

## MEHRWERTE FÜR DIE PERSONALARBEIT

Die Arbeitsgruppe **„Menschen im Unternehmen“** hat sich neu formiert und zum Ziel gesetzt, Mehrwerte für die Personalarbeit der Mitgliedsunternehmen zu schaffen.

Sie identifiziert aktuelle Themen und fördert den aktiven Austausch der Mitgliedsunternehmen untereinander.

Weitere Informationen zur Arbeitsgruppe, zu deren Mitgliedern und dem gesetzten Purpose finden Sie auf der Website des Arbeitskreis Wirtschaft.



## TRENDTHEMA: HYBRIDE ARBEITSWELTEN

Zahlreiche Gespräche mit AKW-Mitgliedsunternehmen machten deutlich: Die Frage, wie sich die Arbeitswelt – insbesondere nach der Corona Pandemie – entwickelt, bewegt aktuell besonders viele Unternehmen.

Dieses Trendthema möchte die Arbeitsgruppe aufgreifen und näher beleuchten, wie sich die Arbeit in hybriden Formen neu gestalten lässt und welche Herausforderungen damit für Arbeitgebende einhergehen.

An dieser Stelle ein herzliches Dankeschön an alle Mitglieder, die mit uns gesprochen und uns wichtige Impulse für unsere künftige Arbeit gegeben haben.

## NEUE FORMEN DER ARBEIT

Aktuelle Studien über die Arbeitswelt der Zukunft zeigen, wie chancenreich das Veränderungspotenzial ist, das damit einhergeht. Dieser Wandel ist längst in Unternehmen der Digitalisierungsbranchen angekommen, verstärkt sich dort aber durch die Pandemie merklich. Er wird aber auch vor dem Handwerk und der produzierenden Industrie keineswegs Halt machen und diese Branchen vor zahlrei-

che Herausforderungen stellen. Viele Ansätze und Arbeitsmodelle werden aktuell diskutiert. Fest steht eines: Unsere Arbeitswelt wird in jeder Hinsicht in Zukunft hybrid sein. Diesen Wandel zu begleiten, ist die Aufgabe, der sich Unternehmen gegenübersehen, die dauerhaft mit diesen Entwicklungen Schritt halten und ihren Mitarbeitenden optimale Bedingungen bieten wollen.

## ECKDATEN AUS DER „WORK TREND INDEX“ STUDIE 2021 VON MICROSOFT:\*

**73%**

der Beschäftigten wünschen sich den flexiblen Wechsel zwischen der Arbeit im Büro und zuhause.

wünschen sich zukünftig wieder mehr Zusammenarbeit und Kontakt mit Kollegen vor Ort im Büro, sofern die Pandemie dies zulässt.

**67%**

**66%**

der Unternehmen denken über die Neugestaltung ihrer Firmengebäude nach, um sie für hybrides Arbeiten nutzbar zu machen.

\* Den Link zur kompletten Studie finden Sie im Infokasten auf der Folgeseite.



## EXPERTENINTERVIEW



Tobias Greff ist Head of Digital Consulting am August-Wilhelm Scheer Institut und Digitalisierungsexperte am Mittelstand 4.0-Kompetenzzentrum Saarbrücken. Wir haben mit ihm über seine Sicht zur Arbeitswelt der Zukunft auch in saarländischen Unternehmen gesprochen.

**H**err Greff, hybride Arbeitswelten werden zukünftig alle Unternehmen betreffen. Was bedeutet hybride Arbeitswelt denn eigentlich genau?

Hybrides Arbeiten ist der fließende Übergang betrieblichen Arbeitens von Präsenzarbeit zu Remotearbeit. Dabei umfasst Remotearbeit sowohl mobiles Arbeiten als auch Homeoffice. Beispielsweise ist die Zusammenarbeit von mehreren Mitarbeitern mit Kunden vor Ort im Meetingraum und mehreren remote zugeschalteten internen Experten eindeutig hybrides Arbeiten, da es mit gesonderten Herausforderungen an die zwischenmenschliche Interaktion im Meeting einhergeht.

Foto: privat

Oft wird davon ausgegangen, dass hybride Arbeitsmodelle nur für digitale Unternehmen geeignet sind und dort gelebt werden. Wie ist Ihre Sicht der Dinge dazu?

Hybride Arbeitsmodelle nehmen zunehmend an Relevanz für alle Unternehmen zu. Auch Unternehmen mit großen Anteilen physischer Arbeit, werden vermehrt mit Remoteprozessen konfrontiert. Gerade realisieren wir hybrides Arbeiten im Projekt VISAAR (=“Virtuelle produktionsnahe Arbeit Saar“) in sieben produzierenden KMU zwischen 15 und 300 Mitarbeitern. Hier zeigt sich, dass es sowohl im Handwerk als auch Stahlbau viele hybridisierbare Arbeitsprozesse gibt, die von der neuen Arbeitsform und den Optimierungspotenzialen profitieren. Beispielsweise in den qualitätsrelevanten Prüfprozessen, Arbeitsplanung oder CAD-Planung.

Aktuelle Studien prognostizieren einen disruptiven Wandel in jeder Branche. Warum werden wir nicht mehr zur bisherigen Arbeitswelt zurückkehren, es hat doch immer funktioniert? Haben die alten Muster komplett ausgedient?

Es gibt aktuell zwei Gründe die viel diskutiert werden: Der Wunsch der Arbeitnehmer:innen nach mehr Flexibilität fällt mit dem Wunsch der ArbeitgeberInnen nach mehr Effizienz zusammen. Ein klares Win-Win. Zweiter Grund ist, dass einige ArbeitgeberInnen, Ihren ArbeitnehmerInnen diese Modelle aktuell als Mehrwert bieten und ArbeitgeberInnen, die nicht nachziehen, daher ihre besten MitarbeiterInnen verlieren. Man siehe nur das Beispiel von Apple.





## CHANCEN UND HERAUSFORDERUNGEN DER HYBRIDEN ARBEITSWELT

### CHANCEN:

- **Nachhaltigkeit**  
Geringerer CO<sub>2</sub> Ausstoß von Unternehmen, deutlich weniger Papierverbrauch
- **Talentpool – Talente von überall**  
erweiterter Recruiting-Umkreis, Talente müssen nicht mehr unbedingt vor Ort sein
- **Arbeitgeberattraktivität**  
Bessere Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben
- **Kostenminimierung**  
Effektivere Nutzung von Gebäuden durch optimierte Raumkapazität, bessere Einteilung der Arbeitsplätze, deutlich weniger Geschäftsreisen
- **Produktivitätssteigerung**  
konzentrierteres Arbeiten möglich
- **Chancengleichheit**  
Persönlichkeitsmerkmale jedes einzelnen Beschäftigten können besser berücksichtigt werden
- **Gesundheitsschutz**  
Sicherheit während der Pandemie/  
Infektionsschutz

### HERAUSFORDERUNGEN:

- **Anstieg der Arbeitsintensität**  
mehr Meetings, mehr E-Mails, mehr Kommunikation, mehr Office-Dokumente
- **Höhere psychische Belastung & „digitaler Overload“**  
weniger Pausen, durch Wegfall von Wegzeiten, längere Zeit vor dem Bildschirm
- **Schwierigere unternehmensweite und teamübergreifende Zusammenarbeit**  
Etablierung neuer Kommunikationsstrukturen, veränderte Informationskanäle
- **Wandel in der Führungskultur**  
Anpassung hin zu einem Führungsstil geprägt von Vertrauen und Transparenz
- **Benachteiligung Einzelner**  
Flexibilität kann ggf. nicht allen zu Gute kommen
- **Erhebliche Erstinvestitionen**  
angepasste Büroräume und technische Ausstattung, Einrichtung von Home-Arbeitsplätzen
- **Weiterentwicklung der Teamkultur**  
Integration neuer Mitarbeiter und Teambuildings auf Distanz, veränderte soziale Interaktion

## INFOBOX

### LINKS ZU STUDIEN UND PUBLIKATIONEN:

- Microsoft Work Trend Index März 2021: Annual Report
- Institut für Beschäftigung und Employability: Die Neue Normalität in der Arbeitswelt – Die 7 \* 3er Regel
- Fraunhofer-Institut für Arbeitswirtschaft und Organisation: Befragungsreihe »Arbeiten im New Normal«

### TERMINE UND VERANSTALTUNGEN ZUM THEMA:

- Veranstaltungen des Mittelstand 4.0 Kompetenzzentrum

### PROJEKTE:

- VISAAR - Virtuelle Arbeitsgestaltung und Technologien für Innovationen im Strukturwandel