

New Work nach Corona

»Wir wollen und müssen reagieren«

Corona hat die Arbeitswelt auf den Kopf bzw. ins Homeoffice gestellt. Glaubte man Personalern, dann ist die „Büro – wie oft?“-Frage im Vorstellungsgespräch inzwischen genauso entscheidend wie das Gehalt, ob man zueinander findet. Unternehmen und Anbieter arbeiten an Hybrid-Lösungen.



Bild: oatawa/stock.adobe.com



Tanja Friederichs, Personalleiterin bei Puls

»Die Corona-Krise hat unsere Art zu arbeiten und die Bedürfnisse der Mitarbeiter verändert – darauf wollen und müssen wir reagieren.«

Erst 2017 hatte die Puls GmbH eine – unter Mitsprache der Mitarbeitenden – völlig neu konzipierte Arbeitswelt nach Vorbild eines „gallischen Dorfes“ eingeweiht (Markt&Technik berichtete) – nun muss das Konzept deutlich weiterentwickelt werden. »Die Corona-Krise hat unsere Art zu arbeiten und die Bedürfnisse der Mitarbeiter verändert – darauf wollen und müssen wir reagieren«, berichtet Personalleiterin Tanja Friederichs. Eine Projektgruppe erarbeitet gerade Vorschläge, wie eine Post-Corona-Arbeitswelt aussehen könnte; im Moment arbeiten die Puls-Teams noch unter strengen Hygiene-Auflagen. In neuen, zusätzlich angemieteten Räumen im Münchner Arabellapark werden gerade Entwürfe diskutiert: Wie können Mitarbeiter möglichst flexibel und mobil arbeiten und trotzdem bei Bedarf auf einen ruhigen und modernen Arbeitsplatz vor Ort zurückgreifen? Wie könnte ein digitales Buchungssystem dazu aussehen? Wie und wo lassen sich persönliche Unterlagen am besten aufbewahren, wo es ein festes Büro nicht mehr gibt? Und wo bleiben feste Arbeitsplätze bestehen? Wann lohnt es sich eigentlich, ins Büro zu kommen?

»All das diskutieren wir derzeit«, so Friederichs. So modern und neu die neue Arbeitsumgebung noch vor ein paar Jahren gewesen sei – sie beruhte auf der Annahme, dass sich der Großteil der Mitarbeiter vor allem im Büro aufhält. Unter strikten Hygieneauflagen ist das ja auch längst in einem gewissen Umfang auch wieder möglich – doch die neue Flexibilität wollen die Mitarbeiter eben auch in einer Post-Corona-Zeit nicht wieder missen. Und so arbeitet Puls gerade an der Weiterentwicklung seines Arbeitskonzeptes – ausruhen könne man sich als Arbeitgeber schließlich nie, das zeige schon die Konkurrenzsituation um Ingenieure am Standort München, erzählt Friederichs.

So wie Puls geht es derzeit vielen Unternehmen. Das zeigt eine Studie des Hamburger Marktforschungs- und Beratungshauses Soft-Select. HR sei auf dem Weg zur Neuerfindung, und schuld daran sei die Pandemie: Laut einer Befragung des Bayerischen Forschungsinstitutes für Digitale Transformation (bidt) im Jahr 2020 unter 1500 Berufstätigen wünschen sich rund 70 % derjenigen, bei denen eine Remote-Tätigkeit möglich ist, auch nach der Corona-Krise häufiger im Homeoffice zu arbeiten als zuvor. Die Befürchtung, der Arbeitgeber könne nach der Krise die geschaffenen Möglichkeiten der Homeoffice-Nutzung wieder auf das Vorkrisenniveau zurückfahren, ist weit verbreitet (55 Prozent). Einer aktuellen, repräsentativen Studie von Accenture zufolge favorisieren zudem 83 Prozent der mehr als 9300 befragten Beschäftigten ein hybrides Arbeitsmodell mit Präsenz- und Homeoffice-Anteilen.

Bessere Voraussetzungen für hybride Arbeitswelten schaffen

Für Arbeitgeber wächst damit die Herausforderung, die Bedürfnisse der Mitarbeiter nach flexibleren Arbeitsmodellen mit den Zielen des Unternehmens und der Personalpolitik in Einklang zu bringen. Die zentrale Frage lautet somit nicht mehr, wo man künftig arbeite, sondern vielmehr, was das volle Potenzial der Beschäftigten freisetze und ihnen ermögliche, überall nachhaltig produktiv zu arbeiten, so SoftSelect-Geschäftsführer Michael Gottwald. »Für HR und Personalverantwortliche bedeutet dies vor allem, geeignete Rahmenbedingungen für hybride Arbeitsmodelle zu schaffen, um produktive Arbeitsumgebungen für geeignete Rollenprofile unabhängig des jeweiligen Standortes bereitzustellen«, sagt er. »Auf mittlere bis lange Sicht dürften sich so flexible und

insbesondere auch hybride Arbeitsmodelle immer mehr etablieren, die die Vorteile beider Welten (Präsenz- und Remote-Arbeit) optimal vereinen – unter Berücksichtigung individueller Faktoren.«

Kommunikation als Schlüssel zum Erfolg

Dazu gehört auch „smarte“ Kommunikation: Der Anspruch, Mitarbeitern außerhalb der Office-Räume eine positive Nutzererfahrung zu schaffen und gleichwohl ein Zusammengehörigkeitsgefühl zu erzeugen, das sich auch auf die Produktivität niederschlägt – das sei heute Ausgangspunkt vieler Unternehmen auf der Suche nach passenden und vor allem sicheren Collaboration Tools, so Gottwald. Social-Media-Elemente, z.B. für die Sprach-, Text- und Bildübertragung, das Screenshotting oder die Datei- und Versionsverwaltung für die gemeinsame Bearbeitung von Dokumenten seien heute ein wichtiger Bestandteil digitaler Arbeitsplätze. Mit der Etablierung von E-Learning-, Self-Service- und HR-Analytics-Plattformen hätten viele Unternehmen in den letzten Jah-

ren bereits wichtige Voraussetzungen für die Arbeit in verteilten Teams geschaffen. Die zunehmende Integration von (Social) Collaboration Tools in HR-Anwendungen ermögliche Unternehmen zudem die virtuelle Vernetzung der Mitarbeiter – nicht nur, um die Arbeitsproduktivität und den Wissenstransfer im Team zu fördern. Virtuelle Projekt- und Kommunikationsräume dienen auch dazu, eine etwaig auftretende Prokrastination bzw. Aufschiebementalität zu vermeiden und die Mitarbeiter in die Lage zu versetzen, ihre Soft Skills im Team besser einzusetzen.

Die in der aktuellen SoftSelect-Studie „HR-Software 2021/2022“ untersuchten HR-Ansätze böten Anwenderunternehmen ein breites Lösungs- und Funktionsangebot. Während 83 Prozent der Anbieter über Funktionen für das Personalmanagement und 78 Prozent über ein integriertes HR-/Mitarbeiterportal verfügen, sind nur noch 63 Prozent mit einem Management-Informationssystem zur Sammlung und Auswertung von Mitarbeiterkennzahlen ausgestattet. Eine eigene Personalabrechnung bieten, trotz der hohen Relevanz für Unternehmen, aufgrund restriktiver Vorgaben und des hohen Pflegeaufwandes hingegen lediglich 50 Prozent der Produkte an. Eine Workflow-Unterstützung zur Planung und Steuerung von Abläufen ermöglichen 82 Prozent und ein integriertes Dokumentenmanagement für eine revisions- und DSGVO-konforme Archivierung können zwei von drei Produkte vorweisen. Die Bereiche Bewerbermanagement und Recruiting

können immerhin noch 62 Prozent, Zeitwirtschaft, Skill Management und Personal-Controlling jeweils 57 Prozent und Talentmanagement noch zu 53 Prozent anbieten. Die Bereiche Personalentwicklung sowie Personaleinsatzplanung werden ebenfalls von rund der Hälfte aller Produkte abgedeckt. Einige Anbieter verfügen zudem über spezielle Anwendungen und Module für das Reisekostenmanagement (49 Prozent), die Fuhrparkverwaltung (33 Prozent) und das E-Learning (20 Prozent).

Die Verwaltung des Personalbestands, was u.a. auch die Besetzung von Vakanz, Leistungsbeurteilungen, Business Intelligence und Analysen, Personalkostenmanagement, digitale Personalakten, Skill Management, Mitarbeiterbefragung, Arbeitsschutz, Fortbildung und Personalentwicklung einschließt, sei für den nachhaltigen Unternehmenserfolg nicht nur enorm wichtig, sondern mitunter auch sehr ressourcenintensiv und gerade vor dem Hintergrund der aktuellen Situation in vielen Unternehmen überaus relevant. Immer mehr Personalabteilungen stellen laut Studie ihre HR-Prozesse und ihren Wertbeitrag für die Organisation auf den Prüfstand, um Kosten in der Verwaltung zu senken und neue Herausforderungen effizient zu lösen. In der konkreten Ausgestaltung der abgebildeten Funktionsumfänge unterscheiden sich die Produkte jedoch zum Teil erheblich. Die Studie kann unter www.softselect.de/hr-studien angefordert werden und kostet 150 Euro; es gibt es ein kostenloses Management Summary. (sc) ■

Erst 2017 hat Puls voller Stolz seine neue Arbeitswelt vorgestellt – heute wird bereits wieder neu gedacht.

