

BRAVE NEW WORK – wie wir arbeiten.

Die einen so, die anderen so. Es gibt Kolleg:innen, die nach den guten Erfahrungen der letzten Monate ihr Leben lang zuhause arbeiten möchten. Dann gibt es die anderen, die deswegen zu uns gekommen sind, weil sie hier täglich tolle Menschen treffen. Und dann gibt es die, die beides gut finden und in Einklang bringen möchten: eine hybride Lösung, einen guten Mix aus Home Office, Mobile Office und arbeiten im Büro.

Wir möchten für alle diese Ansprüche der beste Arbeitsplatz der Welt sein. Dazu haben wir diesen Leitfaden mit 8 Punkten zusammengestellt. Natürlich nicht mit dem Anspruch auf Vollständigkeit, sondern als Startpunkt zu einer Entwicklung, die kontinuierlich angepasst und verbessert werden soll.

1 Vertrauensarbeitsort – keine Anwesenheitspflicht.

Wir sind überzeugt: Wo etwas erarbeitet wird, ist nicht entscheidend. Das Ergebnis zählt. Aber: Büros wird es auch in Zukunft geben. Büros mit Empfang, Tischen, Stühlen, Stiften, Kaffeemaschinen. Doch es wird auch das Office zuhause geben. Wir werden von unterwegs arbeiten oder aus Büros an anderen Orten. Remote Office. Jede:r Mitarbeitende hat die Möglichkeit, den Arbeitsort zu wählen.

Es wird also mehr und mehr Kolleg:innen geben, die wir nicht jede Woche und vielleicht auch überhaupt nicht mehr zu Gesicht bekommen, weil sie immer von ihrem Zuhause, vom Campingplatz oder aus dem Zug heraus arbeiten.

Weniger Regeln bedeuten aber auch mehr Verantwortung für jede:n Einzelne:n. Freiheit hat ihre Grenzen, wo sie zu Lasten von Kolleg:innen und/oder Kund:innen geht. Nur wenn Freiheit und Verantwortung zusammenspielen, sind wir mit Ernst bei der Sache und mit Spaß bei der Arbeit. Es gibt keine Anwesenheitspflicht. Wie Teams sich und ihre Arbeit organisieren, liegt in deren Verantwortung.

2 Vertrauensarbeitszeit – Das Ergebnis zählt.

Unterschiedliche Lebensmodelle bedingen unterschiedliche Arbeitszeitmodelle. Wie und wann die vereinbarte Zeit genutzt wird, um die gemeinsam gesteckten Ziele zu erreichen, liegt in der Verantwortung der Einzelnen in Abstimmung mit dem jeweiligen Team. Verlässlichkeit, Transparenz und Teamgeist ersetzen Kontrolle.

3 Vertrauensurlaub – Wer 365 Tage im Büro ist verblödet.

Wir legen großen Wert darauf, dass mindestens einmal im Jahr echter Erholungsurlaub gemacht wird. Wie viel Frei- und Urlaubszeit darüber hinaus genommen wird, ist allen selbst überlassen. Abenteuerreise, zuhause entspannen, spontane Surfsessions oder Ski-Trips am verlängerten Wochenende – was auch immer guttut und nicht zu Lasten anderer geht! Aber auch hier gilt: Abwesenheiten und Urlaube werden im Team abgestimmt.

4 **Gemeinsam ist schöner als einsam – Sehnsuchtsort Büro.**

Wir lieben die Büroräume als Ort der Begegnung und gestalten sie so, dass sie den kreativen Austausch (unter Berücksichtigung von Hygiene- und Abstandsregeln) fördern. Sie sind ein sozialer Raum, um mit Kolleg:innen oder Kund:innen im Austausch zu sein, Werkstatt und Projektraum, wenn man Dinge gemeinsam entwickeln oder Probleme lösen möchte. Sie sind Denkhöhle für Ruhe und Konzentrationsarbeit und Rückzugsort, wenn einem zu Hause die Decke auf den Kopf fällt. Aber vor allem sind sie der Ort, wo wir uns treffen. Und das ist schön.

5 **Wir bleiben in Verbindung. Perfekt vernetzt.**

Zusammenarbeiten heißt nicht zwangsläufig zusammensitzen. Es heißt aber immer: zusammenhalten, feilen, streiten, verwerfen, nachdenken, wuppen, ackern, gewinnen. Funktionierende Kollaboration über Standortgrenzen hinweg und innerhalb eines Standorts ist die Voraussetzung dafür, gemeinsam Großes zu bewegen. Wir stellen aktuelle Tools & Technik und unterstützen dabei, die IT-Struktur zuhause auf Vordermann zu bringen – Du nutzt die Tools und füllst sie mit Leben und Inhalten.

6 **Du bist wichtig.**

Egal, wo Du bist – Wir wollen, dass es Dir gut geht. Wir sind eine Familie, ein Home of the brave. Keine:r steht alleine. Das ist das, was uns stark macht. Das gilt erst recht, wenn wir uns nicht jeden Tag persönlich treffen (können).

Das P&O-Team und die BRAVE ACADEMY bieten zahlreiche Trainings und bei HORST gibt es Beiträge u.a. zu Feedbackkultur, Resilienz & Mindfulness (u.a. zu Führung, Personal Impact, Konfliktmanagement).

Mit PEAKON haben wir ein tolles Tool, um regelmäßig Deine Einschätzung zu unterschiedlichen Aspekten unserer (Zusammen-)Arbeit einzuholen und uns laufend zu verbessern.

An den pme Familienservice kannst Du Dich wenden, wenn Du (anonyme) Beratung und Hilfe brauchst. Ob psychische (Erst-)Beratung, Fragen zu Elder Care oder Kinderbetreuung und Erziehungsfragen bis hin zu einer Vertrauensstelle bei Schwierigkeiten im Arbeitsumfeld.

7 **Kultur bleibt systemrelevant.**

Die veränderten Rahmenbedingungen werden mit unserer Kultur etwas machen. Mit den Menschen, mit unserer Organisation. Wir tun alles dafür, die Kernwerte unserer Kultur zu behalten. Von Mut und Freiheit bis zum Raum für Neudenken und unserer Null-Arschloch-Kultur. Dabei kommt uns unsere Haltung von Total Creativity und die Lust an Neuem entgegen.

8 **Menschen brauchen Menschen.**

Bei all dem wollen wir eines nicht vergessen: Wir sind Menschen und wir brauchen Menschen. Wir sind ein Kommunikationsunternehmen. Menschen, die professionell kommunizieren, wollen sich meistens auch sehen. Im Büro. Beim Kunden. Im Cafe. Im Park. Es wird aber ein Wollen dahinterstehen, kein Müssen.

Es wird wieder Zeiten geben, in denen wir uns in den verschiedensten Konstellationen treffen. Sie haben sogar schon begonnen. Wir werden also auch persönlich wieder zusammensitzen. Zum Glück.