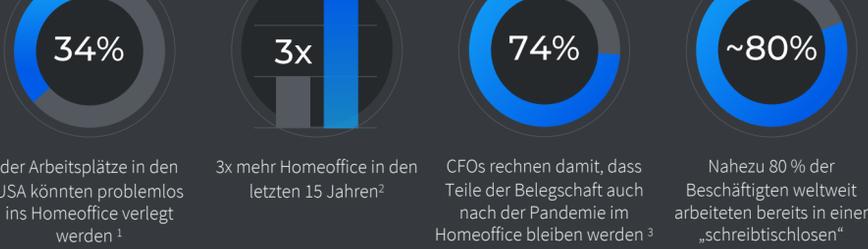


Aufbau von effektiver, nachhaltiger Telearbeit

Der Bedarf an einer ausgeklügelten Telearbeitsstrategie war noch nie so groß wie heute. Wenn Unternehmen aufgrund der COVID-19-Pandemie neue Wege der Geschäftsabwicklung erwägen, müssen sie kreative Ansätze in Betracht ziehen, um kritische Systeme und Abläufe mit wenig oder überhaupt ohne physisch anwesende Mitarbeiter aufrechtzuerhalten.

Die Fakten:

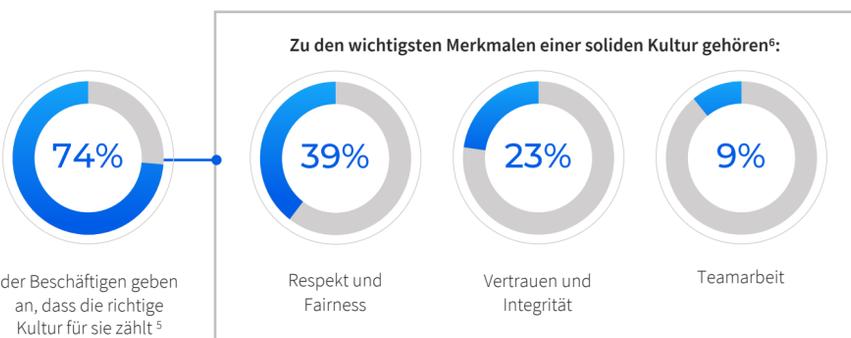


Diese Arbeitskräfte im Homeoffice benötigen jedoch nach wie vor Zugang zu Werkzeugen und Schulungen, um ihre Produktivität aufrechtzuerhalten. Und obwohl wir es gewohnt sind, für Lösungen rasch auf Technologie zurückzugreifen, müssen noch andere Faktoren berücksichtigt werden.

Hier sind 4 praktische Schritte zum Aufbau erfolgreicher Arbeit im Homeoffice.

Schritt 1: Eine Frage der Kultur

Eine erfolgreiche Homeoffice-Kultur erfordert ein Fundament aus Vertrauen, Nachvollziehbarkeit und offener Kommunikation.



“ Man hat viel Zeit aufgewendet, um sie auf Herz und Nieren zu testen... Warum soll man ihnen jetzt nicht vertrauen, nur weil man sie nicht vor Augen hat? ”

Ryan Malone
Gründer und CEO, Smartbug Media⁷

Schritt 2: Realistische Rollen festlegen

Manche Rollen, die auf den ersten Blick unwahrscheinlich erscheinen, werden nach etwas kreativem Denken zu vernünftigen Optionen.



“ Es gibt richtige und falsche Wege zur Umsetzung von Telearbeit. Wenn Sie davor zurückschrecken, weil Sie sich ausschließlich die falschen Beispiele ansehen, werden Ihnen viele Vorteile entgehen. ”

Laurel Farrer
Vorstand der Remote Work Association und CEO bei Distribute Consulting

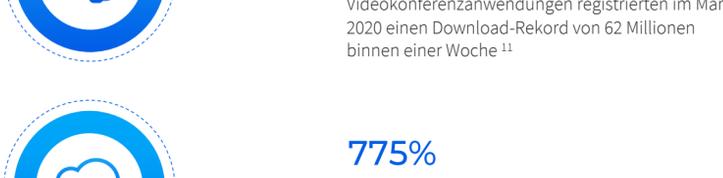
Schritt 3: Die richtigen Personen auswählen

Ein kürzlich veröffentlichter Infor Bericht nennt fünf Merkmale, die bei der Beurteilung von Homeoffice-Anwärtern zu berücksichtigen sind:

- Disziplin
- Bescheidenheit
- Emotionale Beständigkeit
- Schnelligkeit
- Bedürfnis nach Anerkennung



Schritt 4: Auf neue Technologien setzen



“ Wir haben einer Cloud-basierten, globalen Plattform den Vorrang gegeben, um die Art und Weise, wie wir die Personalverwaltung im gesamten Unternehmen umsetzen, zu verändern und letztlich das Erlebnis für unsere Mitarbeiter zu verbessern. “

Walt Malone
Koch Industries, Vice President of Human Resources.

Die neue Normalität

Jede Krise birgt Chancen für Innovation und Weiterentwicklung. Durch Überlegungen zur Kultur, die Ermittlung realistischer Rollen, die Auswahl der richtigen Mitarbeiter und die Nutzung neuer Technologien werden Unternehmen möglicherweise feststellen, dass die Coronavirus-Pandemie und die daraus resultierende Revolution der Telearbeit eine positive Veränderung für Arbeitnehmer überall auf der Welt begünstigt hat..

Um mehr über dieses Thema zu erfahren und einige praktische Informationen über die Schritte zu erhalten, die Ihr Unternehmen zum Ausbau der Telearbeit setzen kann, lesen Sie unseren Best-Practice-Leitfaden:

JETZT HERUNTERLADEN →

¹ Studie der University of Chicago, 30. März 2020
² Artikel in The Atlantic, 13. März 2020
³ Gartner-Umfrage, 2. April 2020
⁴ Forbes-Artikel: „The Billion-Dollar Ideas That Could Transform the Deskless Workforce“, 17. Juni 2019
⁵ Speakap Research Study: „The Culture Factor: Improving Employee Loyalty and Relationships“, April 2019
⁶ Speakap Research Study: „The Culture Factor: Improving Employee Loyalty and Relationships“, April 2019
⁷ Bericht von Frost & Sullivan: „Telehealth to Experience Massive Growth with COVID-19 Pandemic“, Mai 2020
⁸ Bluecore-Bericht: „COVID-19 Retail Trends in An All-DTC World“, April 2020
⁹ Lighthouse Consulting Services: „Time to Develop a Remote Workforce Strategy“, 11. März 2020
¹⁰ Predictive Index Report: „The State of Talent Optimization“, Januar 2020
¹¹ App Annie-Bericht: „Video Conferencing Apps Surge from Coronavirus Impact“, März 2020
¹² Microsoft-Artikel: „Update #2 on Microsoft cloud services continuity“, März 2020