



Luther.

Kienbaum



Save the date:

Volatile Workforce – Klinik unter Palmen?

Wie die Gewinnung und Bindung
virtueller und hybrider Teams
gelingt.

Enabling Future Work

Webinar | 07.05.2021 | 11:30 Uhr



Wie beeinflusst Corona die Performance von Teams

Fehlender sozialer Kontakt und Verbundenheit

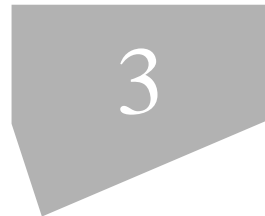
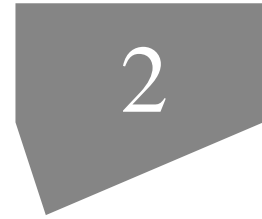
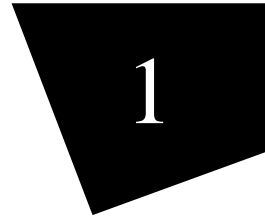
24% geben an, sich innerhalb der letzten Wochen einsam gefühlt zu haben.¹ Sozialkontakt ist ein menschliches Grundbedürfnis – Einsamkeit hat negative Auswirkungen auf unsere Gehirnfunktionen. Durch fehlenden informellen Small-Talk leidet insgesamt das Gefühl für Team-Dynamiken, -Entwicklung und -Spirit.

Fehlende Motivation

Durch die dauerhafte mentale Belastung ist es normal, dass wir uns überfordert und erschöpft fühlen, wir leiden unter chronischem Stress, welcher unsere Motivation beeinflusst.² Die Mitarbeitenden sind mittlerweile außerdem träge, wenn es um die aktive Teilnahme an digitalen Formaten geht – sie zeigen weniger Engagement.³ Nach einem virtuellen Meeting fehlt oft das Gefühl, überhaupt etwas erreicht zu haben.

Verschmelzung von Berufs- und Privatleben

Knapp 40% arbeiten aktuell im Home Office.⁴ Diese Verschmelzung führt einerseits zu Störungen im Alltag – andererseits führen die unterschiedlichen Erwartungen hinsichtlich der Erreichbarkeit zu Konflikten. Es werden insgesamt höhere Anforderungen an die Selbstorganisation gestellt.



Verringerte Produktivität

Faktoren wie langsames Internet, unzureichende Technik und Arbeitsausstattung des Heim-Arbeitsplatzes, aber auch die schlechte Erreichbarkeit beeinträchtigt die Produktivität.⁴ Wir lassen uns im Digitalen außerdem leichter ablenken und sind schneller müde – unsere Aufmerksamkeitsspanne für digitale Inhalte beträgt etwa 6 Minuten⁵, während unser Gehirn eigentlich alle 20 Minuten einen Reset benötigt.³

Fehlende Verständigung

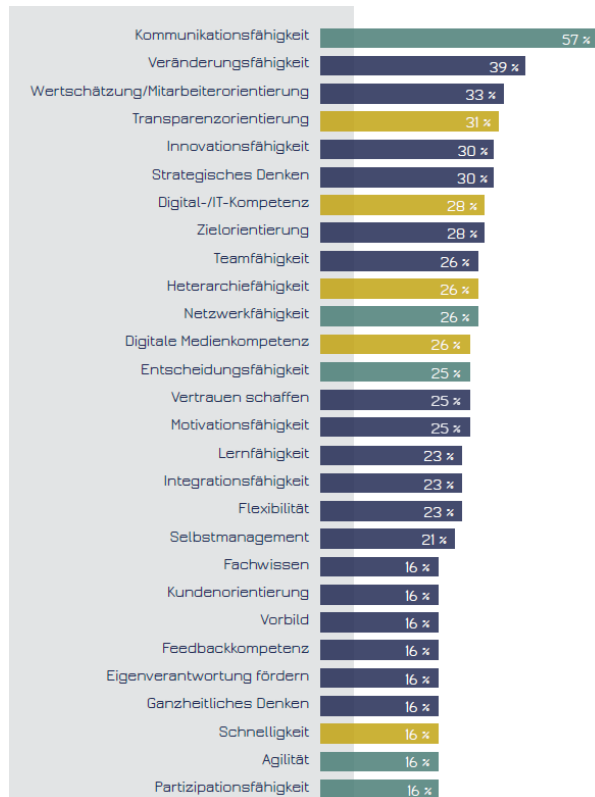
In virtuellen Sessions ist es deutlich schwieriger, dem Verlauf aufmerksam zu folgen – Wiedereinsteigen ist umso schwerer. Nonverbale Signale wie Körpersprache sind eine wichtige Komponente zwischenmenschlicher Kommunikation, in virtuellen Sessions allerdings deutlich anstrengender zu interpretieren.⁶

Fehlendes Vertrauen

Bei virtueller Zusammenarbeit sinkt das gegenseitige Vertrauen um ca. 83%.⁷ In virtuellen Kontexten ist es außerdem leichter, sich zu verstecken – Teilnehmende können abschalten, ohne dass sonderlich unangenehme Konsequenzen drohen, Kontrolle ist kaum möglich.⁶ Insgesamt ist die Sichtbarkeit der Personen und deren Leistungen und Ergebnisse eingeschränkt.

Schon vor Corona war Kommunikationsfähigkeit die Top 1-Führungskompetenzen im digitalen Zeitalter

Kompetenz-Ranking (Ausschnitt)



24 von insgesamt 86 Kompetenzen existierten im „vor-digitalen Zeitalter“ noch nicht

oder haben sich durch die Digitalisierung in ihrem Wesen/Inhalt signifikant verändert

Führungskompetenzen im digitalen Zeitalter

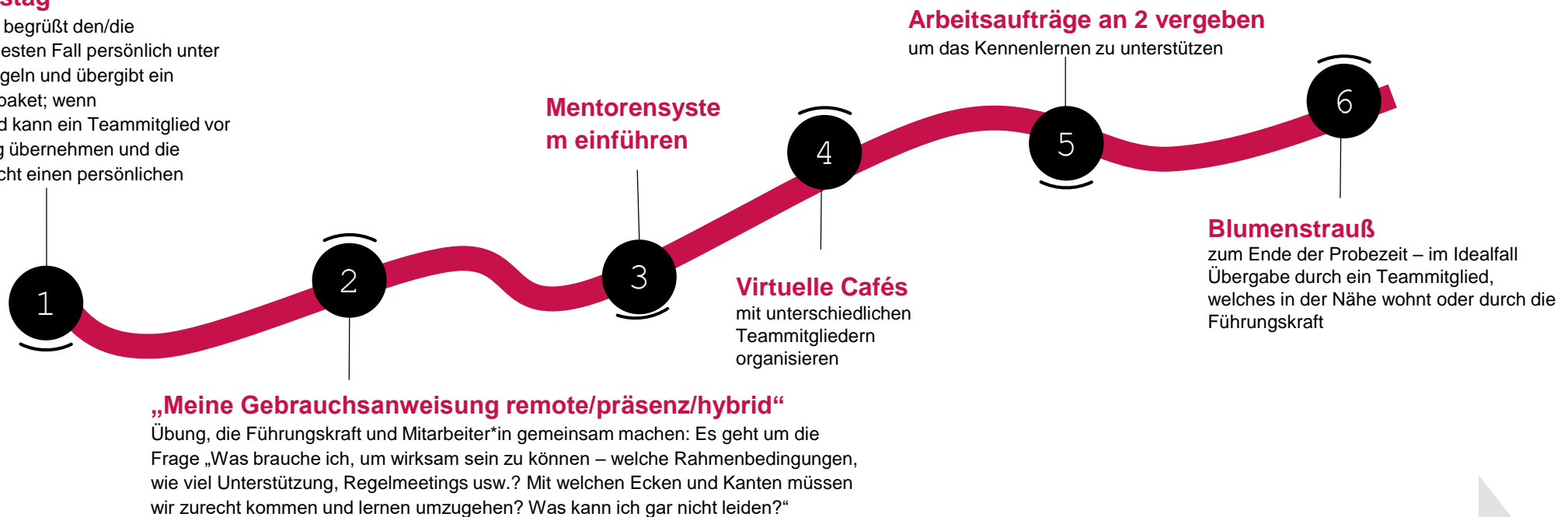
- 1) **86 Führungskompetenzen**
... die Führungskraft als „Master of the Universe“?!
- 2) **Leadership goes digital**
... aber bleibt analoger als die Digitalisierung?!
- 3) **Kommunikationsfähigkeit als Top 1-Kompetenz**
... aber definitiv mehr im Dialog als im Monolog?!
- 4) **Veränderungsfähigkeit als Top 2-Kompetenz**
... ohne Einschränkung das Führungsthema?!
- 5) **Wertschätzung/Mitarbeiterorientierung als Top 3-Kompetenz**
... am Ende von der aufgabenorientierten Führung?!
- 6) **Transparenzorientierung**
... eine neue Kompetenz des digitalen Zeitalters?!
- 7) **Innovationsfähigkeit ist wichtig**
... aber bitte nicht zu disruptiv?!
- 8) **Digitalkompetenz ist wichtig**
... aber nicht am wichtigsten?!

Quelle: Liebermeister, B. & Merke, P. (2019). Führungskompetenzen im digitalen Zeitalter. Frankfurt: Institut für Führungskultur im digitalen Zeitalter.

Führungskräfte müssen einen Rahmen schaffen in dem Kommunikation und Austausch auf verschiedenen Ebenen auch im hybriden Raum stattfinden kann

Erster Arbeitstag

Die Führungskraft begrüßt den/die Mitarbeiter*in im besten Fall persönlich unter Einhaltung der Regeln und übergibt ein individuelles Startpaket; wenn länderübergreifend kann ein Teammitglied vor Ort die Begrüßung übernehmen und die Führungskraft macht einen persönlichen Termin



- Alle 2 Wochen **„Lunch & Learn“**: Rollierend berichten Teammitglieder von neuen Erkenntnissen aus dem Business Kontext (rollierend vorbereitet von 2 Teammitgliedern)
- Einmal im Monat **„Play & Talk“**: Kurze spielerische Sequenzen und Austausch, explizit keine Business Themen (rollierend vorbereitet von 2 Teammitgliedern)
- Einmal im Quartal **virtuelle Belohnungs-Events**: Virtuelle Weinverkostung, Digitale Schnitzeljagd, virtueller Museumsbesuch, virtueller Escape-Room, etc.
- Häufigere **Einzelgespräche mit den Mitarbeitenden** (wöchentliche Regeltermine) – auch informeller Austausch

Klinik unter Palmen – Wie geht das eigentlich rechtlich?

„Normalarbeitsverhältnis“

Arbeitszeit und Ort stehen im Wesentlichen fest, Funktion und Aufgaben des Mitarbeiters sind eng umrissen, Vollzeitbeschäftigung, hohe Regelungsdichte aus Tarifvertrag und Betriebsvereinbarung

Kündigungsschutz, soziale Absicherung durch die gesetzliche Sozialversicherung und gesetzlich/tariflich geregelte private Vorsorge

Freier Dienstvertrag

Dienstnehmer schuldet die Zurverfügungstellung von Arbeitszeit, wann und wo müssen nicht zwingend geregelt sein

Kein Kündigungsschutz, grds. keine soziale Absicherung durch die gesetzliche Sozialversicherung

Risiko: „Scheinselbstständigkeit“

1

2

Arbeitsvertrag mit flexibler Gestaltung

Vertrauensarbeitszeit, mobiles Arbeiten, weiträumiges Direktionsrecht, flexible Arbeitszeitmodelle
Kündigungsschutz, soziale Absicherung durch die gesetzliche Sozialversicherung und gesetzlich/tariflich geregelte private Vorsorge

3

4

Werkvertrag

Werknehmer schuldet nicht Arbeit sondern Erfolg, Ort und Zeit der Leistungserbringung nicht geregelt, sondern nur Fertigstellungsdatum

Kein Kündigungsschutz, grds. keine soziale Absicherung durch die gesetzliche Sozialversicherung

Ihre Ansprechpartner



Inge Baurmann

Director bei Kienbaum

Berlin
T +49 174 33 272 82
Inge.Baurmann@kienbaum.de



Christian Kuß, LL.M.

**Rechtsanwalt, Partner bei
Luther**

Köln
T +49 221 9937 25686
Christian.Kuss@luther-
lawfirm.com



Paul Schreiner

**Rechtsanwalt, Partner bei
Luther**

Essen
T + 49 201 9220 11691
Paul.Schreiner@luther-
lawfirm.com

Hinweis: Aus Gründen der besseren Lesbarkeit verzichten wir auf die gleichzeitige Verwendung geschlechterspezifischer Sprachformen. Entsprechende Begriffe gelten im Sinne der Gleichbehandlung grundsätzlich für alle Geschlechter. Die verkürzte Sprachform hat nur redaktionelle Gründe und beinhaltet keine Wertung.



Luther.

Kienbaum



Save the date:

Fluch oder Segen - Automatisierung von Arbeitsprozessen

Enabling Future Work

Webinar | 18.06.21 | 11:30 Uhr

