

Pressemeldung

Remote Performance Index: Remote Work bringt nach einer Eingewöhnungsphase erhebliche Vorteile für Produktivität, Arbeitsqualität und Unternehmenskultur:

- 46 % der Befragten erklären, sie setzen Remote Work erst seit kurzem ein. Nur knapp 54 % nutzen die Arbeitsform seit einem Jahr und länger.
- Wo Remote Work seit einem Jahr und länger Routine ist, spricht die deutliche Mehrheit der Befragten von besseren Arbeitsergebnissen.
- Weibliche Führungskräfte schätzen sowohl die Qualität der Arbeitsergebnisse als auch die Produktivität im Homeoffice mit Abstand besser ein, als männliche.

Hamburg, 20. Mai 2020 – In der ersten Welle der Studie *Remote Performance Index* hat die Strategieberatung Hi! Employer Strategies Entscheider*innen aus Mittelstand und Großunternehmen befragt, wie sich Homeoffice auf ihre Teams und Organisationen auswirken. Bei der Mehrzahl der deutschen Unternehmen über 1.000 Mitarbeiter*innen ist dezentrales Arbeiten seit Jahren im Programm. Mehrere Standorte, verschiedene Abteilungen, definierte Abläufe – dezentrales Arbeiten erfordert entsprechendes Remote-Knowhow, Vertrauen und intensive Kommunikation. Führungskräfte und ihre Teams sind eingespielt, möchte man meinen. Aber ist das wirklich so?

„Wir wollten wissen, welche Auswirkungen das digitale Miteinander auf die Unternehmenskultur hat und was die neue Situation für Kommunikation und Führung bedeutet“, stellt Dr. Stephan Platt, Director Employer Strategies, zusammenfassend dar, „Welchen Unterschied macht es, ob Unternehmen schon länger auf Remote Work setzen oder durch Covid-19 dazu gezwungen wurden?“.

Direkt zu Beginn wird deutlich: Die großen Organisationen sind im Homeoffice weniger performant, als Unternehmen mit weniger als 1.000 Mitarbeiter*innen. Auch wenn die Unterschiede klein sind: Die kleineren Unternehmen stehen sowohl hinsichtlich der Arbeitsqualität (60 % gegenüber 58 %) als auch der Produktivität besser da (63 % gegenüber 54 %). Zugleich ist die Klarheit der Bewertung wesentlich deutlicher als bei den Großen.

„Corona hat viele kalt erwischt. Wir waren sehr überrascht, dass fast die Hälfte der befragten Unternehmen, nach Einschätzung des Managements, schlicht nicht gerüstet gewesen ist für Homeoffice und dezentrales Arbeiten. 46 % der Befragten setzen Remote Work erst seit kurzem ein. Nur knapp 54 % nutzen dezentrale Arbeitsformen seit einem Jahr oder länger“, so Dr. Platt.

Knapp 78 % der Remote-Erfahrenen gehen von positiven Einflüssen aus. So wird sichtbar, dass Remote Work nach einer Eingewöhnungsphase erhebliche Vorteile für Produktivität, Arbeitsqualität und Unternehmenskultur bringt. Über 67 % berichten, dass

Hi Employer Strategies GmbH
An der Alster 85
20099 Hamburg

Büro Berlin
Schlesische Straße 26
Aufgang C.4
10997 Berlin

Telefon: +49 30 61 10 19 22 0
hi@hi-employerstrategies.de
www.hi-employerstrategies.de

Geschäftsführung
Rotraud Diwan

Ust-ID DE DE324024639
HRB 157261
Amtsgericht Hamburg

Bankverbindung
Hypo Vereinsbank Hamburg
IBAN DE82 2003 0000 0020 4498 35
BIC HYVEDEMM300

Mitarbeiter*innen im Homeoffice produktiver sind, als im Büro. Und 66% sind der Meinung, dass im Homeoffice erstellte Arbeitsergebnisse besser sind, als im Büro erstellte. Lediglich knapp 25 % finden die Ergebnisse weniger gut.

„Management-Aufgaben, wie das Verteilen und Nachhalten von einzelnen Tasks im Homeoffice, können genauso gut funktionieren, wie vor Ort im Unternehmen. Das Delta von besser zu schlechter liegt bei remote-erfahrenen Unternehmen bei nur 6 % bzw. knapp 2 %. Mitarbeiter*innen übernehmen die Verantwortung für ihre Aufgaben, planen selbst, wie sie am besten vorgehen und erreichen definierte Ziele. Um diese positiven Aspekte in der Organisation zu verankern, müssen Kompetenzen in Führungsverhalten und Methodik weiterentwickelt werden. Dazu gehört auch die Anpassung von Prozessen. Hier wird ganz besonders deutlich, dass sich das Einbinden von Remote Work für Unternehmen lohnt – trotz der höheren Anforderung an Kommunikation und Technik.“, sagt Rotraud Diwan, Geschäftsführerin von Hi! Employer Strategies.

Ein weiterer bemerkenswerter Aspekt: Entscheiderinnen haben im Vergleich zu Entscheidern eine unterschiedliche Wahrnehmung von dem, was Remote Work bringt. Dabei scheinen weibliche Führungskräfte deutlicher wahrzunehmen, was geleistet wird (höhere Produktivität 72 %, bessere Arbeitsqualität 70 %). Männliche Führungskräfte treten dezentralem Arbeiten eher skeptisch gegenüber und schätzen Produktivität und Arbeitsqualität geringer ein (höhere Produktivität 54 % und Arbeitsqualität knapp 53 %). Beide setzen bislang auf die gleichen Formate und Kanäle, um ihre Teams zu informieren: per E-Mail, Intranet, Video-Casts, Newsletter und Livestreams. Allerdings haben männliche Führungskräfte Präferenzen zu eher organisatorischen Formaten. Weibliche präferieren soziale Formate, die ein nahes und ungezwungenes Erleben ermöglichen.

„Damit steht die Frage im Raum, wo Verbesserungsbedarf besteht. Wenn Kulturverbesserung sich nun als große Hoffnung entpuppt, wird deutlich, dass mangelndes Vertrauen, intransparente Kommunikation, straffe hierarchische Strukturen oder auch nicht-partizipative Führungsstile sich negativ auf die Motivation und Leistung der Mitarbeiter*innen auswirken“, interpretiert Dr. Platt. „Auch der Corona-Lockdown hat irgendwann mal ein Ende. Dann gilt es zu verhindern, in alte Verhaltensmuster zu fallen und im Gegenteil Formate und Verfahren auszubauen, damit dezentrales Arbeiten funktioniert und die neugewonnen positiven Erfahrungswerte langfristig wirken.“

Hi! Employer Strategies – Potenzial entfalten

*Hi! Employer Strategies ist die Strategieberatung für Employer Relations. Sie vernetzt HR, Kommunikation und Transformation und kombiniert Instrumente und Methoden aus Markenführung, Organisationsdesign und Change Management. Konkret geht es um die Entwicklung von Arbeitgebermarken (Employer Value Proposition), um interne und externe Markenaktivierung in Kommunikation, Führung und Kultur. Aber auch um ein zukunftsfähiges Rollenverständnis für Personaler*innen in Organisationen.*

Hi! Employer Strategies ist ein 2019 gegründetes Joint Venture aus dem ZEIT Verlag und der ressourcenmangel Gruppe mit Sitz in Hamburg und Berlin.

www.hi-employerstrategies.de

Kontakt für Rückfragen:

Dr. Stephan Platt

Director Employer Strategies

s.platt@hi-employerstrategies.de

+49 178 444 50 75

Rotraud Diwan

Geschäftsführerin

r.diwan@hi-employerstrategies.de