

5 Artikel zur Einstimmung auf 2022

Wir lassen 2021 Revue passieren, um uns aufs neue Jahr einzustimmen

🕒 Lesen 4 Minuten



2021 mussten sich Unternehmen weltweit mit einer Vielzahl an Fragen befassen: Wie bringen wir die Angestellten sicher wieder zurück ins Büro? Wie schaffen wir ein Gemeinschaftsgefühl und sorgen dafür, dass die Mitarbeiter*innen engagiert bei der Sache bleiben? Wie gestalten wir Besprechungsräume, die sowohl die Bedürfnisse der Angestellten vor Ort als auch die der virtuell zugeschalteten Kolleg*innen erfüllen? Eins wurde dabei schnell klar – es gibt keine Pauschallösung, wenn es darum geht, wie Arbeit in Zukunft aussieht. Und wir müssen noch viel dazulernen.

2021 führten wir viele Gespräche mit Führungskräften und Angestellten – mit Designer*innen, Personalverantwortlichen und branchenführenden Expert*innen. Wir wollten im Detail verstehen, welche Rahmenbedingungen sich die Menschen für die hybride Arbeit wünschen. Die nachfolgenden fünf Artikel dienen der Vorbereitung auf das kommende Arbeitsjahr und berücksichtigen die Veränderungen in der Arbeitswelt.



1. Sechs Herausforderungen bei der hybriden Arbeit, die das Personalmanagement jetzt erwarten

„Die große Resignation“ trifft Unternehmen weltweit: Angestellte suchen sich häufig neue Betätigungsfelder und Unternehmen haben Schwierigkeiten, Top-Talente zu gewinnen und zu halten. Viele Unternehmen führen als Reaktion auf diese Entwicklung neue, hybride Arbeitsformen ein. Lesen Sie das ausführliche Interview mit US-amerikanischen Expert*innen für Personalführung, in dem die sechs wichtigsten Aspekte hybrider Arbeitsmodelle besprochen werden.



2. Eine hybride Arbeitskultur etablieren

Der Übergang zu hybriden Arbeitsweisen kann anfangs herausfordernd sein, gleichzeitig war der Zeitpunkt für eine grundlegende Anpassung der Kultur für Unternehmen nie besser. Unternehmen haben erkannt, dass eine Anpassung ihrer Arbeitskultur entscheidend ist, um neue Normen für die zukünftige Zusammenarbeit zu definieren. Steelcase hat fünf neue Bedürfnisse erkannt, die erfüllt werden sollten, um erfolgreich eine hybride Arbeitskultur zu definieren.



3. Hybride Zusammenarbeit ist nicht einfach

Die Zukunft der Arbeit ist hybrid, aber hybrides Arbeiten birgt auch einige Risiken. Führende Organisationen stellen momentan die Weichen für einen signifikanten Anstieg bei der hybriden Zusammenarbeit. Wir haben drei Schlüsselemente für die Arbeitswelt der Zukunft identifiziert, in der Besprechungen mit anwesenden und virtuell zugeschalteten Angestellten an der Tagesordnung sein werden und die von verschiedenen technologischen Hilfsmitteln und leistungsfähigen Räumen geprägt sein wird.



4. Die Rückkehr ins Büro planen

Steelcase nutzte ein Dreiphasenmodell, um die Mitarbeiter am Standort Grand Rapids im Frühjahr 2021 Schritt für Schritt wieder ins Büro zurückzuholen. Erfahren Sie, wie wir hierbei vorgegangen sind und lernen sie die neuen Arbeitsumgebungen und Möglichkeiten kennen, die als Katalysator für den Wandel fungiert haben.



5. Unterschiedliche Voraussetzungen bei der Arbeit im Home-Office

In diesem Artikel demonstriert unser Steelcase-Team, weshalb besonders Frauen und Angestellte, die selten im Team arbeiten, unter den negativen Auswirkungen der häufigen Arbeit von zu Hause aus leiden. Wir haben vier verschiedene Settings für die Arbeit von zu Hause untersucht, um festzustellen, wie Produktivität und Engagement von der Arbeitsumgebung beeinflusst werden. Außerdem erfahren Sie, was Unternehmen tun können, um auszugleichen, dass die Angestellten im Home-Office unter unterschiedlichen Gegebenheiten arbeiten und wie sie eine inklusivere Strategie definieren.

