

Checkliste zur Umstellung Ihres Unternehmens auf hybride Arbeitsmodelle

Passt hybrides Arbeiten zu Anya in der Buchhaltung, zu Hassan in der Personalabteilung und zu allen anderen Mitarbeitern in Ihrem Unternehmen?

Die Arbeitswelt hat sich für immer verändert. In den letzten Jahren sind hybride Konzepte für Arbeitsplätze entstanden, bei denen die Arbeitnehmer unterschiedlich viel Zeit an traditionellen Arbeitsstätten verbracht haben. Unternehmen sowie Arbeitnehmer sind noch dabei, zu identifizieren, welches Modell oder welche Modelle für sie am besten geeignet sind.

Diese Flexibilität wird weitgehend begrüßt und wird uns wahrscheinlich auch auf lange Sicht begleiten. Daher sind Unternehmen in Zukunft angehalten, die individuellen Bedürfnisse ihrer Mitarbeiter und die Anforderungen ihrer individuellen Geschäftsprozesse zu erfassen und bestmöglich in Einklang zu bringen.

Nutzen Sie unserer Checkliste, um festzustellen, wo Ihr Unternehmen und Ihre Prozesse bei der Umstellung auf hybrides Arbeiten stehen.



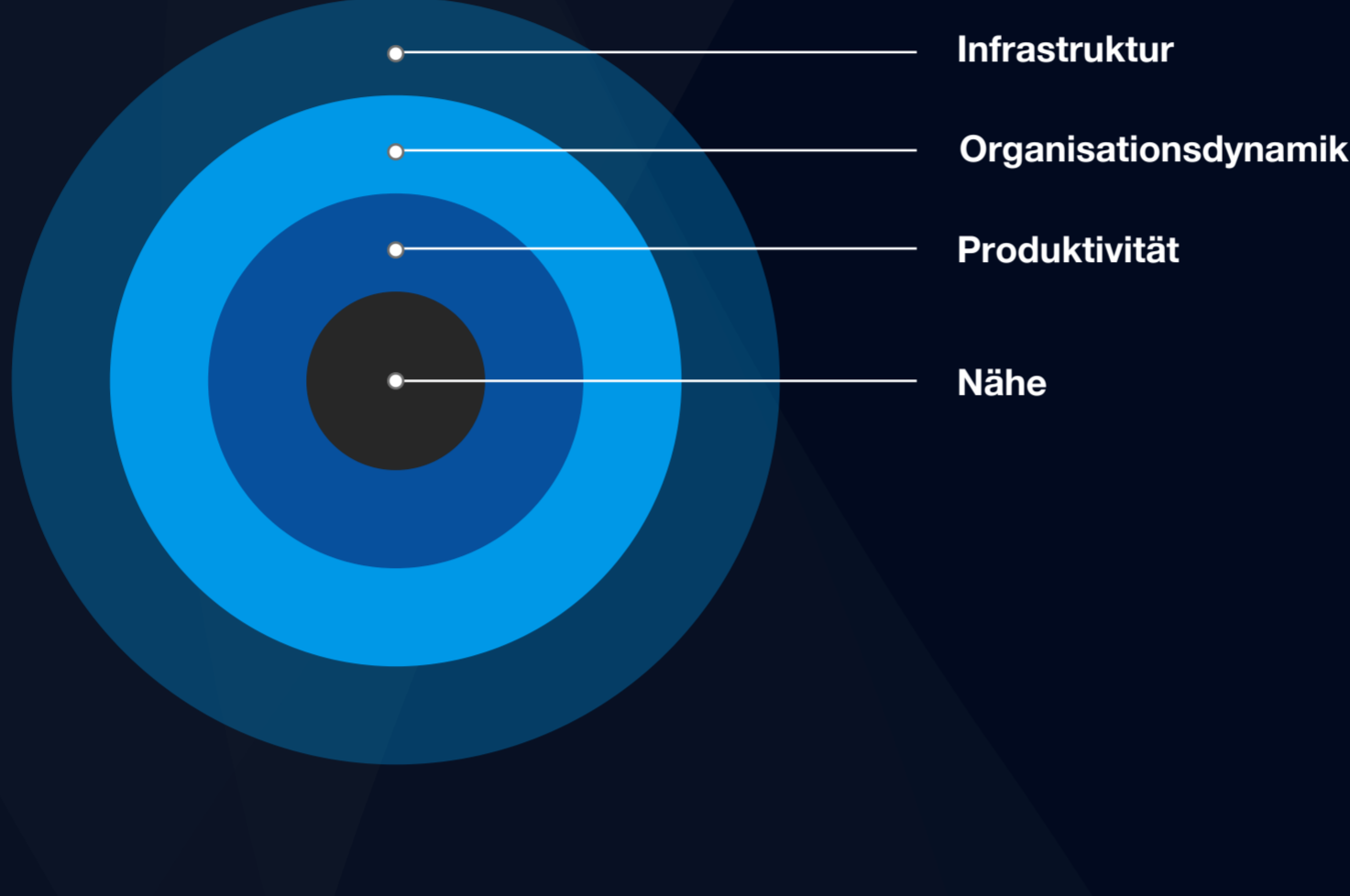
Definieren Sie Ihren Ansatz für hybride Arbeitsmodelle

Hybrides Arbeiten bietet mehr Flexibilität, wenn es darum geht, wo und wann eine Arbeit erledigt wird. Jeder Mensch hat unterschiedliche Präferenzen. Aber kann ein Unternehmen weiterhin effektiv funktionieren, wenn seine Mitarbeiter an verschiedenen Orten und zu verschiedenen Zeiten arbeiten? Finden Sie mit Hilfe des Quadranten heraus, wo Sie in Bezug auf hybrides Arbeiten stehen.



Berücksichtigen Sie diese Faktoren bei der Gestaltung hybrider Rollen

Hybride Rollen müssen hinsichtlich der Anforderungen der Funktion und denen des Mitarbeiters im Einklang stehen - auch sollten sie eine angemessene Risikoanalyse und -prävention beinhalten. Räumliche Nähe, Produktivität, Organisationsdynamik, Infrastruktur und Basistechnologie sind Schlüsselbereiche, auf die man sich konzentrieren sollte.



Mitarbeiter

Acht Aspekte des hybriden Arbeitens, die Sie beachten sollten.

- 

Produktivität

Damit sowohl Arbeitnehmer als auch Arbeitgeber von hybriden Arbeitsmodellen profitieren, sollten Sie identifizieren, welche Faktoren für die Produktivität der jeweils betrachteten Funktion(en) am wirkungsstärksten sind.
- 

Zusammenarbeit

Auch wenn wir über Tools für die Online-Kommunikation verfügen, wünschen sich viele weiterhin persönliche Interaktion. Ein strukturierter Ansatz, bei dem hybride Treffen aus Präsenz- und Online-Teilnehmern ermöglicht werden, ist wahrscheinlich am besten geeignet.
- 

Kultur

Führungskräfte und Manager sollten dafür Sorge tragen, dass die Unternehmenskultur in neuen Kommunikationsmodellen erhalten bleibt und bestenfalls dadurch weiter gestärkt wird.
- 

Gewinnung, Entwicklung und Bindung von Talenten

Bestehende und potenzielle neue Mitarbeiter erwarten Flexibilität. Das gilt nicht nur in Bezug auf Arbeitszeiten und Arbeitsort, sondern auch bei Prozessen und Infrastrukturen zur Unterstützung und Förderung ihrer beruflichen Weiterentwicklung. Unterstützungskonzepte sollten also ebenso vor Ort wie per Fernzugriff verfügbar sein - beispielsweise Schulungen, Mentoring oder sonstige fachliche Unterstützung.
- 

Inklusion und Fairness

Alle Arbeitnehmer - ob in der Ferne oder am Arbeitsplatz - sollten fair behandelt werden und die gleichen Chancen haben. Der lockere Austausch zwischendurch kann online neu interpretiert werden.
- 

Unterstützung

Zur Choreografie der für hybrides Arbeiten typischen Interaktionen benötigen Manager entsprechende Schulungen, Tools und zeitliche Freiräume.
- 

Sorgfaltspflicht

Arbeitgeber haben die gleiche Verantwortung für die Gesundheit und Sicherheit ihrer Mitarbeiter, unabhängig davon, ob sie im Büro oder von zu Hause aus arbeiten.
- 

Steuerliche Auswirkungen

Bei einer weitreichenden Umsetzung des Modells „Arbeiten von überall“, auch über Ländergrenzen hinweg, müssen die Anforderungen aus steuerlicher und sozialversicherungsrechtlicher Ansässigkeit berücksichtigt werden.

Technologie

Vier Unternehmensanforderungen, die Ihre IT-Infrastruktur erfüllen sollte

Kein einzelnes Tool deckt alle technischen Anforderungen eines Unternehmens ab. Für den Erfolg des hybriden Arbeitens ist die richtige Kombination von entscheidender Bedeutung. Um zu beurteilen, was für Ihr Unternehmen am besten geeignet ist, konzentrieren Sie sich zunächst auf die Erfüllung der wichtigsten Anforderungen, die alle Unternehmen gemein haben:

- Konnektivität zur Büroumgebung, zu eigenen Anwendungen und sonstigen Tools.
- Kommunikation mit Kollegen und Kunden.
- Zusammenarbeit mit Kunden, Teams und im gesamten Unternehmen.
- Coachings, die Sie und Ihre Mitarbeiter befähigen, effektiv in der neuen Umgebung zu arbeiten.

Weiterentwicklung

Drei Dinge, die Sie im Auge behalten sollten.

- 

Ausgewogenheit zwischen den Bedürfnissen der Betriebsorganisation und denen der Arbeitnehmer

Wenn es Ihnen gelingt, bei der Arbeit mit einem hybriden Modell Produktivität und Zufriedenheit zu steigern, zahlt sich dies für Sie aus.
- 

Stellen Sie bei der Gestaltung Ihres Modells für hybrides Arbeiten die Fairness in den Mittelpunkt

Sorgen Sie dafür, dass in Meetings allen Mitarbeitern gleichberechtigte Beiträge leisten und Entwicklungsmöglichkeiten. Seien Sie sich bewusst, dass Heimarbeit nicht von jedem als wünschenswert angesehen wird.
- 

Lernen Sie täglich dazu und bewerten Sie die Situation kontinuierlich

Die Bereitstellung der richtigen Technologie und Infrastruktur, rechtlicher/vertraglicher Regelungen sowie Schulungen und Support ist von entscheidender Bedeutung. Beobachten Sie, was für Ihr Unternehmen funktioniert, und entwickeln Sie Ihren Ansatz mit der Zeit weiter - denn auch die Entwicklungen der Möglichkeiten und des Marktes werden fortschreiten.

Alle können glücklich sein

Vielleicht arbeitet Anya aus der Buchhaltung bevorzugt "nine-to-five" im Büro, während Hassan aus der Personalabteilung lieber flexibel bleiben möchte - und das sind nur zwei von unzähligen Szenarien. Wenn Sie unsere Leitlinien anwenden und das hybride Arbeiten strukturiert und fair angehen, spricht kaum etwas dagegen, dass Arbeitnehmer wählen können, wo und wann sie arbeiten. Die Unternehmensproduktivität muss dabei erhalten bleiben - oft lässt sich jedoch beides haben oder die Interessen fördern sich gar gegenseitig.

Weitere Informationen über effizientes hybrides Arbeiten finden Sie hier.