

Coronavirus (COVID-19) – Zurück zur Normalität und auf in eine neue Zeit

Die Coronakrise hat die Wirtschaft schwer getroffen und im Ziel sind sich Politik, Verbände und sonstige Interessenvertretungen einig. Es kann nicht so weitergehen, das Ziel muss eine (möglichst schnelle) Rückkehr zur Normalität und einer starken Wirtschaft sein. Wie der Weg zu dieser Normalität aussieht ist noch nicht klar. Es wird jedoch eine neue Normalität in einer dann neuen Zeit sein.



Eine Erkenntnis der letzten 2 Monate ist, dass Home-Office ein methodischer Bestandteil der Arbeit geworden ist, der stark wächst. Er wurde in den letzten zwei Monaten größtenteils erfolgreich praktiziert.

Laut BM Hubertus Heil ist in den letzten zwei Monaten der Anteil der Menschen, die im Home-Office arbeiten, von **12 % auf 25 %** gewachsen. Er plant zum Herbst ein **Gesetz** für einen Anspruch auf Arbeit von zu Hause vorzulegen. „Jeder, der möchte und bei dem es der Arbeitsplatz zulässt, soll im Home-Office arbeiten können“. (Handelsblatt 26.04.2020).

Das könnte bei den Beschäftigten auf offene Ohren stoßen. Laut einer aktuellen (Mitte März 2020)

Umfrage des Bundesverband Digitale Wirtschaft (BVDW) unter mehr als 1.000 Angestellten sind **75,4 Prozent** grundsätzlich bereit, während der Coronavirus-Krise **im Home-Office zu arbeiten**. Es herrscht Einvernehmen darüber, dass auch nach Beendigung der Krise der Anteil größer sein wird als jemals zuvor.

Das bringt Arbeitgeber nahezu aller Branchen in eine veränderte Situation. Nur die wenigsten Unternehmen haben derzeit ein **inhaltliches Konzept für eine Verteilung der Arbeit im betrieblichen und privaten Umfeld**. Bisherige Vereinbarungen regeln im betrieblichen Alltag in der Regel nur Arbeitszeitmodelle und (oftmals unzureichend) Arbeitsschutzaspekte.

Es stellen sich nun jedoch neue Fragen:

1. Wie müssen **Arbeitsabläufe** und **Prozesse** neu strukturiert werden?



2. Wie funktioniert die **Zusammenarbeit zwischen Kollegen** in der Distanz?



3. Wie können **Führungskräfte** führen, wenn Mitarbeiter **nur teilweise persönlich verfügbar** sind?



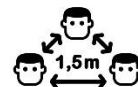
4. Wie können Arbeitsergebnisse praktikabel **kontrolliert und gesteuert** werden?



5. Welche **Büroauslastungskonzepte** sind neu zu planen?



6. Wie können **soziale Interaktionen** zwischen Beschäftigten aufrecht erhalten werden? Hilft ein Grillabend?



7. Wie können sich **oberste Leitung** und Mitarbeiter gegenseitig Vertrauen und **persönliche Wirkung entfalten**?



8. Wie sind Ihre **technischen Systeme** und sind sie hinreichend auf die neue Zeit ausgerichtet?



Um bei der **Verteilung der Arbeit** im betrieblichen und privaten Umfeld entscheidungsfähig zu bleiben und Mitarbeiter effektiv zu führen, müssen **Prozesse verifiziert** und ggf. **angepasst** werden. Dadurch werden **Arbeitsabläufe neu zu strukturieren** sein.

Die **Zusammenarbeit** zwischen Kollegen in der **Distanz** bringt neue Komplexitäten in den Arbeitsalltag. Derzeit sind **Prozesse** dahingehend noch nicht oder nicht ausreichend aufgestellt. Aspekte der Zusammenarbeit, die bisher in betrieblichen Meetings geklärt werden konnten, sind neu aufzustellen.

Führungskräfte werden vor ganz neue **Herausforderungen** gestellt. Wie geht Führung in der Distanz? Wie geht Führung unter den aktuellen Hygiene- und Abstandsbedingungen? Welchen Grad an Zuverlässigkeit und Berechenbarkeit

Beispielsweise hat sich gezeigt, dass häufigere **Team-Meetings** und **Einzelgespräche** bei längerer räumlicher Distanz wichtig sind. Diese können – **bei einem passenden digitalen Konzept** – auch per Videokonferenz durchgeführt werden.

Planungen zu **Betriebserweiterungen** und/oder Neu- und Umbauten sollten nun kritisch hinterfragt werden. Sind die bestehenden Arbeitsplätze bereits auf agile Arbeitsplätze umgestellt? Sind **Büroauslastungskonzepte** überarbeitet oder neu geplant? Wenn der Anteil an Home-Office in einer Organisation mit beispielsweise 100 Mitarbeitern um 10 % steigt werden – je nach Arbeitszeiten - 4-6 Arbeitsplätze frei.

Vertrauen Sie Ihren Mitarbeitern? Vertrauen Sie Ihnen? Wie **konsequent** wird im Home-Office **gearbeitet** und welchen Freiraum gestehen Sie allen Beteiligten zu? Wie kann die **Arbeit kontrolliert** werden und welche Möglichkeiten der Unterstützung bei der Selbstorganisation bieten Sie an? Erwarten Sie zeitbasierte Ergebnisse oder setzen Sie mehr auf **wertbasierte Arbeitsergebnisse**?

Wie sind zum heutigen Zeitpunkt Ihre **technischen Systeme** und sind sie zukunftstauglich? Verfügen Sie innerbetrieblich über ausreichend ausgelegte **Internetanbindung**, sind **Redundanzen** vorhanden, sind die **Digitalisierungsprozesse** auf dem Stand der Zeit, können Sie Inhalte digital per **Videokonferenz** oder **Webmeeting** teilen? Neben hausinternen technischen Lösungen gilt es gleichermaßen die **technischen**

Was können, was sollten Sie bereits heute tun? **Überprüfen Sie kritisch Ihre Erfahrungen** mit dem Home-Office aus den Monaten März / April 2020, um Stärken aber auch Schwachstellen zu

braucht der einzelne Mitarbeiter und wie können **Management-Trainings** und -Konzepte und **Mitarbeiterführung** die Zusammenarbeit zwischen Führungskraft und Mitarbeiter zum gemeinsamen **Unternehmenserfolg** sichern?



Voraussetzungen beim „client“ zu prüfen. Ein hausüblicher Internetanschluss bei Ihrer Führungskraft reicht nicht aus, um eine Videokonferenz mit 4-5 Mitarbeitern störungsfrei durchzuführen. Sind **Datenschutz** und vor allem auch **Datensicherheit** gewährleistet? Sind **Firewalls** und Clientgeräte technisch geeignet und auf dem Stand der Zeit? Können **Geschäftsgeheimnisse** bewahrt werden?

identifizieren. Gerade jetzt in der Lockerungsphase sind Sie auf **motivierete Mitarbeiter**, effektive **Entscheidungsprozesse** und ein **führungstarkes Management** angewiesen.

Sprechen Sie uns an - Wir unterstützen Sie auf dem Weg in die neue Zeit.

Stand: 27.05.2020

Auf Grund der besseren Lesbarkeit haben wir im Text auf die geschlechtsspezifische Angleichung verzichtet.