



Stöger & Partner Update:

Sommerausgabe 2022

Liebe Geschäftspartner:innen,

egal ob mit Wander-, Strand- oder Abenteuerurlaub, im In- oder Ausland, die Urlaubssaison hat bereits begonnen. Nun ist es auch wieder problemlos möglich, zu reisen und neue Horizonte zu erleben. Im Urlaub tanken wir neue Energie, sammeln Inspirationen und können bewusst Zeit mit unseren Liebsten verbringen. Außerdem vermeidet Urlaub Überlastung und wirkt sich positiv auf unsere Gesundheit und Zufriedenheit aus. Diese „Quality time“ hilft uns dabei, die Zufriedenheit und die Work-Life-Balance langfristig zu erhalten.

Neben Altbekanntem „Urlaub“ und „Zeit im Homeoffice oder Büro“ höre ich in meinem Umfeld immer öfter ein Schlagwort, eine Zeiterscheinung, ein Phänomen und habe jüngst sowohl in Florida als auch in Südfrankreich einen verwegenen Selbstversuch gewagt: **„Workation“** - der Begriff, der Arbeit und Urlaub verbindet und sich zusammensetzt aus „Work“ und „Vacation“. Es handelt sich hierbei um eine Form der Arbeit, die an einem beliebigen Urlaubsort ausgeübt werden kann. Das Ergebnis ist die Verschmelzung von Arbeit und Urlaub, was bisher als Gegensatz betrachtet wurde. Der pragmatische Ansatz dafür ist: Wer im Flexoffice arbeiten kann, kann grundsätzlich auch Workation machen.

Mittlerweile gibt es sogar Reiseanbieter, die gezielt auf diese neue Art des Verreisens abzielen: Professionelle Workation-Angebote versprechen einen guten Arbeitsplatz und schnelles Internet. Diese Angebote gibt es mittlerweile bei etlichen Reiseanbietern, ob bei Aldi oder TUI, die Mitarbeitenden in den eigenen Hotels Rabatte bieten. Expedia hat mit „Work from Here“ eine Plattform eingerichtet, die Unterkünfte vermittelt und bei der Planung helfen soll. Workation.de hat eine kleine Übersicht über Co-Working-Spaces und Hotels, ob in Mecklenburg-Vorpommern oder auf Bali. Der Shooting-Star der Branche ist meines Erachtens Selina: ein Start-up aus Panama, das Co-Working-Plätze in 145 Destinationen weltweit listet und über 100 Millionen US-Dollar Startkapital eingesammelt hat.

TUI nutzt diese Möglichkeit auch intern für die eigenen Mitarbeiter:innen: Der Konzern ermöglicht mobile Arbeit ganzjährig und mit TUI Workwide an 30 Tagen im Jahr weltweit. Das Programm ist Teil der Initiative „TUI Way of Working“, die vor einem Jahr gestartet hat. Der Konzern habe sich intensiv mit der Frage beschäftigt, wie Angestellte künftig arbeiten wollen, sagt HR-Direktorin Kathrin Harteneck. Beruhend auf Vertrauen und Flexibilität habe mobile Arbeit während der Pandemie wunderbar geklappt, daran möchte TUI festhalten.

Wie sieht die rechtliche Betrachtung, zumindest grob beleuchtet aus, ohne an dieser Stelle anwaltschaftliche Beratung zu geben: Geht ein:e Arbeitnehmer:in einer beruflichen Tätigkeit während des Urlaubs im Ausland nach, greift das deutsche Arbeitsrecht. Dies gilt allerdings nur, wenn eine solche Tätigkeit höchstens vier Wochen andauert. Bei längeren Workation Aufenthalten im Ausland sind nationale Regelungen zu beachten. Je nach Land und den bestehenden Abkommen kann es erforderlich sein, ein Arbeitsvisum für eine Workation zu beantragen.

Mitarbeitende, die an einer Workation im Ausland teilnehmen, müssen steuerliche Pflichten erfüllen. Hier gilt das Prinzip: Dauert die berufliche Tätigkeit während des Urlaubs im Ausland 183 Tage im Jahr oder kürzer, gilt das deutsche Lohnsteuerrecht. Im Fall von längeren Workation Aufhalten ist ein:e Mitarbeiter:in im Urlaubsland steuerpflichtig. Sozialversicherung, gerade bei längeren Aufhalten außerhalb der EU, ist dann noch ´mal ein eigenes Thema.

Welche sind aus meiner Sicht die Vorteile von Workation:

- Ausbruch aus der Routine und Abwechslung
- Kreativität und neue Ideen durch Perspektivwechsel
- Mehr Motivation und bessere Arbeitsleistung durch Ortswechsel
- Weniger Ablenkung während der Arbeitsphasen
- Aufgeschlossene und gut organisierte Mitarbeiter:innen erhalten mehr Flexibilität durch Workation
- Dieses Arbeitsmodell fördert die Bereitschaft, mit neuen Arbeitsformen zu experimentieren
- Workation kann als Instrument von Employer Branding eingesetzt werden und die Arbeitgebermarke langfristig stärken
- Workation kann dabei helfen, junge Talente für sich zu gewinnen und an das Unternehmen zu binden

Nachteile, die ich bei Workation sehe, sind z.B.:

- Höhere Kosten durch Anreise, Unterkunft, Verpflegung, etc.
- Ggf. geringere Arbeitsleistungen als während einer normalen 40-Stunden-Arbeitswoche
- Eventuelle Eingewöhnungszeit zu Beginn der Workation
- Infrastruktur nicht wie geplant (Wifi, Büroausstattung, etc.)
- Mitarbeiter:innen, die Arbeit und Urlaub nicht miteinander verbinden wollen, können einen gewissen Druck verspüren, während ihres Urlaubs einsatzbereit sein zu müssen
- Während für manche Mitarbeiter:innen Workation einen positiven Beitrag zur Work-Life-Balance leistet, kann sie für andere den ungewollten Eingriff in die Privatsphäre bedeuten
- Workation kann zu Neid und Missgunst führen bei denen, die nicht in der Lage sind, das Angebot zu nutzen

Ich bin ein großer Fan von Workation. Meiner Erfahrung nach überwiegen die Vorteile einer Workation die Nachteile. Bei mir, auch typenbedingt, hat sich das Konzept bewährt und ich habe vor, es mindestens halbjährlich für mich umzusetzen.

Wie handhabt Ihr das für Euch selbst und für euer Team? Gerne Feedback an penzkofer@stoegerpartner.de

Ach ja, eine Erkenntnis habe ich noch: Lebenslanges Lernen und Urlaub passen perfekt zusammen, daher öfter Urlaub machen ;-)

In diesem Sinne, schönen Urlaub!

„Das meinst Du jetzt nicht im Ernst...“ Ins Gespräch kommen über Alltagskommunikation im Unternehmen

„Na, irgendwo muss ich meinen Frust ja ablassen“. Sophie und Philipp diskutieren hitzig darüber, wie sie im Arbeitsalltag miteinander und übereinander reden wollen. Sophie und Philipp heißen in Wirklichkeit anders – denn die Szene findet auf der Bühne statt, im Publikum über 100 Mitarbeiter:innen des Software-Hauses QAware GmbH. Heute ist nach langer Pause endlich wieder Engineering Camp, die Veranstaltung, bei der alle Mitarbeiter:innen zum Lernen und Feiern zusammenkommen. Stöger &

Diese Modelle fordern die Fähigkeit, eigenverantwortlich zu handeln, mit anderen zusammenzuarbeiten, flexibel zu sein, Unsicherheiten und Konfliktsituationen auszuhalten, mit Veränderungen umzugehen und diese frühzeitig zu erkennen.

Die agile und digitale Transformation bringt jedoch auch Konflikte hervor, die mit diesen speziellen Veränderungen und ihrer Anatomie und Psychologie zu tun haben. In einer sich agil transformierenden Organisation beobachten wir spezifische Konfliktherde, die zu erkennen und zu behandeln sind.

Bei agilen Transformationen wird oft eine Menge unter den Teppich gekehrt. Bloß schnell arbeitsfähig sein, am besten gar kein Storming und direkt ´rüber zum Performing — um es mit den Tuckman-Teamphasen auszudrücken. Gerne werden Konflikte in der agilen Transformation verdrängt. Als erfahrene Teamentwickler und Coaches wissen wir, wie gefährlich das ist. Denn verdrängte Konflikte werden “kalt” und drohen wichtige Vorhaben zu sabotieren.

Um diesen Anforderungen an dieses “New Work” gerecht zu werden, ist für uns Unternehmen wichtig, systemverändernde Wirkungen zu erzielen und der Veränderung unserer Außenwelt eine entsprechende Transformation im Innenleben des Unternehmens mit ihren Menschen, ihren Mitarbeitenden zu bewirken. Es geht um Veränderung des Mindsets, hin zum Agilen Mindset. Durch Agiles Mindset werden Werte wie Offenheit für Veränderung, Lernbereitschaft, Offenheit für Fehler, Teamerfolg, Respekt und Vertrauen, Denken vom Mehrwert des Kunden verinnerlicht und Konfliktfähigkeit und Resilienz verstärkt.

Mit unserer „Akademie Agile Formate“ unterstützen wir Euch und Eure Mitschaffenden in den nächsten Wochen mit diesen Themenschwerpunkten:

- Agile Moderation – Moderieren agiler Formate (03./04.08.2022)
- Konfliktbearbeitung und -lösung im agilen Umfeld (26./27.10.2022)
- Entscheiden in der VUCA Welt: zielorientiert und souverän! (9./10.11.; 25.11.2022)
- Wertschätzend und agil kommunizieren (24./25.11.2022)
- Führen mit agilem Mindset: How to start? (05./06.12.2022)
- Systemisches und vernetztes Denken und Handeln (12./13.01.2023)
- Begleitete Auszeit hin zum eigenen Best Self (Einzel- oder Kleingruppen-Coaching) Rückzug, Regeneration, Perspektivwechsel, Reflexion, persönliche Entwicklung, begleitet & gecoacht in ausgesuchtem Refugium & Wohlfühloase (nach individueller Terminvereinbarung, mit einem Coach Ihrer Wahl)

Veranstaltungen

Wir freuen uns darauf, von Euch zu hören und wünschen Euch eine schöne und erholsame Sommerzeit!

Mit herzlichen Grüßen

Euer Stöger & Partner Team



Stöger & Partner

BEWEGT UNTERNEHMEN MIT MENSCHEN

Diese E-Mail wurde an {{ contact.EMAIL }} versandt.
Sollten Sie keine weiteren Newsletter von uns wünschen klicken Sie bitte auf nachfolgenden Button.

[Abmelden](#)



© 2021 Stöger & Partner GmbH