PAWLIK

HYBRID

HYBRID WORK

Zehn Impulse für die
hybride Arbeitswelt

TEIL I Die neue Normalität

Vorteile und Herausforderungen

TEIL I

Die neue Normalität

***Working from Home (WFH)* oder *Working from Anywhere (WFA)* war bis März 2020 ein Nischenthema – und dann kam Corona. Inzwischen ist klar, dass auch nach Pandemie-Ende flexible Arbeitsformen das New Normal sein werden. Dennoch beobachten wir aktuell zunehmend eine Homeoffice-Müdigkeit. Wir vermissen unsere Lieblings-Kollegin, den gemeinsamen Lunch und den kurzen Plausch an der Kaffeemaschine.**

Ausgerechnet die Digital Natives wünschen sich von Zeit zu Zeit genau das Gegenteil vom Dauer-Onlinesein: den Digital Detox. Sie möchten „digi-log" arbeiten – also in einem Mix aus digital und analog. Dafür müssen Unternehmen, Führungskräfte und Personalabteilungen passende, individuelle Modelle entwickeln. Denn die Arbeitswelt von morgen wird hybrid sein: Office und Remote Work werden nebeneinander existieren. Dadurch entsteht gelebte Ambidextrie: Etwas Neues kann sich entwickeln, während Bewährtes weiter besteht. Nun geht es darum, die jeweiligen Vorteile zu verstehen. Sie bilden die Benchmark für Hybrid Work.

Auf der Suche nach einer neuen Benchmark – Welche Vorteile hat das Arbeiten im Office oder remote?

Vorteile des Arbeitens im Office

GLEICHHEIT Viele Jobs funktionieren problemlos remote, andere Tätigkeiten erfordern nahezu dauerhafte Anwesenheit vor Ort. Die weitgehende Rückkehr ins Office verhindert die Bildung einer gefühlten Zweiklassenbelegschaft.

FOKUSSIERUNG Ein strukturierter Büro-Arbeitstag stärkt die Konzentration und fordert weniger Selbstmotivation.

WERTSCHÄTZUNG UND VERSTÄNDNIS Im direkten Miteinander gehen Zwischentöne nicht unter und es gibt weniger Missverständnisse. Kreative und innovative Prozesse, Onboarding-Prozesse, Entwicklungs- und Kritikgespräche sowie alle Situationen, in denen Vertrauen und der persönliche Austausch entlang aller Hierarchiestufen essenziell sind, profitieren.

WIR-GEFÜHL Zusammengehörigkeit, Teamkultur sowie die Identifikation mit dem Unternehmen leben vom „Vor-Ort-Sein". Insbesondere der Flurfunk sorgt für Austausch und Hilfe auf dem „kurzen Dienstweg". Digital Natives und Teammitglieder über 50 (Silver Surfer) können so unkompliziert von ihren gegenseitigen Stärken profitieren und lernen.

MENTALE STABILITÄT Kommunikation von Mensch zu Mensch beugt Vereinsamung und Isolation vor. Im Office sind Job und Privates klar getrennt, was das Abschalten nach Feierabend erleichtert.

Vorteile des Arbeitens remote

AGILITÄT Mitglieder unterschiedlicher Teams können bei Bedarf spontan an Online Meetings teilnehmen. Silos brechen auf, Qualität und Output steigen. Abteilungsübergreifende Agenda-Punkte lassen sich effektiver bearbeiten und gewachsene Prozessketten bekommen die Chance auf Optimierung.

ENGAGEMENT Von der Vereinbarkeit zwischen Job und Privatleben profitieren nicht nur Angestellte: Remote Arbeiten spart täglich ca. 40 bis 50 Minuten Pendelzeit. Das steigert das Engagement Studien zufolge deutlich.

KOSTENREDUZIERUNG Unternehmen können auf Desk-Sharing setzen und somit ihre Büroflächen verkleinern. Auch ein Umzug an einen preiswerteren Standort ist denkbar. Weniger Geschäftsreisen sparen zudem Kosten und minimieren den ökologischen Footprint.

Sie sehen also: Büroarbeit und Remote Work haben ganz unterschiedliche Vorteile. Doch wie verbinden Unternehmen diese beiden Arbeitswelten erfolgreich miteinander? Dazu posten wir wöchentlich jeweils ein Highlight auf LinkedIn **@PAWLIK CONSULTANTS GMBH.** Wer noch tiefer in das Thema „Hybrides Arbeiten" einsteigen möchte, kann sich bald auf unserer Website das komplette Whitepaper herunterladen.

PAWLIK

Unsere TOP-10-Highlights — „Hybrides Arbeiten“ im Überblick

1 / DAS NEUE NORMAL

Die hybride Arbeitswelt versucht, die Vorteile von Office-Präsenz und Remote zu vereinen.

2 / BÜRO ODER HOMEOFFICE

Was ist die richtige Balance zwischen Remote Work und Büro? Wir geben Impulse für die Suche nach dem Königsweg.

3 / HYBRID ENGAGEMENT

Unterschiedliche Motive treiben Mitarbeitende an: Wie bekommen in einer hybriden Arbeitswelt alle, was sie brauchen?

4 / HYBRID LEADERSHIP

Welche neuen Kompetenzen benötigen Führungskräfte, um Mitarbeitende auch künftig zu motivieren?

5 / HYBRID CULTURE

Neue kulturelle Leitplanken und Rituale sorgen für ein Wir-Gefühl im remote-Modus.

6 / HYBRID EMPLOYEE LIFE

Mitarbeiterakquise, Onboarding, Personalentwicklung: Hybride HR bietet Herausforderungen und Chancen.

7 / HYBRID ORGANIZATION

Welche Voraussetzungen brauchen wir, damit asynchrones, ergebnisorientiertes Arbeiten funktioniert?

8 / DIE ZUKUNFT DES BÜROS

Berührungsarmes, kollaboratives Office: Inspirationen für Bürowelten im *neuen Normal*.

9 / BACK TO THE OFFICE

Die Rückkehr ins Büro muss Unternehmensstrategie und persönliche Bedürfnisse in Einklang bringen.

10 / HYBRID READINESS CHECK

Wo steht Ihr Unternehmen bezüglich der neuen hybriden Arbeitswelt? Unser Check hilft bei der Einordnung.

Wir alle stehen am Anfang einer Reise in das neue Normal. Mit Leidenschaft für Menschen möchten wir von PAWLIK Ihnen dabei Impulse und Orientierung bieten. Wir helfen Ihnen:

› zu klären, welche Herausforderungen auf Ihr Unternehmen zukommen,

› Ihre Mitarbeitenden weiterzubilden, um in dem neuen Umfeld leistungsfähig und zufrieden zu bleiben,

› Ihre Kultur weiterzuentwickeln und neue Verhaltensweisen in einem neuen Mindset zu verankern.

Wir freuen uns, wenn unsere Highlights Ihnen Anregungen geben, über die vor Ihnen liegende Strecke nachzudenken und sich darauf vorzubereiten. Für Fragen und konkrete Unterstützungswünsche stehen wir Ihnen jederzeit persönlich zur Verfügung.

IHR PAWLIK-TEAM
hybrid@pawlik.de

PAWLIK

HAMBURG
BERLIN
DUSSELDORF
FRANKFURT
MUNICH
AMSTERDAM
BARCELONA
MADRID
PARIS
VIENNA
BEIJING
HONG KONG
NINGBO
SHANGHAI
SHENZHEN

Pawlik Consultants GmbH
Astraturm | Zirkusweg 2
20359 Hamburg

T +49 (0) 40 53 28 50 0
F +49 (0) 40 53 28 50 10

E info@pawlik.de
W www.pawlik.de

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird auf eine geschlechtsneutrale Differenzierung mitunter verzichtet. Entsprechende Begriffe gelten im Sinne der Gleichbehandlung grundsätzlich für beide Geschlechter. Die verkürzte Sprachform beinhaltet keine Wertung.