

#ConnectLife – der Podcast von A1  
New Work: Wie aus einer Idee ein Festival wurde, Teil 2/2  
Transkript

Fred Mahringer: Und was rausgekommen ist, ist ein hybrides Setting. Wieder viel remote, wieder viel digital. Solche Settings machen die ganze Veranstaltung des Festivals noch einmal wesentlich inklusiver.

Gwendolin Eberhart: Viele der Sessions wurden von internen SpeakerInnen gehostet, von Kolleginnen und Kollegen, die sich aktiv eingebracht haben. Und ich glaube, das ist auch das Besondere an unseren Festivals – also mittlerweile schon Plural –, weil wir einfach dieses Engagement erleben von unseren Kollegen und Kolleginnen.

Fred Mahringer: Es war das gesamte Vorstands- und Leadershipteam auch dabei, und das zeigt schon, wie ernst wir das als Unternehmen nehmen.

Martina Hammer: Willkommen zurück bei #ConnectLife – dem Podcast von A1. Ihr hört den zweiten Teil der Folge „New Ways of Working“. Mobile Working, Homeoffice, selbstbestimmtes, selbst organisiertes und sinnstiftendes Arbeiten: Das alles ist New Work und wird bei A1 schon länger gelebt. 2021 wurde das New Work Festival ins Leben gerufen. Am Festival wurde New Work bei A1 gemeinsam gestaltet und erlebbar gemacht. Im Fokus stand das Lernen von neuen Methoden für das Zusammenarbeiten und die Inspiration durch externe Impulse. Darüber spreche ich jetzt mit meinen Gästen: Fred Mahringer, Personalchef von A1, und Gwendolin Eberhart, Executive Assistent bei A1 – sie ist auch die Organisatorin vom New Work Festival. Hallo Gwen, hallo Fred, ich freue mich! Schön, dass ihr da seid.

Fred Mahringer: Vielen Dank für die Einladung.

Gwendolin Eberhart: Danke schön, dass wir dabei sein können.

Martina Hammer: Fred, vielleicht gleich zu dir – du warst ja schon in Folge 4 von unserem Podcast zu Gast, die gibt es übrigens zum Nachhören auf allen Podcast-Plattformen. Und du hast damals gesagt, dein Lieblings-Arbeitsmodell ist hybrid. Das Flexoffice-Modell, also eine Mischung zwischen Homeoffice und Bürozeiten. Wie schaut das denn heute, zehn Monate später aus? Haben sich Flexoffice und Mobile Working bewährt?

Fred Mahringer: Ja, absolut. Einerseits für mich persönlich und auch für uns als Unternehmen A1. Wir haben einfach gesehen, dass wir das, was wir uns damals vor zehn Monaten ein Stück weit theoretisch überlegt haben, einfach ganz gut von der Theorie in die Praxis herübergebracht haben, und wir grooven uns jetzt als Organisation und auch ich als Mensch immer mehr darauf ein. Und es fühlt sich für mich nach diese Lernphase, nach dieser Veränderungsphase absolut stimmig und gut an. Und – ja, passt super. Also ich würde die Frage noch immer genauso beantworten wie vor zehn Monaten.

Martina Hammer: Fein. Ihr habt heuer auch zum zweiten Mal ein New Work Festival veranstaltet, ein Festival in Coronazeiten: Geht das überhaupt, wie habt ihr das hinbekommen?

Fred Mahringer: Ja, ich glaube, wir haben bewiesen, dass es geht. Da gibt es natürlich Rahmenbedingungen, Richtlinien, die man einhalten muss; und was rausgekommen ist, ist also ein hybrides Setting, wieder viel remote, wieder viel digital. Und wir hatten ja zu Anfang fast befürchtet und gedacht, dass das ein Nachteil wäre. Jetzt sind wir auch diesbezüglich wieder schlauer. Das bringt auch viele Vorteile mit sich. Solche Settings machen die ganze Veranstaltung des Festivals noch einmal wesentlich inklusiver. Was meine ich damit? Es ist möglich, dass jederzeit aus den Regionen auch jemand teilnimmt. Wir sind über ganz Österreich verteilt und es würde niemand für eine Stunde aus Innsbruck anreisen, um an einem Festivalevent teilzunehmen. Digital ist das super

möglich. Oder: Teilzeitarbeitskräfte können sich super beteiligen, auch mit Remote-Setups. Oder, was auch ein Riesenvorteil ist: Wenn man was aufzeichnet, digital macht, kann man sich das zeitversetzt ansehen – und das sehen wir auch, dass wir mindestens noch einmal so viele Zuseher haben im Nachgang als live. Und deswegen hat es gut funktioniert. Und auch wenn die Pandemie hoffentlich bald und endlich vorbei ist, ich glaube, wir würden es wieder in so einem hybriden Remote-Setup machen.

Martina Hammer: Einfach auch, dass alle Möglichkeiten offen bleiben für jeden, um daran teilzunehmen oder sich das im Nachhinein noch anzuschauen?

Fred Mahringer: Genau. Ich glaube, das macht einfach, wie gesagt, das Ganze noch einmal inklusiver, breiter zugänglicher und man schließt einfach wirklich niemanden aus. Und es war sehr schön für mich, ein Erlebnis aus dem Festival, wo KollegInnen aus Kärnten sagen, es hat sie so gefreut, dass sie an so was auch einmal teilnehmen können. Weil, und das muss ich sagen, ja, vielleicht mag es nicht unbedingt für uns sprechen, aber es ist de facto so: Viele Angebote sind natürlich auf Wien konzentriert, da ist unser Headquarter, da sind die meisten KollegInnen. Das heißt, das Angebot in den Regionen ist sonst einfach viel kleiner.

Martina Hammer: Gwen, du hast ja das Festival organisiert, kannst du uns vielleicht noch ein bisschen darüber erzählen? Wie lange hat es gedauert, wer war dabei, wer hat denn gesprochen und über welche Themen wurde denn gesprochen?

Gwendolin Eberhart: Das New Work Festival dieses Mal im November ist ja schon unsere zweite Edition in diesem Jahr; das heißt, im April war das erste Festival. Das war deutlich größer, über 60 Events, und diesmal waren es 7 Tage und 27 Sessions, also von Workshops bis zu Panels bis zu Keynotes war alles dabei. Und auch diesmal war wieder die Idee dahinter, dass es wirklich eine Co-Creation ist. Viele der Sessions wurden von internen SpeakerInnen gehostet, von Kollegen, Kolleginnen, die sich aktiv eingebracht haben; und ich glaube, das ist auch das Besondere an unseren Festivals – also mittlerweile schon Plural –, weil wir einfach dieses Engagement erleben von unseren Kollegen und Kolleginnen. Wir hatten unterschiedliche Keynotes, also wie schon gesagt, da waren sehr viel interne SpeakerInnen dabei, aber auch ein paar externe. Zum Beispiel David Marquet mit „Turn The Ship Around“, also ein bekannter Bestsellerautor. Wir hatten aber auch eine Skirennläuferin, eine ehemalige, mit am Start, die Liz Görgl. Das heißt, es war sehr unterschiedlich, was angeboten wurde – und ich glaube, das ist auch wieder ein Vorteil, dass wir eben ein breites Spektrum zur Verfügung stellen, weil wir einfach so viele unterschiedliche Kollegen und Kolleginnen ansprechen.

Martina Hammer: Werden die Themen dort vorgegeben oder hat sich das einfach ergeben durch New Ways of Working?

Gwendolin Eberhart: Also, wie gesagt, wir hatten eben schon das zweite Festival im April, was auch sehr, sehr erfolgreich war, also über 7.000 Anmeldungen, was für uns wirklich ein Riesenerfolg war. Und wir haben dann im September diese ganzen Learnings gesammelt, auch über den Sommer unterschiedliche Events gehostet, dazu gearbeitet, über unseren New Work Hub viel geboten – also unsere „New Work Hub“-Seite, das ist sozusagen eine Intranetseite, wo wir Informationen bieten. Und da war dann eines der Learnings, dass wir mit den Führungskräften mehr arbeiten wollen, oder mehr zum Thema Leadership machen. Und deswegen auch der Fokus dieses Festivals auf das Thema Leadership. Und wir haben dann im September eine Umfrage gestartet und da kamen dann ganz viele Themen rein. Also, uns war ganz wichtig, dass selbst, wenn wir sagen, okay, Leadership ist dieses vorgerückte Thema, das Fokusthema ... dass wir nicht vorgeben, was wir konkret dort machen, sondern wir kippen das ein in Form einer Umfrage, und basierend auf diesen Antworten haben wir unterschiedliche Themen fixiert. Das war zum einen wirklich Leadership im Wandel, also wie verändert sich Leadership im New Normal, was nehmen wir mit, was lassen wir vielleicht weg, wie leben wir auch Leadership in der Agilität – also auch Agilität ist ein großes Thema bei uns bei der A1,

und das wurde zum Beispiel eingemeldet. Wir hatten auch Themen, was sind die Challenges von LeaderInnen bei uns, bei Führungskräften innerhalb der A1. Zum Beispiel hybrides Arbeiten, Remote-Settings, das sind einfach Themen, die wir unbedingt ansprechen wollten. Aber auch Wellbeing und persönliche Entwicklung, also was braucht denn Leadership überhaupt, was, wie muss ich mich als Führungskraft weiterentwickeln? Dazu gab es einige Workshops. Und natürlich auch das Thema Performance – wie stellen wir sicher, dass Motivation gegeben ist, dass die Leistung passt, wie wird Performance gemessen, wie machen wir das bei uns und wie sollte es auch in Zukunft aussehen.

Martina Hammer: Was ist denn von all diesen Themen besonders gefragt gewesen, wo hat es denn besonders viel Interesse gegeben?

Fred Mahringer: Bevor wir zu der Frage kommen, muss ich noch kurz etwas dazu sagen, weil die Gwen ist da ja manchmal sehr, wie soll ich sagen, fast zu ehrlich – und mich freut ja besonders ... mit diesem New Work Festival, mit der Bewegung haben wir heuer ja auch den größten HR-Award in Österreich gewonnen, und das ist eigentlich vor allem dem zu verdanken, was die Gwen da geleistet hat, also in dem Thema Strategie und Leadership, und es hat uns einfach auch sehr gefreut. Das zeigt einfach, dass wir als Unternehmen da auf einem guten Weg sind, ja, dass vor allem auch die KollegInnen bei uns im Haus mit der Gwen an der Spitze da einen tollen Job machen. So, und jetzt wieder zur Frage.

Martina Hammer: Bravo Gwen, muss man wirklich auch einmal sagen zwischendurch.

Gwendolin Eberhart: Da muss ich jetzt aber auch meinen Kollegen, den Rainer Salcher, erwähnen, aus der Technik, mit dem ich das gemeinsam mache, und zwar in einem Co-Leadership-Modell oder im Shared-Leadership-Modell. Das funktioniert einfach sehr, sehr gut – also so, wie man sich eben Zusammenarbeit vorstellt. Das ist mir ganz wichtig, das noch zu erwähnen. Genau. Wie gesagt, zu deiner Frage, also welche Topics, welche Themen waren denn so die beliebtesten: Man kann das, glaube ich, schwer sagen, weil das Spektrum wieder so breit war, also das Angebot. Aber ich kann es vielleicht anhand der Sessions kurz beschreiben. Sehr, sehr beliebt oder sehr, sehr viele ZuschauerInnen, TeilnehmerInnen hatten wir bei dem Opening mit unserer CFO Sonia Wallner und dem Fred. Das heißt, da haben sehr viele zugeschaltet, einfach, um zu verstehen, was passiert denn während einem Festival? David Marquet, wie ich schon angesprochen habe, „Turn The Ship Around“, dieses Buch ist, glaube ich, sehr bekannt, und da waren auch sehr, sehr viele dabei, die sich dafür interessiert haben, aktiv Fragen gestellt haben. Und wir hatten einen Leadership-Experten beim Festival, den Dr. Reinhard Sprenger. Auch ein sehr bekanntes Gesicht, wenn es um Leadership geht, und auch da waren bei der Keynote viele zugeschaltet. Und ich glaube, da zeigt sich schon ... okay, die Namen sind natürlich wichtig, aber wenn wir jetzt auf die Workshops schauen, ist zum Beispiel „Wenn das Know-how in Pension geht“ wirklich ein großer Renner gewesen. Also, wo einfach viele dabei waren und sich engagiert mitbeteiligt haben an der Diskussion. Und es zeigt einfach, ah, okay, das ist ein Top-Thema bei uns, wenn Kollegen, Kolleginnen in Pension gehen, wie gehen wir mit diesem Wissenstransfer um. Und ja, das waren so viele der Sessions, die beliebt waren.

Fred Mahringer: Und wenn ich da vielleicht noch ergänzen kann – was mich nämlich auch besonders gefreut hat, gerade bei diesen Sessions, wo es um die Leadership-Themen gegangen ist, auch mit dem Reinhard Sprenger: Es war das gesamte Vorstandsteam und Leadershipteam auch dabei. Ja, und das zeigt auch schon, wie ernst wir das als Unternehmen nehmen und wie lernbereit an der Stelle auch alle sind. Und deswegen glaube ich ... das würde ich sozusagen fast als Highlight für mich persönlich noch einmal unterstreichen, diese hohe Teilnahmequote an diesen Events.

Martina Hammer: Fred, wir bleiben gleich bei dir – was von den neuen Arbeitsmodellen ist denn gekommen, um bei A1 zu bleiben, wo will A1 denn best-in-class werden?

Fred Mahringer: Ich glaube, so dieses Thema Flexibilisierung von Ort und Zeit, was wir intern Flexzeit und Flexoffice nennen, das ist gekommen, um zu bleiben, das ist völlig klar. Und das hat durch die Pandemie jetzt einfach nur einen Turbo bekommen, auch durch dieses New Work Festival, aber das wird auch so sein. Und auch diese gute Integration in das Telebusiness, das wird auch so bleiben. Und jetzt muss man auch sagen – was aber auch bleiben wird, ist: Dass das bei manchen Jobs gut möglich ist, und bei anderen Jobs nicht. Wir haben ja die Situation und die Kollegen machen einen großartigen Job bei uns in der Field Force zum Beispiel, das sind jene Kollegen und Kolleginnen, die zum Kunden rausfahren, oder in den Shops oder in der Logistik – da sind die Modelle auch nicht möglich, was jetzt Flexoffice und Flexzeit betrifft. Also es gibt kein Homeoffice für jemand, der in der Logistik oder im Shop arbeitet. Aber dort versuchen wir einfach neue Elemente und neue Gedanken reinzubringen. Und was hätte ich gerne, wo möchten wir best-in-class sein: Ich möchte einfach, und das treibt auch mich persönlich sehr an, der Top-Arbeitgeber in unserer Industrie, für unsere bestehenden und für neue Mitarbeiter sein. Und ich glaube, das ist etwas, was immer mehr an Relevanz gewinnt, wenn man auf den Arbeitsmarkt schaut. Dieser War of Talents, über den hat man, glaube ich, zehn Jahre lang gesprochen, aber jetzt sind wir mittendrin, auch hier in Little Austria.

Martina Hammer: Welche Learnings gibts denn bei A1, welche Führungskultur – hat sich das durch Corona ergeben oder war das auch schon vorher so?

Fred Mahringer: Ich glaube, es hat sich einfach weiterentwickelt in den letzten Monaten, aber wir haben natürlich an dem Thema Leadership, Führung und Kultur auch vorher konsequent gearbeitet, und ich glaube, wir hatten da eine sehr gute Basis. Das hat uns jetzt aber als Team noch einmal gestärkt. Und was sich weiterentwickelt hat, ist sicher Leadership im hybriden Setup. Wie arbeiten wir da zusammen, wie führt man da auch, wie zeigt man aber auch persönliche Nähe. Ganz interessant, also KollegInnen haben gesagt: Trotz des Lockdowns, wir waren uns so nahe wie nie zuvor. Sozusagen auch in diesem Sinne, dass man sagt, dieser persönliche Austausch, den man dann auch digital hatte, der ist teilweise auch einfach sehr gut gelungen. Und so gilt es auch einfach, aus diesen beiden Welten – dass man sagt, man ist nur im Office oder man arbeitet nur von zu Hause ... das Beste aus diesen beiden Welten mitzunehmen und weiterzuentwickeln. Und was sich auch noch weiterentwickelt hat, ist, glaube ich, unsere Vertrauenskultur – und da, wie wir mit mehr Performance und Leistung umgehen, da sind wir auf einer guten Reise, dass wir eine gute Balance finden und ein gutes Verständnis: Was heißt für uns Vertrauen, und was heißt auch Performance? Weil ich glaube, das war bei uns schon auch eine Diskussion, es gibt einfach beide Seiten dieser Medaille. Und wenn man nicht vertraut, dann gibt es keine Performance, und wenn Performance nicht zurückkommt, dann ist es mit dem Vertrauen schwierig, und so weiter und so fort – aber da, finde ich, sind wir auf einer coolen Reise.

Martina Hammer: Gwen, wie schaut da dein Fazit aus?

Gwendolin Eberhart: Also, ich persönlich kann sagen, dass ich sehr, sehr zufrieden bin, vor allem auch mit der Arbeit unserer New-Work-Initiative. Das gesamte Team arbeitet eigentlich gar nicht Vollzeit an dem Thema, und dafür finde ich es wirklich großartig, was wir schon geschafft haben hier bei A1. Und ich persönlich muss auch sagen ... also, ich habe A1 als Arbeitgeber erlebt, der einfach sehr viel Freiheiten erlaubt, sehr viel Experimentieren auch, und ich habe fast noch nie ein Nein gehört, also egal mit welcher verrückten Idee ich um die Ecke gekommen bin. Und ich glaube, das muss man auch wirklich wertschätzen und es ist wirklich was Besonderes. Also ich habe das Gefühl, wir leben teilweise New Work schon in vielen unterschiedlichen Bereichen, wo man sich das gar nicht hätte vorstellen können – auch wenn es natürlich eine Reise ist, also es ist natürlich nicht perfekt, und deswegen gibt es uns ja, und wir werden gemeinsam ... also Rainer Salcher und ich sind auch schon am Brainstormen, um mit dem gesamten Team weiter daran zu arbeiten. Also wir wollen sicher nächstes Jahr da wieder was Größeres

auf die Beine stellen, wir müssen noch schauen, was, aber das kommt sicher. Und ja, wie gesagt, von meiner Seite ist das Fazit wirklich sehr, sehr positiv.

Martina Hammer: New Work wird bei A1 also schon gelebt, ihr setzt es bereits um. Fred, du hast eingangs schon erwähnt, was auch bleiben wird. Vielleicht noch einmal, welche positiven Effekte gibt es denn und woran messt ihr auch diese positiven Effekte?

Fred Mahringer: Ja, wir haben gerade eine Mitarbeiterbefragung laufen, da bin ich schon ganz gespannt auf die Ergebnisse. Darüber kann ich dann vielleicht im nächsten Podcast berichten. Also, die sollten wir in wenigen Wochen haben. Aber ich habe so vielleicht zwei Beispiele, und das ist jetzt nicht Big Data, sondern eher Small Data, wo ich mitbekomme, was alles passiert und wo sich positiv auch etwas verändert. Ich bekomme einfach sehr viel positives Feedback von KollegInnen, ungefragt, ja. Die sagen: Danke, A1. Cool, was wir da anbieten, das hilft mir weiter und es macht mein Arbeitsumfeld, mein Arbeitsleben wesentlich angenehmer, besser, produktiver, effizienter als vorher. Und das ist etwas, wo ich das Gefühl habe, da gibt es einfach extrem positive Resonanz von den Kolleginnen und Kollegen. Und ein anderes Beispiel, wo ich auch sehe, wir sind auf dem richtigen Weg: Ich habe mich vor zwei, drei Wochen enorm gefreut, weil ein Bewerber mir gesagt hat ... Ich habe ihn gefragt, warum hast du dich für A1 entschieden? Und dann hat er gesagt, aufgrund eurer Flexibilität, eurer Homeoffice- und Flexzeit-Modelle. Das ist der Grund: Der zukünftige Mitarbeiter lebt irgendwo im Innviertel und hat sich eigentlich für eine Arbeit in Wien entschieden. Aber aufgrund dieser Flexibilität sprechen wir über völlig neue Recruiting-Kanäle, völlig neue Zielgruppen, völlig neue Regionen an. Und da habe ich so das Gefühl, da sind wir auf einer guten Reise. Und es wird uns als Arbeitgeber einfach noch mal wesentlich attraktiver machen.

Martina Hammer: Es kommt also viel Feedback von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Wie nimmt man denn die Kollegen oder Kolleginnen mit, die schon lange im Unternehmen sind? Wie nimmt man sie mit bei einem so großen Veränderungsprozess, wie ihr ihn eigentlich gerade vollzieht?

Fred Mahringer: Veränderungsprozess, da geht man immer gedanklich davon aus, dass das was mit Schmerzen zu tun hat, das sehe ich aber da nicht so. Weil wir wollen ja alle miteinander eigentlich das Gleiche, wir wollen unser Arbeitsumfeld, unser Arbeitsleben so gestalten, dass es mehr Spaß macht, dass es produktiver ist, dass wir mehr für den Kunden da sind, einfach mehr Lust am Arbeiten haben. Und da ist dieses Mitnehmen gar nicht so einfach, und ich glaube, das hat überhaupt mit Alter oder Zugehörigkeit zu tun. Es will ein jeder einfach Spaß haben und es will jeder was beitragen beim Unternehmen. Ich glaube, wenn man von diesem Menschenbild ausgeht, dann ist der Prozess ein relativ einfacher. Vom Zugang her haben wir immer gesagt, es sollte die größte

Co-Creation des Unternehmens sein, und so haben wir das auch designt.

Nämlich dass wir alle KollegInnen dazu einladen, die Arbeitswelt von morgen gemeinsam mit uns zu gestalten.

Gwendolin Eberhart: Von meiner Seite – also ich bin immer sehr, sehr ungeduldig und ich glaube immer, die Sachen müssen sehr viel schneller passieren, als sie dann doch passieren am Ende des Tages. Ich habe aber wirklich für mich gelernt, das ist ein gemeinsamer Prozess, das heißt, wenn man Kollegen, Kolleginnen miteinbezieht, wenn man mit ihnen spricht, ihnen auch zuhört, ihre Erfahrungen mitnimmt, dann ist es natürlich einfach, wird es noch mal ganz anders angenommen, wenn dann von anderer Seite die Veränderungen kommen, weil es eine gemeinsame Veränderung ist. Und es ist etwas, woran ich arbeite und wo ich auch spüre, das ist einfach so ein Wandel, den wir gemeinsam gehen. Und ich habe sehr, sehr viel positive Beispiele, die ich persönlich erlebt habe, und ich glaube fest daran, dass wirklich jeder da eigentlich mit dabei sein möchte. Nur wurde er vielleicht mal nicht gefragt oder sie wurde nicht angerufen, und das ist etwas, wo ich einen kleinen Beitrag zumindest leisten kann und einfach in diesen Austausch gehe mit Kollegen, Kolleginnen, die ich

vielleicht auch nicht jeden Tag sehe, die vielleicht in den Regionen wohnen, arbeiten, oder auch in ganz anderen Business-Units. Und ich glaube, das ist etwas, was jeder, jede Einzelne von uns tun kann.

Martina Hammer: Gibts denn auch New-Work-Themen, die vielleicht nicht so gut funktionieren? Es wird ja viel ausprobiert, wo gibts da Probleme oder seid ihr irgendwo gescheitert – und wenn ja, wie geht man denn damit um?

Fred Mahringer: Ich sage immer, Experimente können per Definition nicht scheitern und ich würde das eher als Lernen bezeichnen – und ja, es gibt Themen, da haben wir durchaus Nachbesserungen machen müssen. Bei den Guidelines, bei unseren Zugängen, wie wir mit Technologien umgehen und so weiter und so fort, aber da hat es punktuelle Nachbesserungen gegeben, wie wir zusammenarbeiten und so weiter und sofort. Ich würde das aber eher als Evolution sehen, wie sagt man immer: Der Wert einer Theorie zeigt sich in der Praxis. Und in der Praxis haben wir einfach dazugelernt. Ein zweites Learning, das ich auch noch teilen kann: Wir haben gesehen, dass Team-Tage extrem wichtig sind. Muss ich vielleicht ganz kurz erklären, was ich damit meine. Wenn man heute in einem hybriden Setup ist, dann kann es ja passieren ... und ich sage einmal, wenn wir zehn KollegInnen in einem Team sind, dass jeden Tag zwei andere da sind, und man sieht sich dann auch wieder nie. Und deswegen hat sich das für manche zu Beginn so angefühlt fast wie zu Hause, nämlich, man geht ins Büro, sieht vielleicht ein, zwei KollegInnen, aber arbeitet eigentlich ja dann den ganzen Tag wieder in digitalen Medien und in Team-Sessions und so weiter und so fort. Was wir eingeführt haben, und viele Teams eingeführt haben, ist, dass man fixe Team-Tage macht. In meinem Team ist das so, wir sind eigentlich Dienstag immer alle da, um sozusagen hier eine gewisse Synchronisation über das Team zu erzeugen.

Gwendolin Eberhart: Aber, weil du es auch vorhin gefragt hast, was uns nicht so gut gelungen ist oder was halt noch schwierig ist – ich würde schon sagen, dieses Remote-Führen oder Remote Leadership, Hybrid Leadership, das ist schon noch mal etwas für sich. Also wenn man, ich sag mal, 20 Jahre immer im gemeinsamen Team vor Ort gearbeitet hat, man plötzlich diesen Wandel durchleben muss, das braucht immer ein ganz anderes Mindset. Es braucht mehr Abstimmung, und da tun wir uns teilweise immer noch schwer. Also ja, wir haben diese Flexoffice-Modelle und es ist ein Erfolg, also prinzipiell, aber ich würde schon sagen, da müssen wir noch ein Weg gehen und da helfen uns zum Beispiel auch die agilen Methoden, die wir teilweise eingeführt haben. Wie sogenannte Dailys, wo man sich dann in der Früh zum Beispiel im Team abstimmt, und das haben sehr, sehr viele Teams auch übernommen aus der agilen Welt, aus agilen Teams, die wir schon hier haben, weil einfach diese Abstimmung ... Es braucht mehr Abstimmung, wenn man sich nicht sieht, wenn man remote führt. Man muss kurz hören, was passiert heute, was ist gestern passiert, wo sind vielleicht die Challenges, das gemeinsam im Team bearbeiten, und ich glaube, das ist noch wirklich ein Weg, den wir gehen müssen, weil wie der Fred schon gesagt hat, wir lernen gemeinsam, und auch das ist eigentlich ganz schön.

Martina Hammer: Also gemeinsam hinfallen und wieder aufstehen und besser machen.

Fred Mahringer: Genau, oder wie man in der agilen Welt auch sehr gerne sagt, fail fast but fail cheap. Also sozusagen einfach schnell lernen, nächste Iteration drehen und weitermachen.

Martina Hammer: Ein schönes Schlusswort! Ich wünsche euch beiden weiterhin viel Erfolg auf dem New-Work-Weg bei A1 und sage vielen Dank für das Gespräch heute.

Fred Mahringer: Vielen Dank.

Gwendolin Eberhart: Danke schön!

Martina Hammer: Das war #ConnectLife – der Podcast von A1. Wenn du noch mehr zum Thema New Work, Potenzialentfaltung und agiles Arbeiten erfahren möchtest, dann hör doch rein in die vierte Podcast-Folge „New Work – New Life“ mit Fred Mahringer und dem Arbeitspsychologen Bardia Monshi.

Ich sage Danke fürs Zuhören und bis zum nächsten Mal!