

Bessere Vereinbarkeit Mehr Work-Life-Balance

Arbeiten in eigener Verantwortung

Vorteile für berufstätige Mütter:

- Selbstbestimmte Zeiteinteilung
- Freie Wahl des Arbeitsortes
- Koordination von Beruf und Familie
- Karrierechancen

Vorteile für Unternehmen:

- Motivation und Loyalität der Mitarbeiter
- Attraktivität als Arbeitgeber
- Produktivitätssteigerung (35 % beim US-Unternehmen Best Buy)

Ergebnisorientiertes Arbeiten ist ein Schritt in die Arbeitswelt der Zukunft. Der Verband berufstätiger Mütter e.V. hat es sich zur Aufgabe gemacht, ergebnisorientiertes Arbeiten bekannt zu machen und einen übergreifenden Dialog mit Politik, Arbeitnehmer- und Arbeitgebervertretern, Beschäftigten und Unternehmen in Gang zu bringen. Good-Practice-Beispiele zeigen, wie ergebnisorientiertes Arbeiten in die Praxis umgesetzt werden kann.

Weitere Informationen finden Sie unter
www.vbm-online.de/dervbm/toptHEMA.html



Verband berufstätiger Mütter e.V.

Bundesgeschäftsstelle
Postfach 10 38 45
50478 Köln

info@vbm-online.de
www.vbm-online.de

Der Verband berufstätiger Mütter e.V. (VBM) ist die Lobby für berufstätige Mütter. Der VBM ist mit 26 Regionalstellen bundesweit vertreten. Ziele sind die Verbesserung der Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie die Gleichstellung von Frauen und Müttern in Beruf und Gesellschaft.



Effizienz statt Präsenz

Arbeiten frei von Zeit und Raum



Nur das Ergebnis zählt

Arbeiten wann, wo und wie man will

Claudia S. arbeitet als Beraterin in der IT-Branche. Sie hat zwei Kinder im Alter von eins und vier. Ihrem Chef ist es egal, wann und wo sie ihre Arbeit erledigt. Hauptsache die Ergebnisse stimmen. Finden wichtige Besprechungen abends statt, kann sie sich per Videokonferenz dazu schalten. Telefonate mit den Kollegen und Kolleginnen in den USA führt sie abends, wenn die Kinder im Bett sind.

Silke E. ist Personalchefin bei einem Industrieunternehmen. Sie hat ein sechsjähriges Kind und ist alleinerziehend. Sie hat Vertrauensarbeitszeit. Face-To-Face-Termine bündelt sie auf einzelne Tage. Einen Teil ihrer Arbeit erledigt sie zu Hause. Für konzeptionelle Arbeiten setzt sie sich manchmal ins Café. Aufgrund ihrer guten Leistungen wurde sie kürzlich befördert.

Michaela H. arbeitet im Marketing einer großen Handelskette. Sie hat drei Kinder zwischen zwölf und sechzehn. Es ist ihr überlassen, wann sie mittags das Büro verlässt und wann sie zu einem verlängerten Familienwochenende aufbricht. Notebook und Smartphone hat sie immer dabei. Für alle Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen im Unternehmen gilt: Besprechungen sind keine Pflicht. Alle anstehenden Arbeiten müssen erledigt werden. Niemand wird hängen gelassen.

Ergebnisorientiertes Arbeiten funktioniert in jeder Branche.



Flexibilität auf jeder Ebene

Arbeit neu definieren

Die kompromisslose Flexibilisierung von Arbeitszeit, Arbeitsort und Arbeitsprozessen macht sich nicht nur durch den Wegfall von Kernarbeitszeiten bemerkbar. Sie geht mit einem Wertewandel einher. Eine Ergebniskultur muss etabliert werden. Dazu bieten sechs Handlungsfelder eine ganze Reihe von Optionen.



Ergebnisorientiertes Arbeiten gelingt, wenn alle mitziehen.

Handlungsfeld 1:

🔄 **Arbeitszeit und Arbeitsort**

Beim ergebnisorientierten Arbeiten gibt es keine festen Arbeitszeiten, keine Kernarbeitszeit und keine Zeiterfassung. Es gilt die Vertrauensarbeitszeit. Alle Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen arbeiten wann und wo sie wollen.

Handlungsfeld 2:

🔄 **Arbeitsprozesse**

Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen orientieren sich an den Zielen, die vereinbart werden. Wahl und Reihenfolge der Mittel und Prozesse zur Zielerreichung sind ihnen überlassen.

Handlungsfeld 3:

🔄 **Kommunikation**

Moderne Kommunikationsgeräte, Online-Dienste und IT-Lösungen ermöglichen kollegialen Austausch, informelle Kommunikation und optimale Erreichbarkeit auch ohne physische Präsenz.

Handlungsfeld 4:

🔄 **Führung**

Führungskräfte geben Verantwortung und Kontrolle an die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen weiter und stellen gleichzeitig die Zielerreichung sicher. Das bedeutet loslassen, vertrauen und unterstützen.

Handlungsfeld 5:

🔄 **Mitarbeiterschulung**

Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen übernehmen mehr Verantwortung. Für sich selbst, für den reibungslosen Ablauf des Arbeitsalltags, für die Erreichung der Ziele. Gleichzeitig müssen sie Grenzen ziehen, um ihr Privatleben zu schützen.

Handlungsfeld 6:

🔄 **Bewertung von Arbeit**

Ergebnisse zählen. Leistung wird nicht an der Anwesenheit gemessen.