

kann, ist die Übernahme nicht immer schnell und einfach. Einige Unternehmen tun sich immer noch schwer damit, die Veränderung der Arbeitsweisen zu akzeptieren, oder überlassen die Umsetzung dem Ermessen einzelner Manager und unterschätzen hierbei die Bedeutung einer konsequenten Anwendung.

Allerdings ist dies eine Chance für CIOs, eine Kultur der digitalen Transformation zu ermöglichen. Entscheidungen, die eine solche Kultur ermöglichen, müssen unternehmensweit als genuine Strategien getroffen werden, um Geschäftsziele wie Produktivitätssteigerung und Kostensenkung auch zu erreichen.

Die Einführung bestimmter Praktiken, wie z. B. Telearbeit oder flexibles Arbeiten, sind politische Entscheidungen, die auf einem Business Case beruhen sollten. Die Logik dafür ist finanziell sinnvoll - wenn Sie erkennen, dass Mitarbeiter Kunden des Unternehmens sind, haben Sie mehr Chancen, das Beste aus Ihren Mitarbeitern in Bezug auf die Leistung herauszuholen.

Globale Präsenz dank Technologie

Kundenorientierte Marken haben bereits festgestellt, dass der Verbraucher einer der wichtigsten Katalysatoren der digitalen Transformation ist. Der Wunsch des Kunden, jederzeit, überall und auf jede mögliche Art und Weise mit einer Marke in Kontakt zu treten, hat Marken dazu gezwungen, eine Omnichannel-Präsenz zu entwickeln, die durch die Entwicklung der Technologie ermöglicht wird. Das gleiche Prinzip gilt für die Belegschaft - wenn dies die vom Kunden geforderten Bedingungen sind, sollte es somit auch keinen Grund geben, warum die Belegschaft nicht genau so arbeiten kann.

Früher war die Rekrutierung von Unternehmen an den geografischen Standort gebunden und mit teuren Umzugsverfahren verbunden. Das muss jetzt nicht mehr so sein.

Unternehmen sind in der Lage, eine globalere Präsenz aufzubauen, dank der Technologie, die die Konnektivität dafür bietet. Ermöglicht durch die richtige Technologie ist ein Unternehmen in der Lage, Mitarbeiter an verschiedenen geografischen Standorten einzustellen und die Arbeitsweise so anzupassen, dass dies zum Erfolg führt. IT ermöglicht es Ihnen also, die besten Talente unabhängig vom Standort zu gewinnen.

Mitarbeiter müssen Verantwortung übernehmen

Das Gespräch über die Work-Life-Balance verändert sich, denn früher war die Arbeit ein Ort, für den man das Haus verlassen musste, wohingegen die Arbeit heute eher eine Sache ist, die man tut, und die Mitarbeiter haben mehr Möglichkeiten, wo und wann sie das tun.

Eine der Sorgen, wenn es darum geht, Mitarbeitern die Möglichkeit zu geben, aus der Ferne zu arbeiten, ist die Frage, ob sie zu weit entfernt sind, ob sie noch mit

Kollegen zusammenarbeiten können und auf Distanz auch engagiert bleiben. Die Bereitstellung von Tools ist nur ein Schritt, um den Erfolg in diesem Bereich sicherzustellen. Der CIO muss den gesamten Arbeitsablauf berücksichtigen und eine integrierte Umgebung bereitstellen, die die Mitarbeiter dazu ermutigt, über die Entfernung in Verbindung zu bleiben. Der Prozess muss gut gemanagt werden, um sicherzustellen, dass die Zusammenarbeit effektiv funktioniert und dass das Unternehmen und seine Mitarbeiter bei allem, was sie tun, verbunden sind.

Work-Life-Balance und Produktivität sollten nicht auf Kosten von jemand anderem gehen. Die Mitarbeiter müssen Verantwortung für die Art und Weise übernehmen, wie sie mit Kollegen und Kunden zusammenarbeiten, und dafür sorgen, dass der Prozess nicht nur einer Person, sondern dem gesamten Unternehmen zugutekommt. Die große Veränderung betrifft das Verhalten und die Kultur. Das ist der Schrittwechsel, der bei der Führungskraft erforderlich ist.

Michaela Mars-Matzke

Mehr Effizienz für hybride Arbeitsumgebungen

Vor der COVID-19-Pandemie gab es in Europa zwar flexible Arbeitsarrangements, allerdings keine allgemeingültige Umsetzung in der jeweiligen Region. Mit dem Virus kam auch der Wandel und viele Arbeitnehmer standen einem plötzlichen Wechsel zur Remote-Arbeit gegenüber: Laut Eurofound 2020 nutzten 40 Prozent der Bevölkerung in Europa aufgrund des Virus Telearbeit – vor der Pandemie setzten gerade einmal 15 Prozent auf diese Arbeitsweise. Diese bedeutende und plötzliche Veränderung führte in vielen Unternehmen zu großen Herausforderungen am Arbeitsplatz, aber auch zu einer Veränderung der Denkweise.

Denn trotz aller Herausforderungen hat 2020 gezeigt, dass das Remote-Arbeiten gekommen ist, um zu bleiben. Eine Studie von Global Workplace Analytics aus dem Juni 2020 prognostiziert, dass mehr als 75 Millionen Arbeitnehmer bis zum Ende der Krise von zu Hause aus arbeiten werden. Um diese Veränderung zu adressieren, müssen Organisationen Infrastrukturen und Richtlinien entwickeln, um die neuen Arbeitsweisen zu unterstützen – seit März 2020 implementieren Unternehmen bereits schrittweise digitale Lösungen, um die notwendige Basis für den Übergang zu schaffen und sich für kommende Herausforderungen zu wappnen.

Was eigentlich als Reaktion auf eine Krise begann, entwickelt sich nun zum Trend und einige der führenden europäischen Firmen erwägen, ihr Arbeitsmodell entsprechend zu ändern. UniCredit SpA, ein italienisches, weltweit tätiges Bank- und Finanzdienstleistungsunternehmen, plant beispielsweise, 40 Prozent seiner Arbeit

nach der Pandemie remote zu erledigen. Die Siemens AG, ein deutscher multinationaler Konzern, beabsichtigt, seine Mitarbeiter zwei oder drei Tage pro Woche remote arbeiten zu lassen. Und das Transportunternehmen Uber verlängert seine Richtlinien für das mobile Arbeiten bis Ende Juni 2021. Tatsächlich sind viele europäische Länder dabei, Regelungen und Gesetze rund um das Thema Remote-Arbeit zu entwickeln.

Unternehmen müssen den Wandel also akzeptieren und mitgehen, um wettbewerbsfähig zu bleiben. Doch wie können Firmen dabei die Anforderungen ihrer Remote-Mitarbeiter unterstützen? Und wie wird der moderne Arbeitsplatz aussehen?

Die wichtigsten Anforderungen an einen hybriden Arbeitsplatz

Experten gehen davon aus, dass der Arbeitsplatz der Zukunft ein hybrides Modell sein wird – dies besteht aus Mitarbeitern, die sowohl an entfernten Standorten, ob Zuhause oder unterwegs, als auch in Büroräumen arbeiten. Um die wirtschaftliche Belastbarkeit zu gewährleisten, sollten Organisationen Daten und Wissen sowie Agilität in den Fokus rücken – denn nur so können sie sich schnell an die sich verändernde Umgebung anpassen und sich kontinuierlich weiterentwickeln.

Prozesse und Zusammenarbeit werden integriert und gestrafft. Mitarbeiter werden so in die Lage versetzt, mithilfe intelligenter Einblicke und sinnvoller Maßnahmen – die es ihnen ermöglichen, hyperproduktiv zu sein und nahtlos über alle Kanäle hinweg zu arbeiten – selbständig zu agieren.

Dieser neue Arbeitsplatz legt den Fokus auf drei primäre Anforderungen, nämlich:

Produktivität: Mitarbeiter benötigen jede Unterstützung, um ihre Arbeit ohne Behinderungen oder Verzögerungen durch fehlende räumliche Präsenz von Kollegen oder aufgrund von Zeitverschiebungen zu erledigen. Freigabe, Überprüfung, Analyse, Präsentation, Strategieentwicklung, Ideenfindung und Brainstorming – die meisten dieser Aktivitäten am Arbeitsplatz benötigen bestimmte Informationen, Tools, definierte Prozessrichtlinien und Zusammenarbeit. Der hybride und Remote-Arbeitsplatz muss den Mitarbeitern den notwendigen Rahmen bieten, damit sie ihre täglichen Aktivitäten von überall aus ohne unnötige Verzögerungen durchführen können. Außerdem müssen Mitarbeiter von Routine- und repetitiven Arbeiten befreit werden, damit sie sich auf strategische Aufgaben konzentrieren können.

Engagement: Ein wesentlicher Unterschied, den die meisten Mitarbeiter spüren, wenn sie zu Hause arbeiten: Es ist unmöglich, sich schnell über den Schreibtisch hinweg mit Kollegen zu verständigen. Man kann nicht mal eben eine Frage klären, Informationen sammeln oder Anregungen einholen. Eventuell fällt es ihnen auch schwer, ein Verkaufsgespräch mit einem Kunden zu führen, ohne ihn in seinem Büro zu besuchen.

Manager können vielleicht Aufgaben nur schwer delegieren, ohne ihre Pläne in einem Besprechungsraum mit den Teams zu besprechen. Entwicklungsteams haben möglicherweise Probleme, die verschiedenen Teile ihres Codes zu integrieren, um eine Lösung zu produzieren. Mitarbeiter benötigen daher die Möglichkeit, mit jedem Stakeholder problemlos kommunizieren und zusammenarbeiten zu können.

Prozesse: Arbeitsbezogene Prozesse müssen neu definiert werden, damit sich die physischen Arbeitsaktivitäten und -abläufe auf eine digital-first Art und Weise durchführen lassen. Gleichzeitig müssen aber auch Transparenz und Verantwortlichkeit sichergestellt sein. Aufgabenmanagement, Leistungsverfolgung, Mitarbeiterengagement, Schulungen und Kommunikation sind wichtige Arbeitselemente, die gut definierte Prozesse erfordern. Es muss sichergestellt werden, dass jeder Mitarbeiter das notwendige Protokoll befolgt, Zugang zu Wissen hat, sich motiviert fühlt und befähigt ist. Die Verfügbarkeit von Ressourcen und Informationen, die effiziente Arbeitsprozesse unterstützen, ist entscheidend für eine hohe Produktivität.

Ein fühlender, flexibler und hyperproduktiver Arbeitsplatz in der Zukunft

Um die oben genannten Anforderungen an einen modernen Arbeitsplatz zu erfüllen, muss dieser im besten Fall digital-first, always-on, flexibel, skalierbar (Cloud-basiert), hyper-personalisiert und empfindungsfähig sein. Ein Cloud-basierter, KI-gesteuerter Arbeitsplatz ist im modernen Kontext die beste Wahl, um sicherzustellen, dass er nicht nur diese Imperative erfüllt, sondern auch zukunftsfähig ist. Er muss in der Lage sein, die kontinuierliche Verbesserung durch eine ununterbrochene Untersuchung dessen, was funktioniert und was nicht, zu unterstützen. Wie können wir die Erfahrung verbessern, wie können wir die Produktivität steigern? Wie stellen wir uns auf die neuen Anforderungen unserer Kunden oder das sich verändernde Geschäftsumfeld ein?

Antworten gibt die Studie von Global Workplace Analytics aus dem Jahr 2020: Die Produktivität der Mitarbeiter liegt zu Hause bei 75 Prozent, arbeiten sie im Büro, liegt sie nur bei 63 Prozent. Was wir also benötigen, ist ein technologischer Rahmen, der sicherstellt, dass jeder remote arbeitende Mitarbeiter Zugang zur notwendigen Infrastruktur, Tools und Prozessen hat, die ihn bei seiner täglichen Arbeit unterstützen und dabei helfen die Unternehmensziele zu erreichen. Noch wichtiger: Mitarbeiter müssen in die Lage versetzt werden, ihre Arbeit mit neuen digitalen Skills und Lerninhalten zu vertiefen und weiterzuentwickeln. Dies gewährleistet die Qualität der Arbeit, die Work-Life-Balance und stellt die Motivation bei der Arbeit sicher – alles Elemente, die in einem Remote-Arbeitsmodell dringend erforderlich sind.

Mohit Joshi



Mohit Joshi,
President,
Infosys