

Nr. 2 – Impulse aus dem Mittelstand

Was macht Führungskräfte nach Corona erfolgreich?



RESEARCH

Die Kommunikationsqualität sinkt bei einer Führung auf Distanz, wie bspw. dem Homeoffice. Ein Mehr an Kommunikation schafft keine Abhilfe.

73%

der Deutschen sprechen sich für ein gesetzlich verankertes Recht auf Homeoffice aus.



ENTWICKLUNG

Die Nutzung von Homeoffice oder mobilem Arbeiten ist vermutlich auch nach der Pandemie ein für viele Beschäftigte relevantes Entscheidungskriterium in der Wahl des Arbeitgebers.



FAKTEN

- ▶ Vor der Pandemie arbeiteten 4 % der Beschäftigten aus dem Homeoffice
- ▶ Im ersten Lockdown (April 2020) waren es 30 % der Beschäftigten
- ▶ Ende Januar 2021 arbeiteten knapp 24 % im Homeoffice
- ▶ Mitarbeitende sind im Homeoffice genauso produktiv wie im Büro
- ▶ Führungskräfte von heute und morgen sollten sich mit dem Thema „Führung auf Distanz“ beschäftigen
- ▶ 1,5 % der Stellenanzeigen weisen aktiv auf ein Homeoffice-Angebot hin

QUELLEN:

Eigene Befragungen von Unternehmern (KMU)

Homeoffice und mobiles Arbeiten - ein Überblick | Statista

Wölwer, D. (2016): Identifikation und Bewertung von Schlüsselpersonen sowie deren Einflussnahme auf den Unternehmenserfolg kleiner und mittlerer Unternehmen, <http://elpub.bib.uni-wuppertal.de/>, S 37 ff.

Die Pandemie hat Vieles verändert – so auch den Umgang mit dem Thema Homeoffice. Führungskräfte stehen vor der neuen Herausforderung Mitarbeitende, die sie immer seltener persönlich sehen, zu führen und mitzunehmen. Erfahrene Unternehmer berichten, dass die Qualität der Kommunikation durch digitale Medien leidet und mehr Austausch nicht hilft, den Qualitätsverlust auszugleichen. Die Tage einer Führungskraft waren zudem auch vor Corona gut gefüllt, sodass dies zeitlich ohnehin nicht zu leisten ist. Das Dilemma zwischen mangelnder Kommunikationsqualität und zeitlicher Kapazität kann jedoch durch die transformationale Art der Führung aufgelöst werden: Die Führungskraft als Vorbild vermittelt den Unternehmenszweck als übergeordneten Sinn, ermutigt neue Wege zu gehen und setzt passende Ziele. Diese vermeintlich simplen Dinge lassen Mitarbeitende auch auf Distanz am gemeinsamen Ziel arbeiten. Wann wurden Sie zuletzt als Vorbild bezeichnet? Und sind Sie sicher, dass alle Mitarbeitenden die Wertschöpfung Ihres Unternehmens erklären können? Die Annahme ist: Wer nicht verstanden hat, was ein Unternehmen erfolgreich macht, weiß mit hoher Wahrscheinlichkeit auch nicht, was diesem dient. Der Ansatz der transformationalen Führung hilft Führungskräften auch auf Distanz die Kontrolle zu behalten. Das Wichtigste aber bleibt: Die richtigen Führungskräfte an Bord.