

Die Transformation zur neuen Realität

vor Corona

Unternehmenskultur

- › Zugehörigkeitsgefühl durch Unternehmenswerte und durch direkten persönlichen Kontakt mit Kolleginnen und Kollegen sowie der Führungskraft
- › Corporate Identity durch physische Merkmale

Führung

- › physische Anwesenheit gleich Leistung
- › persönlicher Kontakt Mensch zu Mensch
- › Tendenz zu Mikromanagement

Organisation

- › feste, Organisationstrukturen vs. dynamischem Handeln
- › Ressortdenken reduziert Synergieeffekte
- › Konflikt Kind vs. Karriere

Prozesse

- › informelle Prozesse und mangelnde Transparenz
- › Ineffizienzen und Schnittstellenverluste durch Prozessbrüche und Workarounds
- › schwankende Stabilität durch individuelle Handhabung

Kommunikation

- › redundante Meetings mit zeitlich langer Dauer und massiver persönlicher Ressourcenbindung
- › erhöhter CO₂-Fußabdruck durch persönliche Treffen
- › ineffiziente Meetings ohne messbare Resultate
- › parallele, situativ-informelle Kommunikation

Arbeitsplatz

- › ortsgebunden, feste Hardware und physisch festgelegt
- › ergonomisch gestaltete Büroumgebung gemäß gesetzgebender Anforderungen
- › Sicherheit durch zentrale Infrastruktur
- › neue Arbeitswelten in Produktion und Logistik

neue Realität

- › Zugehörigkeitsgefühl über anspruchsvolle Aufgaben und entgegengebrachtes Vertrauen
- › Zugehörigkeitsgefühl durch attraktive Arbeitsstrukturen mit größtmöglicher Flexibilität

- › Ergebnis gleich Leistung, SOLL-/IST-Abgleich
- › kurzzyklische Reviews Verantwortung wird an die Mitarbeitende übertragen mit definierten Arbeitspaketen und Zielen

- › dynamisch selbstorganisierende Teams mit kompetenzorientierter Aufgabenzuordnung
- › interdisziplinäre Schwarmintelligenz und Kollektivdenken
- › Kind und Karriere

- › Transparenz durch standardisierte Prozesse
- › verzahnte Prozesslandschaft durch automatisierte Prozesse und Schnittstellen für Effizienz und Stabilität
- › eindeutige rollenbezogene Aufgabenverteilung
- › kontinuierliche Leistungsmessung und Optimierung

- › Kommunikation, klarer Strukturierung
- › Entfall von physischen Transferzeiten zwischen Meetings erlaubt optimale Nutzung der Arbeitszeit
- › geplante, digitale Kommunikation

- › ortsflexibel mit mobiler Hardware und Netzwerkanbindung
- › Informationsaustausch durch virtuelle Netzwerke
- › erhöhte Sicherheitsanforderungen durch Mobilität
- › Nutzung von Shared Offices und Co-Working Spaces
- › Neue Arbeitswelten im Home Office