

Führen auf Distanz.

Mit Vertrauen und Leadership zum Modern Workplace.



Ihr starker IT-Partner.
Heute und morgen.

BECHTLE

Die Arbeitswelt hat sich seit Frühjahr 2020 massiv verändert. Das Homeoffice sowie flexibles, standortunabhängiges Arbeiten sind inzwischen in vielen Unternehmen etabliert und Teil der modernen Firmenkultur. Das digitale Führen von Teams, weniger Präsenzpflcht im Büro, vermehrte Videokonferenzen statt unzähliger Reisen und die Nutzung digitaler Tools zur Zusammenarbeit sind in vielen Unternehmen Teil des Arbeitsalltags.

Doch was genau bedeutet das für den Mittelstand? Wie bringen Modern-Workplace-Konzepte mittelständische Unternehmen weiter, wie erhöhen sie die Zufriedenheit im Team und wie führen sie zu mehr Produktivität? In diesem Zusammenhang sind Change-Management und User Adoption integrale Bestandteile jedes modernen Arbeitsplatzkonzepts, um Teams für den richtigen Umgang mit neuen Tools zu befähigen, Vorbehalte abzubauen und effizientes Arbeiten zu ermöglichen.

Die neue digitale Arbeitskultur hat die Zusammenarbeit im Unternehmen grundlegend verändert. Dem hybriden Arbeiten in verteilten Teams gehört die Zukunft. Das bestätigt Jutta Rump, Professorin für internationales Personalmanagement und Direktorin des Instituts für Beschäftigung und Employability (IBE) in Ludwigshafen: „Agile Arbeits- und Organisationsformen gelten mehr und mehr als Antwort auf Komplexität, Dynamik und kontinuierlichen Innovationsdruck. Die Arbeitsorganisation wird dort, wo es möglich ist, durch hybride Arbeitsmodelle gekennzeichnet sein. Kommunikation und Kooperation wird eine Mischung aus stationär und virtuell sein. Durch die Zunahme virtueller Kommunikation und Kooperation

werden sich die Geschäftsreisen reduzieren.“ In der Praxis ergeben sich für Unternehmen vier fundamentale Auswirkungen:

Die neue Unternehmensform ist dynamisch: Um den Anforderungen von Markt und Mitarbeitenden gerecht zu werden, setzen moderne Organisationen auf flexible Teams und agile Arbeitsformen. Dabei sollen kleine Teams möglichst viele verschiedene Aufgaben erledigen. Ihre Mitglieder arbeiten über Abteilungs- und Standortgrenzen hinweg und wechseln immer wieder. Prozesse werden permanent optimiert und weiterentwickelt. Diese stetigen Veränderungen müssen Führungskräfte führen und kommunizieren können.



Der Umgang zwischen Mitarbeitenden und Führungskräften ändert sich:

Arbeit wird in Projektteams organisiert, um Kreativität und neue Ideen zu fördern und Mitarbeitende besser in Projekte einzubinden. So lassen sich Ziele schneller umsetzen und Unternehmen werden flexibler und anpassungsfähiger. Innerhalb dieser Teams ändert sich die Art der Interaktion und Zusammenarbeit zwischen Führungskräften und Teammitgliedern. Für Führungskräfte bedeutet das: Sie sind aktives Teil des Teams und arbeiten enger mit den Teammitgliedern zusammen, statt ihnen lediglich Anweisungen zu geben. Damit das gelingt, erfordert die digitale Kommunikation neue Skills von Führungskräften.

Hierarchie-Ebenen verwischen: Im Mittelstand gibt es oft eine klassische Hierarchie aus untereinander liegenden Ebenen mit formellen Strukturen. Es gibt zwar weniger Ebenen als in Konzernen, aber die Ebenen grenzen sich oft strikter ab. Doch Unternehmen setzen verstärkt auf flache Hierarchien mit weniger Führungsebenen. Am Modern Workplace verwischen die starren Hierarchien durch eine offene Kommunikation,

den Einbezug von Meinungen aus dem Team und dadurch, dass Führungskräfte Verantwortung übertragen und ihren Mitarbeitenden vertrauen. Das vereinfacht die Unternehmensstruktur und fördert die direkte Kommunikation, auch zwischen den Teams. Flache Hierarchien fördern außerdem die Eigeninitiative und -verantwortung bei den Mitarbeitenden.

Neue, junge Mitarbeitende bringen frische Ansätze / Grunderwartungen mit:

Der Generationenwechsel nimmt starken Einfluss auf die Unternehmensstruktur. Junge Mitarbeitende mit hoher Affinität für hybrides Arbeiten verlangen flexible Arbeits- und Karrieremodelle. Führungskräfte müssen sich mit neuen Themen auseinandersetzen. Dazu zählen unter anderem die Work-Life-Balance, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie Sabbaticals.

Unternehmen, die mit der Zeit gehen und nachhaltigen Erfolg wollen, sind mit diesem Wandel der Arbeitskultur gefordert: Wie können sie diese Entwicklung mit einer Führung der Mitarbeitenden auf Distanz in hybriden Arbeitsumgebungen vereinbaren?

Führungskräfte als Digital Leader.

Der klassische Ansatz bei vielen Unternehmen folgt einer einfachen Logik: Sie investieren in neue Technologien und erwarten dann einen Return of Investment (ROI). Die Erfahrung vieler Experten zeigt jedoch, dass es nicht ausreicht, eine neue IT-Infrastruktur zur Bearbeitung von operativen Geschäftsprozessen zu schaffen und etwa Microsoft 365, Teams und andere Tools einzuführen. Die Mitarbeitenden als wichtigstes Glied in der Kette müssen diese Tools annehmen, den Umgang damit lernen und sie effizient für ihre Aufgaben nutzen.

Doch nicht nur die Mitarbeitenden sind gefordert. Die neue Form der Zusammenarbeit

kann nicht einfach auf die bestehende Top-down-Organisation aufsetzen. Der Wille zur Digitalisierung muss in den Köpfen und Herzen der verantwortlichen Führungskräfte und Mitarbeitenden sowie in der Unternehmenskultur verankert sein. Demnach beginnt die digitale Transformation oben in der Hierarchie und ist eine Führungsaufgabe. Führungskräfte sollten sich deshalb als Digital Leader positionieren und die digitale Transformation des Unternehmens vorantreiben. Idealerweise nehmen verantwortungsbewusste Führungskräfte die Dynamik und Energie ihres Teams auf. Gemeinsam werden Visionen, Ziele und Meilensteine definiert, sodass alle an einem Strang ziehen.

Mitarbeitende wünschen sich eine Arbeitskultur mit ...

- ... **Eigenverantwortung und Selbstwirksamkeit**
- ... **Führungskräften, die klare Anweisungen geben**
- ... **klar kommunizierten Aufgaben und Zielen**
- ... **Freiheit ohne permanente Kontrolle**
- ... **regelmäßigem Feedback durch den Vorgesetzten**
- ... **Vertrauen, Wertschätzung und einem offenen Ohr**

Als Konsequenz daraus müssen Führungskräfte ...

- ... **Veränderungen schaffen – erst bei sich selbst, dann im Team**
 - ... **einen eigenen Stil finden und authentisch sein**
 - ... **das Team geschickt einbinden und führen**
 - ... **Vertrauen, Sicherheit und Kompetenz ausstrahlen**
 - ... **aus den Trends das heraushören, was wichtig ist**
 - ... **Impulse setzen und vorangehen**
 - ... **Organisationsstrukturen neu gestalten**
-

Das haben Unternehmen vom Management-Change.

Die übergreifende Kommunikation und Zusammenarbeit von Führungskräften, Mitarbeitenden, Partnern und Kunden sind zentrale Erfolgsfaktoren für Unternehmen. Mit einem erfolgreichen Change ergeben sich viele Vorteile:

Steigerung von Effizienz und Produktivität:

Nehmen Angestellte ihre neuen Werkzeuge an und beherrschen sie, steigt nachvollziehbar ihre Leistung.

Entlastung der Führungskräfte: Werden Mitarbeitende nachhaltig gefördert, coached

und in ihrer Position gestärkt, übernehmen sie eigenverantwortlich mehr Aufgaben.

Beständigkeit und kompetente Teams:

In einem guten Arbeitsklima identifizieren sich Mitarbeitende mit dem Unternehmen. Sie sind loyal und bleiben dem Unternehmen treu. Daraus resultiert eine geringe Fluktuation.

Junge Talente gewinnen: Im Wettbewerb sticht das Unternehmen als attraktiver Arbeitgeber die Konkurrenz beim Anwerben neuer Mitarbeitenden aus.

WIE BECHTLE UNTERNEHMEN NEU AUSRICHTET.

Jede Reise beginnt mit einem Ausgangspunkt und einem Ziel. Nur wer weiß, wo er steht und wohin er möchte, kann auch jemals dort ankommen. Daher ist eine übergreifende Strategie entscheidend für den Erfolg des Change Managements und der User Adoption. Dabei stehen mehrere Fragen im Vordergrund: Welche Personen und Ressourcen werden benötigt? Welche Aspekte aus Mensch, Kultur und Technik sind relevant? Und welchen Zweck verfolgt die Reise eigentlich?

Die Veränderung startet: Gemeinsam mit Führungskräften und ihrem Team werden individuelle Handlungsschritte definiert und agile Maßnahmen mit strategischen Lösungsempfehlungen für die Herausforderungen des Unternehmens geplant. Dabei steht das anwenderzentrierte Vorgehen im Mittelpunkt. Denn Unternehmen sollen die Veränderungen eigenständig vorantreiben – mit ihren Technologien und Fokusthemen.

Geschafft: Der Veränderungsprozess ist angestoßen, alle relevanten Faktoren wurden berücksichtigt und das Team umfassend informiert und integriert. Ist das Change Management damit abgeschlossen? Nein, denn eine grundlegende Veränderung im Unternehmen ist ein Prozess, der seine Zeit dauert. Jetzt gilt es, wichtige Erkenntnisse zu gewinnen und Rückschlüsse zu ziehen. Was lief gut? Was muss optimiert werden?

Das sind die Vorteile für den Mittelstand.

Der Mittelstand kann aufgrund seiner Struktur in der Regel flexibel auf Marktveränderungen reagieren, hat eine gute Vertrauenskultur und kennt seine Wissensträger. Mitarbeitende können meist schnell Verantwortung übernehmen und haben gute Karrierechancen. Doch ist der digitale Wandel („Arbeiten 4.0“) bereits im Mittelstand angekommen? Hier sind sich die Experten einig: Der Mittelstand ist noch längst nicht so gut aufgestellt, wie es notwendig wäre.

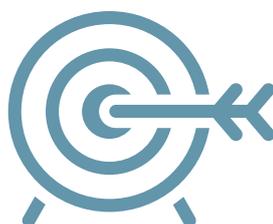
Viele Unternehmen stehen erst am Anfang der Entwicklung und wollen / müssen mit dem Change beginnen. Er ist unverzichtbar, um sich im Wettbewerb zu behaupten und sich langfristig am Markt durchzusetzen. Aber: Der Change kommt nicht von allein. Unternehmen müssen etwas dafür tun, um die Möglichkeiten und Chancen der neuen Arbeitskultur mit ihren grundlegenden Änderungen zu nutzen.

Das Ziel: Great Place to Work.

Der Arbeitsplatz-Change bedingt unmittelbar auch einen Wandel der Arbeitskultur. Ergreifen Sie als Führungskraft die Initiative, ohne sich als Mensch zu verstellen. Wichtigste Maßgabe dabei: Sie führen das Team authentisch und finden einen eigenen Führungsstil, der zu Ihrer Persönlichkeit passt. Ihr Team akzeptiert Sie nicht nur als Führungskraft, es vertraut ihnen und schätzt Sie als Vorgesetzten. Das schaffen Sie mit Transparenz. Kommunizieren Sie offen und binden Sie das Team frühzeitig in Aufgaben beziehungsweise Projekte ein. Für Vertrauen sorgen Sie auch, indem Sie Ihren Mitarbeitenden Freiheiten zugestehen und nur im Notfall in Entscheidungen

eingreifen. Zudem reagieren Sie flexibel auf geänderte Rahmenbedingungen und Anforderungen.

Bauen Sie Kommunikations-Skills auf und hören Sie Ihren Mitarbeitenden zu. Nach Expertenmeinung ist das übrigens eine oft unterschätzte Top-Kompetenz! Ihre Kommunikation im Team darf keinesfalls eine Einbahnstraße sein. Gehen Sie ergebnisoffen in Gespräche und treffen Sie Entscheidungen auf Basis von Teamgesprächen. Nutzen Sie die Kompetenz des Teams, um Ihre Business-Vorgaben zu erreichen und sie bestenfalls sogar zu übertreffen.



Die Führungskraft wird zum Digital Leader.

© SFIO CRACHO - stock.adobe.com



Für den Erfolg der digitalen Transformation brauchen Unternehmen Führungskräfte, die eine klare Vision für die Zukunft haben und in der Lage sind, diesen Weg im Team zu vertreten. Ein solcher Digital Leader gibt wichtige Impulse und führt notwendige Veränderungsprozesse im Unternehmen durch. Auch Sie haben das Zeug zum Digital Leader und können den Change der Unternehmenskultur vollziehen. Denken Sie strategisch, treiben Sie die Digitalisierung voran und stehen Sie der technologischen Entwicklung positiv gegenüber.

Damit Sie als Führungskraft Ihren eigenen Change meistern, sollten Sie immer selbstbewusst vorangehen und positiv eingestellt sein. Vermitteln Sie die Werte des Unternehmens und lassen Sie Mitarbeitende am Erfolg teilhaben. Nehmen Sie Ihr Team mit, indem

Sie die Stärken des Einzelnen erkennen und auf Augenhöhe agieren – und das Team trotzdem klar und bestimmt führen. Delegieren Sie Aufgaben und übergeben Sie Verantwortung. So drücken Sie gegenüber den Mitarbeitenden Ihre Wertschätzung aus und begeistern sie für ihre Arbeit. Fordern Sie, ohne zu überfordern und achten Sie auch auf die Einhaltung der Arbeitszeiten. Vermeiden Sie Überstunden und Mehrarbeit.

Machen Sie Ihr Team glücklich: Je zufriedener die Mitarbeitenden in Ihrem Team sind, desto leistungsfähiger sind sie auch. Das Arbeiten in Ihrem Team soll Lust machen, statt Frust zu verursachen. Sollte es Probleme oder Konflikte geben? Lösen Sie direkt, schieben Sie nichts auf. Reagieren Sie reflektiert und bewusst, statt auf Autopilot zu schalten.

DIE WICHTIGSTEN MEILENSTEINE BEI DER EINFÜHRUNG EINES MODERN WORKPLACE.

Für Unternehmen ist die Transformation der bisherigen Arbeitsplätze hin zu einem Modern Workplace mehr als nur eine technische Umstellung. Sie verändert auch die Unternehmenskultur. Modernes Arbeiten ist unabhängig von Zeit und Ort und soll Teams darin bestärken, die Vorteile der Digitalisierung auszuschöpfen.

Daher sollte der Wunsch der Mitarbeitenden nach mehr Flexibilität in einem umfassenden Kontext für den digitalen Arbeitsplatz ebenso berücksichtigt werden, wie die Anforderungen des Managements, der IT und die gegebene Infrastruktur. Nur so können Unternehmen mit modernen Digital-Workplace-Konzepten von vielfältigen Vorteilen profitieren: einer Steigerung der Produktivität und zufriedener Mitarbeitende.

Damit der Modern Workplace zu einem zukunftsorientierten Produktivitäts-Turbo wird, sollte ein umfassendes Konzept mit vier Schritten erarbeitet werden, das vielfältige Aspekte berücksichtigt.



1. Strategie und Governance: Ein gemeinsames Verständnis schaffen, um den Modern Workplace als Teil einer Digitalisierungsstrategie zu begreifen. Dabei werden der Bedarf und die Anforderungen des Unternehmens analysiert.



2. Planung und Design: Nach der Analyse der IT-Architektur folgt ein individueller Lösungsansatz, zugeschnitten auf die jeweiligen Anforderungen. Danach werden die passenden IT-Lösungen definiert.



3. Umsetzung und Implementierung: Stehen die Lösungen fest, geht es an die Migrationsplanung. Das Ziel dabei ist, dass die Anwender möglichst wenig von den Veränderungen mitbekommen und ungestört weiterarbeiten können.



4. Transformationsmanagement: Anwender und Führungskräfte werden mit der modernen Technologie vertraut gemacht. Neben Workshops und Trainings wird eine Kommunikationsstrategie für Führungskräfte entwickelt. Denn der Modern Workplace sollte nachhaltig in die Unternehmensstrategie verankert und somit im Unternehmen etabliert werden.

Entdecken Sie die Möglichkeiten des modernen digitalen Arbeitens und laden Sie das Whitepaper „Umdenken statt stillstehen“ von Bechtle hier herunter.

[WHITEPAPER DOWNLOAD](#)

Verteiltes Arbeiten wird zum Standard im Unternehmen.

© fizkes - stock.adobe.com



In der neuen Arbeitswelt gehören das digitale Führen von Teams, weniger Präsenzpflcht im Büro, das vermehrte Aufkommen von Videokonferenzen sowie das Nutzen digitaler Tools zur Zusammenarbeit im Arbeitsalltag. Bei der Organisation sind Sie als Führungskraft ebenso gefordert, in der Regel in Absprache mit der IT.

- Geben Sie Mitarbeitenden die Freiheit, was sie präsent und was sie virtuell erledigen können.
- Halten Sie das Team zusammen. Verbinden Sie Mitarbeitende, die an unterschiedlichen Orten agieren.
- Bestimmen Sie feste Zeiten für regelmäßige Teambesprechungen.
- Legen Sie Benimmregeln und Abläufe für Videokonferenzen fest.
- Achten Sie auf die strikte Einhaltung gesetzter Termine und Projektvorgaben.
- Schaffen Sie Räume für Socialising abseits der Arbeit, etwa eine virtuelle Kaffeeküche.

Warum Unternehmen neue Formen der Führungskräfte-Entwicklung benötigen.

Sie wollen eine neue Arbeitskultur und den Change im Hinblick auf den digitalen Workplace auch in Ihrem Unternehmen vollziehen. Das ist kein Prozess, der heute startet und morgen abgeschlossen ist. Bereiten Sie sich vor: Beschäftigen Sie sich mit Ihren Bedürfnissen und denen Ihres Teams – hören Sie zu, fragen Sie nach, was es braucht, welche Hindernisse das Team auf dem Weg sieht und beginnen Sie gemeinsam die ersten Schritte zu gehen. Souverän werden Sie mit der Zeit, wenn Sie die ersten Schritte des Wandels gegangen sind. Keine Angst: Die Change-Methoden nicht von Anfang an perfekt zu beherrschen, macht Sie authentisch und für Ihr Team greifbar – ohne dass Sie angreifbar werden.

Sie trauen sich den Change (noch) nicht zu? Dann lernen Sie ihn. Bechtle hat die passenden Übungsmethoden. Die Experten unterstützen Sie mit einem unvoreingenommenen Blick von außen. Ihr Vorteil: Bechtle berät und implementiert Lösungen.

Als IT-Zukunftspartner unterstützt Bechtle Unternehmen bei der individuellen Positionsbestimmung. Die Experten entwickeln Visionen und Strategien und schaffen Synergien zwischen Technologien, Menschen, Organisationen und Kulturen. Begeistern Sie Ihr Team für den Veränderungsprozess bei der Einführung des Modern Workplace und nutzen Sie die Fähigkeiten von Bechtle für die ganz persönliche Begleitung Ihrer Reise durch die digitale Transformation.

Sie möchten mehr über die Reise hin zum optimalen Change Management und zur User Adoption erfahren? Dann laden Sie sich das PDF zum Thema herunter:

[PDF HERUNTERLADEN](#)

**Sie wollen persönlich mit den Experten von Bechtle sprechen?
Dann vereinbaren Sie einen Beratungstermin.**

[KONTAKT AUFNEHMEN](#)