

Trends & Entwicklungen

Briefing

Januar / Februar 2021

04.02.2021

Was - Dies ist eine Auswahl an Trends und Entwicklungen mit Stand Anfang Februar 2021. Ziel ist es, Trends und interessante Neuigkeiten aus unterschiedlichen Themenbereichen kurz zu beschreiben. Die Kategorien sind nicht immer dieselben. Die Trends sind bewusst nicht branchenspezifisch.

Warum - Dadurch sollen Führungskräfte die eigene Situation besser einordnen können und Inspiration für interne Entwicklung und Problemlösung zu erhalten.

Wie – Kurze Beschreibung und wo eine solche online vorhanden ist, Link zur Quelle.

Unsere Empfehlung, warum sich Unternehmen / Führungskräfte damit beschäftigen sollten.

Konjunktur

[Manager Magazin, 25.1.2021](#): Ifo-Geschäftsklima, der wichtigste Konjunkturindikator Deutschlands fällt stärker als erwartet um 2,1 auf 90,1 Punkte. Manager beurteilen Ausblick und Lage ungünstiger. Die Unsicherheit hat zugenommen. Industrie steht aber weiterhin gut da, der Einzelhandel ist eingebrochen.

Mitarbeiter*innen

Aus dem **Newsletter, 21.1.2021**: der deutsche Personalexperte Jörg Knoblauch meint, dass sich durch das Verlängern der Insolvenzantragspflicht erst wieder ab Ende April **mehr potenzielle Mitarbeiter*innen am Arbeitsmarkt** finden werden.

Dennoch ist es jetzt schon möglich, potenzielle Mitarbeiter*innen anzuziehen. Basis ist Klarheit über die Anforderungen an neue Mitarbeiter*innen ebenso wie über das, was diese in genau Ihrem Unternehmen lernen können.

[Trend.at, 27.1.2021](#) und [FAZ, 27.1.2021](#): **Homeoffice ist nun endlich gesetzlich geregelt!**

Österreich – es gibt keine Verpflichtung, Homeoffice anzubieten, Betriebsvereinbarungen sind möglich. Mitarbeiter*innen sind im HO unfallversichert, es gibt steuerliche Begünstigungen. Die gesetzliche Regelung soll über die Pandemie hinaus bestehen bleiben.

Deutschland – mit der SARS-COV-2-Arbeitsschutzverordnung werden Unternehmen verpflichtet, MitarbeiterInnen in bestimmten Fällen Homeoffice anzubieten – vorerst befristet. Wenn Arbeiten im Betrieb verrichtet werden müssen (z.B. Post verteilen), kann HO auch abgelehnt werden.

Sowohl in Österreich als auch in Deutschland besteht für Arbeitnehmer*innen aber auch keine Verpflichtung, ins Homeoffice zu wechseln.

Homeoffice bzw. das Arbeiten ‚am Schreibtisch‘ ausserhalb des Büros wird bereits seit Jahrzehnten diskutiert. Es bietet viele Möglichkeiten – auch auf Dauer. Gerade wenn man als Führungskraft kein ausgesprochener Fan ist, hilft es, sachlich die möglichen Vorteile kurz- wie langfristig zu erarbeiten. Erst dann werden Potenziale wirklich sichtbar – vom Zugang zu Fachkräften aus geografisch weit entfernten Orten bis zum Innovationspotenzial durch Diversität. Die rechtlichen Konsequenzen müssen auch geprüft werden.

Ausbildung und Entwicklung

[WU Executive Academy, 21.1.2021, trend](#): **Hybridveranstaltungen** (teilweise vor Ort an der Uni und teilweise digital) **liegen im Trend**. Vor allem für Austausch und Netzwerken. Instant & Collaborative Learning: Digitale Formate werden durch Chats, Befragungen, Foren kombiniert und damit interaktiv. Digital Leadership gilt als Lernfeld für Führungskräfte, die ‚Digital‘ kompetenter werden wollen. Organizational Design als Zukunftsfeld: wie kann sich die Organisation der digitalen Welt anpassen.

Tiefer in die digitale Welt einzutauchen ist für Unternehmen ebenfalls eine Notwendigkeit. Bei der Zusammenarbeit liegt das Fundament immer noch und auch weiterhin auf der menschlichen Ebene. Diese wird digital unterstützt. Es lohnt, sich mit Führungsfähigkeit im Digitalzeitalter wie etwa der virtuellen Zusammenarbeit in Meetings (nicht nur auf der technischen Ebene), Beziehungen, Vertrauensaufbau u.ä. zu beschäftigen. Denn vieles funktioniert nicht durch Digital sondern mit Digital - Online wie ‚in der wirklichen Welt‘.

Haltung

[future zone, 25.1.2021](#): **Google** Mitarbeiter*innen gründen **weltweite Gewerkschaft**. Diese möchte den Mutterkonzern Alphabet an sein ursprüngliches Credo ‚Don’t be evil‘ erinnern, das verloren gegangen scheint.

Auch so große und in vielen Bereichen als Vorbild wirkende Konzerne wie Google stehen vor ähnlichen Problemen wie viele andere Unternehmen auch. Sinn, Werte und das Praktizieren und Umsetzen sind eine tägliche Übung – im gesamten Unternehmen.

[Inc. Best Workplaces, 30.1.2021](#): **Apple vs. Facebook** – **unterschiedliche Philosophien** prallen aufeinander. Lifestyle – brand apple gibt den Benutzern mehr Kontrolle über Ihre Daten und Facebook, wo es um Daten der Benutzer*innen geht, limitiert diese Kontrolle. Hier steht die Haltung gegenüber Kund*innen auf dem Prüfstand: Ist das Geschäft für Kund*innen da oder werden diese fürs Geschäft benutzt/ausgenutzt.

Es geht um das Vertrauen, das durch gut kommunizierte und praktizierte Transparenz intern bei Mitarbeiter*innen wie auch extern bei Kund*innen und Bewerber*innen gegenüber der Marke/dem Unternehmen entsteht.

Trends / Herausforderungen

[Trend, 17.12.2020](#) oder [Horizont.net](#): Das Magazin Trend hat die **Fjord Trends 2021** so beschrieben. Diese sind 1. Neue Wege, um mit Kunden in Kontakt zu treten 2. Do-it-yourself-Innovation 3. Veränderte Beziehung zu Arbeit und Vorgesetzten 4. ‚Letzten Meter‘ vor dem Verkauf ist wichtiger 5. Design, Content und Zielgruppen neu denken 6. Schwerpunkte stärker herausarbeiten 7. Neue Rituale. Fjord Trends werden zum 14. Mal von Accenture Interactive ermittelt.

Letztes Jahr ist situativ viel Neues und Ungewohntes als ‚Überbrückungshilfe‘ entstanden (Homeoffice, Anstieg von online Business etc.). In Unternehmen kann und muss daher für die Zukunft Vieles neu strukturiert und durchdacht werden, um daraus dauerhaft Nutzen zu ziehen und sich weiterzuentwickeln. Die o.a. Trends bieten dafür schon einige Anstöße. Braucht die Unternehmensstrategie eventuell ein Update?

[Wirtschaftswoche, 25.11.2021](#): Als die **fünf größten Herausforderungen für 2021 im Bereich Risikomanagement** wurden die Bereitstellung von Ressourcen im Umgang mit Corona, Zugang zu verlässlichen Informationen über Gesundheits- und Sicherheitsrisiken, Risiko-Aufklärung sowie Umgang mit psychischen Krankheiten der Mitarbeiter*innen und Kommunikationsmanagement identifiziert. Besonders die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers muss aktualisiert bzw. erweitert werden.

Natürlich ist es schwierig, noch weitere Aufgaben in der ohnehin angespannten Situation auf die interne Agenda zu nehmen. Neben dem Aufbau von Vertrauen steigt dadurch allerdings auch die Resilienz des Unternehmens.