

JETZT DEN DIGITALEN SCHWUNG MITNEHMEN: SO GELINGT NEW NORMAL IN IHREM UNTERNEHMEN

Whitepaper

HOMEOFFICE: GESTALTEN STATT REAGIEREN

Viele Unternehmen sind inzwischen in die virtuelle Arbeitswelt eingetreten, manche schneller als geplant. Die Prozesse haben sich eingespielt und digitales Arbeiten zu Hause ist für viele zur Normalität geworden. Gute Arbeitgeber müssen jetzt verbindliche Strukturen schaffen, um die **richtige Balance zwischen Präsenz und Homeoffice** zu finden.

ACHTUNG: DAS SIND DIE STOLPERSTEINE DER REMOTE-ARBEIT

Insbesondere in Zeiten von Veränderungen und erhöhter Unsicherheit können Organisationen in Negativspiralen geraten. Das Homeoffice birgt durch die räumliche und soziale Distanz der Mitarbeitenden ein hohes Risikopotenzial dafür. Deshalb sollten alle Managementebenen den Paradigmenwechsel mit einer ebenso **inspirierenden wie deutlich sichtbaren Führung** begleiten. Gelingt das nicht, werden aus Leistungsträgern Söldner – ohne Engagement, Motivation und Identifikation.

EXKURS

WAS IST INSPIRIERENDE FÜHRUNG

Inspirierende Führung transformiert die Werte und Einstellungen der Geführten – weg von egoistischen, individuellen Zielen, in Richtung langfristiger, übergeordneter Ziele. Zentrale Elemente dieses auch Transformationale Führung genannten Stils sind

- das Schaffen von Identität,
- das Vermitteln einer attraktiven Vision
- die Kommunikation des gemeinsamen Wegs zum Ziel und
- ein ausgeprägtes Vorbildverhalten.

„Gerechtigkeit heißt nicht, jedem das Gleiche zu geben, sondern jedem das Seine!“

Prof. Dr. Heike Bruch, Professorin für Leadership, Institut für Führung und Personalmanagement Universität St. Gallen empfiehlt, individuelle Lösungen zu erarbeiten. Hierfür



gilt es, verbindliche Richtlinien zu finden und dabei die Mitarbeitenden mitzunehmen: beispielsweise, indem gemeinsam ein Prototyp für eine neue Arbeitsplatzkultur erarbeitet und das Feedback der Belegschaft dabei ernsthaft berücksichtigt wird.

ACHTEN SIE AUF FOLGENDE INDIKATOREN

- **Eine zu enge Führung:** restriktive Überwachung der Mitarbeitenden am Heimarbeitsplatz, starre Regeln anstatt eines klärenden Rahmens
- **Konkurrierende Ansprüche der Mitarbeitenden:** Einige möchten zurück an den Firmenschreibtisch, andere wollen im Homeoffice bleiben
- **Mangelnde Transparenz:** Solidarkonzepte bremsen die Eigeninitiative und Ungerechtigkeitsempfinden führt zu Frust – ein lösbares Dilemma
- **Unklare, mangelhafte Kommunikation** zwischen Management und Belegschaft verunichert
- **Eine Laissez faire-Führung** und die andauernde Pandemie-Krise führen zur Resignation der Mitarbeitenden
- **Die Gerüchteküche brodelt:** Spekulationen beispielsweise über Mitarbeiterentlassungen oder eine mögliche Unternehmenskrise nehmen überhand

HANDELN SIE JETZT KOMPETENT, TRANSPARENT UND NACHHALTIG

Für den Unternehmenserfolg sollten Führungskräfte zu den organisatorischen und prozessualen Vorgehensweisen auch die Organisationale Energie ihrer Mitarbeitenden lenken und erhalten. Organisationale Energie ist die Kraft, mit der Unternehmen zielgerichtet arbeiten und Dinge bewegen. Für eine gute Energiebilanz braucht es eine klare Strategie, gutes Leadership und eine starke Kultur.

ENERGIELIEFERANTEN FÜR NEW NORMAL:

- Remote-Arbeiten braucht Vertrauen. Verlassen Sie sich darauf, dass Ihre Mitarbeitenden Verantwortung übernehmen und ihre zeitlichen Freiräume bestmöglich durch Eigeninitiative ausfüllen.
- Kommunizieren Sie offen und engagiert über alle Unternehmensbelange, die für die Mitarbeitenden wichtig sind. Stellen Sie auch die notwendigen Informationen bereit, damit Mitarbeitende die richtigen Entscheidungen im Sinne des Unternehmens treffen können.
- Fragen Sie Ihre Mitarbeitenden: Welche Arbeitsplatzkultur wird und wurde gelebt und warum? Und: Wie lassen sich die zentralen Unternehmenswerte in die neue Zeit transferieren?
- Erarbeiten Sie mit den Projektteams die neuen Regeln für das digitale Arbeiten. Zum Beispiel: Kreative Prozesse oder Innovationsthemen verlangen Präsenz und Teamarbeit; operative Routine-Tätigkeiten werden ins Homeoffice ausgelagert.
- Seien Sie mutig: Befragen Sie Ihre Mitarbeitenden auch und gerade in außergewöhnlichen Zeiten in anonymen Kurz-Checks über ihre aktuelle Zufriedenheit mit dem Unternehmen. Dann zeigen Sie, dass Kommunikation und Mitarbeiterfeedback in Ihrem Unternehmen keine Schönwetterthemen, sondern Gestaltungsinstrumente sind.



3 TIPPS: SO NEHMEN SIE DEN SCHWUNG MIT

- 1 Um erfolgreich eine tragfähige New Work-Kultur zu schaffen, bedarf es einer **inspirierenden Führung** in ALLEN Managementbereichen.
- 2 Ebenso wie die Digitalkompetenzen auf- und auszubauen gilt es, die Führungskräfte für eine **neue Unterstützungskultur** zu befähigen.
- 3 Binden Sie Ihre Mitarbeitenden bei der Etablierung neuer Arbeitsmodi konzeptionell ein und **schaffen Sie ein Vertrauensklima**.

Dieses Whitepaper bietet einen ersten Überblick darüber, wie die Transformation in die neue Arbeitswelt gelingen kann. Möchten Sie mehr über das Thema erfahren? Fordern Sie gratis unsere aktuellen Studien zum Thema New Work an. Oder möchten Sie wissen, ob Ihr Unternehmen reif für die neue Arbeitswelt ist? Wir haben die wissenschaftlichen Analyse-Tools dafür. Sprechen Sie uns an.



New Work-Studie zum Download

Wissen Sie, wie es um das Arbeitsklima in Ihrem Hause bestellt ist?

Eine wichtige Grundlage für eine Standortbestimmung Ihres Unternehmens sind wissenschaftlich basierte Mitarbeiterbefragungen. Denn auf ein qualifiziertes Feedback lässt sich eine starke, krisenresiliente New Work-Unternehmenskultur aufbauen.