

B Flexible Arbeitsorte

www.flexibel-im-beruf.beispiel.de				
Aktuell	Beruf	Weiterbildung	FAQ	Über uns

Flexible Arbeitsorte – Welche Modelle gibt es?

Jahrzehntelang haben Angestellte allein oder zu zweit im Büro gearbeitet. Heute ist das Einzelbüro längst nicht mehr für alle der beste Arbeitsplatz. Dank moderner Technologien ist es in vielen Berufen möglich, flexibel und ortsunabhängig zu arbeiten. Es gibt eine Vielzahl von Modellen, die sowohl kleine als auch große Unternehmen anbieten. Sie alle haben ihre Vor- und Nachteile. Welche das sind, stellen wir Ihnen hier vor:



Home-Office / mobiles Arbeiten

Circa 40 % der Unternehmen in Deutschland bieten die Möglichkeit, im Home-Office oder mobil – also von zu Hause bzw. unterwegs – zu arbeiten. Auf diese Weise sparen die Firmen nicht nur Platz (Büros können von mehreren Menschen genutzt werden), sondern auch Kosten für Strom oder Heizung. Manche Mitarbeiter*innen nutzen diese Möglichkeit spontan nach Bedarf und in Absprache mit ihren Vorgesetzten, andere arbeiten an festen Tagen in der Woche am eigenen Schreibtisch zu Hause. Wer von zu Hause arbeitet, spart sich die Zeit für den täglichen Arbeitsweg und kann außerdem die eigene Arbeitszeit relativ flexibel bestimmen. Das ist vor allem praktisch für Menschen, die zu Hause ihre Kinder betreuen oder Angehörige pflegen. Allerdings ist es im Home-Office oft schwieriger, Privates und Berufliches voneinander zu trennen und man braucht ein gutes Zeitmanagement und mehr Disziplin.

Desk Sharing

Beim *Desk Sharing* („Schreibtisch teilen“) gibt es keine festgelegten Arbeitsplätze oder Büros mehr, sondern die Mitarbeiter*innen suchen sich jeden Tag irgendeinen freien Schreibtisch. Wer in die Mittagspause geht oder Feierabend macht, muss den Arbeitsplatz aufräumen und für die Kolleg*innen freigeben. Vor allem große Unternehmen mit vielen Beschäftigten können mit Desk Sharing viel Platz und Kosten sparen. Denn individualisierte Arbeitsplätze werden im Durchschnitt nur zu 80 % der Arbeitszeit wirklich benutzt. Für die Mitarbeiter*innen kann Desk Sharing einerseits vorteilhaft sein, da es die Kommunikation und Zusammenarbeit im Team fördern kann. Andererseits müssen sie sich jeden Tag auf einen neuen Arbeitsplatz einstellen. Für individuelle Gegenstände wie die Zimmerpflanze auf dem Fensterbrett oder das Familienfoto auf dem Schreibtisch ist kein Platz mehr.

Funktionale Arbeitsplätze

Manche Unternehmen haben die Einzelbüros komplett abgeschafft und bieten stattdessen funktionale Arbeitsplätze an. Dann gibt es Kabinen mit Schreibtischen für konzentriertes Arbeiten, Konferenzräume für Besprechungen, gemütliche Lounges zum kreativen Brainstorming und Freizeiträume mit Tischtennis- oder Tischfußballplatten für die Pausen. Die Mitarbeiter*innen suchen sich den Arbeitsplatz, den sie gerade brauchen. Diese Form fördert die Kommunikation und Zusammenarbeit untereinander und erlaubt flexible Arbeitszeiten und Arbeitsformen.

Co-Working-Spaces

Ein Co-Working-Space ist eine Art Großraumbüro, in dem Menschen aus ganz unterschiedlichen Branchen arbeiten, ohne aus demselben Unternehmen zu kommen. In Co-Working-Arbeitsumgebungen gibt es Arbeitsplätze, die man stunden-, tage-, wochen- oder monatweise mieten kann, und oft auch eine Küche und Besprechungsräume. Vor allem für kleine Unternehmen, aber auch für Menschen, die freiberuflich oder selbstständig arbeiten, sind Co-Working-Spaces attraktiv, um die Miete für ein eigenes Büro zu sparen. Ein Nachteil ist, dass es im Großraumbüro manchmal laut sein kann, wenn man konzentriert arbeiten möchte, und es kann auch passieren, dass zu manchen Uhrzeiten kein Schreibtisch frei ist.

A Flexible Arbeitszeiten

www.flexibel-im-beruf.beispiel.de

Aktuell	Beruf	Weiterbildung	FAQ	Über uns
----------------	--------------	----------------------	------------	-----------------

Flexible Arbeitszeiten - Welche Zeitmodelle gibt es?

*Immer mehr Unternehmen reagieren auf den Wunsch ihrer Mitarbeiter*innen nach flexibleren Arbeitszeiten, um Arbeit, Freizeit und Familie besser zu vereinbaren. Inzwischen gibt es so viele verschiedene Arbeitszeitmodelle, die unterschiedliche Vor- und Nachteile bieten, dass es schwerfällt, den Überblick zu behalten. Im Folgenden stellen wir Ihnen die wichtigsten vor:*



Teilzeitarbeit

Im Gegensatz zur Vollzeitarbeit arbeitet man statt 38-40 Stunden z. B. nur 20 oder 30 Stunden pro Woche. In Absprache mit dem Unternehmen kann die vereinbarte Arbeitszeit über die ganze Woche verteilt oder an 2 bis 3 Tagen geleistet werden. Dieses Modell eignet sich zum Beispiel für junge Eltern, die mehr Zeit für ihre Kinder haben möchten oder auch für Menschen, denen mehr Freizeit wichtiger als ein hohes Einkommen ist.

Schichtarbeit

Bei der Schichtarbeit arbeitet man zu wechselnden Uhrzeiten, z. B. morgens (Frühschicht) oder abends bzw. in der Nacht (Spätschicht/Nachtschicht). Schichtarbeit ist vor allem in Berufen in Krankenhäusern, in der Sozialarbeit (Pflege und Betreuung), im Verkehrswesen (z. B. für Busfahrer*innen) und in der Gastronomie üblich. Obwohl Schichtarbeit für den Biorhythmus des Körpers sehr anstrengend sein kann, ist sie vor allem bei jüngeren Menschen beliebt, da Nacht- oder Wochenendschichten oft besser bezahlt werden.

Arbeitszeitkonten / Gleitzeit

Bei diesem Arbeitszeitmodell können die Beschäftigten mal mehr und mal weniger arbeiten. Die geleistete Arbeitszeit wird auf einem Arbeitszeitkonto gesammelt. Wenn man Überstunden gesammelt hat, kann man zwischendurch weniger arbeiten oder einen freien Tag nehmen, um die Stunden abzubauen. Dieses Modell ist vor allem vorteilhaft für Mitarbeiter*innen, die z. B. wegen eines Projektes in manchen Phasen mehr Arbeit haben und in anderen weniger. Außerdem bietet es die Möglichkeit, auch unter der Woche Zeit für private Termine zu finden (z. B. bei der Ärztin oder im Bürgeramt), ohne dafür extra Urlaub nehmen zu müssen.

Vertrauensarbeitszeit

Dieses Modell basiert auf Vertrauen und Eigenverantwortung. Die Beschäftigten haben weder feste Arbeitszeiten noch eine feste Stundenzahl pro Woche. Stattdessen treffen sie mit ihrem Arbeitgeber Zielvereinbarungen, wo sie sich z. B. dazu verpflichten, ein bestimmtes Projekt in einer bestimmten Zeit abzuschließen. Wann, wie oft und wie lange die Beschäftigten an dem Projekt arbeiten, ist dem Arbeitgeber egal. Hauptsache, am Ende stimmt das Ergebnis und das Ziel wird erreicht. Das Modell der Vertrauensarbeitszeit kommt vor allem im IT- und Softwarebereich vor. Es erfordert eine hohe Kompetenz an Zeitmanagement und Selbstorganisation von den Beschäftigten, erlaubt ihnen aber auch, sich ihre Zeit komplett frei einzuteilen.

Das Sabbatical

Manche Arbeitgeber bieten ihren Beschäftigten die Möglichkeit, eine längere Auszeit – ein sogenanntes Sabbatical – zu nehmen und ihre Arbeit für mehrere Monate zu pausieren, ohne dabei ihre Stelle zu verlieren. In manchen Fällen ist es möglich, vorher Überstunden für diese Auszeit zu sammeln, um in dieser Zeit weiter Gehalt zu bekommen. Das Sabbatical ist vor allem für Menschen attraktiv, die eine längere Zeit im Ausland verbringen wollen, sich (beruflich oder privat) weiterbilden möchten oder einfach mal eine Pause vom beruflichen Alltag brauchen. Auch für junge Eltern, die ihre gesetzliche Elternzeit verlängern wollen, kann ein Sabbatical eine Option sein.