



NEWSLINE

ZURÜCK IN DIE ZUKUNFT.

Corona-Pandemie als Innovationstreiber?

Liebe Leserinnen und Leser,

was würden wir gerade nicht alle darum geben, einfach in den aus den „Zurück in die Zukunft“-Filmen bekannten DeLorean zu steigen und damit einen Blick ins nächste Jahr zu wagen – denn selten fühlte sich die Zukunft so ungewiss an wie aktuell.

Die Corona-Pandemie hat gezeigt, wie schnell sich die Dinge ändern können: Die Wirtschaft ächzt seit über einem Jahr unter Unsicherheiten, wiederkehrenden Lockdowns und Kontaktverboten, die so niemand hätte voraussagen können. Und doch wollen wir in dieser Ausgabe der NEWSLINE einen Blick nach vorne wagen, denn es zeichnen sich bereits einige längerfristige Entwicklungen ab:

DIE VIRTUELLE ORGANISATION WIRD BESTAND HABEN.

Nachdem viele Betriebe im vergangenen Frühjahr schlagartig ihre Mitarbeitenden ins Homeoffice schicken mussten, ist die virtuelle Organisation heute längst nicht mehr nur Behelfsmittel.

Dort wo es möglich war, haben die Unternehmen ihre Prozesse digitalisiert, viele haben mittlerweile sogar ihre Büroflächen verkleinert oder komplett aufgegeben. Denn ein Jahr Corona-Pandemie hat gezeigt: Remote-Work funktioniert in zahlreichen Branchen.

Diese Entwicklung wird sich nicht mehr



komplett umkehren, auch wenn die Pandemie beherrschbarer wird. Die Unternehmen werden sich also mehr und mehr auf das digitale Arbeiten einrichten – das erfordert langfristig mehr als nur IT-Lösungen, sondern auch ein komplettes Umdenken in der Organisation.

Lesen Sie hierzu im Interview mit processline Geschäftsführerin Jennifer Reckow, wie die virtuelle Organisation erfolgreich in der Praxis umgesetzt werden kann (Seite 2).

DIE KOMPETENZEN IM EIGENEN UNTERNEHMEN WERDEN WICHTIGER.

Insourcing, bzw. Backsourcing, also das Wiedereingliedern von zuvor ausgelagerten Prozessen und Funktionen, ist hoch aktuell. Am Markt erfolgt das Verhältnis von Outsourcing und Insourcing normalerweise in Wellenbewegungen. Eine höhere Inflation und schlechtere wirtschaftliche Bedingungen wirken meist insourcing-fördernd. Kein Wunder also, dass durch die von der Corona-Pandemie ausgelöste

Wirtschaftskrise Insourcing wieder zu einem gefragten Thema wird.

Viele Organisationen suchen nach Einsparungspotenzialen, können schlechter global agieren und möchten Know-how lieber im eigenen Unternehmen halten und damit unabhängig von externen Vertragspartnern sein. Auch dieser Trend wird uns in den Folgejahren der Pandemie wohl weiter begleiten. Was es beim Insourcing zu beachten gilt, lesen Sie auf Seite 3.

CHANGE-KOMPETENZ WEITERHIN ERFOLGSFAKTOR.

Die Beratungsbranche, insbesondere die Organisationsberater, wurden von der Corona-Pandemie hart getroffen. Externe waren nicht mehr gerne gesehen in den Unternehmen, Investitionen in große Change-Vorhaben wurden eingefroren.

Die Organisationsberater spüren hier einen klaren Aufwind, die Schockstarre ist vorüber und die Unternehmen wollen ihre Herausforderungen wieder aktiv angehen. Dafür braucht es auch in Zukunft professionelle Change-Kompetenz. Genau dafür steht processline seit nun fast 19 Jahren. Umso mehr freut uns die erneute Auszeichnung als Beste Berater – und das zum sechsten Mal in Folge! Mehr dazu lesen Sie auf Seite 4. Wir wünschen viel Spaß bei der Lektüre.

Ihre Jennifer Reckow.

DIE VIRTUELLE ORGANISATION IST MEHR ALS NUR HOMEOFFICE.
So gelingt das Modell langfristig.

IST INSOURCING JETZT DER RICHTIGE SCHRITT?
Die Erfolgsfaktoren.

QUALITÄT IST UNSERE VERPFLICHTUNG.
processline erneut ausgezeichnet.

Veranstaltungstermine & Buchtipp.

DIE VIRTUELLE ORGANISATION IST MEHR ALS NUR HOMEOFFICE.

Wie das Modell langfristig funktionieren kann.

Bedingt durch die Corona-Pandemie hat die Digitalisierung in vielen Unternehmen Quantensprünge vollzogen: Virtuelle Organisationen sind längst nicht mehr nur in der Tech-Branche zu finden oder reine Zukunftsmusik.

Doch was bedeutet diese neue Realität langfristig für die strategische Ausrichtung der Unternehmen? Ein grundlegendes Umdenken ist geboten, sagt Change-Expertin und processline Geschäftsführerin Jennifer Reckow im Interview:

FRAU RECKOW, REMOTE-WORK, HOMEOFFICE UND CO. SIND LÄNGST KEINE SELTENHEIT MEHR. IST DER WANDEL ZUR VIRTUELLEN ORGANISATION IN DEN MEISTEN UNTERNEHMEN BEREITS VOLLZOGEN?

JR: IT-seitig hat sich hier tatsächlich viel getan. Heute sind in vielen Unternehmen die meisten Daten zentral verfügbar und damit immer aktuell. Alle können ortsunabhängig von überall darauf zugreifen.

Es gibt zahlreiche digitale Wege, um miteinander zu kommunizieren, interne Dienstreisen sind somit nicht mehr notwendig. Das wirft jedoch auch wieder neue Fragestellungen auf:

Ist die Datensicherheit gewährleistet? Haben die Mitarbeitenden zu Hause überhaupt die Räumlichkeiten, um gut arbeiten zu können? Ist die nötige Bandbreite vorhanden?

Eine digitale Organisation ist nicht weniger komplex als das Arbeiten vor Ort und beinhaltet wesentlich mehr als nur das Abhalten von Zoom-Meetings.

Eine so tiefgreifende Veränderung in der Arbeitsweise kann daher niemals einseitig nur unter den technischen Aspekten betrachtet werden. Es gibt noch viel zu tun für die Unternehmen, wenn sie wirklich nachhaltig als digitale Organisation agieren wollen.

WAS UNTERSCHIEDET SICH ÜBER DIE TECHNISCHEN ASPEKTE HINAUS?

JR: Wir können ganz gelassen sagen, virtuelle Organisationen



sind anders als klassische Organisationen.

Dort sehen sich Führungskräfte und Mitarbeitende regelmäßig. Es haben sich Gewohnheiten und Vertrauensmuster eingeschlichen.

Wir kennen die Arbeitsweisen und Eigenarten der Menschen. Wir sehen den Mitarbeitenden vor seinem Schreibtisch sitzen und wissen – „er arbeitet“.

Die Vorgesetzten werden beobachtet, wie sie im Konferenzraum verschwinden oder sich in den eigenen Büros treffen und die Mitarbeitenden wissen – „hier wird konferiert“.

Wir sehen den Kollegen Kaffee holen und wissen – „ah, der morgendliche Kaffee“ und vielleicht sprechen wir ihn gar nicht erst an, weil es noch zu früh ist. Es gibt ungeplante Abstimmungen und einen direkten Austausch.

All das verschwindet: Diese Wahrnehmungskanäle sind gekappt in virtuellen Organisationen. Es gilt, die Aufgaben- und Verantwortungsverteilung sowie die Entscheidungsprozesse neu zu gestalten.

GELTEN VIRTUELLE ORGANISATIONEN NICHT ALS VORBILD FÜR ERFOLGREICHES UND MODERNES ARBEITEN? WIE IST DAS ÜBERHAUPT MÖGLICH, WENN SO VIELE WAHRNEHMUNGSKANÄLE ENTFALLEN?

JR: Es gibt unzählige erfolgreiche Unternehmen mit virtuellen Organisationen. Jedoch hatten diese Zeit, sich zu entwickeln. Das ist heute anders.

In den modernen virtuellen Organisationen haben sich Vertrauensmuster sowie Zusammenarbeit entwickelt.

Auch hier kennen sich die Kol-

legen und man ist sich bewusst, welche „Routinen“ sie im Homeoffice haben.

Zudem ist die digitale Affinität vorhanden, weil nur dies wirklich eine gemeinsame Arbeit ermöglicht. Videokonferenzen sind Normalität und gemeinsamer Zugriff auf Daten nicht wegdenken.

In Unternehmen, die nur bedingt durch die Corona-Pandemie auf virtuelle Arbeitsmodelle umgestellt haben, bringen nicht unbedingt alle Mitarbeitenden diese Affinität mit.

Vergessen wir dabei nicht, dass Kommunikation auch nicht gleich Zusammenarbeit ist. In virtuellen Organisationen gibt es sowohl eine andere Form der Aufgaben- und Verantwortungsverteilung, als auch eine höhere Klarheit über die Entscheidungsspielräume.

WAS BEDEUTET DAS FÜR DIE FÜHRUNGSEBENE? INWIEFERN MUSS IN VIRTUELLEN ORGANISATIONEN ANDERS GEFÜHRT WERDEN?

JR: Das Arbeiten in virtuellen Organisationen gibt höhere Ansprüche an die Führung vor. Vir-

tuell heißt nicht ohne Führung, ganz im Gegenteil. Die meisten Menschen wollen geführt werden, auch im Homeoffice. Ohne Frage nicht jeder gleich, daher ist die Kompetenz des situativen Führens auch die Königsdisziplin.

Die Menschen wurden durch Corona zudem in ihren Grund-

bedürfnissen erschüttert. Zugehörigkeit bedeutet Fürsorge und Zusammenhalt – auch in Unternehmen – das muss die Führung jetzt leisten.

Es gilt, neue Vertrauensmuster zu entwickeln, die nicht auf Präsenz und Sichtbarkeit beruhen. Es ist wichtig, diese

bewusst zu gestalten.

Zudem muss der Informationsfluss stärker gesteuert werden. Die Informationsverteilung erfolgt nur noch digital und somit gilt es auf anderen Wegen sicherzustellen, dass alle Informationen die richtigen Empfänger erreichen.



HABEN SIE EMPFEHLUNGEN, WELCHE MASSNAHMEN UNTERNEHMEN ERGREIFEN SOLLTEN, DIE LANGFRISTIG, AUCH NACH DER PANDEMIE, ALS VIRTUELLE ORGANISATIONEN AGIEREN WOLLEN?

- / Treffen Sie bereits zu Beginn wegweisende Entscheidungen (Digitalisierung, Automatisierung, Sicherheit)
- / Schaffen Sie frühzeitig die notwendigen technischen Voraussetzungen

- / Finden Sie die notwendigen Vorreiter und Treiber auf allen Ebenen
- / Erzeugen Sie Freude an der Zusammenarbeit
- / Nehmen Sie alle mit – finden Sie alltägliche Anwendungsfälle, die funktionieren
- / Lassen Sie keine Ausnahmen zu – gehen Sie als Vorbild voran
- / Haben Sie Geduld – Veränderung braucht Zeit! ■

IST INSOURCING JETZT DER RICHTIGE SCHRITT?

Behalten Sie diese Erfolgsfaktoren im Blick!

In Zeiten großer Unsicherheiten und schlecht laufender Geschäfte erscheint es nur logisch, Kompetenzen nicht mehr auszulagern, sondern im eigenen Unternehmen zu halten und damit unabhängig von externen Partnern zu bleiben.

Insourcing bzw. Backsourcing ist daher das Gebot der Stunde in vielen Unternehmen.

Dieser Schritt sollte jedoch gut überlegt und vor allem sorgfältig koordiniert werden, da er im operativen Management weitreichende Veränderungen nach sich zieht.

Nur wenn die Integration rei-

nungslos verläuft, kann die Organisation auch von den erhofften Vorteilen wie erhöhter Flexibilität oder Einsparungspotenzialen profitieren. Damit dies gelingt, gilt es, einige grundlegende Faktoren zu berücksichtigen.

ERFOLGSFAKTOREN IM INSOURCING:

Die Mitarbeitenden befähigen, durch:

- / strukturierte Planung der Integration
- / maximale Einbindung der Beteiligten
- / erhöhte Personalkapazitäten, die frühzeitig geschaffen werden müssen

- / qualifiziertes Wissensmanagement & Wissensvermittlung

Klare Prozesse:

- / durchgängige, messbare und transparente Prozesse
- / standardisiert und automatisiert
- / einheitliches Prozessverständnis innerhalb der Organisation

Realistische Kostenplanung:

- / Kosten, die durch den erhöhten Management-Aufwand und Bindung der Personalkapazitäten entstehen, werden oft nicht ausreichend berücksichtigt. Darauf gilt es zu achten

- / professionelle Change Management Kompetenz erhöht massiv die Chance auf einen reibungslosen Ablauf und schont unternehmensinterne Ressourcen ■

WIR ÜBERNEHMEN VERANTWORTUNG.

Informieren Sie sich jetzt über unsere Leistungsangebote!

www.processline.de/leistungen

+49(0)6232 67060-0

contact@processline.de



QUALITÄT IST KEIN ZUFALL, SONDERN VERPFLICHTUNG.

processline erneut mehrfach prämiert.

Höchste Qualität auf allen Ebenen ist für processline mehr als ein Leitspruch. Es ist das, was wir täglich leben.

Wir stecken viel Energie und Leidenschaft in unsere Arbeit, um für unsere Kunden schnell, sicher und erfolgreich ihre Ziele zu erreichen.

Dabei ist es für uns unerlässlich, stets an uns selbst zu arbeiten und uns weiterzuentwickeln.

Dass dieser tägliche Anspruch von Kunden, Kollegen und Fachmedien auch 2021 durch gleich mehrere Auszeichnungen übergreifende Anerkennung findet, freut uns ganz besonders.

Bereits zum sechsten Mal in Folge dürfen wir uns über die Auszeichnung als „Beste Berater“ bei der bundesweit größten Umfrage am Consulting-Markt durch **statista** und **brand eins** in den Kategorien Change Management und Restrukturierung freuen.

Damit zählt processline auch 2021 zu den 300 besten Beratungshäusern Deutschlands.

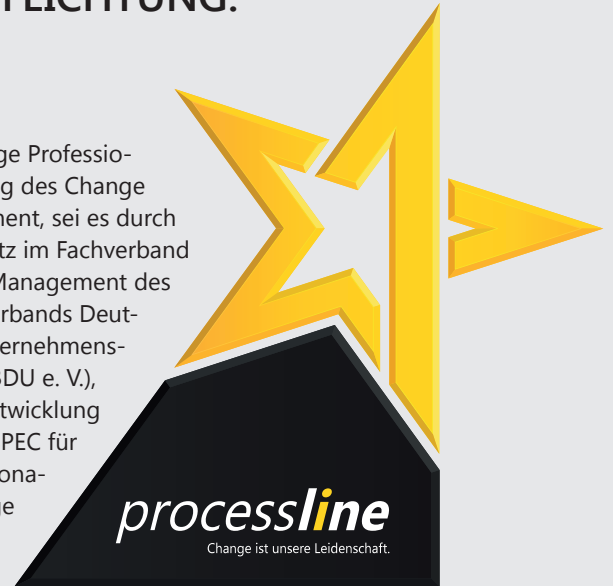
Ebenfalls freuen dürfen wir uns über gleich zwei Auszeichnungen durch **FOCUS BUSINESS**:

Hier wurden wir sowohl als „Top-Arbeitgeber im Mittelstand 2021“ als auch „Top Berater 2021“ in der Kategorie „Prozessberatung“ ausgezeichnet.

„Die stetige Professionalisierung des Change Management, sei es durch den Vorsitz im Fachverband Change Management des Bundesverbands Deutscher Unternehmensberater (BDU e. V.), die Mitentwicklung der DIN SPEC für organisationales Change Management oder die

fundierte Ausbildung, die wir über unsere Schwestergesellschaft – die Change Akademie GmbH anbieten – liegt uns besonders am Herzen und zeichnet uns aus“, sagt processline Geschäftsführerin Jennifer Reckow.

„Diesem hohen Qualitätsanspruch täglich aufs Neue gerecht zu werden, ist unser gemeinsamer Antrieb und unsere Verpflichtung gegenüber unseren Kunden und Partnern“, so die Change-Expertin. ■



VERANSTALTUNGSTIPPS AUS DEM GESAMTPROGRAMM DER

- 12.04.2021 **Informationsveranstaltung WSFB Akademie: Systemische Weiterbildung „Organisationale Veränderungsprozesse gestalten“** (Webinar, kostenfrei – 18:00 bis 19:30 Uhr).
- 27.04.2021 **Erfolgreiche Gestaltung von Online-Meetings & Workshops mit MS Teams** (Zweiteiliger Online-Kurs – jeweils 16:00 bis 19:00 Uhr).
- 04.05.2021
- 29.04.2021 **Virtuelle Organisationen** (Webinar, kostenfrei – 16:00 bis 16:45 Uhr).
- 27.05.2021 **Beginn der WSFB-Akademie Systemische Weiterbildung „Organisationale Veränderungsprozesse gestalten“** (9 Module innerhalb von 12 Monaten).

KURS VERSCHOBEN – Jetzt noch anmelden auf www.changeakademie.de

Corona bedingt wurde der Beginn der Systemischen Weiterbildung „Organisationale Veränderungsprozesse gestalten“ von März auf Mai 2021 verschoben. **Es besteht damit weiterhin die Möglichkeit, sich anzumelden!**

Der Kurs ist als Präsenzveranstaltung geplant (selbstverständlich unter Einhaltung aller Hygienekonzepte). Sollte dies nicht möglich sein, ist auch eine hybride oder virtuelle Durchführung möglich.



Buchtipp: Erfolgreich digital zusammen arbeiten: Effiziente Teamarbeit mit Microsoft 365 (Whitebooks)

Gute Ergebnisse entstehen dort, wo es Menschen gelingt, erfolgreich zusammen zu arbeiten. Und diese Zusammenarbeit erfolgt heute mehr und mehr digital. In einer Zeit wachsender Anforderungen werden diejenigen Unternehmen erfolgreich bleiben, welche die digitalen Möglichkeiten für die Zusammenarbeit sinnvoll zu nutzen verstehen und alles andere beiseitelassen. Dieses Buch zeigt am Beispiel von Microsoft Teams, worauf es ankommt. GABAL Verlag, 252 Seiten, ISBN 978-3967390247

changeakademie

Change Ausbildung powered by processline.

Alle Termine im Überblick:

www.changeakademie.de/terminkalender



IMPRESSUM.

processline GmbH
Wormser Landstraße 261
67346 Speyer

Tel. +49 6232 67060-0
contact@processline.de
www.processline.de

Inhaltlich verantwortlich gemäß §55 Abs. 2 RStV: Jennifer Reckow, processline GmbH.

Bildnachweise: Shutterstock, AdobeStock. Die Logos von Linked-In, Xing, Twitter und Facebook sind Markenzeichen der entsprechenden Unternehmen.



Folgen Sie uns auf:

