



human resources

HR aus der Cloud

möglichkeiten mitarbeiter zukünftig auch
virtuell im unternehmen zu begleiten



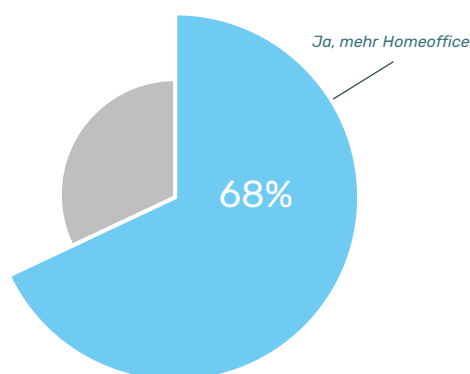
die krise zeigt: arbeiten funktioniert auch von zuhause aus

Die Covid-19 Pandemie hat gezeigt, wie schnell sich Organisationen in der Krise neu erfinden können. Workshops, Jour Fixes, Teambesprechungen, all das musste von heute auf morgen auch digital möglich sein und Aufgaben, wie das Onboarding neuer Mitarbeiter oder die Führung von großen Teams wurden plötzlich von Zuhause aus erledigt. Nach ersten Startschwierigkeiten wie zu geringem Datenvolumen, überlasteten VPN-Leitungen oder abstürzenden Videokonferenzen zeigte sich schnell: Um meinen Job gut zu machen muss ich nicht unbedingt immer vor Ort sein.

mitarbeiter wollen auch nach der krise von zuhause aus arbeiten

Eine Umfrage des bayrischen Forschungsinstituts für Digitale Transformation (bidt) fand in einer ersten Kurzbefragung raus: 68 Prozent der Befragten wollen auch nach Corona weiterhin die Möglichkeit auf Homeoffice haben. Allerdings zeigte die Umfrage des bidt auch: Homeoffice-Erfahrene sind mit der aktuellen Situation zufriedener als Neulinge. Es scheint also einer gewissen Einarbeitungszeit zu bedürfen, um mit den Anforderungen der virtuellen Zusammenarbeit zurechtzukommen. Die Ergebnisse zeigen, dass es jetzt wichtiger denn je für Unternehmen ist neue Formen der Zusammenarbeit zu entdecken und zu etablieren. Dabei sollten Mitarbeiter allerdings nicht alleine gelassen werden, sondern durch Personalentwicklungsmaßnahmen und unterstützende Strukturen und Prozesse begleitet werden.

ArbeitnehmerInnen wünschen sich mehr Homeoffice nach der Coronakrise.



Quelle: Bayrisches Forschungsinstitut für Digitale Transformation (bidt)

virtuelle arbeit nach der krisenzeit proaktiv angehen

Aktuell stellen sich viele Unternehmen die Frage: Was bedeuten die Erfahrungen der letzten Monate für unsere zukünftige Zusammenarbeit? Für die kommende Zeit nach der Pandemie ist es deshalb für HR-Abteilungen entscheidend Prozesse und Regelungen zu virtueller Arbeit proaktiv anzugehen und dabei weder zurück in alte Muster zu verfallen, noch überstürzt zu neuen Arbeitsformaten zu wechseln. Die aktuelle Situation bietet die Chance das virtuelle Modell so zu entwerfen, dass es zu Ihrem Unternehmen passt, und damit eine neue Zusammenarbeit im Unternehmen etabliert werden kann. Diese Zusammenarbeit sollte für Stabilität, sozialen Zusammenhalt, Identität und Zugehörigkeit sorgen - unabhängig davon, ob Ihre Mitarbeiter aus der Ferne, vor Ort oder in einer Kombination aus beidem arbeiten.





vom eintritt bis zum austritt – jetzt aber virtuell

Die Nachfrage bei Arbeitnehmern nach virtueller Arbeit wirft für HR-Abteilungen vor allen Dingen die Frage der Gestaltung virtueller Arbeitsprozesse auf. Denn virtuelles Arbeiten kann entlang des gesamten Mitarbeiterlebenszyklus etabliert werden und bietet neben Flexibilität auch große Chancen neue Talente in das eigene Unternehmen zu holen und langfristig zu binden. Der erste Kontakt zu möglichen Bewerbern erfolgt bereits heute schon häufig über soziale Plattformen wie LinkedIn und XING. Seltener findet man jedoch, dass auch Bewerberprozesse, Onboardings und andere Berührungspunkte mit dem Unternehmen virtuell stattfinden. Wir helfen ihnen durch die Implementierung virtueller Arbeitsprozesse sich im Kampf um Talente einen klaren strategischen Wettbewerbsvorteil zu schaffen und Prozesse für Bewerber und Arbeitnehmer zu erleichtern.

recruiting

Zeitliche und örtliche Flexibilität, effiziente Abhandlung und einfache Organisation: Das ist das Ziel virtueller Recruiting Prozesse. Zeitversetzte Videointerviews eignen sich zum Beispiel hervorragend, um aus einem großen Bewerberpool geeignete Kandidaten für ein Telefoninterview oder ein Vorstellungsgespräch auszuwählen. Und machen nicht nur Ihren Mitarbeitern sondern auch Ihren Bewerbern das Leben leichter.

onboarding

Der Aufbau von persönlichen Bindungen und Zusammenhalt ist auch für den Erfolg des virtuellen Onboardings integraler Bestandteil. Videos, Live-Webcam-Chats, Buddy-Programme und eine Reihe anderer Interaktionen tragen dazu bei, die persönlichen Beziehungen aufzubauen.

personalentwicklung

Die persönliche Weiterentwicklung ist eines der wichtigsten menschlichen Grundbedürfnisse. Bevor Sie jedoch der Belegschaft die Veränderung kommunizieren und mit der Etablierung des eLearning Programms aktiv voranschreiten wollen, sollten Sie erst bei sich anfangen. Das bedeutet: Rahmenbedingungen klären und Weichen stellen.

zusammenarbeit

Virtuelle Teams müssen räumliche, kulturelle und zeitliche Distanzen überbrücken. Dabei müssen sie Vertrauen aufbauen, selbstorganisiert arbeiten, Wissen teilen, kooperieren, sowie sprachliche und technische Barrieren überwinden. Ein geeignetes technisches, kulturelles und rechtliches Rahmenwerk für diese Zusammenarbeit zu schaffen ist einer der Schlüsselfaktoren für erfolgreiche virtuelle Teamarbeit.

offboarding

Jedes Onboarding zieht zwangsläufig irgendwann ein Offboarding nach sich. Ein standardisierter Offboarding-Prozess unterstützt den professionellen letzten Eindruck, fördert das Arbeitgeberimage und vermeidet Rechtsstreitigkeiten. Transparenz, Ehrlichkeit und persönliche Wertschätzung müssen auch in einem virtuellen Offboarding Platz haben. Um das zu gewährleisten müssen geeignete Arbeitsprozesse entwickelt und etabliert werden.





das virtuelle modell

Die Auseinandersetzung mit den Arbeitsnormen und ihren Auswirkungen auf Kultur und Leistung erfordert eine grundlegende Entscheidung: Welcher Teil des hybriden virtuellen Kontinuums (Mischung aus Präsenz- und virtueller Arbeit) ist der richtige für Ihre Organisation? Dabei spielen Faktoren wie Immobilienkosten, Produktivität der Mitarbeiter, Zugang zu Talenten und Erfahrung der Mitarbeiter eine wichtige Rolle. All dies sind entscheidende Faktoren, aber in der Praxis kann es schwierig sein, ein Ziel zu optimieren, ohne seine Auswirkungen auf die anderen Faktoren zu berücksichtigen. Wir unterstützen Sie darin, die für Sie wichtigen Faktoren zu identifizieren, ein geeignetes Rahmenwerk zu schaffen, um virtuelle Arbeitsprozesse erfolgreich im Unternehmen zu implementieren. Dabei setzen wir auf diese fünf Schritte:



virtuelle arbeit quick-check analyse

Damit technische, rechtliche und kulturelle Bedingungen für Ihr Unternehmen keine großen Überraschungen beinhalten sollte vorab ein Quick Check durchgeführt werden, um mögliche Hindernisse rechtzeitig zu identifizieren.



planung der technischen und infrastrukturellen änderungen

Grundvoraussetzungen für einen erfolgreichen digitalen Arbeitsplatz sind klare Prozesse, cloud-basierte Tools und eine zentrale Arbeitsplattform. Zusätzlich spielt Kommunikation eine zentrale Rolle in der virtuellen Arbeitswelt. Dabei helfen Messenger-Dienste und Tools für Videokonferenzen, um unabhängig vom Ort mit allen kommunizieren zu können.



klärung rechtlicher und steuerlicher rahmenbedingungen

Die Klärung rechtlicher und steuerlicher Rahmenbedingungen gibt allen Beteiligten einen geschützten Raum, in dem sie sich bewegen können. Mögliche Streitpunkte können so im Vorfeld vermieden werden. Eine Betriebsvereinbarung kann dabei Klarheit schaffen.



befähigung von mitarbeitern und führungskräften

Welche Qualifikationen sind notwendig? Mit welchen Lern- und Trainingssituationen kann hier gezielt unterstützt werden? Kleine eLearning Einheiten zu Themen wie: Produktivität im Homeoffice, virtuelle Kommunikation, oder virtuelle Führung helfen den Übergang zur virtuellen Arbeit für Mitarbeiter und Führungskräfte zu erleichtern.



iterative umsetzung und regelmäßiges einholen von feedback

Die Veränderung der Arbeitsweise eines ganzen Unternehmens braucht Zeit und wird nicht unbedingt von Anfang an reibungslos verlaufen. Aus diesem Grund sollte die Veränderung schrittweise erfolgen und Mitarbeiter sollten die Chance bekommen Feedback zu geben.

ihre ansprechpartnerin:



Caroline Altmeier, Partner

Mobil: +49 151 46719731

E-Mail: Caroline.Altmeier@plenum-blubberies.de