

Home-Office zwischen Aufbruchstimmung und Isolation

Ansatzpunkte für eine virtuelle Führung

Prof. Dr. Heike Bruch

Frederik Hesse

Lukas Hölzl

Januar 2021



New Work: Zusammenarbeit während der Corona-Krise als Blaupause für die Arbeitswelt 4.0

Die Studie

- 415 Befragte (Führungskräfte, HR-ler und Mitarbeitende) im Zeitraum vom 29.4.2020 bis 3.6.2020
- Erkenntnisse aus der Zeit des Lockdowns sind eine Blaupause für die Arbeitswelt 4.0

Rapider Anstieg virtueller Arbeit: **19%** arbeiteten vor der Krise virtuell, **87%** während der Krise

86% können ihren Arbeitsort flexibel gestalten

Isolation trotz Überkommunikation

42% der Mitarbeitenden fühlen sich während der Krise **allein gelassen** und über die Maßen belastet, **obwohl 79%** der Befragten sagen, dass **mehr kommuniziert wird als zuvor**.

Insbesondere **jüngere** und **ältere** Befragte fühlen sich abgehängt.

30% aus der jüngsten Altersgruppe sind mit ihren Aufgaben überfordert.

44% aus der ältesten Altersgruppe kämpfen mit der Technik.

Isolation mit Hierarchieebene abnehmend: Am stärksten sind Mitarbeitende ohne Personalverantwortung betroffen

Impact von Isolation

Isolation senkt emotionales Wohlbefinden, Innovationsbereitschaft, Produktivität und führt zu emotionaler Erschöpfung.

In der Krise zeigen sich New Work Potenziale

Seit Beginn der Corona-Krise: **rapide Veränderungen** der Zusammenarbeit mit **großer Change-Geschwindigkeit**.

75% hatten während des Lockdowns das Gefühl, dass **jetzt die Zeit ist, Dinge anzupacken und umzusetzen**.

81% gaben an, dass sie **viele neue Dinge lernen und ausprobieren**.

Zugehörigkeit und Teamzusammenhalt bei Mobilarbeit stärken

Energielevel des Arbeitsbereichs

- Mitarbeitende mit hohem Zugehörigkeitsgefühl arbeiten verstärkt in energetisierten Arbeitskontexten
- Isolierte hingegen in überhitzten Arbeitskontexten, die sich in der Beschleunigungsfalle befinden

- Energetisierter Kontext: **31%** Isolierte und **59%** Zugehörige
- Überhitzter Kontext: **40%** Isolierte und **19%** Zugehörige

New Work Culture

Isolierte Mitarbeitende sind vor allem in Unternehmen, deren New Work Culture nicht ausgeprägt ist. Eine starke New Work Culture erhöht den Teamzusammenhalt.

Moderne Führung verhindert Isolation

Sich zugehörig fühlende Mitarbeitende werden im Vergleich zu den Isolierten

- zielorientierter geführt,
- stärker empowert und
- inspiriert.

Teamzusammenhalt stärken und Isolation verhindern



Vorbildhandeln & Commitment des Top Managements in Bezug auf New Work



Stärkung von New Leadership: Empowerment, Inspiration & Zielklarheit



Selbstkompetenz der Mitarbeitenden erhöhen



Flexible Strukturen und kurze Entscheidungswege etablieren



Change-Monitoring: Energie, Beschleunigungsfalle & Fortschritte bei New Work & Culture erfassen

Ansprechpartner



Prof. Dr. Heike Bruch

Heike.Bruch@unisg.ch

Professorin für Leadership und Direktorin des
Instituts für Führung und Personalmanagement



Kai Helfritz, MBA

Helfritz@dgfp.de

Leiter Mitgliedermanagement
Kooperationen der DGFP