



bicg

Remote Culture und New Leadership

Handout

August 2021

Inhaltsverzeichnis



1

Einleitung & Wer wir sind

S. 3

2

Herausforderungen der hybriden Arbeitswelt

S. 5

3

Hybride Teams

S. 8

4

Kultur & Führung in der hybriden Arbeitswelt

S. 9

5

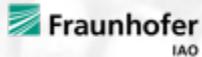
Kontaktdaten

S. 16

Wir helfen dabei, heute die Arbeitsformen von morgen zu gestalten

Bicg ist auf die Transformation von Unternehmen spezialisiert und damit auf die **Entwicklung von Kultur, Technologie, Raum, neuen Prozessen und Arbeitsweisen**. Bicg entstand als **Spin-off** des **Fraunhofer IAO Instituts**, dem bedeutendsten Institut für angewandte Forschung in Europa und arbeitet mit mehr als 600 Forschern zusammen, um auf dem neusten Stand der heutigen und zukünftigen Arbeitsweisen zu bleiben. Dazu begleitet **bicg** Unternehmen und deren Mitarbeitern beim Wandel und bewältigt dies aus einer wissenschaftlichen und visionären Perspektive heraus, damit die Unternehmen sich erfolgreich der Zukunft stellen können. Im Zuge des Wandels können Unternehmen vor allem von **bicg's** Erfahrung und bewehrter Methodik profitieren.

Spin-off des



Erfahrung...

Mehr als **20 Jahre** in mehr als **20 Ländern** aus **400 Projekten** mit **2 Millionen transformierten Personen**



... und Methodik

Einzigartige Methodik von bicg, erprobt und entworfen mit dem **Fokus auf den Menschen**, immer aus mehreren Disziplinen heraus und in einer **ganzheitlichen Weise** angegangen.

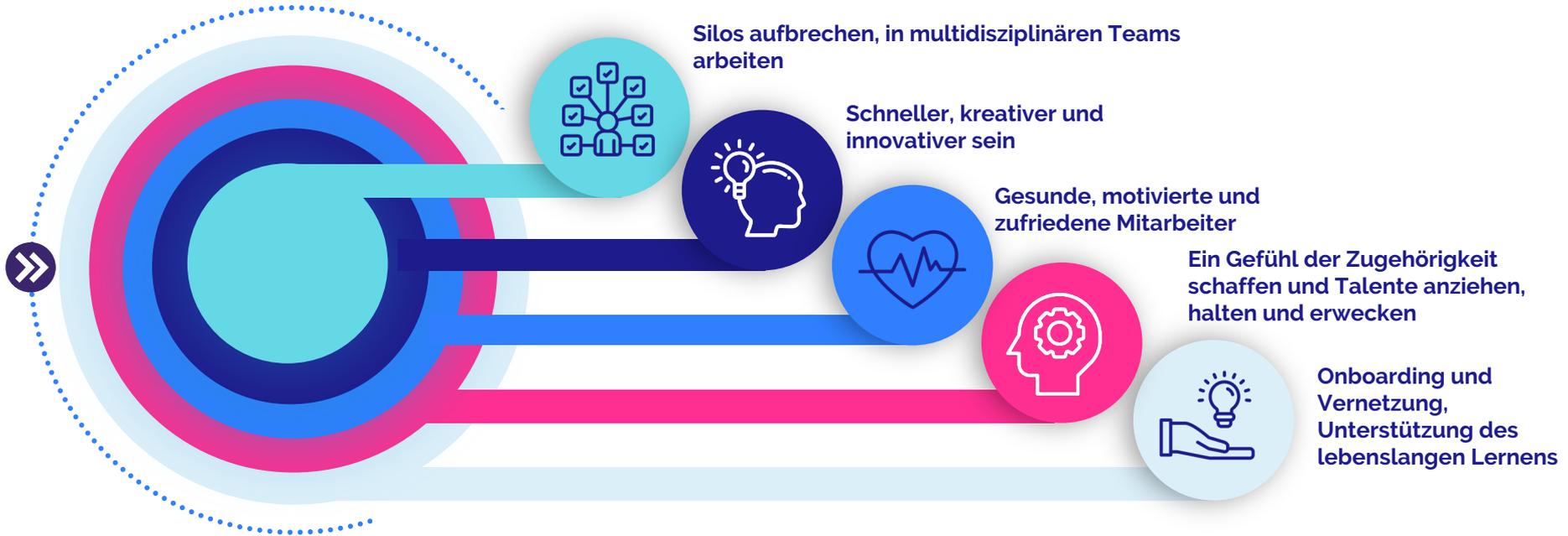
Was bedeutet es im heutigen Zeitalter gut zu arbeiten?

Wir stimmen die Erfahrungen der Mitarbeitenden und der Kunden aufeinander ab: **Company Experience**[®]



Die Integration und Kohärenz des externen Kunden-Erlebnisses und des internen Mitarbeiter-Erlebnisses, ist der Schlüssel für den Erfolg von Unternehmen.

Herausforderungen von hybrider Arbeit



Was sind für euch die größten Herausforderungen der hybriden Arbeit?



Was raubt euch aktuell Energie, wenn es um hybride Arbeit/remote Zusammenarbeit geht?



Wie können wir in einem hybriden Umfeld gut zusammenarbeiten?

Bedarfe von Hybriden Teams

"Zugang zu Informationen"	"Zugehörigkeit"	"Vertrauen"
"Verantwortlichkeit"	"Effiziente Kommunikation"	"Koordination"
"Nicht lineare Arbeitstage"	"Routine und Angewohnheiten"	"Asynchrone Kommunikation"

Synchrone Kommunikation bedeutet, dass 2 oder mehr Personen Informationen **persönlich** austauschen

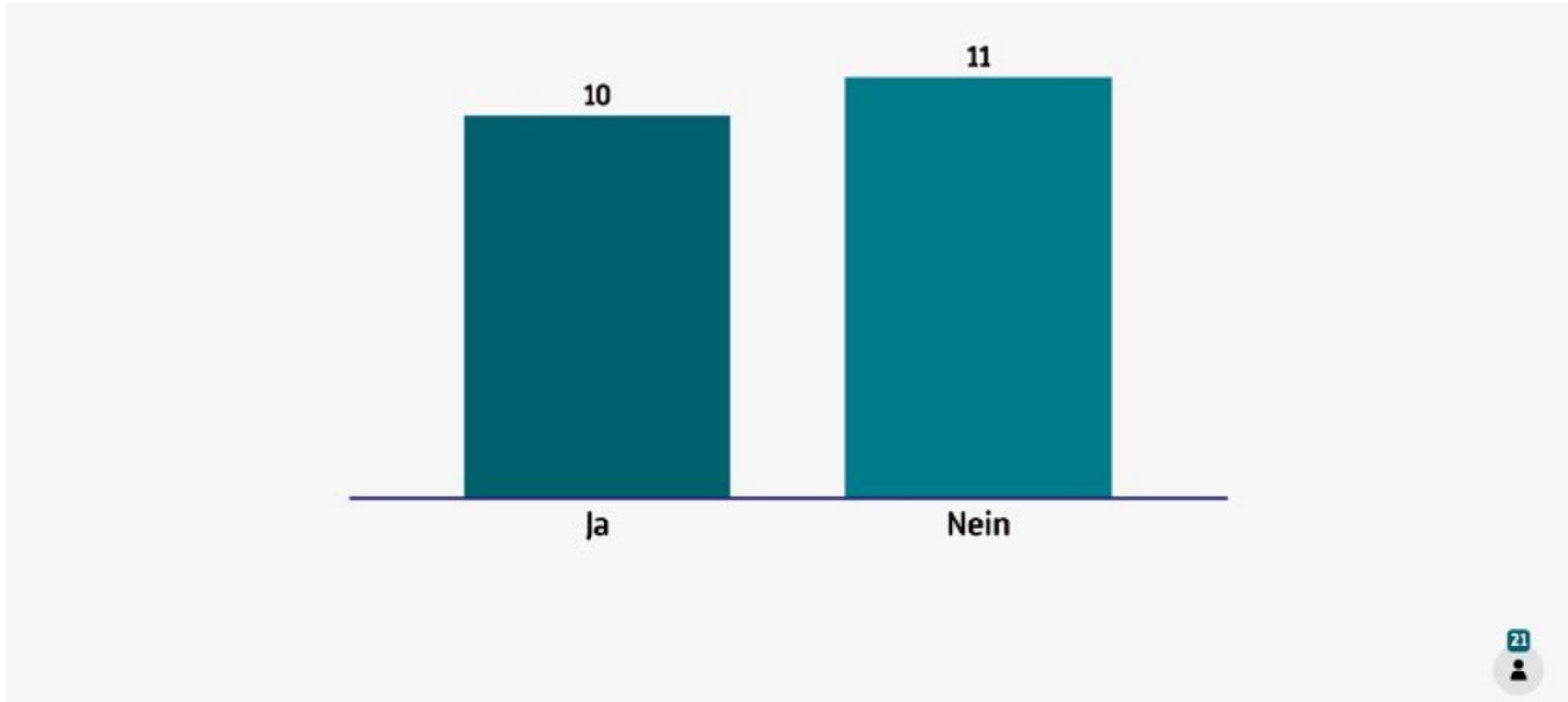
Asynchrone Kommunikation bedeutet, dass 2 oder mehr Personen Informationen austauschen, ohne dass die Beteiligten direkt eine Antwort bekommen.



Inklusivität :

Die Leistung, ein Arbeitsumfeld geschaffen zu haben bei dem sich alle Personen gleich und respektvoll behandelt werden und alle gleichermaßen Zugang zu Möglichkeiten und Ressourcen haben und welche zu dem Erfolg eines Unternehmens beitragen können.

Denkt ihr, dass eure jetzige Unternehmenskultur bereit ist für ein reibungsloses hybrides Arbeiten?



Was war die größte Herausforderung für euch/für eure Führungskraft?



Führung auf Distanz



Führungskräfte müssen entweder einen angemessenen Teil ihrer Zeit darauf verwenden, auf Ängste und Gefühle einzugehen, oder sie müssen einen unangemessenen Teil ihrer Zeit darauf verwenden, ineffektives und unproduktives Verhalten zu steuern.

Brené Brown



Tipps zur Führungskultur in der hybriden Arbeitswelt

Die Indikatoren sollten den Wertbeitrag des Teams messen

Auf Nuancen kommt es an

Monitoring/ Indikatoren zur Verbesserung statt Kontrolle

Kommunikation und Organisation fördern

Die Führungskraft muss eher strategisch als taktisch vorgehen.

Entsprechender Umgang mit Präsenzkultur

Transparenz verstärken

Eine Vorbildfunktion bilden

Schlüsselprinzipien



Schlüsselprinzipien im neuen Kontext der hybriden Arbeit und im künftigen Kontext der fluiden Organisation.



Ich kommuniziere und höre mit Einfühlungsvermögen zu.



Ich fördere die Kommunikation und Zusammenarbeit zwischen meinen Teams und mit anderen Bereichen und Interessengruppen.



Ich bin flexibel für Veränderungen, indem ich das Team anleite und fördere, damit es in der Lage ist, mit jeder neuen Situation fertig zu werden.



Ich delegiere, befähige und vertraue meinen Mitarbeitern.

Methoden für eine remote Teamführung

1.

Orientieren Sie sich an der Statusanzeige auf Teams

um zu wissen wann deine Kollegen/Kolleginnen verfügbar sind

2.

Planen Sie Ihre Woche gemeinsam mit Ihrem Team

Finden Sie einen Rhythmus, um sich regelmäßig auszutauschen

3.

Setzen Sie Ziele und Verantwortlichkeiten fest

Setzen Sie sich konkrete Fristen und Ziele und teilen Sie den Fortschritt



4.

Teilen Sie Informationen und kommunizieren Sie offen

Stellen Sie sicher dass alle Mitarbeiter informiert sind & nutzen Sie die entsprechenden Kommunikationskanäle

5.

Achten Sie auf Fairness

Auch wenn einige Leute im Büro sind, halten Sie Team-Meetings online ab, um allen gegenüber fair zu sein.

6.

Verteilen Sie Feedback

regelmäßiger Austausch und Feedback - Einholung, um die Zusammenarbeit zu verbessern.

Methoden um Motivation, Engagement und Produktivität zu fördern



Achten Sie auf eine Work-Life Balance der Mitarbeitenden



Verstärken Sie die Integration der Führungskräfte bei Onboarding-Prozessen. Stellen Sie sicher, dass sich die Einarbeitungssysteme nicht nur auf Onboarding Buddies und andere Peer-Unterstützung verlassen.



Positionieren Sie Manager als erste Anlaufstelle für neue Mitarbeitende im Unternehmen.



Geben Sie Managern Einblicke und ein solides System, um den Mitarbeitenden zuzuhören. Geben Sie Managern diese Erkenntnisse an die Hand und stellen Sie sicher, dass sie ihre wachsende Rolle bei der Aufrechterhaltung der Teamverbindung in einer zunehmend digitalen Welt verstehen



Unterstützen Sie Mitarbeitende mit den notwendigen Ressourcen und Schulungen, um sicherzustellen, dass sie in der Lage sind, ihre Aufgaben in remote und hybriden Arbeitsumgebungen zu erfüllen.

Vielen Dank!

bicg

**Reshaping
Work
Inside Out**

bicg | Business Innovation Consulting Group

About bicg

We help organizations rethink the way they do things to improve their competitiveness and their professionals' lives.

We do things differently, using creative methodologies and in a diverse and multidisciplinary team.

We anticipate the future and offer expert knowledge and practical solutions.

We enjoy freedom of action to carry out our initiatives in a responsible and sustainable way.

© 2021 bicg.

All Rights Reserved.

Werden Sie Teil unserer
LinkedIn Gruppe:
New Work Experience & Science



Janine Ghali

Dipl.-Ing, Manager
T: + 49 221 42364812
M: +49 (0) 176 205 38 303
janine.ghali@bicg.com



Fiona Funder

M.Sc. Senior Consultant
T: +49 221 42364812
M: +49 171 561 9964
fiona.funder@bicg.com



bicg.com

BICG

BICG Private Institute GmbH | Hansaring 12, 50670 Köln
Amtsgericht Köln HRB 102749 | Geschäftsführung: Prof. Dr. Iñaki Lozano Ehlers