

DAS KRISENJAHR 2020 HERAUSFORDERUNGEN, BEWÄLTIGUNGSSTRATEGIEN & LEARNINGS



Zielgruppe: UnternehmerInnen, GeschäftsführerInnen, Personalverantwortliche - Zeitraum: 14.12.2020-23.12.2020 - Teilnehmeranzahl: 93

Ergebnisse und Denkanstöße - Jänner 2021

Eine Umfrage zu Rückblick, Learnings und Handlungsbedarf, um vielfältige Ansatzpunkte für 2021 zu bekommen.

71 %

... geben an, dass sie das Krisenjahr 2020 gut bis sehr gut bewältigt haben.

41 %

... erleben ein gesteigertes Engagement ihrer MitarbeiterInnen.

58 %

... sagen, dass ihre interne Kommunikation gut bis sehr gut funktioniert hat.

57 %

... geben an, dass die bestehenden Prozesse, Abläufe und Abstimmungen gut bis sehr gut funktioniert haben.

58 %

... erleben keine Änderung in der Qualität der Führung durch Pandemie & Lockdown.

37 %

... sind der Meinung, dass sich der betriebliche Stellenwert von HR durch die Krise verbessert hat, für lediglich 6% hat er sich verschlechtert.

KEY FINDINGS

Die folgenden Human Resource-Instrumente und -Maßnahmen waren 2020 besonders wirkungsvoll:

- **Top-Nennung:** Kommunikation in all ihren Varianten (Ifd. unternehmensweite Information über Aktivitäten und Vorhaben, regelm. Jour-Fixes / Teambesprechungen - digital oder persönlich, aktives persönliches Kontakthalten der Führungskräfte mit den einzelnen MitarbeiterInnen)
- Ausweiten und Regelung der Möglichkeit zur Home-Office-Arbeit
- Anbieten von an das Krisenjahr angepassten Zusatzleistungen wie Gratis-Testungen, Online-Supervisionen
- Ausweiten des internen Aus- und Weiterbildungsangebotes um Online-Schulungen

Die größten Herausforderungen im Jahr 2021:

- | | |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> • Top-Nennung: Innovationen vorantreiben gefolgt von wirtschaftliche Situation bewältigen • Revitalisierung der MitarbeiterInnen | <ul style="list-style-type: none"> • Richtige Struktur im Unternehmen / in den Organisationseinheiten zu finden • Weitere Stärkung des Team-Gedankens und des WIR-Gefühls |
|--|---|

DENKANSTÖSSE & EMPFEHLUNGEN für 2021 – denn nach der Krise kommt der Aufschwung

- Der Mensch im Mittelpunkt - diese Floskel wurde durch Corona zur gelebten Realität: Rücken Sie näher zu Ihren MitarbeiterInnen - investieren Sie mehr Zeit, nehmen Sie deren Anliegen ernst, seien Sie erreichbar
- Wertschätzende und respektvolle Kommunikation immer noch Top-Thema 1: Achten Sie trotz Digitalisierung auf einen wertschätzenden respektvollen Kommunikationsstil; eine klare Kommunikation und Themen ehrlich ansprechen hilft Ihren MitarbeiterInnen mehr als kommunikative Weichmacher - damit geben Sie Orientierung
- Richten Sie den Blick auf die Zukunft, leben Sie eine positive Grundhaltung & setzen Sie positive Anreize in dem Sie über konkrete Pläne, Ziele und Perspektiven reden, formulieren Sie Ihre Erwartungshaltung und definieren Sie Rollen Ihrer MitarbeiterInnen neu
- Integrieren Sie das Arbeiten im Home-Office in den Arbeitsalltag: sorgen Sie für klare Rahmenvereinbarungen, legen Sie für ToDo's einen genauen Zeitrahmen fest und sorgen Sie für einen regelmäßigen Austausch - individuell und auf Teamebene
- Bauen Sie eine resiliente Unternehmenskultur auf, nützen Sie die Perspektivenvielfalt der Mitarbeiter, achten Sie auf eine gute Fehlerkultur, verstärken Sie die Kooperation bei Entscheidungen, achten Sie auf ein stabiles Wertesystem, das Sinn und Orientierung liefert und überprüfen Sie regelmäßig die eigenen persönlichen Energiereserven.
- Und last but not least: es gibt immer etwas zu feiern und das stärkt das WIR-Gefühl, gerade in Distanz-Zeiten