

INNOVATIVE FÜHRUNG

Der Schlüssel für erfolgreiche
Mitarbeiter:innen-Bindung



Mitarbeiter binden in schwierigen Zeiten durch New Work

Wie New Work und innovative Führung die
Mitarbeiterzufriedenheit und -bindung steigern

Webinarreihe

Von [Claudia Felder-Fallmann](#)

Und [Martin Kompan](#)

in Zusammenarbeit mit



INNOVATIVE FÜHRUNG

Der Schlüssel für erfolgreiche
Mitarbeiter:innen-Bindung



Mag. Claudia Felder-Fallmann

- Arbeits- und Organisationspsychologin
- Unternehmensberaterin für Personalentwicklung
- Buchautorin und Pod-Casterin
- seit 10 Jahren freiberuflich in der Arbeitsplatzgestaltung und Gesundheitsförderung tätig



Ing. Martin Kompan, MBA

Team Transformation Coach

- Wirtschafts-Informatik Studium (SAP Business School)
- seit 1993 diverse internationale Projekt- und Management-Aufgaben
- seit 2007 selbständig
Themen **#NewWork #Agile #Innovation**

INNOVATIVE FÜHRUNG

Der Schlüssel für erfolgreiche
Mitarbeiter:innen-Bindung



INNOVATIVE FÜHRUNG

Der Schlüssel für erfolgreiche
Mitarbeiter:innen-Bindung



In Zeiten von Fachkräftemangel und einer sich schnell verändernden Arbeitswelt ist es für Unternehmen entscheidend, innovative Wege zu finden, um Mitarbeiter:innen zu gewinnen und langfristig zu binden.

Diese Unterlage beleuchtet, wie flexible Arbeitszeitmodelle, New Leadership und eine offene Unternehmenskultur dazu beitragen können, die Motivation und Zufriedenheit von Teams zu steigern.

Führungskräfte lernen, wie sie durch Vertrauen, Eigenverantwortung und psychologische Sicherheit ein Arbeitsumfeld schaffen, das auch in herausfordernden Zeiten erfolgreich ist.

1. [INNOVATIVE FÜHRUNG: DER SCHLÜSSEL](#)

Moderne Führungskonzepte setzen auf Vertrauen, Empowerment und die Förderung von Eigenverantwortung, um Teams erfolgreich zu machen.

2. [NEW WORK & ARBEITSZEITFLEXIBILITÄT](#)

New Work eröffnet Unternehmen und Mitarbeiter durch flexible Arbeitsstrukturen & agile Arbeitsweisen neue Möglichkeiten zur Gestaltung.

3. [FLEXIBLE ARBEITSZEIT-MODELLE](#)

Flexible Arbeitszeitmodelle wie die 4-Tage-Woche oder Vertrauensarbeitszeit steigern die Motivation und schaffen eine bessere Work-Life-Balance.

INNOVATIVE FÜHRUNG

Der Schlüssel für erfolgreiche
Mitarbeiter:innen-Bindung



INNOVATIVE FÜHRUNG: DER SCHLÜSSEL

[Link zum Video](#) (via ClickMeeting, Eingabe EMail-Adresse notwendig)



Das Webinar behandelte, wie New Leadership und New Work Führungskräfte entlasten können, indem Teams mehr Eigenverantwortung und Freiräume erhalten, klare Visionen und Strukturen geschaffen werden sowie psychologische Sicherheit und kontinuierliche Weiterentwicklung gefördert werden, um die Mitarbeiterbindung zu stärken.

Der heutige Fahrplan	Die TEAM BOOSTER Formel
<ol style="list-style-type: none">1. Begrüßung und Check-In2. Ziel: Status Mitarbeiter:innen-Mangel vs. Mitarbeiter:innen binden3. Neue Führungsstile in der Umsetzung:<ul style="list-style-type: none">- Für Sinn & Ziele sorgen- Klarheit und Offenheit fördern- Freiräume fördern4. Anregungen für die Umsetzung	<ol style="list-style-type: none">1. WELCHEN WEG ZU? - Eine eigene Idee und Wege sind notwendig, bevor die Idee im Team angekommen ist.2. NEUE FORMUNG - Früher: Selbstorganisation im Team, viele Verantwortung und unterschiedliche Verantwortlichkeiten.3. FÜR SINN & ZIELE SOZIALISIEREN - Mitarbeiter:innen werden im Team, werden sie getriggert und aktiviert, selbstständig und kreativ.4. KLARHEIT & OFFENHEIT AUSSTRICKEN - Klare Aufgaben und offene Kommunikation fördern unterschiedliche Verantwortlichkeiten im Team.5. DAS TEAM AKTIV ERHINDERN - Früher: Mitarbeiter:innen sind im Team, sind sie nicht aktiv, sondern nur Teil des Teams.6. LEADERSHIP AUS TEILNEHMENDEN - Früher: ein aktives Leadership, das die Mitarbeiter:innen motiviert, die Verantwortung zu übernehmen und die Verantwortung zu übernehmen.

[Link zu den Unterlagen](#)

INNOVATIVE FÜHRUNG

Der Schlüssel für erfolgreiche
Mitarbeiter:innen-Bindung



Hier ist eine Zusammenfassung der wichtigsten Themen aus dem Webinar:

Mitarbeiterbindung in schwierigen Zeiten

In Zeiten von Fachkräftemangel und Wandel der Arbeitswelt ist es entscheidend, wie Unternehmen ihre Mitarbeiter:innen halten und motivieren können. Die Herausforderungen sind nicht nur in der Rekrutierung, sondern auch in der langfristigen Bindung talentierter Mitarbeiter:innen.

→ **TIPP:** Schaffe klare Visionen und Ziele für das Team, die einen gemeinsamen Weg aufzeigen und die Motivation stärken, um auf langfristige Ziele hinzuarbeiten.

New Leadership: Transformational & Servant Leadership

Traditionelle Führungsmodelle haben sich hin zu einem transformationalen Ansatz gewandelt, bei dem Führungskräfte nicht nur Aufgaben delegieren, sondern ihre Mitarbeiter:innen durch Inspiration und Entwicklungsmöglichkeiten fördern. Servant Leadership setzt auf unterstützende Führung, wo das Team im Mittelpunkt steht.

→ **TIPP:** Als Führungskraft zurücktreten und den Teams Raum für Eigenverantwortung geben. Unterstütze sie in der Entwicklung und gib ihnen die Werkzeuge an die Hand, um selbstständig Entscheidungen treffen zu können.

Überlastung von Führungskräften

Führungskräfte tragen oft eine große Last, da sie sowohl strategische als auch operative Aufgaben bewältigen müssen. Das führt oft zu Überlastung und dem Gefühl, immer „vorturnen“ zu müssen.

INNOVATIVE FÜHRUNG

Der Schlüssel für erfolgreiche
Mitarbeiter:innen-Bindung



→ **TIPP:** Reduziere operative Aufgaben und konzentriere dich auf die strategischen Themen. Nutze klare Strukturen und Prozesse, um die Eigenverantwortung im Team zu fördern, damit du als Führungskraft mehr Zeit für langfristige, strategische Aufgaben hast.

Eigenverantwortung von Teams stärken

Teams, die Verantwortung für ihre Aufgaben übernehmen, arbeiten motivierter und autonomer. Um diese Selbstorganisation zu fördern, ist es wichtig, den Teams klare Leitplanken und Ziele zu setzen.

→ **TIPP:** Fördere regelmäßige Retrospektiven, in denen das Team selbst reflektiert, was gut funktioniert und was verbessert werden kann. Schaffe Klarheit in der Zielsetzung und lass das Team selbst entscheiden, wie es diese Ziele erreicht.

New Work: Flexibilität und Agilität in der Arbeit

New Work bedeutet, dass Unternehmen auf Flexibilität und Agilität setzen, um schneller auf Veränderungen reagieren zu können. Starre Hierarchien und Prozesse weichen agilen Methoden, die schnelleres Lernen und Anpassen ermöglichen.

→ **TIPP:** Implementiere flexible Arbeitsstrukturen wie das Kanban-System, um den Arbeitsfluss zu optimieren und den Fokus auf wichtige Projekte zu legen. Reduziere den Arbeitsstau, indem du weniger Aufgaben gleichzeitig laufen lässt.

INNOVATIVE FÜHRUNG

Der Schlüssel für erfolgreiche
Mitarbeiter:innen-Bindung



Psychologische Sicherheit als Basis für Teamarbeit

Teams können nur dann erfolgreich sein, wenn sie sich in einem sicheren Umfeld bewegen, in dem Fehler nicht sanktioniert, sondern als Lernchancen verstanden werden. Psychologische Sicherheit ist der Schlüssel zu Kreativität und Weiterentwicklung.

→ **TIPP:** Schaffe einen sicheren Raum, in dem offen über Fehler gesprochen werden kann, ohne Angst vor negativen Konsequenzen. Nutze „Fuck-up-Nights“ oder ähnliche Formate, um das Lernen aus Fehlern zu fördern.

Führung durch Vision und Klarheit

Eine klare Vision gibt den Mitarbeiter:innen Orientierung und schafft Sinn in ihrer Arbeit. Ziele sollten positiv und realistisch formuliert sein, um die Motivation zu steigern und das Team auf ein gemeinsames Ziel zu fokussieren.

→ **TIPP:** Entwickle gemeinsam mit deinem Team eine Teamvision und definiere die Ziele klar und transparent. Kommuniziere diese regelmäßig, um die Motivation hochzuhalten und sicherzustellen, dass alle auf das gleiche Ziel hinarbeiten.

Bedeutung von Freiräumen und Empowerment

Mitarbeiter:innen brauchen Freiräume, um ihre Kreativität und Eigenverantwortung voll auszuschöpfen. Empowerment bedeutet, dass Führungskräfte ihren Mitarbeiter:innen Vertrauen schenken und ihnen ermöglichen, selbst Entscheidungen zu treffen.

INNOVATIVE FÜHRUNG

Der Schlüssel für erfolgreiche
Mitarbeiter:innen-Bindung



→ **TIPP:** Gib den Mitarbeiter:innen Leitplanken, aber ermögliche gleichzeitig ausreichend Freiräume, in denen sie eigenständig arbeiten können. Informiere und schule das Team, um es auf diese Verantwortung vorzubereiten.

Agilität und Anpassungsfähigkeit

Agilität ist der Schlüssel, um in einer schnelllebigen, komplexen Welt erfolgreich zu sein. Unternehmen müssen die Fähigkeit haben, sich schnell an neue Bedingungen anzupassen, um wettbewerbsfähig zu bleiben.

→ **TIPP:** Etabliere agile Methoden wie regelmäßige Sprints oder Kanban-Boards, um schnelle Anpassungen zu ermöglichen. Sorge dafür, dass Teams flexibel arbeiten und sich regelmäßig reflektieren, um kontinuierlich zu lernen.

Diversität und Zusammenarbeit im Team

Teams profitieren von Vielfalt, da unterschiedliche Perspektiven oft zu besseren Ergebnissen führen. Es ist wichtig, eine inklusive Kultur zu schaffen, in der Diversität als Stärke wahrgenommen wird.

→ **TIPP:** Fördere ein Umfeld, in dem unterschiedliche Meinungen und Hintergründe willkommen sind. Schaffe Strukturen, die eine offene Kommunikation und Zusammenarbeit im Team ermöglichen, unabhängig von der Herkunft oder dem Hintergrund der Mitarbeiter:innen.

INNOVATIVE FÜHRUNG

Der Schlüssel für erfolgreiche
Mitarbeiter:innen-Bindung



Feedback-Kultur und kontinuierliche Verbesserung

Regelmäßiges Feedback und eine kontinuierliche Lernkultur tragen dazu bei, dass Teams sich stetig weiterentwickeln. Ein wertschätzender Umgang mit Feedback und der Fokus auf kleine Verbesserungen schaffen eine positive Arbeitsatmosphäre.

→ **TIPP:** Führe regelmäßige Retrospektiven ein, in denen das Team sowohl Erfolge als auch Herausforderungen bespricht. Entwickle daraus konkrete Maßnahmen, um das Team und die Arbeitsprozesse zu verbessern.

Mitarbeitermotivation und die Zwei-Faktoren-Theorie

Die Motivation der Mitarbeiter:innen hängt sowohl von Hygienefaktoren (z. B. Arbeitsbedingungen, Sicherheit) als auch von Motivationsfaktoren (z. B. Anerkennung, Verantwortung) ab. Nur wenn beide Aspekte berücksichtigt werden, kann eine hohe Motivation sichergestellt werden.

→ **TIPP:** Sorge für gute Arbeitsbedingungen und klare Strukturen, um Hygienefaktoren zu sichern. Zusätzlich solltest du gezielt Maßnahmen ergreifen, um Anerkennung und Entwicklungsmöglichkeiten für deine Mitarbeiter:innen zu schaffen.

Konzentration auf das Wesentliche: Fokus & Priorisierung

Überlastung und der Versuch, zu viele Projekte gleichzeitig zu managen, führen zu Ineffizienz. Der Fokus sollte auf Prioritäten liegen, um die besten Ergebnisse zu erzielen.

INNOVATIVE FÜHRUNG

Der Schlüssel für erfolgreiche
Mitarbeiter:innen-Bindung



→ **TIPP:** Vermeide Multitasking im Team und Sorge dafür, dass immer nur eine überschaubare Anzahl an Projekten bearbeitet wird. Nutze Tools wie Kanban, um den Überblick zu behalten und den Fokus zu wahren.

Positive Leadership und PERMA-Modell

Positive Leadership basiert darauf, das Wohlbefinden und die Stärken der Mitarbeiter:innen zu fördern. Das PERMA-Modell (Positive Emotionen, Engagement, Relationships, Meaning, Accomplishment) schafft eine Grundlage für langfristig erfolgreiche und zufriedene Teams.

→ **TIPP:** Integriere das PERMA-Modell in deinen Führungsstil, indem du auf die individuellen Stärken deiner Mitarbeiter:innen eingehst und eine Atmosphäre schaffst, in der positive Emotionen und wertschätzende Beziehungen gefördert werden.

Transparenz in Entscheidungen und Kommunikation

Transparenz in der Führung und der Kommunikation stärkt das Vertrauen und die Eigenständigkeit im Team. Offene Kommunikation hilft, Missverständnisse zu vermeiden und sorgt für mehr Klarheit im Alltag.

→ **TIPP:** Setze auf radikale Transparenz, indem du Entscheidungen klar kommunizierst und relevante Informationen im Team zugänglich machst. Dies gibt den Mitarbeiter:innen die Sicherheit, eigenverantwortlich zu handeln.

INNOVATIVE FÜHRUNG

Der Schlüssel für erfolgreiche
Mitarbeiter:innen-Bindung



NEW WORK & ARBEITSZEITFLEXIBILITÄT

Beispiele aus der Praxis

[Link zum Video auf Youtube](#)



Das Webinar thematisiert, wie Unternehmen durch flexible Arbeitszeitmodelle wie die 4-Tage-Woche, offene Kommunikation, Mitarbeiter:innen-Einbindung und Anpassungen in der Unternehmenskultur auf den Fachkräftemangel reagieren können, um ihre Attraktivität als Arbeitgeber zu steigern und gleichzeitig Produktivität und Mitarbeiter:innen-Zufriedenheit zu verbessern.

THEMEN

- Begrüßung & CheckIn
- Flexibel Arbeiten - Die Vielfalt an Möglichkeiten
 - "Die 4-Tage Woche" ... und alle Probleme sind gelöst
 - Flexibel Arbeiten in der Praxis - Beispiele aus unterschiedlichen Branchen
- Besser nicht
 - Anregungen, wie Unternehmen die Implementierung so gut wie möglich vermasseln können.
- Tipps zur praktischen Umsetzung
- Personal FINDEN & BINDEN - Serviceangebote der Wirtschaftskammer

» wko.at



[Link zu den Unterlagen](#)

INNOVATIVE FÜHRUNG

Der Schlüssel für erfolgreiche
Mitarbeiter:innen-Bindung



Hier ist die Zusammenfassung der wichtigsten Themen aus dem Webinar:

Arbeitszeitflexibilität und New Work

Flexibilität in der Arbeitszeitgestaltung wird zunehmend als Schlüssel zur Arbeitgeberattraktivität gesehen. Dazu gehört die Einführung von Modellen wie der 4-Tage-Woche und flexiblen Arbeitszeitmodellen in verschiedenen Branchen.

→ **TIPP:** Bei der Einführung von neuen Arbeitszeitmodellen ist es wichtig, die Bedürfnisse der Mitarbeitenden und die Anforderungen der jeweiligen Branche zu berücksichtigen. Versuche schrittweise Veränderungen und beziehe die Belegschaft frühzeitig mit ein.

Kommunikation mit Mitarbeitenden

Offene und transparente Kommunikation ist entscheidend, um Mitarbeitende in Veränderungsprozesse wie die Umstellung auf New Work einzubinden. Besonders wichtig ist der kontinuierliche Austausch zwischen Führungskräften und Mitarbeitenden.

→ **TIPP:** Führe regelmäßige Feedbackgespräche (auch On- und Offboarding-Gespräche) durch und lasse Mitarbeitende aktiv an Entscheidungsprozessen teilnehmen, um Vertrauen zu fördern.

4-Tage-Woche: Chancen und Herausforderungen

Die 4-Tage-Woche wird als Trend betrachtet, um Arbeitsplätze attraktiver zu machen. Dabei wird nicht nur die Arbeitszeit reduziert, sondern auch die

INNOVATIVE FÜHRUNG

Der Schlüssel für erfolgreiche
Mitarbeiter:innen-Bindung



Produktivität verbessert. Doch nicht alle Branchen oder Unternehmen können dieses Modell übernehmen.

→ **TIPP:** Prüfe im Vorfeld, ob die Einführung der 4-Tage-Woche in deinem Unternehmen sinnvoll ist, indem du Pilotprojekte durchführst und mit Mitarbeitenden und Kunden transparent darüber sprichst.

Individuelle Lösungen statt „One Size Fits All“

Jedes Unternehmen und jede Branche hat individuelle Herausforderungen. Es gibt keine universelle Lösung für Arbeitszeitmodelle oder New Work. Stattdessen sind maßgeschneiderte, oft sektorenspezifische Lösungen gefragt.

→ **TIPP:** Entwickle spezifische Arbeitszeitmodelle, die auf die jeweilige Abteilung und die Tätigkeitsfelder abgestimmt sind, und beziehe die Mitarbeitenden in die Planung mit ein.

Führung und Mitarbeiterbeteiligung

Erfolgreiche Veränderungen im Rahmen von New Work und flexiblen Arbeitsmodellen setzen eine offene Führungskultur voraus, die Mitarbeitenden mehr Verantwortung und Freiheiten gibt.

→ **TIPP:** Schaffe Handlungsspielräume für deine Mitarbeitenden und fördere Selbstverantwortung, indem du klare Strukturen und einen verlässlichen Rahmen bietest.

INNOVATIVE FÜHRUNG

Der Schlüssel für erfolgreiche
Mitarbeiter:innen-Bindung



Fachkräftemangel und Mitarbeiterbindung

Der Mangel an Fachkräften zwingt Unternehmen dazu, nicht nur neue Mitarbeiter zu gewinnen, sondern auch bestehende zu halten. Flexible Arbeitsmodelle und eine gute Unternehmenskultur sind zentrale Aspekte, um Mitarbeitende zu binden.

→ **TIPP:** Schaffe attraktive Arbeitsbedingungen durch flexible Modelle und Sorge dafür, dass das Arbeitsumfeld gesund und wertschätzend ist. Nutze Mitarbeiterbefragungen, um regelmäßig Rückmeldungen einzuholen.

Erfolgreiche Praxisbeispiele aus verschiedenen Branchen

Es wurden viele Praxisbeispiele aus verschiedenen Branchen vorgestellt, die erfolgreich Arbeitszeitflexibilisierung und New Work umgesetzt haben, wie z.B. ein Friseursalon oder ein Elektrikerbetrieb.

→ **TIPP:** Hole dir Inspiration aus erfolgreichen Praxisbeispielen, führe Pilotprojekte durch und passe sie auf deine Unternehmensgröße und Struktur an.

Evaluation und kontinuierliche Verbesserung

Veränderungsprozesse sollten ständig überprüft und angepasst werden, um den Erfolg langfristig zu sichern. Die Evaluierung der Maßnahmen ist dabei entscheidend.

→ **TIPP:** Implementiere regelmäßige Evaluierungen der eingeführten Modelle und sammle Feedback von Mitarbeitenden, um stetige Verbesserungen vorzunehmen.

INNOVATIVE FÜHRUNG

Der Schlüssel für erfolgreiche
Mitarbeiter:innen-Bindung



Offene und ehrliche Kommunikation mit Kunden

Unternehmen, die Arbeitszeitmodelle wie die 4-Tage-Woche einführen, sollten auch offen mit ihren Kunden über diese Änderungen kommunizieren, um Missverständnisse zu vermeiden und Akzeptanz zu schaffen.

→ **TIPP:** Kommuniziere neue Arbeitszeitmodelle transparent an deine Kunden und stelle sicher, dass sie verstehen, wie und wann das Unternehmen erreichbar ist. Nutze diese Veränderungen als Teil deiner Markenstrategie.

Produktivität und Arbeitszeitreduktion

Studien und Praxisbeispiele zeigen, dass eine Reduktion der Arbeitszeit (z.B. von 40 auf 36 Stunden) in vielen Fällen nicht zu einem Verlust an Produktivität führt. Im Gegenteil: Oftmals steigt die Produktivität sogar.

→ **TIPP:** Führe Testläufe mit kürzeren Arbeitszeiten durch, um zu sehen, wie sich dies auf die Produktivität und das Wohlbefinden der Mitarbeitenden auswirkt. Mache regelmäßige Auswertungen, um den Erfolg zu messen.

Arbeitsumfeld und Betriebsklima

Ein gesundes Betriebsklima ist einer der wichtigsten Faktoren für die Bindung und Zufriedenheit der Mitarbeitenden. Schlechte Führung oder toxische Arbeitsumfelder führen zu einer hohen Fluktuation.

→ **TIPP:** Führe regelmäßige Maßnahmen zur Verbesserung des Betriebsklimas durch, wie Teamevents, Schulungen zu Führungskompetenzen und psychologische

INNOVATIVE FÜHRUNG

Der Schlüssel für erfolgreiche
Mitarbeiter:innen-Bindung



Unterstützung. Achte darauf, dass deine Führungskräfte gut geschult sind und für ein positives Klima sorgen.

Individuelle Karriereentwicklung und Weiterbildung

Viele Unternehmen fördern individuelle Karriereentwicklung und Weiterbildungsmöglichkeiten, um Mitarbeitende zu binden und ihre Kompetenzen zu erweitern. Dies steigert nicht nur die Zufriedenheit, sondern auch die Innovationskraft des Unternehmens.

→ **TIPP:** Erstelle maßgeschneiderte Weiterbildungsprogramme und Karrieremöglichkeiten für deine Mitarbeitenden, um sie langfristig im Unternehmen zu halten und ihre Potenziale zu fördern.

Handlungsbedarf bei rechtlichen Rahmenbedingungen

Bei der Einführung von neuen Arbeitsmodellen müssen rechtliche Rahmenbedingungen beachtet werden, etwa in Bezug auf Überstundenregelungen oder Betriebsvereinbarungen.

→ **TIPP:** Hole rechtliche Beratung ein und kläre die gesetzlichen Voraussetzungen, bevor du neue Modelle wie die 4-Tage-Woche einführest. Nutze die Expertise von Jurist*innen oder der Wirtschaftskammer, um auf der sicheren Seite zu sein.

INNOVATIVE FÜHRUNG

Der Schlüssel für erfolgreiche
Mitarbeiter:innen-Bindung



Flexibilisierung in der Produktion und anderen Bereichen

Auch in Bereichen wie der Produktion oder dem Baugewerbe gibt es Möglichkeiten zur Flexibilisierung, obwohl die Arbeit hier oft vor Ort und in festen Schichten erfolgen muss. Es gibt Modelle, die z.B. unterschiedliche Schichtzeiten und flexiblere Wochenpläne ermöglichen.

→ **TIPP:** Entwickle flexible Schichtpläne oder unterschiedliche Arbeitszeitmodelle, die den Bedürfnissen von Mitarbeitenden in der Produktion gerecht werden, ohne die Effizienz des Unternehmens zu beeinträchtigen.

Veränderungen in der Unternehmenskultur und im Führungsstil

New Work erfordert oft eine Anpassung der Unternehmenskultur und des Führungsstils. Traditionelle hierarchische Strukturen müssen durch mehr Eigenverantwortung und flache Hierarchien ersetzt werden, um flexiblere Arbeitsmodelle erfolgreich zu implementieren.

→ **TIPP:** Fördere eine Kultur der offenen Kommunikation und Zusammenarbeit. Reduziere starre Hierarchien und übergebe den Mitarbeitenden mehr Verantwortung, indem du sie aktiv in Entscheidungsprozesse einbindest.

INNOVATIVE FÜHRUNG

Der Schlüssel für erfolgreiche
Mitarbeiter:innen-Bindung



FLEXIBLE ARBEITSZEIT-MODELLE

[Link zum Video auf Youtube](#)




Das Webinar thematisiert den Fachkräftemangel und bietet Lösungen durch flexible Arbeitsmodelle. Entscheidende Faktoren sind dabei die Einbindung der Mitarbeitenden, transparente Kommunikation und eine unterstützende Führungskultur, um Flexibilität erfolgreich umzusetzen und Mitarbeitende langfristig zu binden.

THEMEN

- **Begrüßung & CheckIn**
- **Flexible Arbeitswelt - der Realitätscheck**
 - Was bedeutet flexible Arbeitszeit und wo stehen wir?
 - Wo kann ich ansätzen? (Persönlich / Im Team / Im Unternehmen)
 - Damit es gelingt ...
- **Weitere Schritte & CheckOut**
- **Personal FINDEN & BINDEN** - Serviceangebote der Wirtschaftskammer

[wko.at](#)



[Link zu den Unterlagen](#)

INNOVATIVE FÜHRUNG

Der Schlüssel für erfolgreiche
Mitarbeiter:innen-Bindung



Hier ist eine Zusammenfassung der wichtigsten Themen aus dem Webinar:

Fachkräftemangel und Personalmangel

Das Webinar widmet sich dem Thema Fachkräftemangel, den viele Unternehmen spüren. Besonders mittelständische und große Unternehmen sind betroffen. Es wird besprochen, wie Unternehmen durch flexible Arbeitsmodelle attraktiver für Arbeitnehmer*innen werden können, um diesen Mangel zu bekämpfen.

→ **TIPP:** Überprüfe, welche flexiblen Arbeitszeit- und Arbeitsort-Modelle dein Unternehmen anbieten kann, um Mitarbeiter*innen zu gewinnen und zu halten.

Flexible Arbeitszeitmodelle

Es gibt verschiedene Ansätze für flexible Arbeitszeiten, wie die 30-Stunden-Woche oder die 4-Tage-Woche bei vollem Gehalt. Diese Modelle haben sich in einigen Unternehmen als erfolgreich erwiesen, da sie die Motivation und Produktivität der Mitarbeiter*innen steigern.

→ **TIPP:** Erwäge, Arbeitszeitmodelle wie die 30-Stunden-Woche oder die 4-Tage-Woche auszuprobieren. Binde die Mitarbeiter*innen in die Entscheidung ein, um ein passendes Modell zu finden.

Arbeitsorganisation und Asynchrone Arbeit

In einer flexiblen Arbeitswelt wird die Arbeitsorganisation entscheidend. Asynchrone Kommunikation wird immer wichtiger, da Mitarbeiter*innen nicht immer gleichzeitig arbeiten. Tools wie Microsoft Teams können dabei helfen, die Zusammenarbeit zu verbessern.

INNOVATIVE FÜHRUNG

Der Schlüssel für erfolgreiche
Mitarbeiter:innen-Bindung



→ **TIPP:** Nutze Collaboration-Tools und etabliere eine klare Struktur für asynchrone Kommunikation, damit Teams effizient zusammenarbeiten können, auch wenn sie nicht zur gleichen Zeit arbeiten.

New Work und Mitarbeiterbindung

Das Konzept "New Work" von Frithjof Bergmann betont die Sinnhaftigkeit der Arbeit. Es wird darauf hingewiesen, dass Mitarbeiter*innen nicht nur für Geld arbeiten wollen, sondern einen Beitrag leisten möchten. Flexibilität und Selbstbestimmung können dabei helfen, Mitarbeiter*innen stärker zu binden.

→ **TIPP:** Schaffe Möglichkeiten für Mitarbeiter*innen, ihre Arbeit sinnstiftend zu gestalten, indem du ihnen mehr Freiräume und Entscheidungsfreiheit gibst.

Kulturwandel und Fehlerkultur

Eine erfolgreiche Flexibilisierung der Arbeit erfordert einen Kulturwandel im Unternehmen. Es muss eine offene Fehlerkultur geben, bei der aus Fehlern gelernt wird, anstatt Schuldige zu suchen. Vertrauen und Transparenz sind dafür essenziell.

→ **TIPP:** Fördere eine offene Fehlerkultur und ermögliche es den Mitarbeiter*innen, Verantwortung zu übernehmen. Dies stärkt das Vertrauen und schafft eine positive Unternehmenskultur.

Herausforderungen der Führung in der Flexibilität

INNOVATIVE FÜHRUNG

Der Schlüssel für erfolgreiche
Mitarbeiter:innen-Bindung



Führungskräfte spielen eine zentrale Rolle bei der Umsetzung flexibler Arbeitsmodelle. Sie müssen einen klaren Rahmen vorgeben und gleichzeitig loslassen können, um den Mitarbeiter*innen mehr Verantwortung zu übertragen.

→ **TIPP:** Führe laterale oder "Servant Leadership"-Ansätze ein, bei denen die Führungskraft als Unterstützer*in agiert und nicht als Entscheider*in für alle Fragen.

Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben

Flexible Arbeitsmodelle erleichtern die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben. Mitarbeiter*innen können ihre Arbeit an ihren persönlichen Biorhythmus anpassen, was zu höherer Motivation und besserer Leistung führt.

→ **TIPP:** Gib deinen Mitarbeiter*innen die Möglichkeit, ihre Arbeitszeiten so zu gestalten, dass sie besser mit ihrem Privatleben harmonieren, um Zufriedenheit und Produktivität zu steigern.

Gesetzlicher Rahmen und Anpassungen

Im Webinar wurde auch über den gesetzlichen Rahmen gesprochen. Dieser hinkt oft hinter den Entwicklungen her, aber Unternehmen können schon jetzt innerhalb der bestehenden Gesetze viele flexible Modelle umsetzen.

→ **TIPP:** Nutze den bestehenden gesetzlichen Rahmen für flexible Arbeitszeitmodelle und bereite dich auf mögliche gesetzliche Anpassungen vor, die Flexibilität weiter fördern könnten.

INNOVATIVE FÜHRUNG

Der Schlüssel für erfolgreiche
Mitarbeiter:innen-Bindung



Autonomie und Überforderung

Flexibilität und Autonomie am Arbeitsplatz können die Motivation und Leistungsfähigkeit steigern. Allerdings gibt es auch Mitarbeiter*innen, die sich mit zu viel Freiheit überfordert fühlen. Nicht alle möchten den gleichen Grad an Autonomie.

→ **TIPP:** Führe flexible Arbeitsmodelle ein, aber achte darauf, individuell auf die Bedürfnisse der Mitarbeiter*innen einzugehen. Gib Unterstützung und Struktur für jene, die sie brauchen.

Partizipation der Mitarbeiter*innen

Es wurde betont, dass eine erfolgreiche Flexibilisierung nur dann gelingt, wenn die Mitarbeiter*innen in den Prozess einbezogen werden. Partizipation stärkt das Engagement und die Identifikation mit den Veränderungen.

→ **TIPP:** Binde die Mitarbeiter*innen in Entscheidungsprozesse ein, insbesondere bei der Gestaltung von Arbeitszeitmodellen. Schaffe regelmäßige Feedbackrunden und Diskussionen.

Erreichbarkeit und Work-Life-Balance

Ein großes Thema bei flexiblen Arbeitsmodellen ist die Erreichbarkeit außerhalb der Arbeitszeiten. In einigen Ländern gibt es bereits Gesetze, die den Schutz der Mitarbeiter*innen gewährleisten sollen, zum Beispiel in Portugal, wo Arbeitnehmer*innen außerhalb ihrer Arbeitszeit nicht erreichbar sein müssen.

INNOVATIVE FÜHRUNG

Der Schlüssel für erfolgreiche
Mitarbeiter:innen-Bindung



→ **TIPP:** Setze klare Regeln zur Erreichbarkeit fest, um die Work-Life-Balance zu schützen. Definiere gemeinsam mit den Mitarbeiter*innen, wann und in welchen Fällen Erreichbarkeit wirklich notwendig ist.

Vertrauensarbeitszeit

Vertrauensarbeitszeit wird als Konzept eingeführt, um den Mitarbeiter*innen mehr Freiräume zu geben. Allerdings müssen klare Regeln aufgestellt werden, um sicherzustellen, dass diese Freiheit nicht zu Missverständnissen oder ungleicher Belastung führt.

→ **TIPP:** Implementiere Vertrauensarbeitszeit mit klaren Absprachen zu Kernzeiten, Deadlines und Ergebnissen, um Missverständnisse zu vermeiden und einen strukturierten Ablauf zu gewährleisten.

Fluktuation und Wissensverlust

Eine hohe Fluktuation führt nicht nur zu direkten Kosten, sondern auch zu Wissensverlust im Unternehmen. Wenn erfahrene Mitarbeiter*innen gehen, verlieren Unternehmen wertvolles Know-how und es entstehen zusätzliche Einarbeitungskosten für neue Kräfte.

→ **TIPP:** Schaffe Maßnahmen zur Mitarbeiterbindung, wie flexible Arbeitszeiten und -orte, um die Fluktuation zu senken und den Verlust von Wissen zu vermeiden. Fördere eine positive Unternehmenskultur und ermögliche Weiterbildung.

INNOVATIVE FÜHRUNG

Der Schlüssel für erfolgreiche
Mitarbeiter:innen-Bindung



Technologieeinsatz zur Unterstützung der Flexibilität

Der Einsatz digitaler Tools und Technologien wurde als Schlüssel zur erfolgreichen Umsetzung von flexiblen Arbeitsmodellen hervorgehoben. Tools wie Microsoft Teams ermöglichen asynchrone Kommunikation und effiziente Zusammenarbeit, auch wenn Mitarbeiter*innen nicht gleichzeitig arbeiten oder am selben Ort sind.

→ **TIPP:** Implementiere und optimiere die Nutzung von digitalen Collaboration-Tools, um eine nahtlose Zusammenarbeit zu gewährleisten, insbesondere in Remote- und flexiblen Arbeitsumgebungen.

Gleichgewicht zwischen Flexibilisierung und Produktivität

Es wurde darauf hingewiesen, dass flexible Arbeitszeiten zu einer höheren Produktivität führen können, wenn sie gut organisiert und abgestimmt sind. Allerdings erfordert dies klare Absprachen, um sicherzustellen, dass die Arbeitsleistung nicht leidet und die Unternehmensziele weiterhin erreicht werden.

→ **TIPP:** Setze klare Ziele und Erwartungen für flexible Arbeitszeiten und überprüfe regelmäßig, ob die vereinbarten Ziele erreicht werden, um sicherzustellen, dass die Flexibilisierung die Produktivität steigert und nicht mindert.

INNOVATIVE FÜHRUNG

Der Schlüssel für erfolgreiche
Mitarbeiter:innen-Bindung



DIE TEAM BOOSTER FORMEL



Die *Team Booster Formel* ist ein strukturiertes Programm, das Führungskräften hilft, ihre operative Arbeitslast zu reduzieren und ihre Teams zu mehr Eigenverantwortung und Selbstorganisation zu führen.

In sechs Schritten fördert das Programm eine klare Vision, offene Kommunikation und transparente Prozesse im Team.

Ziel ist es, innerhalb von 90 Tagen die Arbeitsbelastung um bis zu 30 % zu verringern und die Effizienz im Team deutlich zu steigern. Durch praxisnahe Methoden und kontinuierliche Unterstützung wird eine nachhaltige Veränderung in der Teamdynamik erreicht.

➔ [Mehr Informationen erhalten](#)

INNOVATIVE FÜHRUNG

Der Schlüssel für erfolgreiche
Mitarbeiter:innen-Bindung



MIT MARTIN IN KONTAKT KOMMEN

- 👉 Ich bin davon überzeugt, dass echte Transformation nur dann gelingt, wenn Führungskräfte und Teams gemeinsam eine Kultur des Vertrauens und der Eigenverantwortung schaffen, die Raum für Innovation und Wachstum lässt.
- 👉 Ich begleite Führungskräfte, Teams und Unternehmen in Veränderungsprozessen und setze dabei auf meine bewährte Vorgehensweise, die **TEAM BOOSTER FORMEL**, um nachhaltige Transformationen zu begleiten und zu fördern.
- 👉 Mit über 20 Jahren Erfahrung in der Entwicklung von Teams und Führungskräften liegen meine Schwerpunkte auf den Themen **Produktivität**, **Effizienz** in Teams, **Führung**, **Agilität**, **New Work** und der Integration moderner Tools wie **Microsoft Teams**.
- 👉 In meiner eigenen beruflichen Entwicklung habe ich den Weg vom überlasteten und gestressten Programmierer zum entspannten und flexiblen **Change-Maker** gemeistert und genau diese wertvolle Erfahrung gebe ich heute an Führungskräfte und Teams weiter.
- 👉 2019 habe ich ein globales Kultur- und Transformationsprogramm zu **Agilität**, **Neue Arbeit** und **Neue Führung** für 15.000 Mitarbeiter:innen in 40 Ländern erfolgreich entwickelt und umgesetzt, was mir tiefe Einblicke in die Dynamik globaler Veränderungen verschafft hat.
- 👉 Durch die Zusammenarbeit mit namhaften Unternehmen wie **Dr. Oetker**, **Google**, **Airbus**, **BMW** u.v.m. habe ich ein tiefes Verständnis für Transformation entwickelt und 2015 ein erprobtes Vorgehensmodell entwickelt, das die Themen Agilität, Neues Arbeiten und moderne Technologien verbindet.

LASS UNS SPRECHEN

INNOVATIVE FÜHRUNG

Der Schlüssel für erfolgreiche
Mitarbeiter:innen-Bindung



MIT CLAUDIA IN KONTAKT KOMMEN

👉 Ich bin seit vielen Jahren als Expertin im Personalmanagement tätig und beschäftige mich intensiv mit der Evaluierung psychischer Arbeitsbelastungen in verschiedenen Unternehmen. Dabei unterstütze ich Betriebe dabei, die Arbeitsbedingungen ihrer Mitarbeiter:innen nachhaltig zu verbessern.

👉 Mein Fokus liegt dabei auf den Themen Führung, Gesundheit und Motivation. Mir ist es wichtig, durch eine gezielte Verbesserung des Sozialklimas die langfristige Bindung und Zufriedenheit der Mitarbeiter:innen zu fördern.

👉 Besonders am Herzen liegt mir die Begleitung von Führungskräften in Zeiten des Wandels. Ich entwickle praxistaugliche Methoden, die den Führungsstil an die aktuellen Herausforderungen der Arbeitswelt anpassen, wobei das Wohlbefinden der Mitarbeiter:innen stets im Fokus bleibt.

👉 Ich unterstütze Unternehmen bei der Transformation ihrer Führung, indem ich Strategien entwickle, die es Führungskräften ermöglichen, ihre Teams aktiv in Entscheidungsprozesse einzubinden, ihnen mehr Freiräume zu geben und gleichzeitig ihre Eigenverantwortung zu stärken.

👉 Mein Ziel ist es, Führungskräfte durch partizipative Führungsansätze und Methoden der Selbstorganisation zu entlasten, um eine gesunde Balance zwischen Führung und Eigenverantwortung zu schaffen und den Unternehmenserfolg langfristig zu sichern.

LASS UNS SPRECHEN