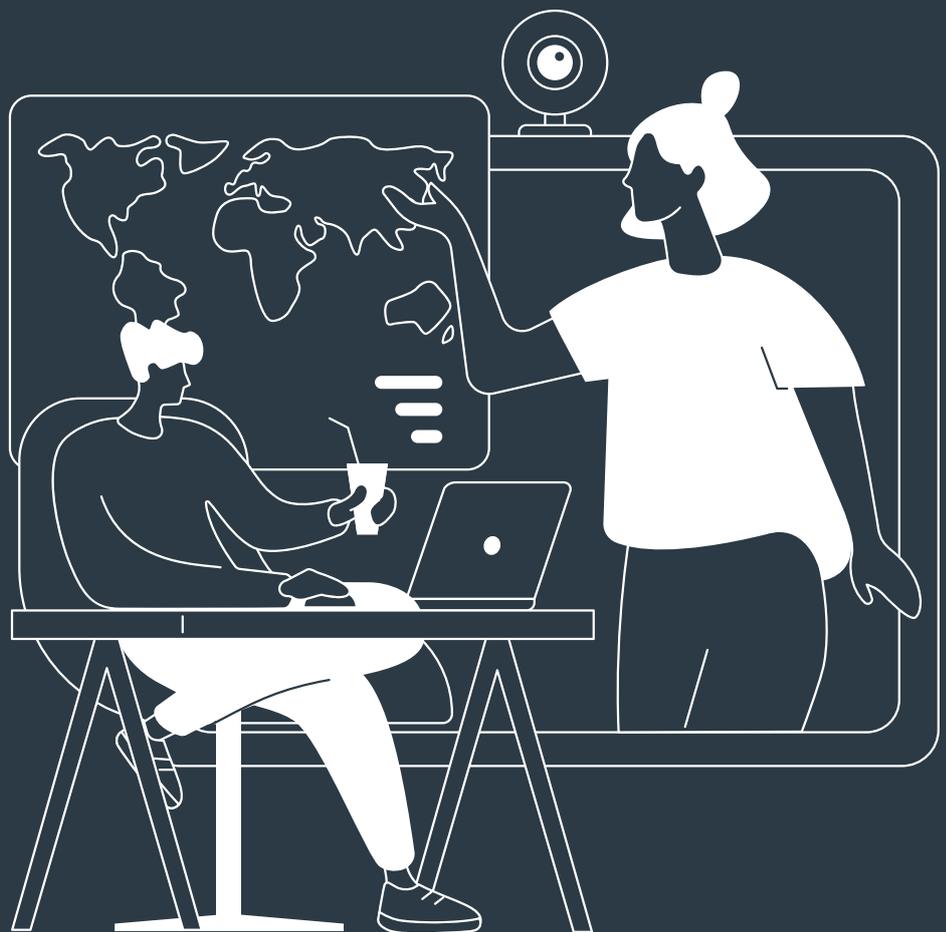


WHITEPAPER

Remote Work: Über das revolutionäre Arbeitsmodell der Zukunft



A photograph of a balcony with a laptop on a desk, overlooking the ocean. The balcony has a wooden chair and a railing. The ocean is a deep blue, and the sky is clear. The building is a modern, multi-story structure with balconies.

DAS REVOLUTIONÄRE ARBEITSMODELL DER ZUKUNFT

Schaffen Sie als moderner Arbeitgeber die erfolgreiche Einführung von Remote-Arbeit

Wer häufig Videos auf Youtube schaut, wird sie nur zu gut kennen: nervige Werbeclips junger Erwachsener, die irgendwo auf Bali oder den Seychellen damit prahlen, große Summen mit Remote Work zu verdienen. Fernarbeit ist in aller Munde und das und die Tage von 9 bis 18 Uhr im stickigen Büro scheinen gezählt zu sein. Müssen sich Arbeitgeber:innen, die keine Remote Work anbieten, nun warm anziehen? Dieser Frage gehen wir in unserem heutigen Blog-Beitrag nach und geben Tipps zum reibungslosen Umstieg.

ÜBERBLICK WHITE PAPER

1. Was bedeutet Remote Work?
2. Gründe für den Trend?
3. Welche Vorteile bieten sich?
4. Welche Risiken und Nachteile entstehen?
5. Umstieg auf Remote Work: Verpassen konservative Arbeitgeber:innen den Anschluss?
6. Tipps für einen erfolgreichen Umstieg

Was bedeutet Remote Work?

Der Strukturwandel der Arbeitswelt hat sich in den letzten fünf bis zehn Jahren deutlich beschleunigt. Moderne Technologien wie virtuelle Kommunikationstools und digitale Plattformen ermöglichen vielen Branchen immer mehr Flexibilität am Arbeitsplatz.

Der Begriff Remote Work („remote“, Englisch für „Fernantrieb“ oder „Fernbedienung“) dient als Schirmwort für ortsunabhängiges Arbeiten: Eine Arbeitsweise, die bei global operierenden Unternehmen schon länger etabliert ist, nun aber auch von kleineren und regionalen Firmen adaptiert wird.

Remote-Work ist dabei nicht mit dem Begriff Home Office zu verwechseln. Home Office gilt zwar als eine Form der Remote Work, beschreibt allerdings ausschließlich das Arbeiten im Eigenheim.

Gründe für den „Remote Work Trend“

Dass Remote Work so in Mode gekommen ist, hat vielerlei Gründe. Die **Revolution der Arbeitswelt** geht mit dem Streben der Arbeitnehmer:innen nach einer selbstbestimmten Gestaltung der **eigenen Karriere** einher.

Besonders im Zuge der globalen COVID-19 Pandemie ist dieser Trend explodiert. Die zahlreichen Lockdowns und folglich geschlossene Bürotüren haben Arbeitgeber:innen mehr oder weniger dazu gezwungen, auf das Arbeiten aus der Ferne umzustellen, um am Markt nicht unterzugehen.

Heute ist Remote Work ein fester Bestandteil des Workflows vieler Unternehmen.

Welche Vorteile bietet Remote Work?

1. Flexibilität im Team steigt

Ja, es ist eine Binsenweisheit: Flexibilität gilt, wie in vielen anderen Bereichen des Lebens, auch in der Arbeitswelt als „Leckerbissen“.

- Du würdest gern ein **Event im Ausland** besuchen, kannst allerdings keinen Urlaub nehmen?
- Genießt du es, im Sommer bei erfrischender Brise umgeben vom Grün des **Stadtparks** zu arbeiten?
- Oder wünschst Du dir, trotz der Arbeit auch das Heranwachsen deines Kindes **rund um die Uhr** mitzuerleben und zu prägen?

Remote Work ermöglicht all diese Bedürfnisse und lässt Arbeits- und Freizeit spielerisch miteinander vereinen.



2. Neue Mitarbeiter:innen werden einfacher gefunden

Viele Unternehmen beklagen den **Fachkräftemangel** und einen **ausgetrockneten Talentepool**.

Remote Work kann diesem Problem entgegenwirken. Wir alle haben schon einmal eine attraktive Stellenanzeige ignoriert, weil die Distanz zum neuen Arbeitsplatz zu groß war. Faktoren wie die Attraktivität einer Metropole oder die Verwurzelung der eigenen Familie am aktuellen Standort schieben eine Schranke vor sonst vielversprechenden Matchups. Wer bei Stellenausschreibungen auf Remote Work setzt, umgeht dieses Hindernis und darf nicht selten mit einem prall gefüllten Postkasten rechnen.

Bei mehrsprachig operierenden Unternehmen verteilt sich der Talentepool gar auf den ganzen Globus!

3. Allgemeine Kostensenkung

Ganz banal gesagt: wenn niemand ins Büro kommt, ist auch kein Büro samt teurer Kaffeemaschine notwendig. Auch wenn die Einführung von Remote Work in der Regel nicht bedeutet, ganz auf ein Hauptquartier zu verzichten, kann durch **weniger Arbeitsplätze vor Ort viel Geld für Equipment und Infrastruktur eingespart werden**. Das spart in Folge auch Platz, um hohe Mieten für großflächige Räume zu vermeiden.

Immerhin reichen den klassischen Remote Worker:innen meist ein Laptop und eine gute Internetverbindung - den Kaffee leisten sie sich selbst.

4. Zufriedenere Mitarbeiter:innen

Viele Mitarbeiter:innen erwarten nicht einmal, dass Sie ganzheitlich auf Remote Work umzustellen. Allein die Möglichkeit, **zumindest hin und wieder auf die Arbeit im Home Office zurückzugreifen**, bietet Talenten einen **entscheidenden Benefit**, der sie bei Laune und somit auch im Unternehmen hält.

5. Fleißigere Mitarbeiter:innen

Wer am Wohlfühlort seiner Wahl arbeiten kann, wandelt diese Energie oft auch in Leistung um. **Knapp 60%** der befragten Österreicher:innen haben laut einer Studie eine **gestiegene Produktivität durch Home-Office** vermerkt. Remote Worker:innen und ihre Arbeitgeber:innen profitieren auch vom Wegfall nerviger Pendelzeiten im Stress-Garant Berufsverkehr: wer erst um 8 statt um 6 aufstehen muss, um fünf Meter statt 50 Kilometer zur Arbeit zu bewältigen, wird ausgeschlafen und entspannt bessere Leistungen liefern.

Quelle: <https://www.derstandard.at/story/2000138913535/homeoffice-ist-sehr-beliebt-und-meist-produktiv>

3. Allgemeine Kostensenkung

Ganz banal gesagt: wenn niemand ins Büro kommt, ist auch kein Büro samt teurer Kaffeemaschine notwendig. Auch wenn die Einführung von Remote Work in der Regel nicht bedeutet, ganz auf ein Hauptquartier zu verzichten, kann durch **weniger Arbeitsplätze vor Ort viel Geld für Equipment und Infrastruktur eingespart werden**. Das spart in Folge auch Platz, um hohe Mieten für großflächige Räume zu vermeiden.

Immerhin reichen den klassischen Remote Worker:innen meist ein Laptop und eine gute Internetverbindung - den Kaffee leisten sie sich selbst.

4. Zufriedenere Mitarbeiter:innen

Viele Mitarbeiter:innen erwarten nicht einmal, dass Sie ganzheitlich auf Remote Work umzustellen. Allein die Möglichkeit, **zumindest hin und wieder auf die Arbeit im Home Office zurückzugreifen**, bietet Talenten einen **entscheidenden Benefit**, der sie bei Laune und somit auch im Unternehmen hält.

5. Fleißigere Mitarbeiter:innen

Wer am Wohlfühlort seiner Wahl arbeiten kann, wandelt diese Energie oft auch in Leistung um. **Knapp 60%** der befragten Österreicher:innen haben laut einer Studie eine **gestiegene Produktivität durch Home-Office** vermerkt. Remote Worker:innen und ihre Arbeitgeber:innen profitieren auch vom Wegfall nerviger Pendelzeiten im Stress-Garant Berufsverkehr: wer erst um 8 statt um 6 aufstehen muss, um fünf Meter statt 50 Kilometer zur Arbeit zu bewältigen, wird ausgeschlafen und entspannt bessere Leistungen liefern.

Quelle: <https://www.derstandard.at/story/2000138913535/homeoffice-ist-sehr-beliebt-und-meist-produktiv>

Welche Risiken und Nachteile bietet Remote Work?

1. Misslungene Kommunikation

Wir alle wissen es: auf WhatsApp oder in sozialen Medien gerät man mit Partner:in oder Freund:innen schneller ins Streiten als im "echten Leben". Eine falsch verstandene Emoji reicht oft aus, dass unnötige Fetzen fliegen.

Der Grund: Gestik und Mimik fehlen uns im virtuellen Raum als Kommunikationsmarker, was **häufig zu Missverständnissen** führt.

Auch bei der Arbeit können Hickups bei der Online-Kommunikation zu Schikanen führen. Neben Konflikten löst die fehlende Face-to-Face-Kommunikation vor allem auch Verständnisprobleme entlang der Befehlskette aus. Ein Praktikant, der sich bisher unbekanntem Herausforderungen stellen muss, geht mit seinen Bedürfnissen im Videocall oft unter und bleibt auf sich allein gestellt. **Besonders Neankömmlingen fehlt bei Remote Work eine wichtige Bezugsperson** und Ansprechpartner:in im Office.

2. Soziale Isolation

Nicht alle Menschen mögen Rudeltiere sein, die meisten aber zumindest Sozialwesen – das gilt insbesondere am Arbeitsplatz. Wenn durch Remote Work der Kaffeeklatsch in der Pause ausfällt, **kann das auf Dauer zu sozialer Isolation führen**.

So attraktiv der Arbeitsplatz in der Hängematte unter Palmen sein mag – den täglichen Austausch mit den Kolleg:innen kann er nicht ersetzen. Entsteht im Team von lauter einsamen Einzelgängern **kein Gemeinschaftsgefühl**, kann sich das **negativ auf die Performance eines Teams auswirken**.



3. Überwachung und Kontrolle

Viele Geschäftsführer:in würde gern rund um die Uhr Mäuschen im Büro spielen und Mitarbeiter:innen auf die Finger schauen - durch Remote Work ist das leider mehr denn je möglich geworden.

Für Arbeitnehmer:innen ist daher Vorsicht geboten: Wer seinen Laptop online mit dem Firmenserver verknüpft, wird nicht selten zum gläsernen Angestellten. Besonders Leistung und Arbeitszeit können von neugierigen Vorgesetzten akribisch getrackt werden, was zu einem **toxischen Arbeitsklima** führen kann. Immerhin dokumentiert die Technologie genau, wann Angestellte:r X für eine Verschnaufpause die Füße auf den Tisch gelegt hat. Wer remote arbeiten will, sollte sich bereits im Vorfeld gut informieren, welche Eingriffe in die Privatsphäre drohen und ob diese überhaupt rechtens sind.

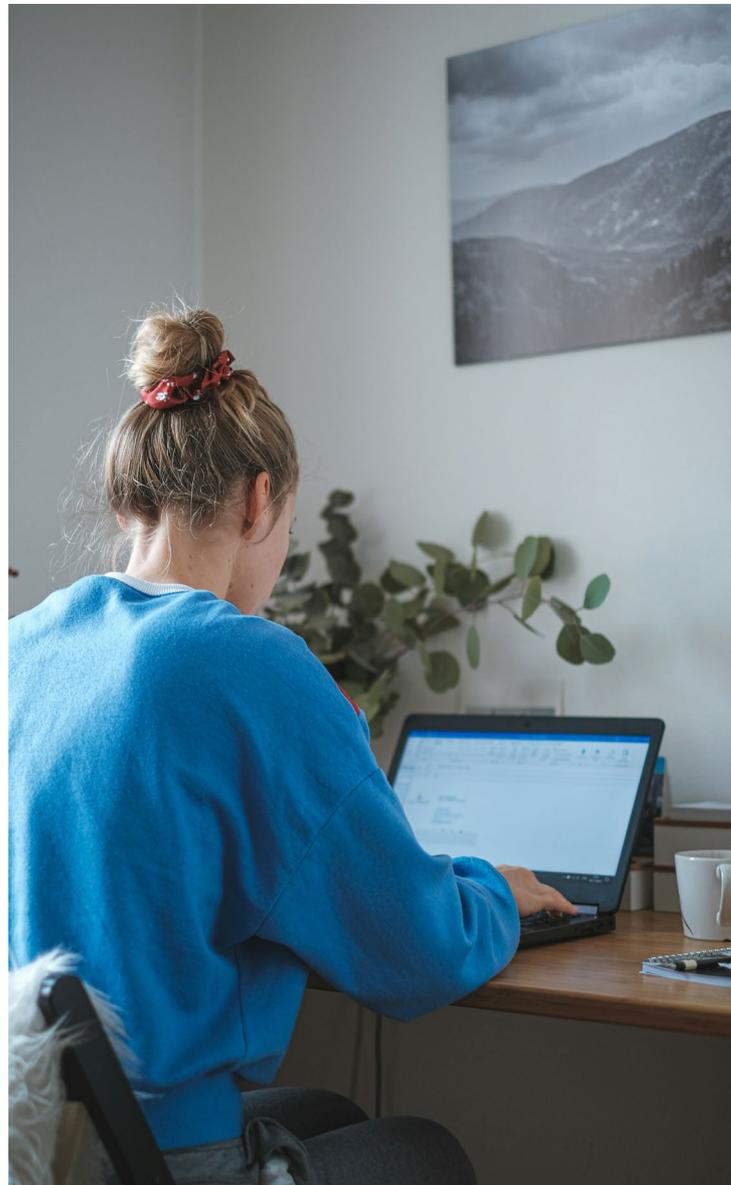
<https://www.tirolerjobs.at/blog/vertrauen-kontrolle>

4. Technische Pannen

Der **Erfolg von Remote Work** ist in erster Linie von einer **zuverlässigen technologischen Infrastruktur abhängig**. Ist diese mangelhaft, macht sich das schnell bemerkbar: eine holprige Internetverbindung reicht aus, um den gesamten Workflow einer Firma ins Stocken zu bringen. Gerade der stotternde Videocall am Morgen sorgt außerdem für genervte Mitarbeiter:innen. Wer die Firmendaten nicht mit einer Firewall schützt und Datenlecks zulässt, kann außerdem das eigene Geschäft völlig in den Ruin treiben.

5. Work Life Imbalance

Was des einen Freude ist des anderen Leid: wer die Strukturen der traditionellen Arbeitswoche auflöst, genießt zwar mehr Flexibilität, muss aber auch zunehmend Eigenverantwortung und Disziplin an den Tag legen. Wenn Arbeits- und Freizeit zunehmend miteinander verschwimmen und **keine klaren Grenzen mehr gesteckt werden**, kann das zur Belastung werden: der Sonntag mit der Familie wird auf einmal zum Arbeitstag, weil man die Woche über wieder alles aufgeschoben hat. weil man eine Aufgabe in der Kernarbeitszeit zu lang aufgeschoben hat. Wenn Urlaub nicht mehr Urlaub ist, bleiben wichtige Ruhephasen aus, was sich nicht nur auf die Produktivität, sondern auch auf die **Gesundheit auswirken** kann.



Verpassen konservative Arbeitgeber:innen den Anschluss?

Die Frage, ob Unternehmen, die nur Arbeit vor Ort anbieten, heute zunehmend leer ausgehen, ist nicht einfach zu beantworten. Konservativ orientierte Geschäftsführer:innen argumentieren häufig mit dem Sozialfaktor gegen eine Umstellung auf Fernarbeit.

Dennoch verrät der starke Trend in Richtung Remote Work an, dass Unternehmen durch die Umstellung häufiger gewinnen als verlieren. In erster Linie kommt es auf die jeweilige Branche an, ob sich Remote Work lohnt. Immerhin unterscheiden sich diese hinsichtlich Anforderungen, Arbeitsprozessen und Geschäftsmodellen.

Dass besonders Berufe, die den direkten Kontakt zu Kund:innen oder Patient:innen erfordern, den Umstieg auf Remote Work erschweren oder gar ausschließen, erklärt sich von selbst. Es gibt dennoch eine Vielzahl an Grenzfällen, die an der Schwelle zur Remote Work stehen und daher ein Hybrid-Modell wählen.

Geschäftsführer:innen sei daher geraten, das eigene Unternehmensprofil vor einem Umstieg präzise zu analysieren. Für alle, die den Umstieg schließlich wagen, haben wir fünf Tipps und Tricks aufgelistet, die bei diesem Schritt helfen.



Wir haben uns an einer groben Einordnung versucht:

Branchen, die für Remote Work geschaffen sind:

- Technologie und IT
- Kreative Berufe
- Beratung und Coaching
- Digitales Marketing
- Bildung und E-Learning

Branchen, in denen Remote Work herausfordernder sein kann:

- Produktion und Fertigung
- Gesundheitswesen
- Einzelhandel
- Gastronomie
- Logistik und Transport
- Sozial. und Pflegedienste

Tipps für den erfolgreichen Umstieg auf Remote Work

1. Nutzen Sie effektive Kommunikationstools

Für Remote Work gilt noch mehr als sonst: **Kommunikation ist das A und O**. Es gibt mittlerweile eine Vielzahl an Soft- und Hardware-Lösungen, die die physische Distanz zwischen Ihrem Personal überbrücken und einen nahtlosen Informationsfluss im Team aufrechterhalten.

Mögliche Tools für Remote Work:

Video- und Audiokonferenzen:

Zoom, Cisco Webex.

Diese Plattformen ermöglichen virtuelle Meetings mit Video- und Audiounterstützung, fördern den persönlichen Kontakt und erleichtern die Teamkommunikation.

Collaborative Messaging:

Microsoft Teams, Slack.

Diese Plattformen bieten nicht nur Instant Messaging, sondern integrieren auch Funktionen wie Filesharing, Anrufe und die Möglichkeit, in verschiedenen Kanälen zu arbeiten.

Projektmanagement:

Asana, Trello, Jira.

Diese Tools helfen bei der Organisation und Koordination von Aufgaben, ermöglichen die Zusammenarbeit an Projekten und zeigen transparent, wie es um den Fortschritt steht.

Filesharing:

Google Workspace, Microsoft 365, Dropbox.

Filesharing-Dienste ermöglichen die gemeinsame Bearbeitung von Dokumenten, Präsentationen und Tabellen in Echtzeit.

E-Mail und Kalender:

Outlook, Gmail, Thunderbird.

E-Mail-Dienste mit Kalenderfunktion erleichtern die Organisation und die Terminplanung.

Interaktive Whiteboards:

Miro, Microsoft Whiteboard.

Virtuelle Whiteboards ermöglichen Teams, gemeinsam Ideen zu skizzieren, planen und zu brainstormen. Besonders die Kreativbranche profitiert von diesen Diensten.

2. Optimieren Sie Ihre digitale Infrastruktur

Der Umstieg zu Remote Work scheitert oft an **ganz banalen technischen Schwierigkeiten** wie einer schwachen Internetverbindung. Folgende Maßnahmen garantieren einen reibungslosen Arbeitsalltag im virtuellen Büro:

Leistungsfähige Internetverbindung

Sparen Sie kein Geld beim Internet und investieren Sie in schnelles Breitband, um Leistungsstau zu vermeiden.

Virtuelle private Netzwerke (VPN):

NordVPN, ExpressVPN, Surfshark, VyprVPN.

VPNs bieten neben Sicherheit auch Zugriff auf interne Surfer für alle Remote Worker:innen.

Cloud-basierte Dienste:

AWS, Microsoft Azure oder Google Cloud.

Erleichtert Mitarbeiter:innen den Zugang zu Dateien und Anwendungen von überall aus der Welt.

Digitale Sicherheitslösungen:

Barracuda, Fortinet, VMWare..

Installieren Sie Antiviren- und Anti-Malware-Programme und bauen Sie Firewalls und sichere Gateways auf, um kostbare Daten zu schützen.

Mobile Device Management (MDM):

Jamf, Microsoft Intune, Sophos Mobile.

Sogenannte MDM-Lösungen gewährleisten die Sicherheit von mobilen Endgeräten wie Smartphones oder Tablets.

VoIP-Telefonie:

Yuutel, fonira, Peoplefone.

“Voice over Internet Protocol” sorgt für kostengünstige und flexible Telefonie. Die Dienste können auch in Kollaborationstools wie Slack oder Microsoft 365 integriert werden.

Remote-Desktop-Zugriff:

TeamViewer oder Remote Desktop Services.

Erlaubt Kolleg:innen oder Vorgesetzten direkte Einsicht auf den Desktop einer Remote Worker:in oder umgekehrt.

Digitale Schulungen und IT-Support

Schulen Sie Ihre Mitarbeiter:innen der zahlreichen digitalen Tools ein und stellen sie ein Support-Team zur Verfügung, das bei Fragen kontaktiert werden kann.

3. Ermöglichen Sie flexible Arbeitszeiten

Wie bereits angesprochen, **zählt Flexibilität zu den größten Benefits**, die Remote Work bei Mitarbeiter:innen beliebt machen. Wer diese fördern will, setzt nicht nur auf die räumliche, sondern auch auf die **zeitliche Autonomie** der eigenen Schützlinge.

Flexible Arbeitszeitmodelle liegen ähnlich schwer im Trend wie Remote Work und gehen oft miteinander einher.

Für Remote Work eignen sich vor allem die folgenden Modelle:

Gleitzeit

Mitarbeiter:innen haben einen Kernarbeitszeitrahmen, können ihren Arbeitsbeginn und -endzeitpunkt aber flexibel wählen.

Vertrauensarbeitszeit

Arbeitnehmer:innen geben keine Arbeitszeit vor und achten mehr darauf, ob Aufgaben erledigt und Ziele in einem weiter gefassten Zeitrahmen erreicht werden.

Freizeitausgleich und Stundenkonten

Mitarbeiter:innen können zusätzliche Stunden an einem Tag arbeiten und können an anderen früher aufhören.

Flexible Wochenarbeitsmuster

Mitarbeiter:innen arbeiten an manchen (festgelegten) Tagen mehr, an anderen Tagen weniger.

Saisonale Arbeitszeit

Je nach saisonalen Anforderungen variieren die Arbeitszeiten. In Spitzenzeiten wird mehr, in ruhigeren Perioden weniger gearbeitet.

4. Fördern Sie den Teamgeist und Gemeinschaft

Eine der größten Ängste vor dem Umstieg auf Remote Work ist **mangelnder Teamspirit**. Gerade aufgrund des Verzichts auf soziale Zusammenkünfte sehen Kritiker:innen das Modell zum Scheitern verurteilt.

Wir haben Strategien aufgezählt, die Ihr Team auch im virtuellen Raum zusammenschweißen. Aber Achtung: Die Auswahl der Aktivitäten sollte auf die Kultur und die Bedürfnisse eines Teams zugeschnitten sein. **Wichtig ist, dass die Teilnahme an diesen Aktivitäten freiwillig bleibt** und sie einen Ausgleich zwischen Spaß und produktivem Team-Building bieten.

Virtuelle Kaffeepause

Organisieren Sie informelle Kaffeepausen, bei denen sich Teammitglieder in lockerer Atmosphäre austauschen können.

Online-Spiele und Quizze

Nutzen Sie Plattformen wie Kahoot! Oder Quizizz, um teambasierte Spiele zu veranstalten, bei denen Kolleg:innen ihr Wissen teilen, aber auch Spaß haben können.

Virtuelle Teambuilding-Events

Organisieren Sie virtuelle Events wie gemeinsames Kochen, Yoga-Kurse oder virtuelle Escape-Rooms. Auch entspannende Aktivitäten wie ein gemeinsamer Filmabend können die Chemie im Team stärken.

“Show and Tell”

Lassen Sie Mitarbeiter:innen Ihre Hobbys, Interessen oder besondere Fähigkeiten in einer “Show and Tell“-Session präsentieren, um sich besser kennenzulernen.

Virtuelle Mentorship-Programme

Kleine Ted Talks oder Workshops von erfahrenen Mitarbeiter:innen sorgen dafür, dass Wissen auch im virtuellen Raum weitergegeben wird.

Gemeinsame Playlist

Erstellen Sie eine gemeinsame Playlist auf Spotify oder Apple Music, zu der jedes Teammitglied beitragen kann - Musik kann immerhin verbinden.

Virtuelle Geburtstags- und Jubiläumsfeiern

Ehrentage werden auch im Office gefeiert, warum also nicht auch online?. Gemeinsame Videocalls, bei denen auch mal angestoßen wird, fördern das Wir-Gefühl eines Teams und sorgen für geselligen Austausch.

5. Gestalten Sie Ihre Leistungsüberwachung transparent

Die Überwachung von Remote Worker:innen ist eine heikle Angelegenheit. **Die Privatsphäre und der Datenschutz Ihrer Mitarbeiter:innen müssen Ihnen heilig bleiben.**

Wir haben einige Tools gelistet, die zwar das Tracking der Leistung ermöglichen, gleichzeitig aber auch die Privatsphäre schützen:

Time-Tracking-Tools:

Toggl, Harvest, Clockify.

Diese Programme ermöglichen es Mitarbeiter:innen, ihre Arbeitszeit selbständig aufzuzeichnen.

Leistungsmetriken-Tools:

Weekdone, 15Five, Todoist, Wunderlist.

Solche Plattformen geben Managern einen Einblick in Leistungsmetriken und Fortschritte, ohne dabei individuelle Arbeitsgewohnheiten zu überwachen.

Employee Engagement Tools:

Officevibe, TINYPulse, 7Geese, Reflective.

Diese Tools erfassen Feedback und Kritik von Mitarbeiter:innen anonym.

Arbeitszeitmanagement-Tools:

RescueTime, DeskTime.

Diese Tools bieten Einblicke in die Nutzungszeit von Anwendungen und Websites, ohne genaue Tastatureingaben oder private Informationen aufzuzeichnen.

Selbstüberwachungstools:

Focus@Will, Cold Turkey.

Überlassen Sie Ihren Mitarbeiter:innen die Kontrolle selbst! Diese Tools helfen dabei, das gefürchtete Prokrastinieren und Ablenkungen zu vermeiden.

UNSER FAZIT

Aller Anfang ist schwer!



Unser White Paper zeigt: Die Frage, ob sich Unternehmen für den Umstieg auf Remote Work eignet, ist komplex. Immerhin gibt es eine Vielzahl an Faktoren zu bedenken: Reicht die firmeninterne Technologie aus? Stehen genug finanzielle und zeitliche Ressourcen für technologische Upgrades zur Verfügung? Hat die Belegschaft das Bedürfnis nach einem Umstieg? Wer sich schlussendlich für einen Brückenschlag zur Fernarbeit entscheidet, steht am anderen Ende vor neuen Knobelaufgaben, die Probleme auslösen können. Vielen Unternehmen ist daher auch ein "sanfter" Umstieg auf ein Hybrid-Modell geraten, das Remote Work nur teil- oder schrittweise implementiert. In jedem Fall gilt es, auch ohne direkten Blickkontakt einen geschärften Blick für die Wünsche und Ziele Ihrer Schützlinge zu haben.

Wie können wir von tirolerjobs.at weiterhelfen?

Obwohl wir von tirolerjobs.at beim Übergang zum Remote Work nicht behilflich sein können, stehen wir mit unserem Fachwissen dennoch gerne zur Seite, wenn es um das wichtige Thema des Employer Brandings geht. Wir verstehen die Bedeutung, das Arbeitgeberimage nachhaltig zu stärken, und sind davon überzeugt, dass wir dabei helfen können. Mit unseren innovativen Recruiting Trends möchten wir dazu beitragen, die Suche nach qualifizierten Mitarbeiter:innen auf eine nachhaltige und effektive Weise zu unterstützen. Unser Ziel ist es, dabei zu helfen, die besten Fachkräfte anzuziehen und langfristig im Unternehmen zu halten.

Effektive Lösungen für die nachhaltige Mitarbeitergewinnung

Die Arbeitswelt erlebt einen bedeutenden Wandel, der sowohl Vor- als auch Nachteile für alle Beteiligten mit sich bringt. Eine positive Entwicklung ist die zunehmende Flexibilität, die Angestellten weltweit mehr Selbstbestimmung im Arbeitsleben ermöglicht. Gleichzeitig stehen Unternehmen unter dem Druck, der sogenannten Arbeitswelt 4.0 gerecht zu werden.

Der Fachkräftemangel stellt in gewissen Branchen ein Problem dar, das Zeit, Geld und die Zufriedenheit der Unternehmer:innen, Mitarbeiter:innen und deren Angehörigen beeinträchtigt. Employer Branding kann dabei helfen, im sogenannten „War for Talents“ die benötigten Fachkräfte zu gewinnen und langfristig im Unternehmen zu halten.

Employer Branding konzentriert sich auf die Entwicklung und Positionierung des Unternehmens als attraktiver Arbeitsplatz. Es zielt darauf ab, die besten Arbeitskräfte anzuziehen und langfristig zu binden, indem die Employer Value Proposition ermittelt und kommuniziert wird. Es ist entscheidend, dass Employer Branding keine leeren Versprechen sind, sondern dass die Unternehmenskultur und die vermittelten Werte auch tatsächlich im Betrieb gelebt werden.

Abschließend lässt sich festhalten, dass die Einführung von Arbeit 4.0 einen sanften Übergang ermöglicht, der nicht nur die Effizienz steigert, sondern auch die Zufriedenheit der Mitarbeiter:innen fördert. Durch den Aufbruch alter, starrer Strukturen wird Raum für Flexibilität und Selbstbestimmung geschaffen, was zu einer verbesserten Arbeitsatmosphäre und gesteigerter Mitarbeiterzufriedenheit führt.



Social Media Jahresplan mit tirolerjobs.at

Wir kreieren mit Ihnen gemeinsam einen einzigartigen Social Media Jahresplan, der so individuell sein soll, wie Sie es als Arbeitgeber sind. Dabei möchten wir Sie mit höchster Flexibilität überzeugen.

Sie können Ihren individuellen Jahresplan durch eigene Themenschwerpunkte und folgende Auswahlmöglichkeiten zusammenstellen:

- ✓ **Meta Arbeitgeberimage-kampagne**
Laufzeit 6 Monate
- ✓ **Meta Kampagne.MEDIUM**
Laufzeit 14 Tage
- ✓ **LinkedIn Kampagne**
Laufzeit 14 Tage
- ✓ **Blogbeitrag**
Laufzeit: dauerhaft

Mehr zum Social Media Jahresplan:



Zu unseren weiteren Recruiting Trends:

