

Deshalb gewährt Microsoft allen Mitarbeitern vier Wochen zusätzlichen bezahlten Urlaub, um nahen Angehörigen bei schweren Erkrankungen beizustehen. Damit werden bestehende Programme zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie erweitert – darunter Home-Office, Job-Sharing und die Papa-Wochen sowie das Stay-Connected-Programm für krenzierte Eltern. Außerdem hat das Unternehmen vor Kurzem mit einem neuen Raumkonzept den nächsten Schritt im ‚Neuen Arbeiten‘ gesetzt.

“
Der wirtschaftliche Erfolg und die Innovationskraft der voestalpine beruhen ganz wesentlich auf dem täglichen Einsatz und Engagement unserer Mitarbeiter.

Wolfgang Eder

„Microsoft hat die Vision, jedem Menschen zu ermöglichen, mehr zu erreichen“, erklärt General Manager Dorothee Ritz.

So sollen alle Mitarbeiter trotz Beruf jenes Familien- und Lebensmodell leben können, für das sie sich entschieden haben.

Dadurch sieht Ritz einen klaren Vorteil im Wettbewerb um qualifizierte Arbeitskräfte: „Viele Arbeitgeber sind bereits heute mit einem Fachkräftemangel konfrontiert, und in Zukunft wird es nötig sein, dass Unternehmen auf 100 Prozent des Talente-Pools zurückgreifen können.“

Für alle Mitarbeiter existieren klare Zielvereinbarungen. Die Einhaltung der Ziele liegt in der Eigenverantwortung jeder und jedes Einzelnen und wird vom jeweiligen Manager überprüft.

Eine Präsenzkultur gibt es bei Microsoft nicht: Wo die vereinbarten Ziele erfüllt werden, bleibt den Mitarbeitern überlassen. Damit die Zusammenarbeit trotzdem klappt, gibt es Grundregeln. So muss beispielsweise jedes Meeting auch per Skype aufgesetzt werden, damit jede und jeder daran teilnehmen kann – egal ob im Büro, von zuhause oder von unterwegs.

Viele Meetings werden zusätzlich aufgezeichnet, sodass man sie später nachholen kann. „Bei uns dürfen während dem Skype Call auch mal Kinder durchs Bild laufen – das ist vollkommen okay. Da hat auch das Management große Vorbildfunktion, zu zeigen, dass es ‚wirklich okay‘ ist“, ergänzt Ritz. Sie ist überzeugt: „Die stärkste Wirkung haben gelebte Vorbilder. Die Väterkarenz zum Beispiel wird bei uns bisher kaum genutzt. Wenn bei uns ein Mann sechs Monate in Karenz gehen würde und er danach befördert wird, dann würde das viele ermutigen.“

Beispiel FACC

Mitarbeiter beim börsennotierten Rieder Technologieunternehmen erhalten zusätzlich zu ihrem Urlaub einen freien Tag an ihrem Geburtstag. „Darin sehen wir eine freiwillige Sozialleistung sowie einen Akt der Wertschätzung für das Engagement und den Einsatz jedes einzelnen Teammitglieds“, betont CEO Robert Machtlinger.

Darüber hinaus kommt die FACC-Crew in den Genuss weiterer Sozialleistungen. So ist z.B. der Besuch eines Fitnesscenters um 50% ermäßigt. An allen Standorten gibt es gesundes Mittagessen zu günstigen Preisen.

Wertschätzung zahlt sich aus

Gesundheit

Dem Führungsverhalten kommt bei der Gesundheit der Beschäftigten eine erhebliche Rolle zu: Gute Führung kann psychische Belastungen am Arbeitsplatz reduzieren, schlechte Führung kann Krankenstände verursachen. Seit Jahren sind psychische Krankheiten auf dem Vormarsch – und viele davon arbeitsbedingt. So fielen 2016 in Oberösterreich 739.162 Krankenstandstage allein wegen psychischer Diagnosen an; seit 2007 hat sich damit die Anzahl dieser Krankenstandstage mehr als verdoppelt.

Leistung

Unzufriedenheit mit den Führungskräften hebt das Krankheitsrisiko, zeigen Daten aus dem Arbeitsklima Index der Arbeiterkammer OÖ: Wer mit seinem Chef unzufrieden ist, wird öfter und länger krank und geht auch eher krank zur Arbeit. Fast drei Viertel der Beschäftigten (73%), die mit ihrer Führungskraft unzufrieden sind, waren in den vergangenen sechs Monaten zumindest einmal krank. Hingegen waren es nur 61% bei jenen Beschäftigten, die mit dem Führungsstil ihres Vorgesetzten zufrieden sind – also deutlich weniger. Arbeitnehmer, die Wertschätzung und Unterstützung durch ihre Vorgesetzten erfahren, sind deutlich weniger krank (59%) als Beschäftigte, die über mangelnde Unterstützung und Wertschätzung klagen (72%).

Und mit dem Langzeitprojekt „G’sund & zufrieden“ hat FACC das Thema Gesundheit ganzheitlich in die Firmenkultur integriert.

Sehr viel Handlungsbedarf

So positiv die beschriebenen Beispiele wirken, so deutlich zeigt eine aktuelle Microsoft-Studie, dass Österreich bei diesen Transformationsprozessen sowie dem Schaffen effizienter Rahmenbedingungen für die Mitarbeiter des jeweiligen Unternehmens im EU-Vergleich deutlich hinterherhinkt.

Es genügt nicht (mehr), neue Technologien einzusetzen und darauf zu hoffen, dass sie Wunder im Sinne von Produktivität, Kreativität und Innovation vollbringen“, sagt Michael Rehberger, Medium Corporate Lead bei Microsoft und Mitglied der Geschäftsführung. „Nur wer erkennt, dass digitale Transformation neben technologischem Fortschritt vor allem auch *kulturellen Wandel* bedeutet, wird seine Organisation erfolgreich in die digitale Zukunft führen. Um auf diesem Weg keine falsche Abzweigung zu nehmen, müssen Führung, Unternehmenskultur, Technologie und Marketing optimal aufeinander abgestimmt werden.“



Laura Stangl (FACC) findet den „freien Geburtstag“ schlicht „richtig cool“.