überflüssige Standards über Bord.

### **Prozesse verlässlich gestalten**

Zähmen Sie sprunghafte Entscheider. Sind Prozessschritte einmal festgelegt, sollten sie konsequent eingehalten werden. Richten Sie 2 x Jahr Veränderungs-Jourfixe ein. Hier können Ideen zur Prozessoptimierung eingebracht, diskutiert und verabschiedet werden. Sie werden diese Meetings lieben lernen!

### **„Mail halten“**

Reduzieren Sie den internen Mailverkehr. Legen Sie fest:

- Themen, die in der Regelkommunikation besprochen werden, ohne Mailversand vorab
- Responsezeiten für Mails – beantworten Sie selbst E-Mails nicht sofort sondern erst nach 2-3 Stunden. Das ermutigt Ihre Mitarbeiter auch, nicht ständig in den Posteingang zu schielen.
- Lassen Sie sich im Team häufiger aus dem cc nehmen und übertragen Sie so mehr Verantwortung auf die Mitarbeiter.

### **Die „i bin i“ Komfortzonen abschaffen**

Es gibt die Manager und Mitarbeiter, die Komfortzonen haben und diese gern ausnutzen. Beide Gruppen tendieren zu folgendem Verhalten: Unpünktlichkeit, Umgehen bestehender Standards, Ad-Hoc-Handlungen und insistieren auf „i bin i“. Damit meinen sie nicht die positive Individualität, sondern schlichtweg die eigenen Regeln. Hier ist Klarheit und Konsequenz in der Führung angesagt.