

REMOTE WORK: Erfolgreich arbeiten in Zeiten der Corona-Krise

SPOTLIGHT

- Die Corona-Pandemie führt zu bislang unvorstellbaren Schutzmaßnahmen und Einschränkungen für das öffentliche und private Leben
- Im Kampf zur Unterbrechung von Infektionsketten ist die Arbeitswelt ein zentraler Baustein, und es gibt nur ein sicheres Mittel: Remote Work
- Das Arbeitsleben verlagert sich durch Remote Work in die häuslichen vier Wände, und Arbeitskontakte finden für nicht absehbare Zeit ausschließlich digital statt
- Manager müssen neue Stilformen für das „Führen über Distanz“ entwickeln und Mitarbeiter im teilweise radikal veränderten Arbeitsalltag bestmöglich unterstützen
- Nicht alle Unternehmen sind technisch auf den rapiden digitalen Wandel vorbereitet und müssen nun sehr schnell Antworten für Mitarbeiter und Organisation finden

COVID-19 TRIFFT UNTERNEHMEN AUS ALLEN BRANCHEN HART UND UNVORBEREITET

>25%

der exportierenden deutschen
Unternehmen erwarten
Umsatzeinbußen von >20%

-40%

Kurssturz
des DAX-30-Index
seit Mitte Februar

-20%

Rückgang der
BIP-Wachstumsprognose
weltweit

29

Jahre ist es her, dass der
ifo-Geschäftsklimaindex
zuletzt so stark eingebrochen
ist wie jetzt im März 2020

➤ Unsere Gesellschaft wird sich dauerhaft verändern – zumal niemand weiß, wie lange die Krise anhält. Sehr bald wird sich zeigen, welche Firmen den Change schaffen, um die Situation nachhaltig positiv für sich zu gestalten. Ganz zentral wird hierbei das Thema virtuelle, dezentrale Zusammenarbeit: **REMOTE WORK**

COVID-19 als Katalysator: Remote-Work-Modelle sind bereits beliebt – die Pandemie verstärkt den Trend massiv

SITUATION HEUTE

39%

der deutschen Unternehmen bieten bereits Homeoffice-Modelle an

52%

der deutschen Arbeitnehmer arbeiten regelmäßig vom Homeoffice aus

62%

der Unternehmen mit Homeoffice-Modellen schätzen die Flexibilität für Mitarbeiter

AUSWIRKUNGEN VON COVID-19

- 1 Ob freiwillig oder auf Druck – viele Firmen reagieren und stellen im Krisenmodus (fast) vollständig auf Homeoffice um
- 2 Aus der Grundidee stärkerer Flexibilität durch Remote Work wird eine über Wochen andauernde fremdbestimmte Arbeitsform
- 3 Vom Führungsstil über Infrastruktur bis zum Arbeitsrecht. Unternehmen müssen auf verschiedenen Ebenen reagieren und Konsequenzen mitdenken

Die zentralen Handlungsfelder für Führungskräfte



DO NOW:

Richten Sie unmittelbar eine verständliche und klare Guidance zum Remote-Work-Verhalten ein – für alle Teams!



DO NEXT:

Zögern Sie nicht mit der Bereitstellung (digitaler) Infrastruktur/Tools und einer klaren Empfehlung für die virtuelle Zusammenarbeit.



DO SOON:

Gestalten Sie proaktiv die nachhaltige Integration von Remote Work in den Arbeits- und Lebensalltag.



DO NOW:

5 STARTER-TIPPS FÜR VIRTUELLE FÜHRUNG

KLARE GUIDANCE: Teilen Sie dem Team in einem Kick-off-Call direkt die wichtigsten Erwartungen (z. B. Erreichbarkeit), aber auch nützliche Tipps & Tricks für das Homeoffice mit.

VERTRAUEN SCHENKEN: Fördern Sie selbstständiges und flexibles Arbeiten. Definieren Sie Performance nicht über Online-Anwesenheit, sondern über Ergebnisse.

KONTINUITÄT SICHERSTELLEN: Richten Sie einen Daily (Video-)Call mit dem Team ein. Der Austausch schafft Sicherheit und hilft, gemeinsam einen neuen Arbeitsmodus zu etablieren und Kontakt zu halten.

PRODUKTIVITÄT ERMÖGLICHEN: Teilen Sie die Arbeit in überschaubare Aufgaben auf, und definieren Sie stets das gewünschte Ergebnis, inklusive Verantwortlichkeiten und Zeitplan.

RICHTIG KOMMUNIZIEREN: Schriftlich ist es weitaus schwieriger, Emotionen und klare Intentionen auszudrücken. Verfassen Sie Nachrichten daher konkret, mit klarer Zielsetzung und direkter Ansprache.



DO NEXT: Notwendige Infrastruktur/Tools

Es gilt, die technischen Voraussetzungen in drei Bereichen zu schaffen

CONTENT STORAGE



ZIEL:

Gemeinsame Bearbeitung und Zentralisierung von Dateien in der Cloud

VORTEILE:

Mitarbeiter (und bei Bedarf Kunden) können jederzeit und von überall auf wichtige Dokumente zugreifen

Erspart übermäßige Nutzung von Hardware-Ressourcen

PROJEKTMANAGEMENT



ZIEL:

Ressourcenplanung, Aufgabenverteilung, produktive Zusammenarbeit

VORTEILE:

Effiziente virtuelle Abbildung von Projekten

Visualisierung des Fortschritts erledigter Aufgaben und Projekte in Teams

KOMMUNIKATION



ZIEL:

Vereinfachte Kommunikation mit Mitarbeitern und Kunden

VORTEILE:

Direkte Kommunikation mit Mitarbeitern und Möglichkeit zur Organisation in Gruppen/Channels

Echtzeit-Sharing von Dateien



DO SOON: DIMENSIONEN ZUR INTEGRATION VON REMOTE WORK IN DEN ALLTAG

PRIVAT- & ARBEITSLEBEN: Regelmäßiges Homeoffice verlangt Disziplin, damit Privat- und Arbeitsleben „unter einem Dach“ gut funktionieren. Bei dauerhafter Remote Work sind hier besondere Herausforderungen zu meistern und mit den neuen „Stakeholdern“ – Mitbewohnern, Familienangehörigen, Nachbarn – auszumachen.

VERTRAUEN & FLEXIBILITÄT: Selbstbestimmtes Remote Work braucht Vertrauen und Flexibilität. Gerade in der aktuellen Situation sollte beides die Basis sein für eine produktive Nutzung dieser „Ausnahmesituation“, die virtuelle Zusammenarbeit und Leadership über räumliche Distanz.

ERREICHBARKEIT & REAKTIONSZEIT: Während „normale“ Remote Work i. d. R. alternierende oder ergänzende Mobilarbeit bedeutet und hier sicher eine entsprechend hohe Erreichbarkeit und kurze Reaktionszeit vereinbar sind, ist das bei eher „dauerhafter“ Remote Work gesondert zu vereinbaren bzw. sollten die Erwartungen hier entsprechend klar und mit Rücksicht auf die besondere Situation ausgetauscht werden.

ARBEITSRECHT & ARBEITSSCHUTZ: Was schon für „normale“ Remote Work gilt, wird im dauerhaften Modus noch mal relevanter. Da man Homeoffice nicht einseitig anordnen kann, sondern auf Vereinbarung mit den Mitarbeitern angewiesen ist. Auch das Arbeitszeitgesetz bekommt eine Relevanz im Sinne der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers.

KEEP IN MIND: Freuen Sie sich mit Ihrem Team schon heute auf die Welcome-Back-In-Our-Office-Party am 1. Tag nach der Krise.

New Work bei Nunatak: So haben wir den Change zum neuen Arbeiten vollzogen:

THE
NUNATAK
GROUP



KERNELEMENTE (AUSWAHL)

BOOK OF NUNATAK

Leitlinien zu Abläufen, Prozessen, Tools und Projektarbeit sind im Book of Nunatak manifestiert

Kontinuierliche Weiterentwicklung und Anpassung durch interne Teams



MOBILE OFFICE/ URLAUBSREGELUNG

VERNETZTE PROJEKTARBEIT

wird seit vielen Jahren über klare Vereinbarungen zu Mobile Office sichergestellt

Der Umfang von Mobile Office ist nicht beschränkt – Gleiches gilt übrigens bei den **URLAUBSTAGEN**: Jeder Mitarbeiter entscheidet selbst über die Zahl seiner Urlaubstage. Es gibt keine definierte Unter- oder Obergrenze



UNSERE TOOLS

SLACK führt sowohl die Kommunikation einzelner Nunatak Projektteams als auch des gesamten Unternehmens zusammen

ASANA ist unser zentrales Tool zur Planung von Projekten, To-dos und Verantwortlichkeiten

BOX als Cloudspeicherdienst nutzen wir, um Dokumente zentral zu sammeln und zu teilen

> FAZIT: Wir erleben als vollständig digitalisierte und cloudbasiert arbeitende Firma so gut wie keine Einschränkung in unserer Projektarbeit durch die Corona-Krise und den Remote-Modus. Dieses Know-how teilen wir gerne mit unseren Kunden und Interessenten. Sprechen Sie uns an!

The Nunatak Group ist eine Unternehmensberatung mit Fokus auf Digitalstrategie. Wir begleiten Transformationsprozesse in Branchen wie Medien, Finanzdienstleister, Konsumgüter und in der klassischen Industrie. Zu unseren Kernthemen zählen digitales Marketing und Advertising, Company Building und M&A im Digitalbereich sowie Datenanalyse und -strategie. In der Nunatak Academy entwickeln wir digitale Coaching-Formate für das Topmanagement.

The Nunatak Group GmbH | Managing Partners: Robert Jacobi, Rupert Schäfer | www.nunatak.com
Schackstraße 3 | 80539 München, Deutschland | Tel: +49 89 997 436 700