

New Work nach COVID-19

7 Handlungsfelder für Ihren Weg
in die neue Arbeitswelt

Eine Studie der Detecon International | *Teaser*

Juni 2020





01

**Warum diese
Studie?**

Covid-19 und dann? Wir wollten es wissen...



Wie hat COVID-19 unsere Arbeitswelt verändert?



Was haben wir daraus gelernt?



Wie sieht New Work im *New Normal* aus?



Was muss ich jetzt tun, um zukunftsfähig zu bleiben und New Work ganzheitlich zu etablieren?



Welche Tools und Methoden helfen mir dabei?

Wir haben unsere Kunden und Partner gefragt

Vorgehen und Datenbasis

- COVID-19-Pandemie als **Feldtest** für **New Work** und Exploration wie (Zusammen-)Arbeit in dieser Zeit funktioniert
- Leitfadengestützte Interviews** mit heterogener Gruppe an Interviewpartnern aus 10 deutschen Unternehmen
 - Zeitraum: 21.04. – 20.05.2020
 - Dauer: im Durchschnitt 46:26 min.
- Ableitung von Lessons Learned als **Handlungsfelder** für die Zukunft von **New Work**

Teilnehmende Unternehmen



Key Statistics zur Grundgesamtheit

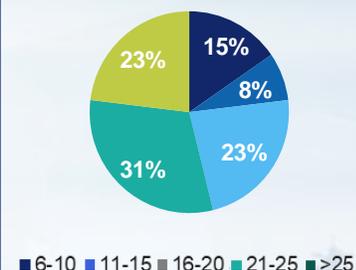
Wechselzeitpunkt ins Home Office



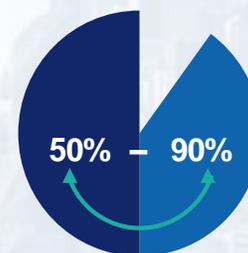
Branchen



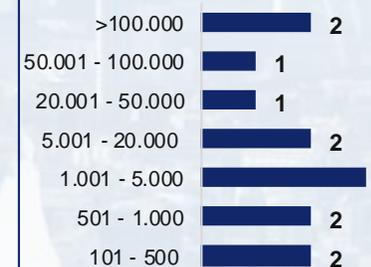
Berufserfahrung (in Jahren)



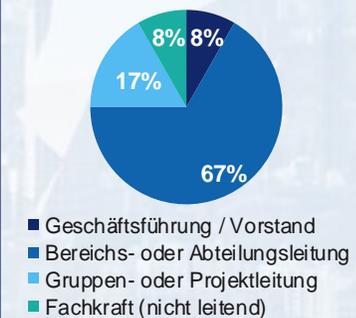
Anteil der Belegschaft im Home Office



Unternehmensgrößen



Hierarchieebene



Unser ganzheitlicher New Work-Ansatz

DETECON New Work Ansatz

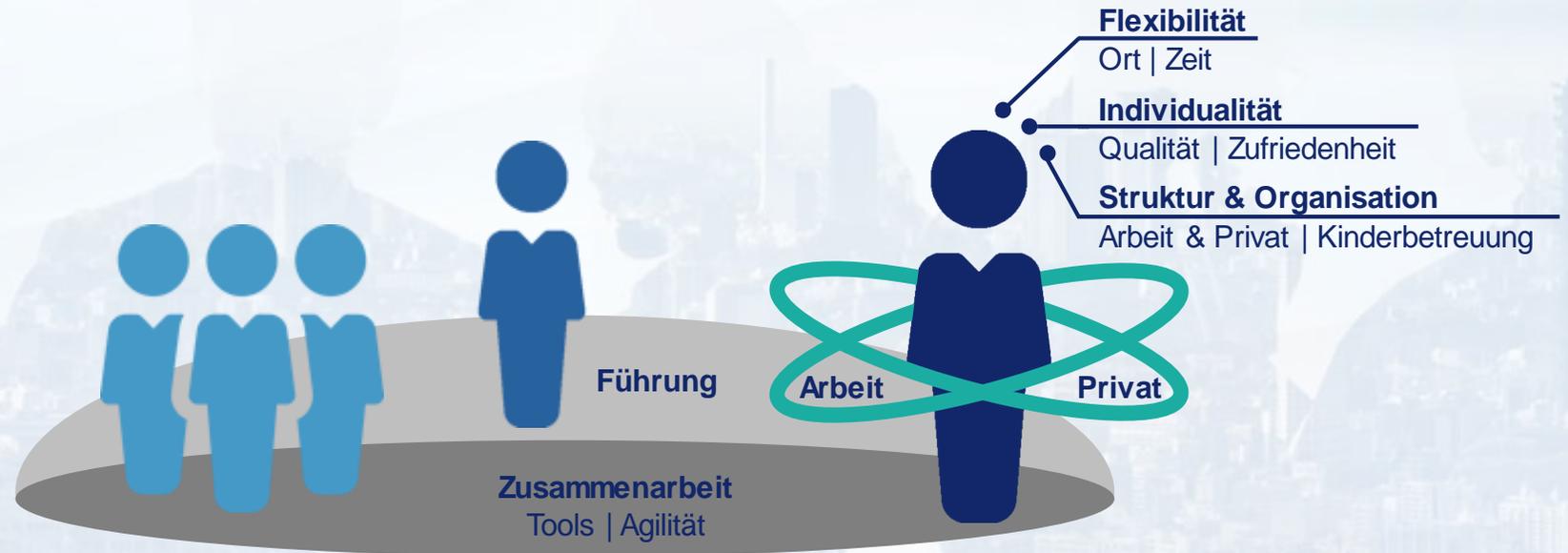
- Ganzheitlicher New Work Ansatz
- Ausgangspunkt sind die 3 Dimensionen People, Places und Tools
- Principles & Regulations definieren Rahmen



[Detecon New Work Ansatz](#)

Modell der Studie

- Im Fokus steht die Dimension People & Organization und ist Grundlage für Gliederung der Interviewergebnisse
- Situationsbeschreibung anhand der Fragen „Was hat sich bewährt?“ und „Wo bestehen noch Herausforderungen / Optimierungsbedarf?“
- Ableitung von Lessons Learned bzw. Thesen zur Zukunft von New Work
⇒ Wertvolle Hinweise für die (Zusammen-)Arbeit im New und Next Normal





02

Die Ergebnisse

Sieben Handlungsfelder, sieben Thesen

New Work-Maßnahmen werden in der Post-Corona-Ära zu höherer Produktivität und Mitarbeiterzufriedenheit führen.

Werden Sie jetzt in 7 Handlungsfeldern aktiv!



Sieben Handlungsfelder, sieben Thesen

1 | Flexibilität

Die Dosis macht das Gift! Nach dem Wechsel von einem Extrem (Präsenz) in das Andere (Home Office) benötigen wir zukünftig ein hybrides Arbeitsmodell, das beide Extreme vereint.

2 | Individualität

Wo Mitarbeiter ihren Arbeitsalltag eigenverantwortlich gestalten können, steigen Zufriedenheit und Produktivität!

3 | Struktur & Orga

Mit mehr Flexibilität auch im Hinblick auf Arbeitszeit, geht es nicht mehr um die Balance zwischen Leben und Arbeit sondern um die Integration von Leben und Arbeit.

4 | Zusammenarbeit

Was wirklich fehlt ist die Kaffeemaschine! Wir müssen echte Räume und Gelegenheiten für den spontanen, zufälligen Austausch schaffen – in unseren Büroflächen UND in der Remote-Arbeit.

5 | Agilität

Ein agiles Mindset und agile Methoden haben sich gerade durch ihre hohe Kompatibilität mit virtueller Arbeit in der Krise bewährt. Aufbauend auf diesen Erfahrungen gilt es, Agilität weiter auszurollen, um für die die Zukunft gerüstet zu sein.

6 | Führung

Virtuelle Führung heißt mehr Führung! Führungskräfte müssen für ihre Mitarbeiter inhaltlich und persönlich da sein, auch wenn sie nicht gemeinsam vor Ort sind.

7 | Lernen

Lernen on Demand – Lernen muss rechtzeitig und bedarfsorientiert erfolgen. In der Konsequenz wird Lernen zum integralen Bestandteil der Arbeit.

1 | Flexibilität

Die Dosis macht das Gift! Nach dem Wechsel von einem Extrem (Präsenz) in das Andere (Home Office) benötigen wir zukünftig ein hybrides Arbeitsmodell, das beide vereint.

Ergebnisse

Interviewpartner sowie auch die Mehrheit ihrer Kollegen sind zwischen dem 12. und 25. März ins **Home Office** (HO) gewechselt; Mehrheit zum Zeitpunkt des Interviews **durchgehend** seit Mitte März im HO. Ausnahmen sind:

- Interviewpartner aus systemrelevanten Unternehmen waren **nicht**, nur für **kurze Zeit** oder nicht **durchgehend** im HO
- In allen Unternehmen gibt es Mitarbeiter, die **vor Ort** benötigt werden und unter Einhaltung der Hygiene- und Abstandsregeln bspw. unter Einsatz von Schichtsystemen arbeiten

Ausblick

- Home Office war bis vor Kurzem noch nicht in allen Unternehmen möglich, geschweige denn selbstverständlich
- Formale & technische Anforderungen sind die geringeren Hürden, schwieriger ist das richtige Mindset sowie eine entsprechende (Vertrauens-)Kultur
- COVID-19 hat mehr Flexibilität bzw. ein anderes Extrem, das reine Arbeiten aus dem Home Office erzwungen

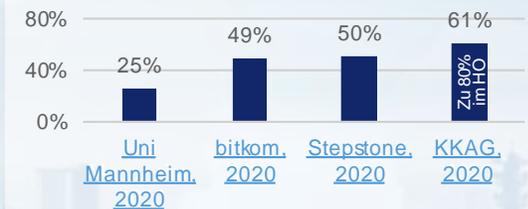
Unternehmen und ihre Mitarbeiter haben sich sehr schnell (und gut) in der neuen **HO-Situation** arrangiert. Dies gelang trotz **unterschiedlicher Vorerfahrungen**.

- *Mit Vorerfahrung:* HO wurde zuvor in geringerem Umfang, v.a. für konzeptionelle Arbeit etc. genutzt. Motivation war teilweise bessere Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben.
- *Keine Vorerfahrung:* Einführung mobiles Arbeiten im „Krisenmodus“ ohne formale Betriebsvereinbarung und ohne technischen Standard

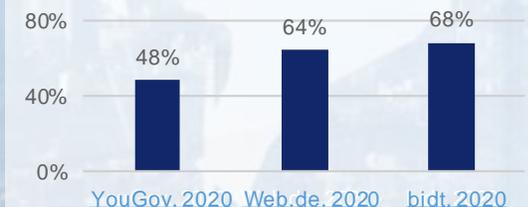
Kein Interviewpartner kann sich **dauerhaftes HO** vorstellen, viele wünschen sich aber **zukünftig mehr HO**.

Statistik

Anteil Beschäftigter im Home Office



Wunsch Home Office beizubehalten



Home Office favorisiert

27% ziehen überwiegend den Arbeitsplatz im Home Office dem Büro vor.

[YouGov \(2020\)](#)

Virtuelle Führung heißt mehr Führung! Führungskräfte müssen für ihre Mitarbeiter inhaltlich und persönlich da sein, auch wenn sie nicht gemeinsam vor Ort sind.

Ergebnisse

Mitarbeiterperspektive

- 92% der Interviewpartner haben disz. Vorgesetzte/n
- Mit steigender Hierarchieebene keine enge Führung
- 75% der Interviewpartnern sagen, das **Führungsverhalten ihres Vorgesetzten** hat sich durch die Remote-Arbeit (mehrheitlich **positiv**) **verändert**
- Austausch wie gewohnt **regelmäßig** und durch aktuelle Situation etwas **persönlicher**
- Kritisiert wird z.B. die Einführung zusätzlicher Formalismen und Dokumentationspflichten, die Aufwand verursachen, aber deren Nutzen intransparent bleibt

Ausblick

- Remote-Arbeit erhöht Anforderungen an Führungskräfte
- Führungskräfte müssen auch im Home Office erreichbar sein und Mitarbeiter motivieren
- Remote-Arbeit bringt neue Aufgaben und Rollen mit sich – Führungskraft muss diese delegieren und Ergebnisse zusammenführen

Führungskräfteperspektive

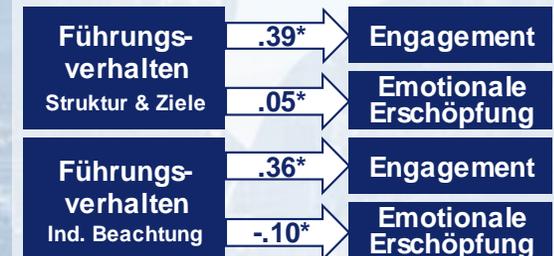
- Größerer Anteil hat **Führungsverhalten angepasst**: z.B. Frequenz der Teammeetings erhöht, mehr Information, aktivere Kommunikation, Erreichbarkeit signalisieren und proaktiv Mitarbeiter ansprechen
- Kleinerer Anteil hat Führungsverhalten nicht bewusst geändert, kommuniziert aber (mehr) bzgl. COVID-19
- Führungskräfte werden durch Handreichungen bzw. Schulungsangebote der Unternehmen **unterstützt**
- Situation wird in einem Unternehmen für die Einführung eines **neuen Führungsverständnisses** genutzt

Statistik

Anteil Führungskräfte unter Interviewpartnern



Einfluss auf Engagement und Emotionale Erschöpfung



* Zusammenhang ist statistisch bedeutsam.

Kunze & Zimmermann, 2020

Fazit

Covid-19 hat unsere Arbeitswelt verändert und uns Vieles gelehrt. Heute wissen wir: die Zukunft der Arbeit wird eine andere sein als die, die wir kannten. Sie wird digitaler, flexibler und agiler. Ein Zurück wird es nicht geben, denn viele der Veränderungen sind mittlerweile Teil eines *New Normal* geworden.

- **Bringen Sie jetzt den Mut auf, den Weg, in den die Krise Sie gezwungen hat, konsequent weiter zu gehen.**
- **Finden Sie gemeinsam mit Ihren Teams und Mitarbeiter*innen heraus, wie Ihr individuelles *New Normal* aussieht.**

Wir helfen Ihnen dabei! Unsere Studie zeigt die 7 wichtigsten Handlungsfelder auf, auf den Sie Ihren Blick jetzt richten sollten. Und liefert gleichzeitig Tipps und Checklisten für ein erfolgreiches virtuelles Arbeiten.



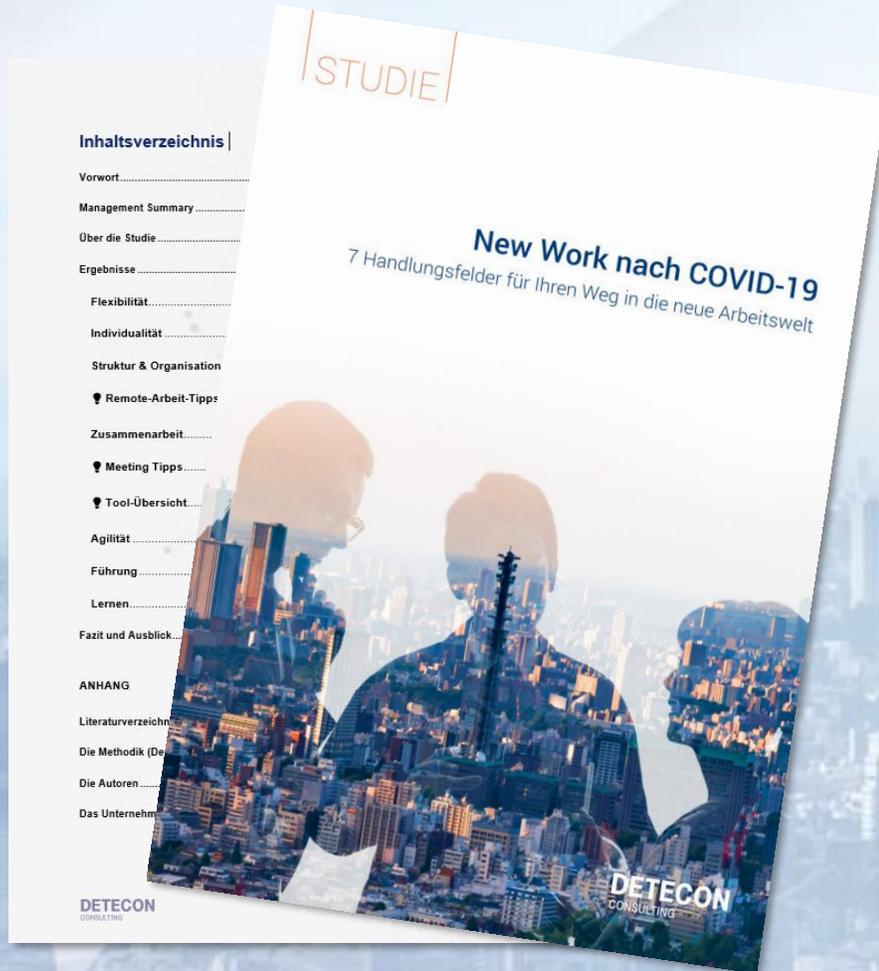


03

**Jetzt kostenfrei
bestellen!**

Jetzt bestellen!

Gerne schicken wir Ihnen die Studie als pdf-Datei zu.



Lars Attmer

Managing Consultant

Lars.Attmer@detecon.com



Jan Pfeifer

Senior Consultant

Jan.Pfeifer@detecon.com



Dr. Tanja Matt

Consultant

Tanja.Matt@detecon.com

Schreiben Sie uns an
newwork@detecon.com

oder kontaktieren Sie
unsere New Work
Expert*innen