

Virtual
Kienbaum
People Convention



THE POST
PANDEMIC
ORGANISATION

Operational Excellence und Mitarbeiter- begeisterung: Zwei Seiten derselben Medaille

Leading by #WePowerment



It's the people, stupid!

Was Führungskräfte beachten sollten, um ihren Mitarbeiter:innen den perfekten Arbeitstag zu bereiten

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind in Zeiten des Wandels das wichtigste Kapital eines Unternehmens. Sie zu hegen und zu pflegen, ist laut Marc Wagner, SVP beim IT-Dienstleister Fiducia & GAD, die Zukunftsaufgabe der HR. Seine Strategie: die bestmögliche Employee Experience bieten. Das bedeutet, den Mitarbeiter:innen ein Arbeitsumfeld zu schaffen, in dem sie ihr Potenzial im Sinne des Unternehmens optimal entfalten können und dabei maximalen Kundenwert erzeugen.

Mitarbeiterbegeisterung braucht eine ganzheitliche Sicht

Eine erfolgreiche Transformation benötigt mehr als die Vermittlung von Methoden. Es ist vielmehr erforderlich, dass die vier New Work-Dimensionen gleichermaßen berücksichtigt und aufeinander abgestimmt werden:

- People & Organization (u.a. Unternehmenskultur, Aufbau- und Ablauforganisation)
- Places & Platforms (u.a. Gestaltung des physischen Arbeitsumfeldes, Hybrid Working)
- Principles & Regulations (u.a. strategische Leitlinien, klare Regeln, gesetzliche Vorgaben)
- Technology & Data (u.a. Technologien für virtuelle Zusammenarbeit, People Analytics)

Auch der Chef muss an sich arbeiten

Das Bestehende laufend zu optimieren und gleichzeitig radikal zu innovieren (Ambidextrie) bei maximaler Anpassungsfähigkeit (Agilität) sind die herausfordernden Aufgaben, wenn agile Transformation das Ziel ist. Diese lassen sich nur mit gutem Leadership bewältigen. Dazu gehört vor allem, Vertrauen zu schaffen (Trust) und Wert zu erzeugen (Impact). Die größten Killer für erfolgreiches Leadership sind demnach Angst und Ego. Dem müssen Führungskräfte konsequent entgegenwirken.

Interventionen ins Althergebrachte als Startschuss für Employee Experience

Veränderung muss von Beginn an für die Mitarbeiter:innen spürbar und sichtbar werden. Was im Unternehmen ab morgen einen Musterbruch herbeiführen könnte, ist hoch individuell. Hier einige Beispiele aus der Praxis:

- Per Losverfahren wird ein:e Mitarbeiter:in Mitglied eines Entscheidungsgremiums gemeinsam mit dem Vorstand, z.B. einer Besetzungskonferenz.
- Der Vorstand geht ins Desksharing und alle Flächen werden für die Nutzung durch alle Mitarbeiter:innen geöffnet.
- Meetingdauern werden von 30 auf 20 und von 60 auf 50 Minuten reduziert und mittels eines Meeting-Cost-Calculators werden die Kosten von Meetings ermittelt.
- Meetings werden auf sogenannte „Twalks“ umgestellt (Meetings beim gemeinsamen Spaziergehen).



Unsere Referent:innen



Inge Baurmann

Director, Leadership & Change
Kienbaum



Marc Wagner

Head of Employee Experience
Fiducia GAD

Kontakt

Inge Baurmann

Kienbaum Consultants International GmbH

Dessauer Straße 28-29 | 10963 Berlin

Inge.baurmann@kienbaum.de | Tel.: +49 30 88 01 99-56

Leading by #WePowerment

