



Verstaubte Organisations- und Führungsstrukturen und moderne mobile Arbeitsplätze und ? kräfte passen nicht zusammen. Was es braucht, ist eine grundlegende Veränderung ? das sogenannte Mobile Mindset. Eines der Trendthemen auf der diesjährigen Personal Nord in den Hamburger Messehallen.

Leadin

Eine Präsentation am Laptop im Café erstellen, vom Stadtpark aus an einer Videokonferenz mit der Geschäftsführung teilnehmen oder abends noch geschäftliche Email per Tablet vom heimischen Sofa aus beantworten. Dem mobilen Arbeiten gehört die Zukunft: Es macht flexibel, agil und versetzt die Mitarbeiter in die Möglichkeit, nach ihrem eigenen Tempo und Tagesablauf zu arbeiten. Für die Unternehmen bedeutet das aber auch, die entsprechenden Voraussetzungen für diese neue Arbeitskultur zu schaffen. Verstaubte Organisations- und Führungsstrukturen und moderne mobile Arbeitsplätze und ? kräfte passen nicht zusammen. Was es braucht, ist eine grundlegende Veränderung ? das sogenannte Mobile Mindset. Eines der Trendthemen auf der diesjährigen Personal Nord in den Hamburger Messehallen.

Seit Herbst 2016 steht in München die neue Firmenzentrale von Microsoft Deutschland. Ein modernes und ziemlich schickes Gebäude für insgesamt 1.900 Mitarbeiter ? aber nur mit 1.100 Arbeitsplätzen. Und das ist so gewollt, sagt Markus Köhler, Personalleiter bei Microsoft Deutschland:

O-Ton

Das Mobile Mindset ist bei Microsoft offensichtlich längst angekommen. Flache Hierarchien und moderne Technologien sind dabei nur eine Voraussetzung. Die wichtigste allerdings:

O-Ton

Die Studie ?Mobile Work 2017? von spring Messe Management, der Hochschule für Technik und Wirtschaft in Berlin und dem Büro für Arbeits- und Organisationspsychologie zeigt: Aktuell arbeitet bereits die Mehrheit der Beschäftigten in Deutschland digital mobil, wenngleich relativ viele Studienteilnehmer noch in technischen Fragen dazulernen müssen. Und auch bei der sogenannten digitalen Selbstkompetenz ist noch Luft nach oben, betont Jochen Prümper von der HTW Berlin:

O-Ton

Immer wieder ist dabei von der Work-Life-Balance die Rede: Also dem Verhältnis zwischen Arbeit und Privatleben. Microsoft dagegen spricht eher von Work-Life-Flow:

O-Ton

Gefragt sind hier die Unternehmen, die mit Fingerspitzengefühl eine Mischung aus moderner Führung, neuen Arbeitskonzepten und Mitarbeiter-Fürsorge erreichen müssen. Kneifen gilt nicht, sagt Nadja Mütterlein, digitale Nomadin und HR Business Partnerin bei Bosch:

O-Ton

Jana Fink, Redaktion?. Hamburg.