

WIE CORONA DIE TRANSFORMATION DER ARBEITSWELT VORANTREIBT

**Insights im Kontext der Krise und Empfehlungen zum Umgang mit
der Disruption**

Webinar, 04. Juni 2020

Dr. Ingrid Feinstein | Dr. Fleur Zbinden-Laros | Prof. Dr. Karsten Müller

GAME CHANGERS



VORSTELLUNG

Dr. Ingrid Feinstein

Director Employee &
Organizational Research DACH



Dr. Fleur Zbinden-Laros

Team-Lead Employee &
Organizational Research CH



Prof. Dr. Karsten Müller

Professur für interkulturelle
Wirtschaftspsychologie an der
Universität Osnabrück



AGENDA



DIE AKTUELLE STIMMUNG



**DIGITALISIERUNG UND DIE UMSTELLUNG
AUF HOME OFFICE**



**WENN HOME OFFICE NICHT MÖGLICH IST
– WAS BEDEUTET DIGITALISIERUNG?**

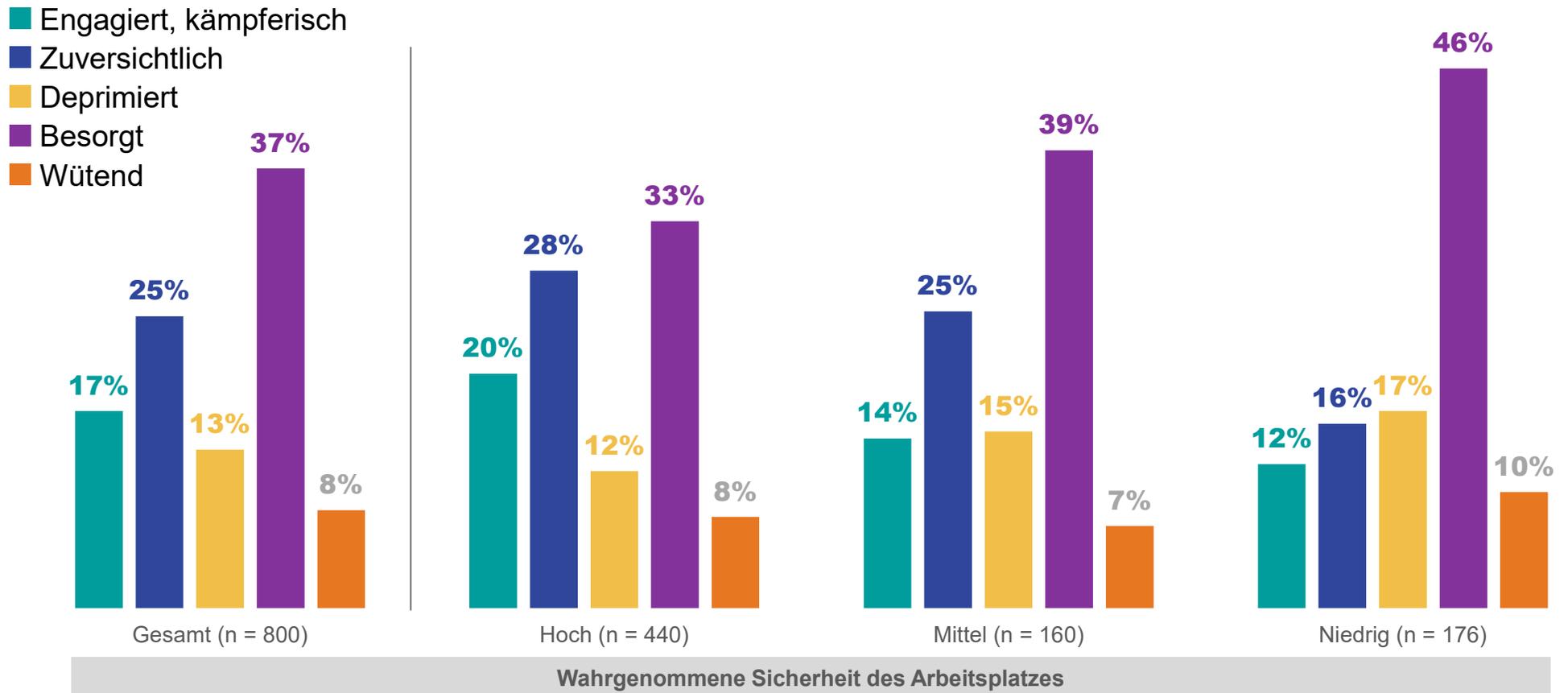


**WAS BEDEUTET DAS FÜR DIE ARBEITSWELT
UND WOHIN GEHT DIE REISE?**

DIE AKTUELLE STIMMUNG

1

ALLGEMEINE STIMMUNG IN DEUTSCHLAND



BEWERTUNG DER REAKTION DER UNTERNEHMEN AUF DIE KRISE INSGESAM SEHR POSITIV



73%

Unternehmen haben in angemessenem Umfang Schritte unternommen, um Gesundheit und Sicherheit der Beschäftigten zu schützen (CH: 82%)

79%

haben Vertrauen in die Entscheidungen ihrer Geschäftsführung
+14%pkt. Im Vergleich zu Benchmark vor der Krise

77%

sind grundsätzlich zufrieden mit der Kommunikation gegenüber den Beschäftigten

WAS HABEN UNTERNEHMEN ANDERS GEMACHT?

- Deutliche Beschleunigung der Entscheidungen
- Hohe Mitarbeiterorientierung („Mensch im Mittelpunkt“)
- Direkte und persönliche Kommunikation durch CEO
- Veränderte Kommunikation: häufige Updates, Einführung von Dailies, Weeklies
- Bottom-up Kanäle geschaffen (24/7 Hotline – auch für die psychologische Beratung)
- Kurzfristige Pulsbefragungen

LEARNING NR. 1

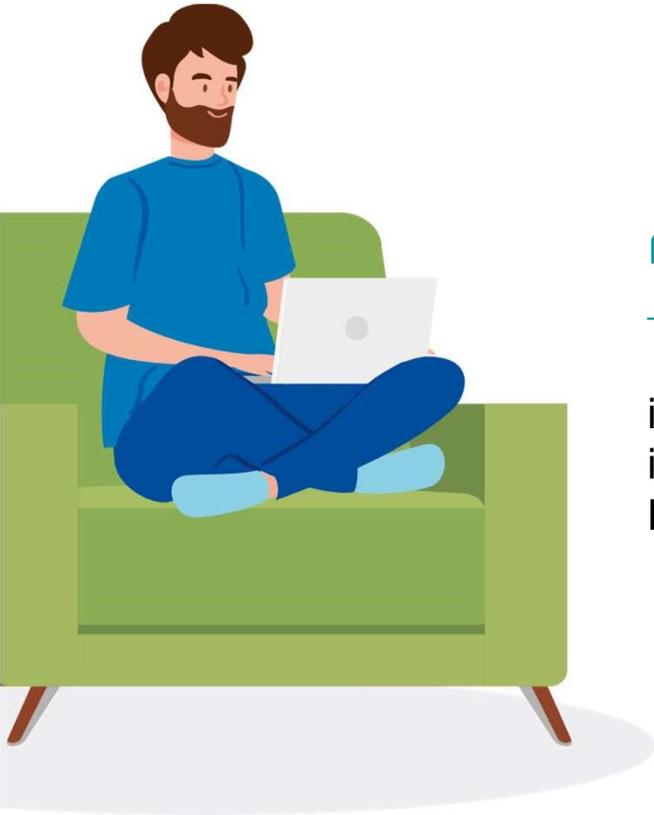


- Unternehmen haben in der Krise Vertrauen aufgebaut und ihre Beschäftigten emotional stärker an sich gebunden
- Sobald Beschäftigte das Gefühl haben, dass Entscheidungen in ihrem Interesse und zum Schutz ihrer und der Gesundheit anderer getroffen werden, reagieren sie wohlwollend und vertrauensvoll
- Unklarheiten und Unsicherheiten in der Kommunikation können besser „ausgehalten“ werden
- Insgesamt wird die Resilienz im Umgang mit der Krise gestärkt
- Bedeutung für Arbeitgeber-Marke

DIE UMSTELLUNG AUF HOME OFFICE

2

ANTEIL HOME OFFICE IN FOLGE CORONA



42%

im Home Office (CH: 49%)
im Vergleich zu rund 35
Prozent vor der Pandemie¹

58%

würden insgesamt
gerne im Home Office
arbeiten²

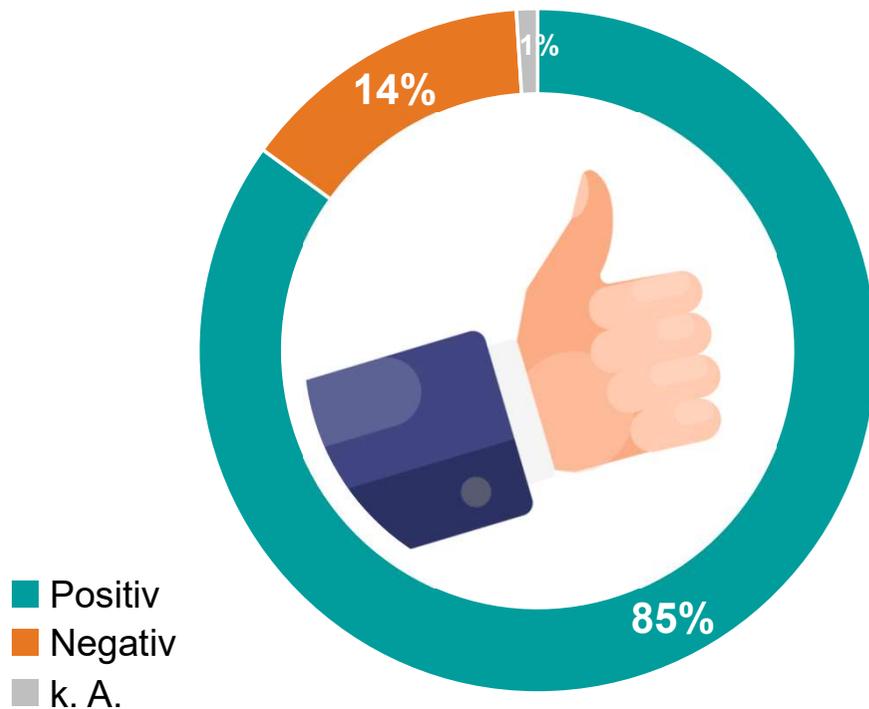
68%

der Experten vermutet
eine Zunahme

¹ bidt, April 2020
² Statista, Mai 2020

ÜBERGREIFEND SEHR POSITIVE BEWERTUNG

Erfahrung mit Home Office (n=269)



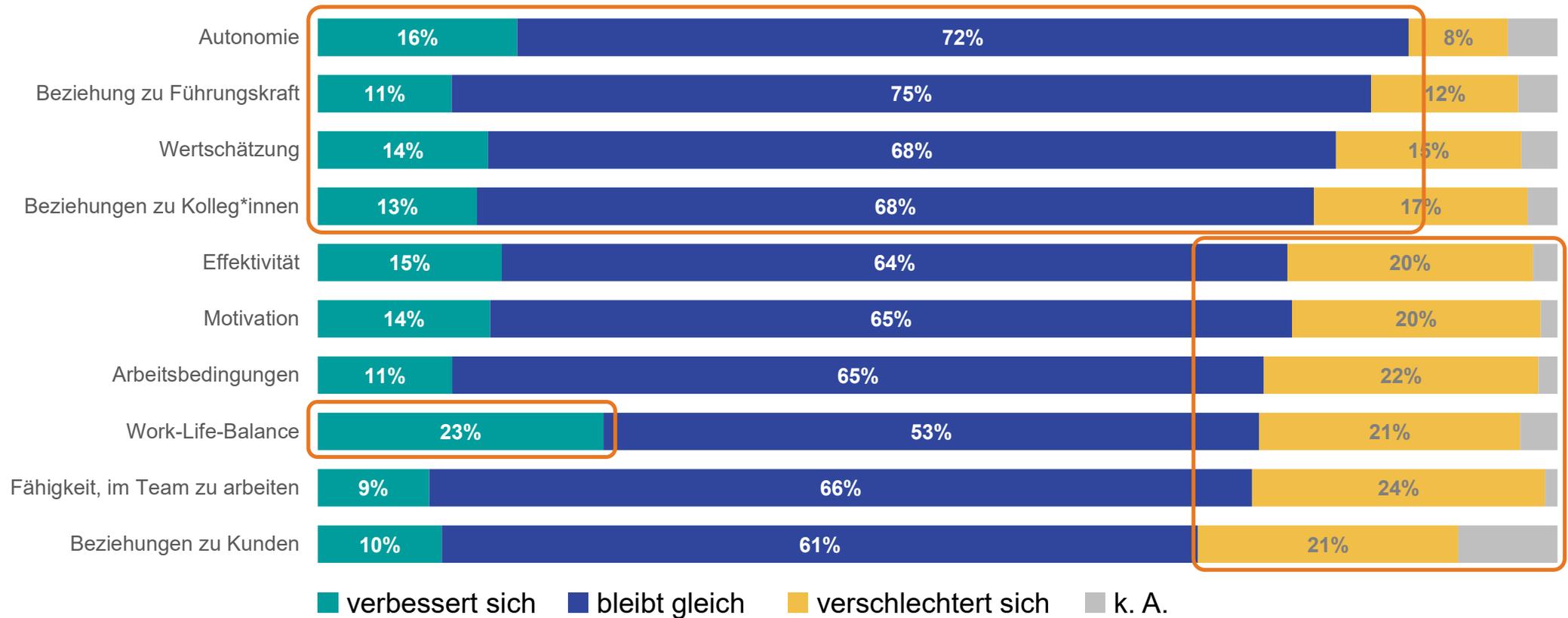
Keine Unterschiede für

- Geschlecht
- Kinder < 16 Jahre im Haushalt
- Vorerfahrung Ja/Nein
- Länder

Besonders positiv hervorgehoben

- Mehr Ruhe und bessere Konzentration
- Keine Arbeitswege, dadurch Zeitersparnis
- Höherer Zusammenhalt im Team
- Mehr Zeit für Familie

SITUATION WIRD V.A. UNVERÄNDERT WAHRGENOMMEN



EINE GROSSE CHANCE FÜR VERÄNDERUNG?



90%

der Experten sagen aus, dass sich die Art und Weise unserer Zusammenarbeit fundamental verändern wird (CH: 65%)

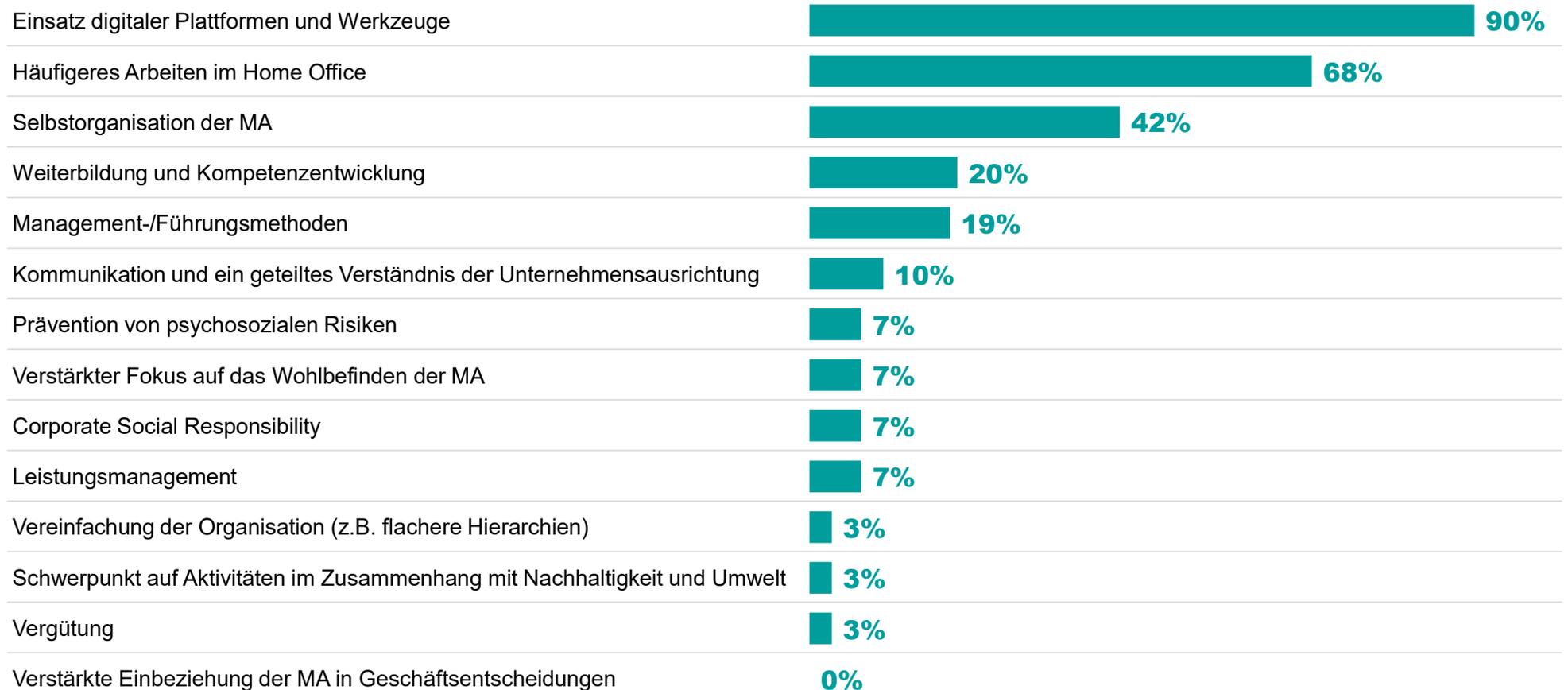
56%

der Beschäftigten sehen die Krise als Chance, Veränderungen zu beschleunigen

46%

antizipieren eine Veränderung für ihre eigene Arbeit

WO ERWARTEN EXPERTEN DIE MEISTEN VERÄNDERUNGEN?



INDIVIDUALISIERUNG DER ARBEIT ERFORDERT KOMPETENZEN AUF VERSCHIEDENEN EBENEN



FOKUS AUF DIE KULTURELLE TRANSFORMATION

Dreh- und Angelpunkt sind die Führungskräfte:



33%

der Experten sagen aus, dass Führungskräfte nicht oder nur teilweise gerüstet sind

30%

Der Führungskräfte waren bereits vor der Krise hoch belastet¹

jede 5.

Führungskraft glaubte bereits vor der Krise, Anforderungen nicht gewachsen zu sein¹

¹ Führungskräfte-Radar 2019 - Bertelsmann Stiftung, Reinhard-Mohn-Institut für Unternehmensführung & Ipsos

LEARNING NR. 2



- Home Office überwiegend positiv bewertet, ist aber kein Selbstläufer
- Wenn Home Office entsprechend Trend häufiger der Fall sein soll, muss kurz- bis mittelfristig v.a. in die Befähigung der Führungskräfte, aber auch Mitarbeiter*innen investiert werden
- Langfristig ist ein tiefgreifender kultureller Wandel notwendig, System darf nicht sich selbst überlassen werden

**WENN HOME OFFICE
NICHT MÖGLICH IST**

3

ANTEIL BESCHÄFTIGTE IM HOME OFFICE VS. ÜBLICHER ARBEITSORT



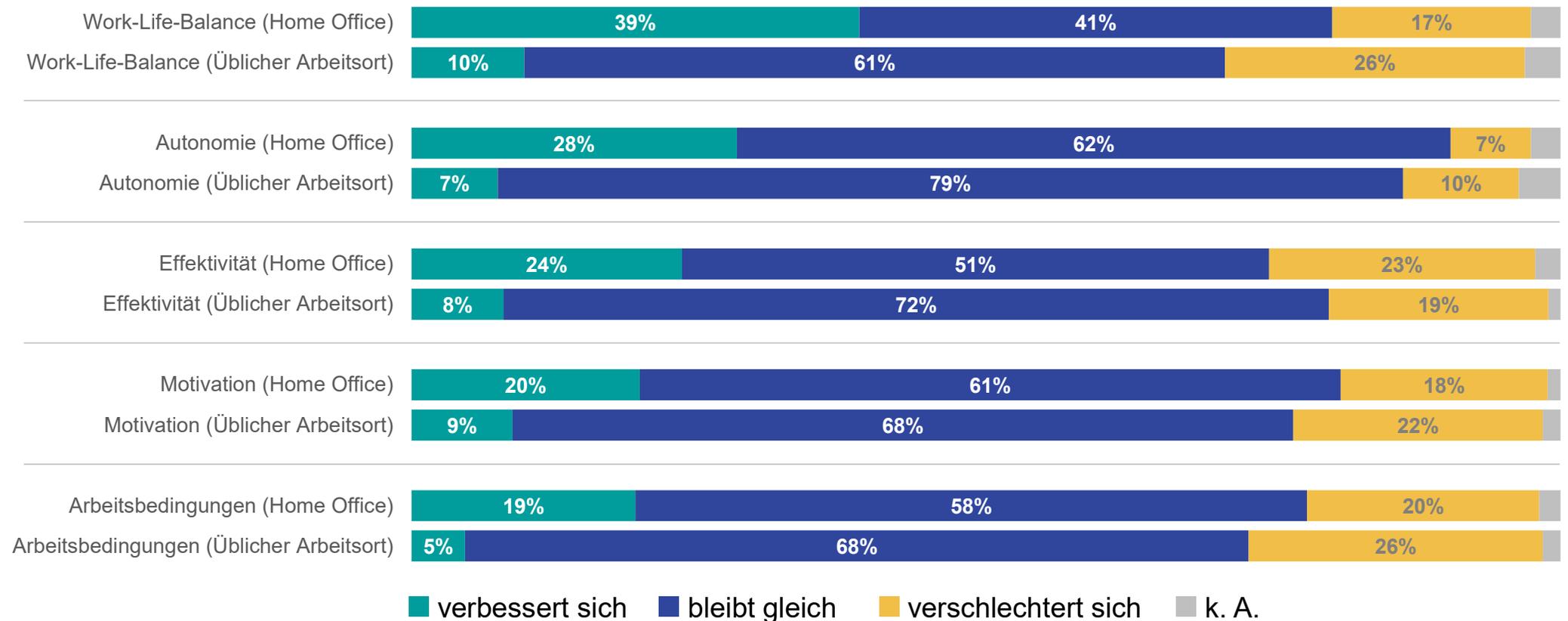
58%

arbeiten an ihrem
üblichen Arbeitsort
(CH: 49%)

70%

davon in Berufen, die
als systemrelevant
gelten

BESCHÄFTIGTE AM ÜBLICHEN ARBEITSORT ERLEBEN KAUM VERBESSERUNGEN



WAS BEDEUTET DIGITALE TRANSFORMATIONEN IN DIESEN BERUFEN?



- Welt 2016: „Droht jedem zweiten Job das Aus?“
 - WiWo 2018: „Die Arbeitswelt wird sich komplett auf links drehen“
Anzahl an Arbeitsplätzen bleibt gleich, viele Berufe wird es nicht mehr geben
 - „Uberisierung“ des Arbeitsmarktes
(Robert Reich, Arbeitsminister unter Bill Clinton)
- Bisherige Diskussion v.a. im Niedriglohn-Sektor eher bedrohlich

SYSTEMRELEVANTE BERUFE ERLEBEN ERHÖHTE WERTSCHÄTZUNG



LEARNING NR. 3



- Verstärkter Fokus auf sichere und gesunde Arbeitsbedingungen
- Diskussion um Chancen der digitalen Transformation muss um weniger digitale Berufe dringend erweitert werden
- Selbstorganisation und Autonomie kann auch durch andere Maßnahmen als Home Office gefördert werden
- Digitale Plattformen und Tools können auch hier unterstützen

WAS BEDEUTET DAS FÜR DIE ARBEITSWELT UND WOHIN GEHT DIE REISE?

WAS IN DER KRISE MÖGLICH IST



Schnelle Entscheidungen

Mehr Vertrauen und Förderung der Selbstorganisation

Verstärkter Einsatz von Kollaborations-Tools und digitalen Plattformen

Mehr Wertschätzung und Fokus auf gute und sichere Arbeitsbedingungen

Wie bewahren wir das Momentum?

WIR STEHEN AM SCHEIDEWEG: WOHIN GEHT DIE REISE?

Übernehmen Unternehmen die Steuerung oder lassen Sie sich weiter treiben?

BACK TO NORMAL?

- Arbeiten im Büro wieder als Standard
- Rigide zurück zu den alten Prozessen
- Führungskraft in altem Paradigma als «Chef vor Ort»
- TopDown Entscheidungen

BACK TO THE NEW NORMAL?

- Unternehmen geben Trend nach
- Lassen mehr Home Office zu
- Mehr Einsatz von Kollaborations-Tools
- Führungskräfte vertrauen ihren Mitarbeiter*innen und lassen Flexibilität zu

OFF TO NEW HORIZONS?

- Konsequente Transformation
- Offener Diskurs und Beteiligung an der Gestaltung
- Büroräume werden in Begegnungsräumen umgebaut
- Schärfung des Führungsprofils und Befähigung der Führungskräfte
- Förderung der Selbstorganisation
- Anpassungen im Leistungsmanagement, Löhne, Weiterbildung, Kompetenzentwicklung...

**YOU ACT
BETTER
WHEN YOU
ARE SURE.**

GAME CHANGERS



**THANK
YOU**

GAME CHANGERS

