



HR BUSINESS BREAKFAST



Die Auswirkungen
von Corona auf
Teamstruktur &
Gruppendynamik

ERGEBNISSE & INSIGHTS

HR Management Consultants
pepper

VOLKSWAGEN
GROUP

 **raisin.**



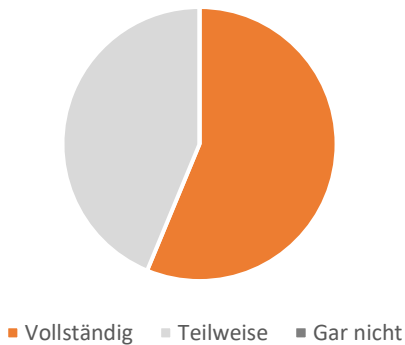
Institut **Kienbaum@ISM**


**STEIFE
BRISE**
HAMBURG STÄRKSTES
IMPROTHEATER

 **GREWP**

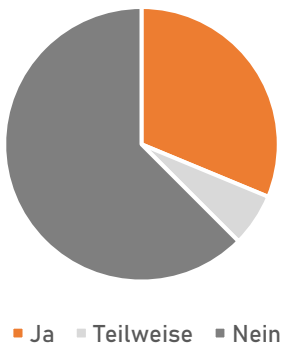
STATUS QUO: ARBEITSSITUATION

Homeoffice



100% arbeiten
aktuell vollständig
oder teilweise im
Homeoffice

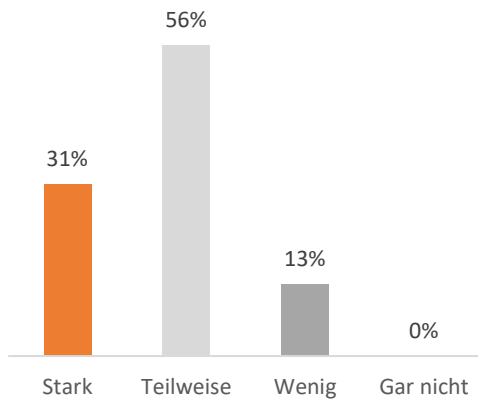
Kurzarbeit



37% sind
vollständig
oder teilweise
in Kurzarbeit

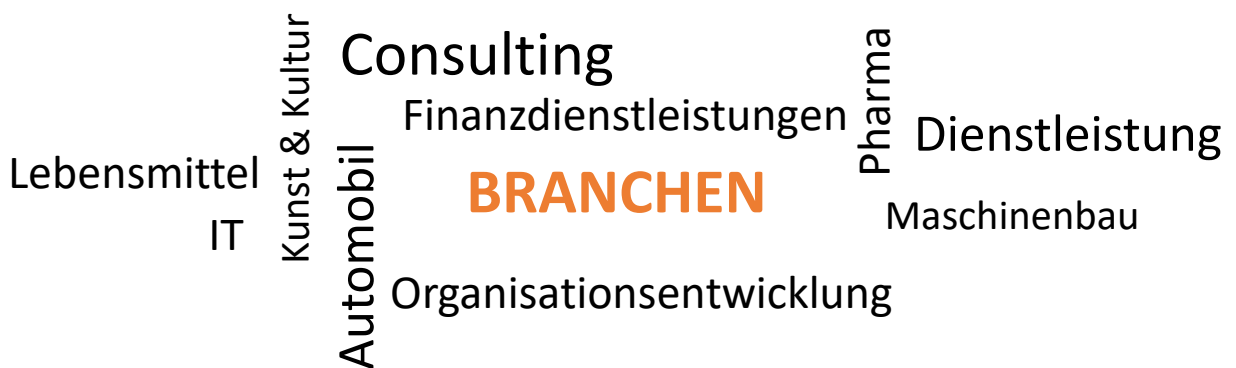
STATUS QUO: ARBEITSSITUATION

Betroffenheit
Geschäft



0% der Geschäfte
sind gar nicht
durch Corona
betroffen

Branchen der
Teilnehmer



VERÄNDERUNGEN IM TEAM

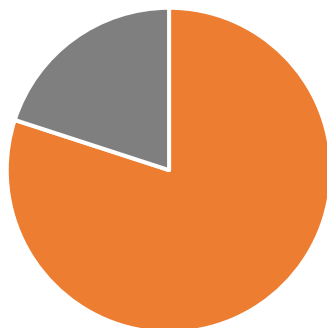
Veränderungen in den Teams wurden durch den Großteil der Teilnehmer empfunden. Durch die Dezentralisierung der Teams, werden insbesondere Herausforderungen in Kommunikation und Kooperation gesehen. Die emotionalen Auswirkungen und fehlende persönliche Nähe wurden durch die Teilnehmer als unterschiedlich stark bewertet. Gründe hierfür können verschiedenste Unternehmenskulturen und die jeweilige Mitarbeiterstruktur sein.

Teilweise lässt sich auch ein fehlendes oder wenig ausgeprägtes Vertrauen der Führungsebene gegenüber der eigenen Mitarbeitern wahrnehmen. Die Produktivität wurde durch die Teilnehmer hingegen insgesamt als positiv empfunden.

80% erkennen Veränderungen in der Zusammenarbeit im Team

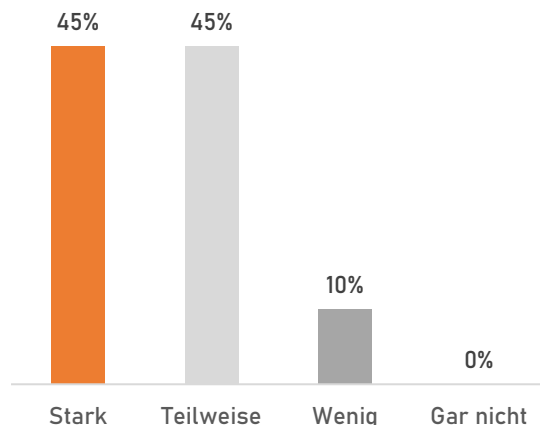
90% empfinden Veränderungen in der Gruppendynamik

Veränderung Zusammenarbeit



■ Ja ■ Nein

Veränderung Gruppendynamik



ANSÄTZE & IDEEN

Zur Steuerung einer derartigen Situation empfiehlt es sich zunächst klare Verantwortlichkeiten für das Krisenmanagement festzulegen. Diese sollten das Konzept zum allgemeinen Vorgehen verantworten und für die Wissensversorgung von Mitarbeitern und Führungskräften sorgen. Um künftig strukturiert auf Ausnahmesituationen reagieren zu können, könnten derartige Rollen auch dauerhaft implementiert werden.

Krisenmanagement

Kommunikation wurde von allen Teilnehmern als erfolgskritischer Faktor während und nach der Krise eingestuft. Wichtig ist hierbei was, wieviel und auf welchem Weg kommuniziert wird. Dies ist der individuellen Situation des Teams anzupassen. Faktoren können das Maß der Abweichung von der Arbeits-Normalität, Reife des Zustandes im Change-Prozess und die individuelle Situation der Mitarbeiter in einem Team sein. Insgesamt wurde sich für eine höhere Intensität an Kommunikation als im „Normalzustand“ ausgesprochen. Höchste Priorität wurde Transparenz, Ehrlichkeit und Offenheit zugeschrieben.

Kommunikation

Im Ergebnis der Veranstaltung wurden gravierende Unterschiede in der Betroffenheit durch die aktuelle Situation dem Mindset der Mitarbeiter zugeschrieben. Dieses lässt sich durch die Unternehmenskultur steuern, sollte jedoch auch bereits im Einstellungsprozess Beachtung finden. Je offener Mitarbeiter Änderungen und Innovationen gegenüber stehen, desto schneller kann sich ein Unternehmen an neue Situationen anpassen.

Mindset

ANSÄTZE & IDEEN

Gemäß unserer Teilnehmer nimmt „digitales Führen“ eine zentrale Rolle im Management von dezentralisierten Teams ein. Neben der richtigen Auswahl von passenden Tools und Kommunikationsmedien muss Führung neu definiert werden. Auf der einen Seite muss stärker angeleitet und strukturiert werden, auf der anderen Seite steigt Vertrauen und Delegation in der Relevanz. Zudem ist das Verbreiten von Sicherheit ein Schlüsselfaktor um Zukunftsängsten und Missverständnissen vorzubeugen.

Führung

Individuelle Lösungen

HR und Führungsebene müssen in derartigen Sondersituationen mehr denn je auf die individuellen Bedürfnisse jedes Mitarbeiters eingehen. Die häusliche Situation sowie die Lebensphase wirken sich auf mögliche Arbeitszeiten im Homeoffice, Belastbarkeit und finanzielle Sorgen aus. Als Ergebnis der Veranstaltung sollten hier intensive Gespräche geführt werden und von einheitlichen Ansätzen abgesehen werden.

Das Maß an Produktivität und Qualität im Homeoffice hängt im Empfinden unserer Teilnehmer stark von der Digitalkompetenz der Mitarbeiter ab. Unternehmen sollten während Corona stetig in die Schulung von Kenntnislücken investieren und für eine langfristige Resistenz Kompetenzen dauerhaft aufbauen.

Digitalkompetenz

10 HACKS FÜR TEAMS

1. Hohe Frequenz an kurzen Jour Fixes und Abstimmungen
2. Town Hall zur Beantwortung zuvor eingereicherter anonymer Fragen
3. Guides für das Führen in der Krise und nach der Krise
4. Vertrauen > Kontrolle
5. Offenheit und Transparenz gegenüber Mitarbeitern
6. Mitarbeitern Sicherheit geben
7. Stetiges Feedback der Mitarbeiter einholen
8. Sozialen Austausch zwischen Mitarbeitern auch digital ermöglichen
9. Kontakt zwischen Führung und Mitarbeitern intensivieren
10. Das Beste aus der Pre-Corona Welt und der Corona-Welt zur Post-Corona Welt machen

RESUMEE

Die Arbeitswelt wie wir sie kannten wurde kurzfristig auf den Kopf gestellt. Dies hat nicht nur Auswirkungen auf den einzelnen Mitarbeiter und das Unternehmen insgesamt, sondern auch auf die Strukturen und die Dynamik in Teams und Abteilungen.

Jedoch gibt es eine große Menge guter Ideen und Möglichkeiten das Beste aus einer derartigen Situation rauszuholen. Zentrale Erfolgsfaktoren sind hierbei die Stärke der Führung, das Mindset und die Kompetenzen der Mitarbeiter und eine offene und transparente Kommunikation. Einfache Lösungen gibt es keine. Wichtig ist es die individuelle Situation des jeweiligen Teams zu analysieren und realistisch zu bewerten. Anschließend sollten entsprechende Maßnahmen definiert und umgesetzt werden.

Die Erkenntnisse aus dieser Sondersituation können genutzt werden, um das Arbeiten als Team insgesamt zu hinterfragen. Wege die vorab als unmöglich galten sind plötzlich gangbar. Innovative Lösungsansätze entstehend über Nacht. Digitaler Fortschritt prägt rasend schnell die Art und Weise unseres Zusammenarbeitens. Jetzt gilt es zu evaluieren was vor Corona besser war, was sich während Corona bewährt hat und wie wir unsere Zusammenarbeit künftig gestalten wollen.

Das HR Business Breakfast hat im Rahmen von Panel Diskussionen, Break-Out Sessions und einer Key Note innerhalb von zwei Stunden digital diese spannenden Ergebnisse erbracht. Die Vernetzung und der Austausch von Unternehmen der unterschiedlichsten Branchen untereinander birgt konträre Ansichten, spannende Insights und neue Erkenntnisse. Auch dies ist ein Learning für die Zukunft und durch die aktuelle Situation zu einem verbreitetem Medium geworden.

Ein besonderer Dank gilt neben unseren Teilnehmern unseren Experten.

Unsere Experten im Panel:

- Volkswagen Group | Svenja Loock-Ahrens | HR Innovation
- WeltSparen / raisin | Kim Felix Fomm | CIO
- HRpepper Management Consultants | Sara Ivers-Tiffée | HR Strategy
- Die Freikopfler | Christoph Karsten | Organisationstherapeut & Coach

Key Note:

- Lukas Fastenroth | Institut Kienbaum @ISM

Moderation:

- Torsten Voller | Moderator, Speaker, Trainer und Systemischer Coach

www.grewp.de
Angelika Vits | Frank Marschall | info@grewp.de

Hinweis: Die Statistiken sind Ergebnis einer Umfrage, die im Rahmen des HR Business Breakfasts durchgeführt wurde. Nicht bei jeder Frage haben sich alle Teilnehmer beteiligt.