

# Agiles Arbeiten dank des „2+2+1 Modells“



© shutterstock/ G-Stock Studio

„Agil“ – der Begriff stammt aus dem Lateinischen („agilis“) und bedeutet „tätig, regsam, geschäftig, eifrig“. Wenden wir ihn heute auf unsere heutige moderne Wirtschafts- und Arbeitswelt an, so kommen uns Begriffe wie agile Unternehmen oder agiles Arbeiten in den Sinn. Agil zu sein bedeutet nicht nur das Gegenteil von Stillstand, sondern vielmehr, sich kontinuierlich weiterzuentwickeln.

Unsere Kanzlei hat im Hinblick auf agiles Arbeiten bereits vor vielen Jahren die sog. „bAgile“ Initiative ins Leben gerufen. So war es bereits vor der Coronapandemie möglich, den eigenen Arbeitsplatz und die Arbeitszeit individuell und je nach aktuellen Lebensumständen zu gestalten. Im Zuge von Covid-19 erlangte „bAgile“ noch einmal eine völlig neue Bedeutung und Dimension. Nahezu alle Kolleginnen und Kollegen arbeiteten von zu Hause aus. Unserer Initiative „StayConnected“ – eine virtuelle Programmreihe – ermöglichte es, miteinander in Kontakt zu bleiben. Neben Networking boten und bieten wir bis heute diverse virtuelle Angebote an, so z.B. E-Learnings, Impulsvorträge, Q&A Sessions, Networking-Treffen und Fitnessangebote.

Für unsere Kanzlei waren die Erfahrungen, die wir während der beiden Pandemiejahre gemacht haben, ein Grund, die „bAgile“ Initiative noch einmal weiterzuentwickeln und auf eine neue Stufe zu heben. Dies gelang uns mit dem „2+2+1“ Modell, das seit dem 1. Februar 2022 für unsere vier deutschen Büros gilt. Hinter der Formel steht der Ansatz, an zwei Tagen im Büro zu arbeiten, an zwei Tagen mobil und einen Tag in Absprache mit der/dem Mentor:in bzw. Vorgesetzten, ob man aus dem Büro oder mobil tätig ist.

Relevant hierbei für uns ist stets das „Was“ (welche Ergebnisse entstehen bei der Arbeit?) und nicht das „Wo“ (wo arbeitet man?). Es ist uns wichtig, im Zuge von „New Work“ Flexibilität zu bieten und Kolleginnen und Kollegen darin zu unterstützen, in verschiedenen Lebensphasen ihrem Bedürfnis nach Raum und Zeit gerecht zu werden. All diese Überlegungen flossen in unsere weiterentwickelte „bAgile“ Policy ein. Ebenso ist es von zentraler Bedeutung,

dass das Modell in der Praxis auch tatsächlich funktioniert, sowohl im Hinblick auf die tägliche Mandatsarbeit als auch, was Teamarbeit und Leadership anbelangt.

Apropos Leadership: Heute orientiert sich Führung noch stärker als früher an Zielvereinbarungen und Ergebnissen, was für agiles Arbeiten grundlegende Voraussetzung ist. In unserem Fokus steht, die Bedürfnisse von Kolleginnen und Kollegen nach Flexibilität von Arbeitszeit und -ort sehr genau im Blick zu haben und ihnen hier entgegenzukommen. Dazu gehört auch, dass Pausen, zum Beispiel für Sport oder „Family Time“ im Laufe des Tages möglich sind anstelle von starren Arbeitszeiten. Gerade auch die Generationen X, Y und Z sind auf der Suche nach einem guten Mix aus herausfordernder Arbeit, ausgewogener Work-Life-Balance und entsprechendem Gehalt. Diese Wünsche nehmen wir als Arbeitgeber dieser Generationen ernst - nicht zuletzt mit „bAgile“ und dem „2+2+1 Modell“.

Wir können nicht in die Glaskugel schauen, um die Zukunft zu sehen. Doch eines kristallisiert sich bereits heute heraus: Unsere Arbeitsbeziehungen sind im Wandel, was uns auch in der Zukunft vor neue Herausforderungen stellen wird. Das Thema Führung wird noch einmal eine neue Bedeutung erlangen. Die Welt wird näher zusammenrücken, Kolleginnen und Kollegen werden zunehmend mobil arbeiten. Es ist an Arbeitgebern, dass der Spagat zwischen mobilem Arbeiten und Bindung im Team gelingt.



**Claudia Trillig** ist Director HR von Baker McKenzie Deutschland. Bevor sie 2001 bei Baker McKenzie in Frankfurt startete, war sie knapp zehn Jahre bei der heutigen Daimler AG tätig. Nach ihrem Einstieg im Mercedes-Benz Traineeprogramm war sie in unterschiedlichen HR-Rollen im In- und Ausland tätig, zuletzt als Leiterin Internationale Führungsnachwuchsgruppe bei Daimler Chrysler.