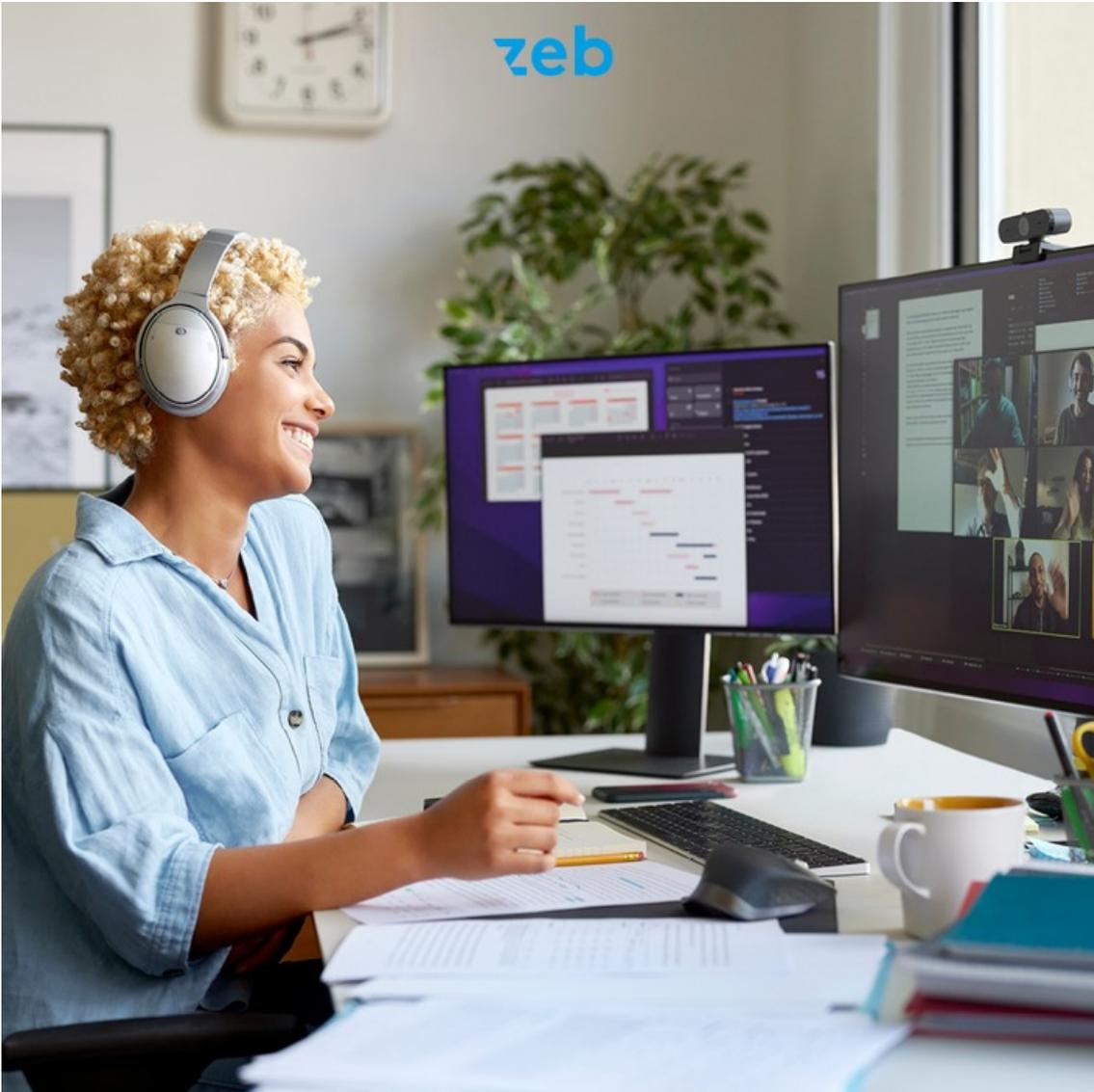


16.07.2024 - 14:42 Uhr

Die Zukunft von Führung in Zeiten des Homeoffice



Münster (ots) -

"Chef, hast du mal kurz?" - Eine Frage, die in der Ära des Homeoffice neue Dimensionen annimmt. Während die Remote-Arbeit zur neuen Normalität geworden ist, stehen Führungskräfte vor der Herausforderung, Klarheit und Orientierung in einer zunehmend dezentralen Arbeitsumgebung zu schaffen. Die Softwareagentur zeb.applied zeigt, wie virtuelle Führung erfolgreich funktionieren kann.

Paula atmete tief durch, bevor sie ihrem Vorgesetzten mitteilte: "Ich ziehe demnächst von Berlin in den Hunsrück, ins Büro werde ich dann gar nicht mehr kommen können." Zur Erleichterung der Softwareentwicklerin folgte die Antwort schnell und verständnisvoll: "Wir haben das bis hierhin doch überwiegend remote gut hingekommen, dein Arbeitsplatz zieht mit um, kein Problem."

Diese Episode bei der Softwareagentur zeb.applied verdeutlicht, wie räumliche Distanz die Führungsarbeit verändert und neue Wege der Zusammenarbeit erfordert.

Neue Arbeit braucht neue Führungsprämissen

René Lange, Betriebswirt und Führungskraft bei zeb.applied, reflektiert über die tiefgreifenden Veränderungen der Führungsarbeit durch die Pandemie: "Ich musste schnell lernen, was Führung bedeutet, und die passenden Instrumente ausprobieren - und während der Pandemie quasi nochmal bei Null anfangen."

Die Herausforderung besteht darin, räumliche Distanz durch persönliche Nähe zu überbrücken. Lange ist überzeugt: Mit den richtigen Ansätzen kann Remote-Arbeit nicht nur funktionieren, sondern langfristig erfolgreich sein.

Das Homeoffice ist gekommen, um zu bleiben

Seit der Gründung vor mehr als fünf Jahren setzt zeb.applied konsequent auf Remote Work, um Talente weltweit zu gewinnen. Persönliche Treffen sind selten und beschränken sich auf Kundenbesuche und halbjährliche Firmen-Events. Dieser Ansatz spiegelt einen breiteren Trend wider: Rund 80 Prozent der Beschäftigten in der Informationswirtschaft arbeiten regelmäßig von zu Hause aus. Steigende Gewerbemieten und die Möglichkeit, Büroflächen zu reduzieren, treiben diese Entwicklung weiter voran.

Mitarbeiter schätzen Heimarbeit - und wehren sich bei Entzug

Die Vorteile des Homeoffice sind für viele Mitarbeitende unverzichtbar geworden. Ein aktuelles Beispiel ist die Deutsche Bank, die durch die Einführung strengerer Büroanwesenheitspflichten für Aufruhr sorgte. Über 1.300 Mitarbeitende äußerten ihren Unmut über die neuen Regelungen. Diese Situation zeigt, dass Heimarbeit nicht nur ein vorübergehender Trend, sondern ein fest etabliertes Arbeitsmodell ist.

Virtuell ist vieles anders, aber nicht alles besser

Lange betont, dass klare Regeln im Homeoffice notwendig sind, um die Balance zwischen Arbeit und Freizeit zu wahren. Studien zeigen, dass Heimarbeiter häufiger Schwierigkeiten haben, abzuschalten. Gleichzeitig fühlen sich viele produktiver und zufriedener, wenn sie von zu Hause aus arbeiten dürfen - vorausgesetzt, die Rahmenbedingungen stimmen.

Technologische Möglichkeiten schaffen Nähe

Neben klassischen Kommunikationsmitteln setzt zeb.applied auf innovative Tools wie die Videochat-Plattform Gather, um virtuelle Nähe zu schaffen. Mitarbeitende können sich in einer virtuellen Büro-Umgebung frei bewegen und spontane Videoanrufe starten. Dieses Konzept fördert das Zusammengehörigkeitsgefühl und erleichtert die Kommunikation.

Nähe verändert Führungsarbeit (und kann zur Belastung werden)

"Die persönliche Ebene entsteht fast automatisch, da das Homeoffice einen tieferen Einblick ins Private liefert," sagt Hannah Münch, Beraterin bei TABULARAZA. Führungskräfte müssen lernen, die richtige Balance zwischen Nähe und professioneller Distanz zu finden, um langfristig handlungsfähig zu bleiben.

Virtuelle Führung braucht Vertrauen auf beiden Seiten

Vertrauen ist in der virtuellen Arbeitswelt unerlässlich. Führungskräfte müssen lernen, loszulassen und sich auf die Ergebnisse ihrer Mitarbeitenden zu verlassen. Dies erfordert ein hohes Maß an Vertrauen und eine offene Kommunikation, um kritische Themen anzusprechen und bearbeiten zu können.

Neue Chancen durch mehr Selbstorganisation

Bei zeb.applied wird Selbstorganisation großgeschrieben. Mit der Einführung des Organisationsmodells "Holokratie" wird die Eigenverantwortung der Mitarbeitenden gefördert, Entscheidungen innerhalb ihrer Rolle selbst zu treffen. Diese Autonomie stärkt die Motivation und trägt zur erfolgreichen Teamarbeit bei.

Kontinuierliche Anpassung als neue Normalität

Das Beispiel zeb.applied zeigt, wie das Homeoffice traditionelle Führungsstrukturen auflöst und neue Methoden erfordert. Empathie, Flexibilität und virtuelle Kommunikationsfähigkeiten sind entscheidend für erfolgreiche Führung in einer dezentralen Arbeitswelt. "Je distanzierter die Zusammenarbeit ist, desto persönlicher wird in Zukunft wohl die Führungsarbeit sein," fasst René Lange zusammen.

Diese neue Normalität der Führung erfordert kontinuierliche Anpassung und die Bereitschaft, traditionelle Methoden zu überdenken. Die Erfahrungen von zeb.applied und die Einblicke der Expert:innen zeigen, dass virtuelle Führung mit den richtigen Ansätzen nicht nur möglich, sondern auch gewinnbringend sein kann.

Pressekontakt:

Franz-Josef Reuter
Head of Public & International Affairs
Phone +49.251.97128.347
E-Mail franz-josef.reuter@zeb.de

Medieninhalte



Happy im Home Office / Weiterer Text über ots und www.presseportal.de/nr/119614 / Die Verwendung dieses Bildes für redaktionelle Zwecke ist unter Beachtung aller mitgeteilten Nutzungsbedingungen zulässig und dann auch honorarfrei. Veröffentlichung ausschließlich mit Bildrechte-Hinweis.

Diese Meldung kann unter <https://www.presseportal.ch/de/pm/100059425/100921533> abgerufen werden.