



## FAHRT DER VERÄNDERUNGSZUG IN DIE SACKASSE?

### **Der Veränderungszug schien in voller Fahrt**

Corona hat nahezu alle Unternehmen disruptiv erschüttert. Schnell entwickelte sich Euphorie bei Entscheidern und HR-Verantwortlichen: „Wir können jetzt in kurzer Zeit Dinge verändern, für die wir vorher Jahre brauchten“.

Mobiles Arbeiten ganzer Teams ohne lange Verhandlung einer Betriebsvereinbarung – selbstverständlich. Virtuelle Vorstands- und Projektsitzungen von zu Hause – selbstverständlich. Kürzere, dafür effizientere, Online-Meetings auf allen Ebenen – selbstverständlich. Sogar virtuelle Betriebsversammlungen mit vielen hundert Teilnehmenden (von uns erprobt) fanden 90% Zustimmung der Beschäftigten und den dringenden Wunsch nach Wiederholung. „Ich habe das Gefühl, dass meine Arbeit und der Rest meines Lebens sich endlich zusammenfügen“ hören wir von Beschäftigten. Gewonnene Freiheiten und gleichzeitiges Hochhalten der Performance sorgten in vielen Teams für Hoffnung und zeigen ungeahnte Chancen auf.

Der Lichtblick in dieses neue Arbeiten erweckt vielerorts Hoffnungen auf ein künftiges Hybrid-Modell, das die Vorteile der ‚alten‘ Arbeitswelt, d.h. die Nähe, das persönliche und emotionale Miteinander mit den neuen, positiven Erfahrungen des flexiblen Arbeitens kombiniert.

Aktuell jedoch scheint es so, als würde mit der Normalisierung der Lage auch die Euphorie und der Veränderungsschwung schon wieder abflachen. Mitarbeitende kehren zurück in die Büros, Zweifel werden lauter.

Schließt sich das Veränderungsfenster jetzt schon wieder?

### **Vorne Schnecke, hinten Leopard: Widerstände gegen die neue Arbeitswelt werden wieder stärker**

Einen Rechtsanspruch auf Homeoffice, wie es ihn seit Juli 2015 zum Beispiel in den Niederlanden gibt, existiert in Deutschland bisher nicht – der Arbeitgeber entscheidet.

Das soll sich nach den Plänen von Arbeitsminister Heil künftig ändern. „Jeder, der möchte und bei dem es der Arbeitsplatz zulässt, soll im Homeoffice arbeiten können – auch wenn die Corona-Pandemie wieder vorbei ist“, erklärt er. (Die Welt)

Die Idee, einen rechtlichen Anspruch für Arbeitnehmer auf Homeoffice einzuführen, stößt bei Arbeitgebern aber bereits auf Widerstand: „Es ist blanker Unsinn, wenn das Arbeitsministerium per Gesetz ein Recht auf Home-Office schaffen will“, sagte der Präsident der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) Ingo Kramer (Handelsblatt).

Auch von Arbeitnehmervertretern hören wir bereits erste Widerstände: „Wenn die Beschäftigten in den Stabsabteilungen schlechtere Chancen auf Homeoffice als die KollegInnen im Vertrieb haben, machen wir nicht mit“.

Und nicht wenige Führungskräfte sagen uns darüber hinaus: „Gut, dass ich meine MitarbeiterInnen wieder im Hause und in meiner Nähe habe“.

Eine Webinar-Teilnehmerin antwortete uns kürzlich auf die Frage, wo die Position der Führungskräfte läge: „Vorne Schnecke und hinten Leopard“. Sie meint: viele - auch obere - Führungskräfte bremsen (als Schnecke) in ihrem Unternehmen die Veränderung zur Einführung ‚Neue Arbeitswelt‘, die Nachrückenden (inbes. Jüngeren, Leoparden) wollen jetzt dauerhafte Veränderung.

Fährt der Corona-Zug voller Veränderungen momentan in eine Sackgasse? Und begeben wir uns gerade auf den Weg **Altes Normal = Neues Normal**?

Mut und Hoffnung machen Firmen wie Siemens, die das Ganze strategisch betrachten. Der Konzern habe beschlossen, dass zukünftig mehr als die Hälfte der Mitarbeitenden an bis zu drei Tagen nicht ins Büro oder das Werk kommen. Dementsprechend viele Vorurteile haben sich dort in Luft aufgelöst.

Als Basis für dieses Modell diene die Weiterentwicklung der Unternehmenskultur und der damit verbundene andere Führungsstil. Dieser orientiert sich vor allem an Ergebnissen und nicht (mehr) an der Präsenz im Büro. (Spiegel Online)

### **New Work ist mehr als Homeoffice**

Bei ‚New Work‘ geht es um viel mehr als um den künftig flexiblen Arbeitsort. Und das verstehen die Befürworter wie die Skeptiker ganz genau: es geht auch um agiles Arbeiten, weil der Kunde es verlangt. Und es geht um die Umsetzung neuer Formen der Zusammenarbeit und Führung, weil die Beschäftigten (und viele Führungskräfte) es heute als selbstverständlich ansehen. Es geht um Vertrauen, Wertschätzung, Übertragung von mehr Verantwortung und Freiraum, einen neuen Umgang mit Fehlern und den Aufbau von Mut bei allen Beschäftigten.

Dieser Wertewandel in den Unternehmen ist es, der entweder neue Lösungen antreibt oder gegen den sich die eigentlichen Widerstände richten. Denn er braucht selber Mut, Vorbild und Nachhaltigkeit.

Das durch Corona geöffnete Veränderungsfenster muss jetzt genutzt werden, um einen nachhaltigen Veränderungsprozess im Unternehmen zu etablieren. Nur so kann die Zukunftsfähigkeit gegenüber Kunden und Mitarbeitenden, auch als attraktiver Arbeitgeber, gesichert werden. Diese Chance ergibt sich so schnell nicht wieder!

Sie wollen mehr wissen? Einen branchenübergreifenden Austausch über Erfahrungen, Modelle und schnell umsetzbare Lösungen bietet unsere **Online-Werkstatt** „Vom Homeoffice in die Neue Arbeitswelt“ (schon über 100 Teilnehmer). Sie startet am 18. September in die nächste Staffel - 1 Monat, 4 Webinare. Optional können Sie bereits am 16. September (KOSTENLOS) an unserem Barcamp ‚Das alte Normal = Das neue Normal?‘ teilnehmen.

Mehr Infos gibt es auf [www.baumgartnerco.de](http://www.baumgartnerco.de)

Kontakt unter [info@baumgartnerco.de](mailto:info@baumgartnerco.de)