

Zufriedene Unternehmer, zufriedene Mitarbeiter

Wie Management im New Normal gelingt

www.consileon.de





Remote Führung – die Krise als Impulsgeber für ein disruptives Zukunftsmodell

Schon bevor SARS-CoV2 dazu antrat unsere Welt zu verändern, zeigten sich vielfältige Trends hin zu einer viel digitaleren Arbeitswelt. Doch im März mussten sich viele Unternehmen notfallmäßig auf die neuen Bedingungen einstellen. Was sich als epochaler Umschwung ankündigte, wird wohl zum vielbeschworenen New Normal. Gleichzeitig erkannten viele Arbeitgeber, dass ihre Mitarbeiter Produktivität und Innovation auch im Homeoffice leben.

Eine vollständige Rückkehr in die „alte“ Welt wird es wohl nicht geben. Wir alle gehen einer hybriden Arbeitswelt entgegen, in der Präsenz und Remote nebeneinander existieren. Arbeitnehmer und Arbeitgeber haben die Vorteile erkannt und wollen sich diese erhalten. Doch so einfach ist es nicht: Unternehmensmanagement und Mitarbeiterführung müssen in den digitalen Raum gebracht und dafür optimiert werden.

Management, Organisation und Strategie:

Remote-Management

- Prozesse und Standards anpassen z.B. für Managementmeetings
 - Informationsstrukturen optimieren
 - Angemessene Kontroll- und Sanktionsmechanismen etablieren
 - KPIs definieren und überwachen
-

Remote-Management der IT

- IT-Landschaft beurteilen
 - Technische Voraussetzungen für z.B. Arbeitsplatz@home, Zugriffsrechte, Cloudsysteme
 - Standards der Informationssicherheit einhalten
 - Business-Intelligence-Prozesse einführen, wie OKR oder CRM-Systeme
-

Rahmenbedingungen

- Sicherheitsstandards und arbeitsrechtliche Vorgaben berücksichtigen
 - Betriebsvereinbarungen an die Remote-Arbeitsweisen anpassen
 - Mitbestimmungsgremien berücksichtigen
 - Organisationsstrukturen und -prozesse optimieren
-

Agile Transformation

- Das Unternehmen agiler machen
 - Maßgeschneiderte Konzepte erarbeiten
 - Change-Management-Prozesse mit Mitarbeitern durchführen
 - Bisherige agile Maßnahmen optimieren
-

Soziale und strukturelle Faktoren:

Führung

- Remote-Führungskonzepte nach den Bedürfnissen des Unternehmens definieren
 - Mitarbeiterführung nach speziellen Kriterien selektieren, ausbilden und neu beurteilen
 - Rollen und Aufgaben für das Homeoffice erarbeiten
 - Führungskräfte qualifizieren z.B. in Bezug auf Remote-Konfliktmanagement
-

Mitarbeiterentwicklung

- Entwicklungsbedarf ermitteln
 - Qualifikationsprogramme nutzen
 - Mitarbeiterentwicklung auch remote vorantreiben
 - Wissensmanagement und zugehörige Unternehmenskultur etablieren
-

Sozialstruktur und Self-Leadership

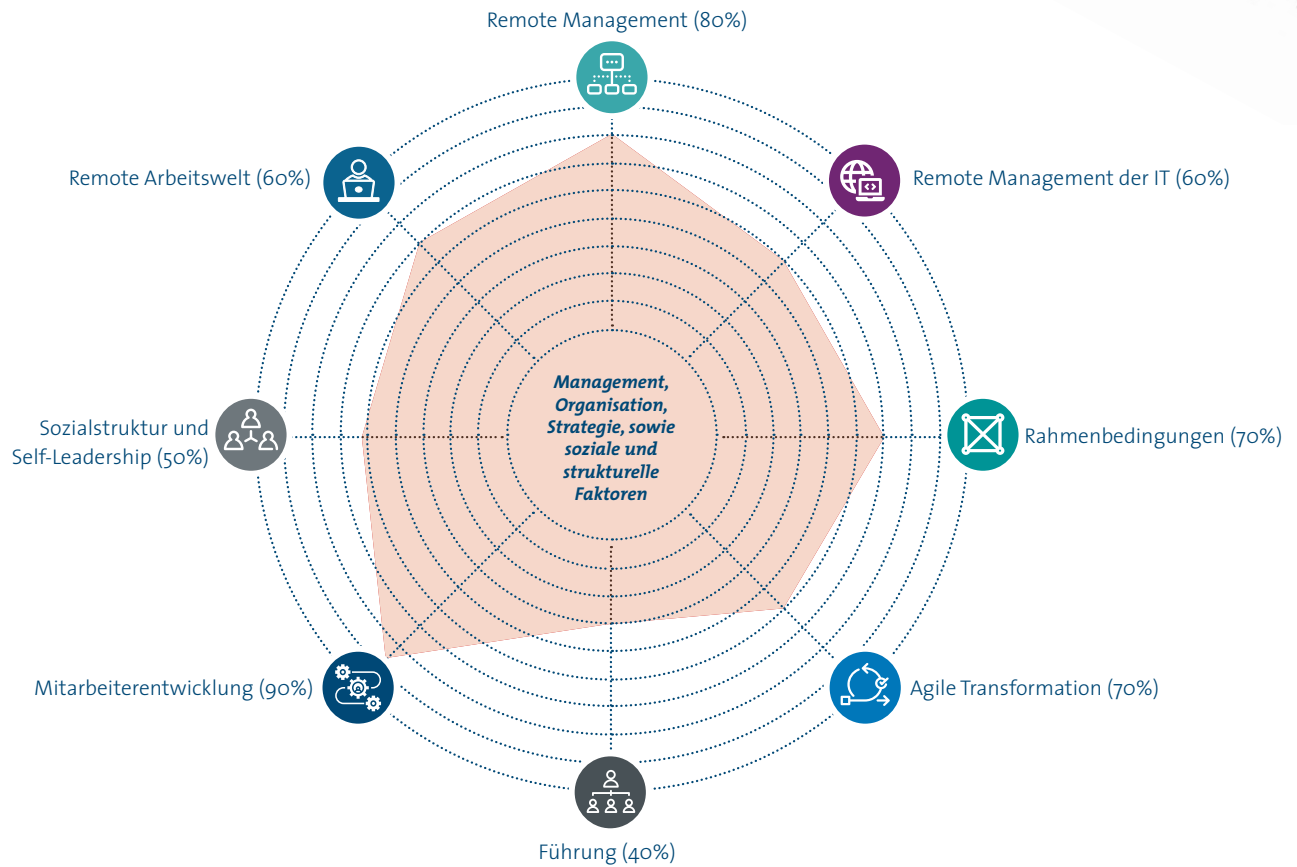
- Sorgen von Mitarbeitern begegnen und informelle Strukturen schaffen
 - Identifikation mit dem Unternehmen stärken
 - Vereinbarkeit von Beruf und Familie berücksichtigen
 - Mitarbeiterpersönlichkeiten hinsichtlich der Homeoffice-Fähigkeiten neu bewerten
-

Remote Arbeitswelt

- Neue Onboarding-Prozesse etablieren
 - Anreizsysteme schaffen
 - Digitale Unternehmenskultur und Begegnungsflächen entstehen lassen
 - Intrinsische Motivation Ihrer Mitarbeiter verstärken
-



Beispielhafte Darstellung eines Readiness Check Ergebnisses



Diese Ergebnisse erhalten Sie:

✓ Remote Readiness Check

✓ Konkrete Handlungsempfehlungen für die ersten Schritte zu einem Remote-Unternehmensmanagement inklusive der technischen Faktoren

✓ Entwicklung von Interventionen basierend auf den wissenschaftlich geprüften fünf psychologischen Dimensionen von Arbeit:

- Zeitstruktur
- Sozialkontakte
- Status und Identität
- Teilhabe an kollektiven Zielen und Anstrengungen
- Regelmäßige Tätigkeit

✓ Test der Erfolgsfaktoren für erfolgreiches remote work zur Einschätzung der Interventionen

✓ Gesteigerte Zufriedenheit bei den Mitarbeitern und Innovation mit reduzierten Kosten

Vorgehen

 Remote Readiness Check	 Bewertung und Bestimmung der Handlungsfelder	 Umsetzung der vereinbarten Maßnahmen
• Remote-Unternehmensmanagement: Definition und Handlungsfelder • Potenzial Ihres Unternehmens • Herausforderungen bei der Realisierung und dem Aufsetzen der notwendigen Rollen	• Erarbeitung konkreter Handlungsvorschläge • Einschätzung von Aufwand und Nutzen • Angebote zur Umsetzung der ermittelten Handlungsfelder	• Begleitung des Projektes durch Consileon einschließlich Umsetzungsunterstützung • Leistungskontrolle und kontinuierliche Verbesserungsprozesse • Coaching der involvierten Führungsebenen

Darum Consileon

Consileon begleitet Sie von der Konzeption eines individuell angepassten Managementansatzes über die Implementierung bis zur Evaluation der einzelnen Maßnahmen. Wir konnten bereits vor der Krise umfangreiche Erfahrung im Bereich des Remote-Unternehmensmanagements sammeln, die wir im Lockdown noch deutlich ausgebaut haben. Viele Unternehmen vertrauen schon heute auf unsere Expertise und konnten damit zum Beispiel die Effizienz ihres Außendienstes erheblich steigern.

Sprechen Sie mit unseren Experten für Remote-Unternehmensmanagement



Wolfgang Werner

Telefon: +49 175 9370443

wolfgang.werner@consileon.de



Julia Kaftan

Telefon: +49 152 54866986

julia.kaftan@consileon.de