

„Hallo, hier bin ich wieder!“ oder „Auf Nimmerwiedersehen!“ oder „Mal hier, mal da und immer überall?“ – Ja, was denn nun?

Die Zeit nach Corona: Wie organisieren wir das Re-Boarding in unserem Unternehmen?

Durch die Corona-Pandemie hat sich das Home-Office-Angebot explosionsartig entwickelt. Was vielerorts (noch) nicht vorgesehen war, ist nach vielen Monaten der dezentralen Zusammenarbeit Alltag geworden. Durch die positive Entwicklung der Zahlen werden nun nach und nach Stimmen der Mitarbeiter:innen hörbar, die einerseits zurück in die Büros und andererseits das Home-Office-Angebot weiterhin nutzen möchten.

Einige Unternehmen überlegen sogar, ihre Büroflächen zu verringern und keine fest zugeordneten und dauerhaft zur Verfügung stehenden Arbeitsplätze mehr anzubieten. Das spart Platz und Kosten. Mitarbeitende möchten die Vorteile des mobilen Arbeitens genießen, wenn z.B. das Kind krank ist oder sie nicht den u. U. langen Arbeitsweg zurücklegen möchten. Anderen fehlt wiederum eine geregelte Arbeit in einem gut strukturierten und professionellen Arbeitsumfeld. Der Esstisch – als Schreibtisch umfunktioniert – ist vielerorts auch ergonomisch nicht erstrebenswert. Und dann sind dort noch die Menschen, denen einfach andere Menschen, der Kaffeemaschinen-Plausch, der „Flurfunk“ oder auch die gemeinsame Mittagspause im Team fehlen.

Wir merken: Der Blick auf die künftigen Arbeitssituationen erfolgt aus vielen unterschiedlichen Blickwinkeln. Wie schaffen wir es, möglichst allen gerecht zu werden und so die Zufriedenheit auf allen Seiten zu fördern? Wenn wir hierzu nach Studien suchen, werden die Vorteile und Herausforderungen vielerorts ähnlich beschrieben und sie geben uns Einblick in die unterschiedlichen Sichtweisen beim Thema Home-Office.

Zu den oft genannten Vorteilen zählen: eine höhere Produktivität durch geringere Ablenkungen, die Work-Life-Balance kann durch leichtere Orga rund um Familie und Job verbessert werden, eine höhere Flexibilität ist möglich, die Kosten für die Anreise zum Arbeitsplatz entfallen, die Vertrauenskultur wird gesteigert, die Arbeitgebermarke wird gestärkt, die Krankheitstage sinken u.v.m.

Als Nachteile werden häufig beschrieben: Fehlen sozialer Kontakte, fehlende Selbstdisziplin, Vermischung von Beruf und Privatleben, stärkere Ablenkung – z.B. falls

Kinder ebenfalls zu Hause sind –, hohe Anforderung an Datensicherheit, Schwächung des Teamgeists, weniger Anerkennung u.v.m.

Gleichzeitig warnen Mediziner:innen vor den Folgen von Home-Office. So können eine mangelnde Ergonomie und die häufig längeren und unüblichen Arbeitszeiten zu gesundheitlichen Problemen führen, die letztlich nicht zu unterschätzende volkswirtschaftliche Kosten nach sich ziehen.

Eine gute Mischung aus Home-Office und festen Zeiten im Büro scheint also sinnvoll. Idealerweise stimmt das Team sich innerhalb eines vereinbarten Prozesses selbstgesteuert ab, an welchen Tagen im Home-Office und wann in den Büroräumen gearbeitet wird. Hier empfiehlt es sich, auch aufgabenabhängig zu entscheiden. Kann die hohe Konzentrationsmöglichkeit im Home-Office eine bestimmte Arbeit beflügeln: ab ins Home-Office! Gilt es, ein Projekt im Meeting vorzustellen und das Team in den weiteren Prozess einzubinden: alle ins Büro und im realen Meeting die Gedanken fliegen lassen!

Expert:innen sind sich einig, dass ein gewisser Anteil Präsenzzeit unbedingt sinnvoll ist. Der Teamzusammenhalt geht nicht verloren und auch die Identifikation mit dem Arbeitgebenden wird dadurch aufrechterhalten.

Beim Onboarding neuer Mitarbeiter:innen ist es empfehlenswert, dass möglichst viele Personen anwesend sind – nicht nur, um den fachlichen Part abzudecken. Für neue Menschen im Team ist es wichtig, dass Teammiteinander zu erleben und den Spirit des Unternehmens zu fühlen – dies ist remote nicht zu ersetzen.

Hybride Arbeits-Modelle können eine echte Win-Win-Situation für Arbeitnehmende und Arbeitgebende darstellen. Wenn die Mitarbeiter:innen-Zufriedenheit und auch die Produktivität steigen, profitieren schließlich beide Seiten.

Außerdem kann mit diesem hybriden Modell auch bewusst im Recruiting geworben werden. Immer mehr Bewerber:innen schauen im Bewerbungsverfahren auf die Option „Home-Office“. Hier kommen Sie also nicht nur den Mitarbeitenden entgegen, sondern tun auch noch etwas für Ihr Employer Branding.

Wenn wir nun nach vielen Monaten wieder an die Schreibtische zurückkehren, auf was sollten wir beim Re-Boarding unbedingt achten?

Einige Mitarbeiter:innen äußern eine gewisse Sorge, manche haben sogar Angst vor der Rückkehr in die Büros. So ist es Mitarbeiter:innen z.B. wichtig, dass eine Zweifach-Impfung bereits erfolgt ist, bevor sie zurück ins Unternehmen gehen, oder dass Antikörpertests frei verfügbar sind und durchgeführt werden, falls Personen nicht oder nur einfach geimpft sind. Auch eine Begrenzung der Anwesenden wird gewünscht – Wechsel-Schichten werden als mögliche Lösung vorgeschlagen. Abstandsregeln, Luftfilter und Mund-Nase-Bedeckung gehören ebenfalls zu den weiterhin gewünschten Standards.

Wir müssen uns darüber bewusst sein – die Pandemie hat überall ihre Spuren hinterlassen. Jede:r musste für sich selbst einen Umgang mit der veränderten Situation finden. Daher gilt es jetzt besonders, den Mitarbeiter:innen mit Empathie und Verständnis zu begegnen. Denn so, wie es damals eine Umstellung war, auf unbestimmte Zeit im Home-Office zu arbeiten, ist es jetzt wieder eine Umstellung, ins Büro zurückzukehren. Führungskräfte sind jetzt besonders gefragt, aufmerksam zu sein und in den Austausch zu gehen. Suchen Sie die Gespräche mit Ihren Mitarbeiter:innen, hören Sie gut zu und schaffen Sie die Transparenz, die Ihr Team braucht, um unbesorgt „back in business“ gehen zu können.

Mitarbeitende sollten eventuelle Sorgen oder Ängste mit ihren Führungskräften besprechen, so dass diese individuelle Lösungen abstimmen können.

Und: „Gut‘ Ding will Weile haben.“ Diese vermeintliche Floskel hat in dieser Zeit durchaus ihre Berechtigung. Wir werden alle eine Weile benötigen, um uns wieder aneinander zu gewöhnen und liebgewonnene Gewohnheiten oder entwickelte Eigenarten anzupassen. In manchen Unternehmen haben wir über 15 Monate nicht im kompletten Team gearbeitet. Wir sollten uns jetzt nicht überfordern, sondern uns bewusst machen, wie lange wir teilweise raus waren aus dem gemeinsamen Büroalltag.

Wir empfehlen, die Remote-Zeit gemeinsam zu reflektieren. „Was war gut?“, „Was möchten wir gerne anpassen?“ – immer auch durch die Kunden-Brille betrachtet ... Passen die Prozesse für uns intern – aber auch für unsere Kunden? Wenn Home-Office in Ihrem Unternehmen dauerhaft bestehen bleibt, haben Sie nun alle Möglichkeiten, die erlebten Prozesse zu bewerten und ggf. anzupassen oder auch weiter zu professionalisieren.

Mit Fingerspitzengefühl und individuellen (Team-)Lösungen wird Ihr Team das neue „Normal“ wieder genießen können. Und möglicherweise finden wir uns sogar noch einmal neu als Team und wertschätzen die gemeinsame Zeit noch intensiver als vor der Pandemie!

Wir wünschen Ihnen gutes Gelingen und eine gesunde Rückkehr in den (neuen) Büroalltag!

Ihr Müller + Partner-Team

Über die Autorin:



Die Autorin: Sonja Trieschmann ist geschäftsführende Gesellschafterinnen der Müller + Partner Unternehmensberatung mit den Standorten Kassel und Ulm. Sie begleitet Ihre Kunden mit Vorträgen, Workshops und Beratungen rund um die Themen Ausbildung/Auszubildende, Kundenorientierung, Führung, Etikette, Persönlichkeitsentwicklung und Zusammenarbeit.

Kontakt: www.muellerundpartner.de

Müller + Partner unterstützt und gestaltet seit 1995 strategische Personal- und Organisationsentwicklung durch moderne und pragmatische Beratungs-, Trainings- und Coachingprogramme. Die sinnvolle Beratung, die den Menschen als Schlüssel für den Unternehmenserfolg entwickelt und Prozesse optimal gestaltet, steht dabei im Mittelpunkt.

Mit den 16 Mitarbeitenden zeichnet sich Müller + Partner vor allem durch maßgeschneiderte Coaching-, Trainings- und Beratungsprojekte, ausgeprägte Serviceorientierung und intensive Kundenbetreuung aus. Verbindlichkeit sowie qualifizierte, motivierte und persönliche Ansprechpartner im Unternehmen garantieren stets eine professionelle Zusammenarbeit.

Für Rückfragen/Interviews erreichen Sie Müller + Partner:
0561 93874-0
info@muellerundpartner.de

Müller + Partner, Unternehmensberatung

Kohlenstraße 116, 34121 Kassel
Mörikestraße 19, 89077 Ulm
Internet: www.muellerundpartner.de

Tel.: 0561 93874-0 Fax.: 0561 93874-44
Tel.: 0731 3793565-0 Fax.: 0731 3793565-99

E-Mail: kassel@muellerundpartner.de
E-Mail: ulm@muellerundpartner.de

Gesellschafter (Partner): Sonja Trieschmann, Eveline Siehler, Dirk Lassen-Beck