

451 Research

S&P Global

Market Intelligence **Black & White**

Dem Wandel voraus sein,
indem Mitarbeiter mit neuen
Betriebskulturen und Tool-
Strategien befähigt werden

IM AUFTRAG VON

 **smartsheet**

FEBRUAR 2021

©COPYRIGHT 2021 451 RESEARCH.
ALLE RECHTE VORBEHALTEN.

Über dieses Schriftstück

Ein Black & White Paper ist eine auf primären Forschungsumfragedaten basierende Studie, welche die Marktdynamik eines wichtigen Segments der Unternehmenstechnologie aus der Sicht von Erfahrungen vor Ort und anhand von Meinungen echter Praktiker bewertet - was sie tun und warum sie es tun.

ÜBER DEN VERFASSER



CHRIS MARSH

PRINCIPAL RESEARCH ANALYST,
WORKFORCE PRODUCTIVITY &
COLLABORATION

Als Principal Research Analyst bestimmt und verwaltet Chris Marsh die Vision für den Bereich Workforce Productivity and Collaboration bei 451 Research, das zu S&P Global Market Intelligence gehört. Die WPC-Praxis konzentriert sich auf eine breite Palette von Unternehmenssoftware, einschließlich Technologien zur Unterstützung von Personalplanung, Projekt- und Arbeitsmanagement, Zusammenarbeit, Inhalts- und Innovationsmanagement, Lernen und Qualifizierung sowie Inhaltserstellung. Das Team deckt außerdem das gesamte Spektrum von HR-Technologien ab, vom Bewerbermarketing und der Rekrutierung über die zentralen HR-Prozesse bis hin zu neuartigen Tools für die Mitarbeiterbindung.

Wichtigste Highlights

- Organisationen, die eine Kultur des Verbundenheitsgefühls mit der Arbeit unterstützen, schneiden weiterhin hervorragend ab.
- Angetrieben durch die Zunahme der Fernarbeit im vergangenen Jahr konzentrieren sich Unternehmen auf Technologien, die durch Vernetzung und Zusammenarbeit die Produktivität unterstützen.
- Die Budgets wachsen, doch die Entscheidungsprozesse und Einkaufszyklen werden im Jahr 2021 immer kürzer.

Der Mensch rückt bei Technologieentscheidungen in den Vordergrund

Dies ist eine dynamische Zeit für die Belegschaft: Die massenhafte Umstellung auf Fernarbeit hat einen enormen Einfluss auf Organisationen und die Belegschaft. Laut der Umfrage von 451 Research "Voice of the Enterprise: Digital Pulse, Coronavirus Flash Survey" vom Oktober 2020 hatten 64 % der Unternehmen bereits permanente und erweiterte Richtlinien für Fernarbeit implementiert. Verglichen mit dem Umfang der Fernarbeit, die Unternehmen noch vor einem Jahr unterstützt haben, ist diese Zahl gigantisch.

Das kommt zu einer Zeit, in der eine Mehrheit (53 % der Befragten unserer Umfrage vom September 2020) der Unternehmen die Verbesserung der Belegschaftserfahrung als eine Transformationspriorität angibt. Diese Entwicklung hat sich in den letzten Jahren beschleunigt, da Geschäftsführern/-innen erkannt haben, dass die allgegenwärtigen Friktionen, die die meisten Mitarbeiter tagtäglich erleben, ein echtes Hindernis für die Ausführung ihrer strategischen Initiativen darstellen. Organisationen können es sich nicht länger leisten, die Erfahrungen der Belegschaft zu ignorieren - entweder durch Nichtstun oder durch die Einführung der neuesten Nischen-App zur Lösung eines bestimmten Problems. Daher legen viele Unternehmen jetzt einen strategischen Fokus darauf, ihren Mitarbeitern ein zielgerichtetes, nahtloses und befähigendes tägliches Arbeitsplatzerlebnis zu bieten. Diese Verschiebung, die aufgrund der Nachwirkungen von 2020 beschleunigt wurde, umfasst auch die Ausrichtung auf Betriebskulturen zur Unterstützung engagierter Verhaltensweisen. Dieser Fokus auf die Betriebskultur wird in Zukunft ein größerer Antrieb für Technologieentscheidungen sein.

Allerdings haben nicht alle Unternehmen die gleiche Ausgangsposition und einige laufen Gefahr, zurückzubleiben. Diejenigen, die selbstbewusster und digital reifer sind und proaktiv in betriebliche, kulturelle und technologische Ansätze investieren, um ihre Mitarbeiter einzubinden und zu befähigen, haben tendenziell Belegschaften, die produktiver, engagierter und innovativer sind. Diejenigen, die Schwierigkeiten haben, Technologie und Kultur auf diese Weise miteinander zu verbinden, laufen Gefahr, zurückzubleiben.

BLACK & WHITE | DEM WANDEL VORAUSS SEIN, INDEM MITARBEITER MIT NEUEN BETRIEBSKULTUREN UND TOOL-STRATEGIEN BEFÄHIGT WERDEN

451 Research

S&P Global

Market Intelligence

IN AUFTRAG VON SMARTSHEET

3

Mitarbeiterbefähigung ist ein Unternehmensziel von höchster Wichtigkeit

Mitarbeiter brauchen einen unterschiedlichen Informationsfluss bei der Arbeit.

Die Auswirkungen des vergangenen Jahres haben zu einer veränderten Geschäfts- und Arbeitsplatzumgebung geführt - die Umfrage "Coronavirus Flash Survey" von 451 Research vom Oktober ergab, dass weit mehr als die Hälfte der Unternehmen (69 %) der Meinung sind, dass die Mehrheit (75 %) ihrer Mitarbeiter jetzt effektiv in entfernten und geografisch verstreuten Umgebungen arbeiten kann, so dass in Zukunft eine größere Anzahl von Unternehmen ein Hybridmodell unterstützen werden.

Für viele Unternehmen hat die Umstellung auf Fernarbeit offenbart, wie unzureichend viele der althergebrachten Arbeitsabläufe und Prozesse für die Mitarbeiter sind. Sie hat zudem aufgedeckt, dass die Art und Weise, wie Arbeitsabläufe und Prozesse in der Vergangenheit gestaltet wurden, ein Produkt der funktionalen Einschränkungen der Anwendungen ist und nicht reflektiert, wie die Mitarbeiter tatsächlich arbeiten. Durch die veränderten Umstände im letzten Jahr sind viele Arbeitsabläufe und Praktiken am Arbeitsplatz deutlich weniger effektiv geworden. Sprach- und Videokonferenzen und Messaging-Tools werden dieses Problem nicht lösen.

„Die Kommunikationskanäle haben sich durch das Social Distancing verändert. Es müssen mehr Tools und Systeme eingebaut werden, um einen besseren Kommunikationsfluss zu gewährleisten.“

- **GESCHÄFTSFÜHRER,**
1.500 bis 4.999 Mitarbeiter,
IT, Software und Dienstleistungen,
Vereinigtes Königreich, September 2020

„[Unser größtes Bedürfnis ist] eine effizientere Verwaltung des Informationsflusses und eine bessere Zugänglichkeit, so dass es einfacher ist, von überall aus damit zu arbeiten.“

- **MANAGER, FORSCHUNG UND ENTWICKLUNG,**
1.500 bis 4.999 Mitarbeiter,
Fertigungsanlagen und Dienstleistungen,
USA, Mai 2020

„Neue Möglichkeiten der Fernarbeit haben das aktuelle Geschäftsmodell beeinflusst. Wir stehen vor der Herausforderung, die neuen Prozesse aufeinander abzustimmen.“

- **MANAGER, PROJEKTMANAGEMENT,**
1.500 bis 4.999 Mitarbeiter,
Regierung/öffentliche Verwaltung,
Vereinigtes Königreich, September 2020

BLACK & WHITE | DEM WANDEL VORAUSS SEIN, INDEM MITARBEITER MIT NEUEN BETRIEBSKULTUREN UND TOOL-STRATEGIEN BEFÄHIGT WERDEN

„Das Virus hat eine neue Realität an meinem Arbeitsplatz geschaffen. Der Informationsfluss ist extrem wichtig geworden und wir erleben, wie schlecht wir dabei abschneiden. Hoffentlich werden wir besser.“

- MITARBEITER IM PERSONALWESEN,
1.500 bis 4.999 Mitarbeiter,
Transportsektor,
USA, Mai 2020

Die Herausforderung besteht vor allem in der Frage, wie die Arbeitsabläufe gestaltet werden. In vielen Unternehmen wird die Teambildung behindert, was es schwierig macht, die Mitarbeiter fokussiert und ausgerichtet zu halten sowie Burnouts zu verhindern.

Abbildung 1: Die größten Bedenken von Unternehmen bei der Unterstützung von entfernten und geografisch verstreuten Mitarbeitern

Quelle: 451 Research und Smartsheet Custom Survey, September 2020

F: Was sind Ihre größten Bedenken, wenn es darum geht, mehr entfernte und geografisch verstreute Mitarbeiter unterstützen zu müssen?

Basis: Technologieführer (n = 1.000)



Einige Unternehmen werden in einer besseren Position sein als andere, wenn es um die Anpassung an diese Veränderung geht. Laut unserer Daten sind auch einige Länder besser vorbereitet als andere.

BLACK & WHITE | DEM WANDEL VORAUS SEIN, INDEM MITARBEITER MIT NEUEN BETRIEBSKULTUREN UND TOOL-STRATEGIEN BEFÄHIGT WERDEN

Abbildung 2: Unterschiede in der Bereitschaft von Unternehmen, auf Störungen zu reagieren, nach geografischer Lage.

Quelle: 451 Research und Smartsheet Custom Survey, September 2020

F: Inwieweit haben Sie das Gefühl, dass Ihre Geschäftsabteilung darauf vorbereitet ist, sich dynamisch anzupassen und bei Bedarf auf Störungen und veränderte Prioritäten zu reagieren, mit denen sie im Laufe des nächsten Jahres konfrontiert werden könnte?

Basis: Technologieführer, Antwort „Sehr gut vorbereitet“ (n = 1.000)

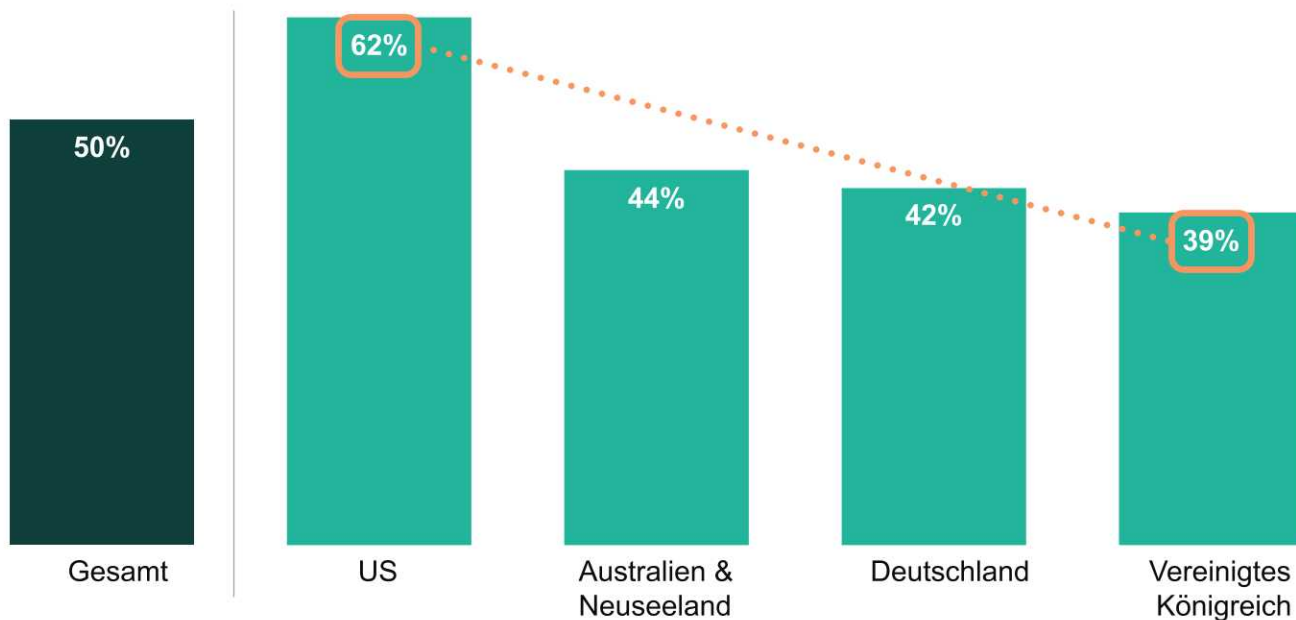


Abbildung 3: Die Wahrnehmung der wichtigsten Herausforderungen durch die Unternehmen variiert je nach Region

Quelle: 451 Research und Smartsheet Custom Survey, September 2020

F: Inwieweit muss sich in den unten aufgelisteten Bereichen etwas ändern, damit sich Ihre Geschäftsabteilung in den nächsten zwei Jahren effektiv auf eventuelle Störungen oder veränderte Prioritäten einstellen kann?

Basis: Technologieführer (n = 1.000)

% „BENÖTIGT SEHR STARKE ÄNDERUNGEN“	GESAMT	USA	AUSTRALIEN & NEUSEELAND	DEUTSCHLAND	VEREINIGTES KÖNIGREICH
Strategische Vision und Anleitung für die Unternehmensführung	42	46	40	55	26
Ziele und Prioritäten der Abteilung	30	32	32	28	24
Geschäftsprozesse und Arbeitsabläufe der Abteilung	36	41	33	34	31
Abteilungsbudgets	37	41	36	43	27
Zusammenarbeit zwischen Kollegen	35	39	33	34	33

BLACK & WHITE | DEM WANDEL VORAUS SEIN, INDEM MITARBEITER MIT NEUEN BETRIEBSKULTUREN UND TOOL-STRATEGIEN BEFÄHIGT WERDEN

Notwendiges Vertrauen in Mitarbeiter, damit sie die Ergebnisse und Leistungserbringung selbst in der Hand haben

Eine zweite Erkenntnis, von der Unternehmen in diesem Jahr berichteten, ist, dass die Unterstützung von Fernarbeit und die Verbesserung des Informationsflusses zwischen Teams sowohl eine Frage der Kultur als auch der Technologie ist. Immer mehr Unternehmen erkennen die Notwendigkeit, in eine Betriebskultur zu investieren, die es ihren Mitarbeitern ermöglicht, ihre Arbeit flexibel zu gestalten und ihre Teams und Arbeitsabläufe auf ihre Ziele auszurichten. Das ist nicht nur für die tägliche Produktivität der Mitarbeiter wichtig, sondern ermöglicht auch eine sinnvollere Ausrichtung der Arbeitsausführung an strategischen Zielen. Indem man den Mitarbeitern die Mittel zur Verfügung stellt, die sie benötigen, um ihre Ziele zu erreichen, wird außerdem zwangsläufig mehr Eigenverantwortung und Agilität in den Geschäftsbetrieb eingebracht.

Das entspricht jedoch in den meisten Fällen nicht der Realität. Technologie-Entscheidungen werden in der Regel immer noch aus einer sehr viel begrenzteren, nur auf die Lösung spezifischer Probleme konzentrierten Sichtweise getroffen, anstatt eine bestimmte Vorstellung von Kultur zu untermauern. Im Jahr 2020 gab nur ein Drittel der Unternehmen an, dass sie glauben, dass ihre Mitarbeiter wirklich engagiert sind, nur 28 % blickten auf das Jahr zurück und hatten das Gefühl, von einer starken Teamkultur zu profitieren, und nur 26 % sagten, dass ihre Teams gut miteinander ausgerichtet sind. Es mangelt an Fokus, Transparenz, Ausrichtung, Verantwortung und Energie, aber genau diese Dinge sind zur Unterstützung der Mitarbeiter erforderlich, damit sie den Geschäftserfolg vorantreiben können.

„Jedes Teammitglied muss wissen, wie seine eigene Rolle andere im Unternehmen beeinflusst. Diese Rechenschaftspflicht und Transparenz wird zu engagierteren Mitarbeitern führen.“

– EVP,
5.000 bis 9.999 Mitarbeiter,
IT, Regierung/öffentliche Verwaltung,
Deutschland, September 2020

„[Es gibt] eine Menge manueller Abläufe; der Einsatz von Technologie reicht nicht aus, um eine kooperative Arbeitsumgebung zu ermöglichen.“

– EVP,
1.500 bis 4.999 Mitarbeiter,
IT, Einzelhandelsprodukte und -dienstleistungen,
Australien, September 2020

„Die Effizienz der Abteilung kann gesteigert werden, wenn die Ziele mit der strategischen Unternehmensvision in Einklang gebracht werden und Vorgesetzte den Prozess führend begleiten.“

– VP,
1.500 bis 4.999 Mitarbeiter,
IT, Produktionsanlagen und Dienstleistungen,
Vereinigtes Königreich, September 2020

BLACK & WHITE | DEM WANDEL VORAUSS SEIN, INDEM MITARBEITER MIT NEUEN BETRIEBSKULTUREN UND TOOL-STRATEGIEN BEFÄHIGT WERDEN

„Die [Hauptverbesserung wäre] eine über die herkömmliche Praxis hinausgehende Zusammenarbeit zwischen den Abteilungen, ein anderes Verantwortungsbewusstsein und ein Prozessbewusstsein, das sich auf die Abläufe in der Abteilung auswirkt.“

- DIREKTOR,
1.500 bis 4.999 Mitarbeiter,
Digitale Strategie, Bau- und Umweltdienstleistungen,
Australien, September 2020

„Teamausrichtung und Zielsetzung sollten eine Priorität und Teil der Unternehmenskultur sein.“

- LEITENDER MANAGER,
1.500 bis 4.999 Mitarbeiter,
IT, Telekommunikation,
Deutschland, September 2020

„Es muss an der Zusammenarbeit insgesamt gearbeitet werden: an den Schnittstellen zwischen Abteilungen, an der Kommunikation innerhalb der Abteilung und zwischen den Mitarbeitern.“

- MANAGER,
5.000 bis 9.999 Mitarbeiter,
IT, Gesundheitswesen,
Deutschland, September 2020

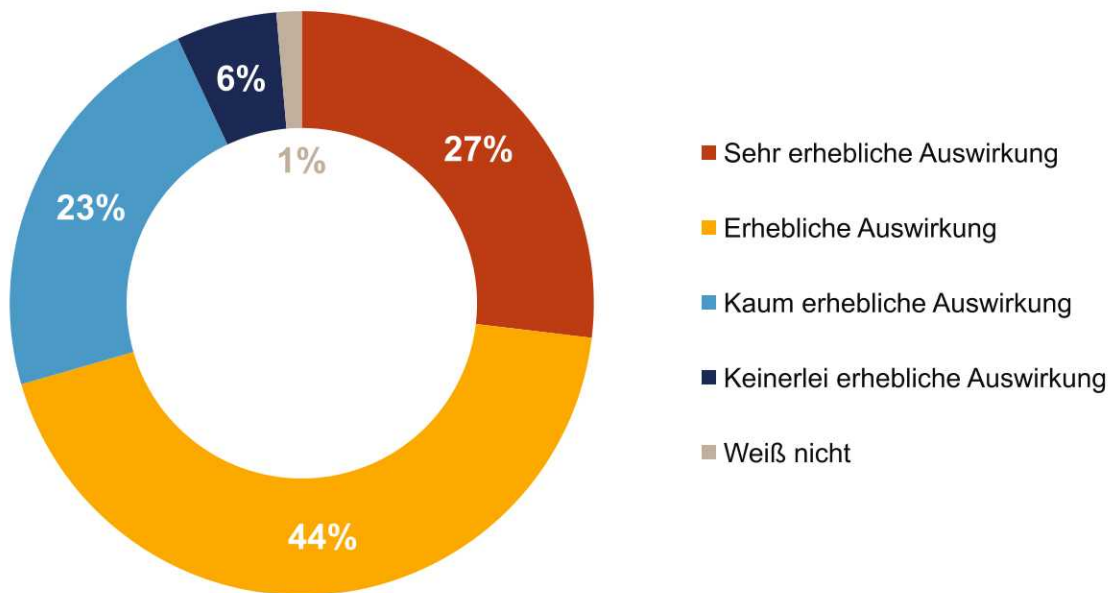
Wenn die Bedenken nachlassen, konzentrieren sich Technologiestrategien auf Menschen und Kultur

Organisationen überdenken ihre Technologiestrategien, um eine Betriebskultur zu fördern, in der sich die Mitarbeiter in der neuen Umgebung wohlfühlen und den Informationsfluss in ihren Teams verbessern können. Unsere Umfrage "Voice of the Enterprise: Technology Ecosystems 2020" ergab, dass 71 % der Technologie-Entscheidungsträger ihre längerfristigen strategischen Entscheidungen in Bezug auf Belegschaftstechnologien überdenken, und 27 % gaben an, dass diese Strategie durch die Ereignisse der letzten 12 Monate maßgeblich beeinflusst wurde.

BLACK & WHITE | DEM WANDEL VORAUSS SEIN, INDEM MITARBEITER MIT NEUEN BETRIEBSKULTUREN UND TOOL-STRATEGIEN BEFÄHIGT WERDEN

Abbildung 4: Die Störungen des letzten Jahres haben Technologie-Entscheidungsträger dazu veranlasst, ihre Strategien zu überdenken

Quelle: 451 Research, Voice of the Enterprise: Mitarbeiterproduktivität und -zusammenarbeit, Technologie-Ökosysteme H2 2020
F: Inwieweit beeinflusst der Ausbruch des Coronavirus die längerfristigen Überlegungen Ihres Unternehmens in Bezug auf den Mix an Technologien, den Sie Ihren Mitarbeitern zur Verfügung stellen?
Basis: Alle Befragten (n = 502)



„Jeder in der Abteilung arbeitet unabhängig mit seinen eigenen Zielen, Datensätzen und Technologieanwendungen. Wir brauchen ein gemeinsames Ziel.“

- LEITENDER MANAGER,
1.500 bis 4.999 Mitarbeiter,
IT, Halbleiter,
Australien, September 2020

„Wir brauchen bessere Tools und Technologien, um mit anderen Abteilungen zusammenzuarbeiten, um die Effizienz zu verbessern und Zeit, Aufwand und Geld zu sparen.“

- LEITENDER MANAGER,
5.000 - 9.999 Mitarbeiter,
Finanzen, Regierung/öffentliche Verwaltung,
Vereinigtes Königreich, September 2020

Unsere eigene Umfrage vom Mai 2020 zeigte einen deutlichen Anstieg der geplanten Ausgaben für eine Reihe von Produktivitäts- und Kollaborations-Tools, und die Umfrage vom September zeigte sogar noch höhere geplante Ausgaben (siehe Abbildung 7). Tools für die Zusammenarbeit im Team, digitale Arbeitsbereiche, die gemeinsame Nutzung von Inhalten sowie Projekt- und Arbeitsmanagement-Tools wurden von den meisten Unternehmen als Grund für höhere Ausgaben genannt.

BLACK & WHITE | DEM WANDEL VORAUSS SEIN, INDEM MITARBEITER MIT NEUEN BETRIEBSKULTUREN UND TOOL-STRATEGIEN BEFÄHIGT WERDEN

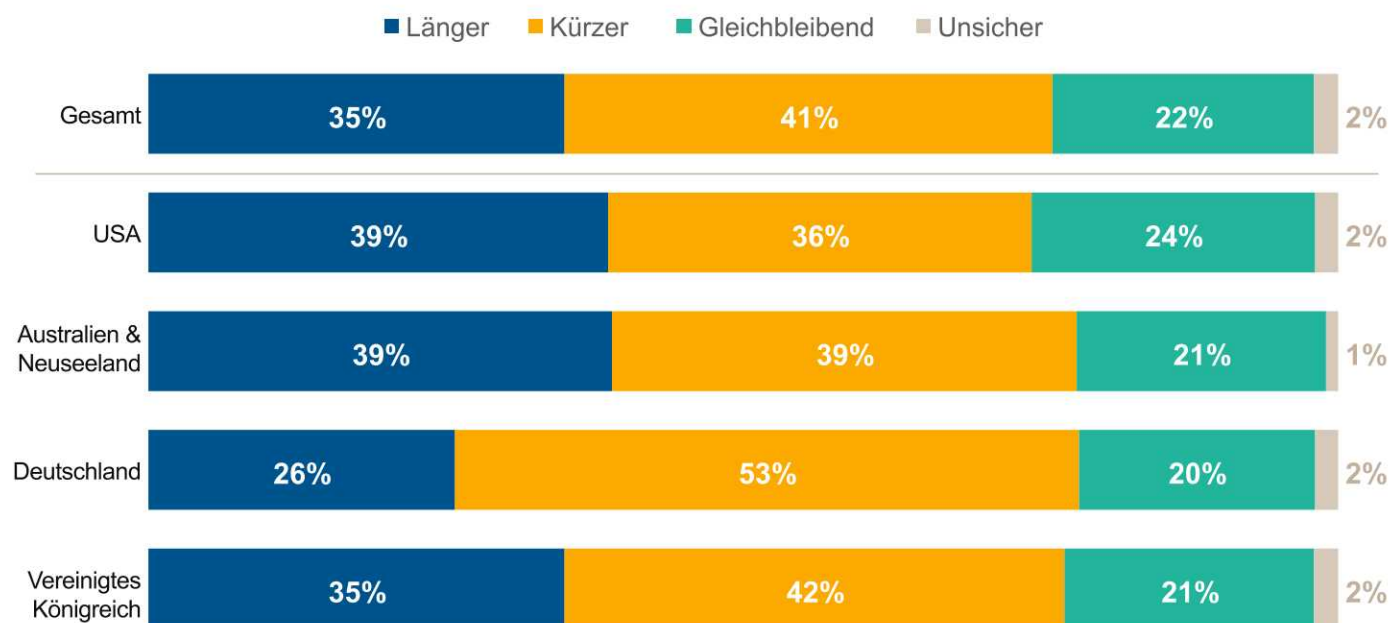
Außerdem treffen Unternehmen Entscheidungen schneller. Der Anteil der Unternehmen, die angaben, dass sie länger brauchen, um Kaufentscheidungen zu treffen, hat sich zwischen Mai und September letzten Jahres fast halbiert.

Abbildung 5: Die Verkürzung von Kaufzyklen erstreckt sich bis 2021

Quelle: 451 Research und Smartsheet Custom Survey, September 2020

F: Wenn Sie an die nächsten 12 Monate denken, erwarten Sie, dass sich die Zeit, die Sie für Kaufentscheidungen im Bezug auf Technologien für Mitarbeiter benötigen, ändern oder gleich bleiben wird?

Basis: Technologieführer (n = 1.000)



Die jüngste Umfrage zeigt auch einen allgemeinen Rückgang der technologiebezogenen Bedenken bei der Unterstützung der Mitarbeiter. Der Anteil der IT-Entscheidungsträger, die über ein erhöhtes Risiko von Sicherheitsbedrohungen besorgt sind, fiel von fast der Hälfte im Mai auf etwas mehr als ein Drittel im September. Die Sorge, neue Prioritäten setzen zu müssen, ist geringer, und die Unternehmen machen sich nicht mehr ganz so viele Gedanken über Prozesse wie Onboarding, Schulung und Skalierung neuer Tools wie noch im Sommer. Obwohl einige dieser praktischen Bedenken etwas nachgelassen haben, bleiben kulturelle Bedenken bestehen: Ein etwas geringerer Prozentsatz der Unternehmen macht sich Gedanken darüber, wie sie mit den größeren Herausforderungen des Change Managements in Bezug auf neue Technologieentscheidungen umgehen sollen.

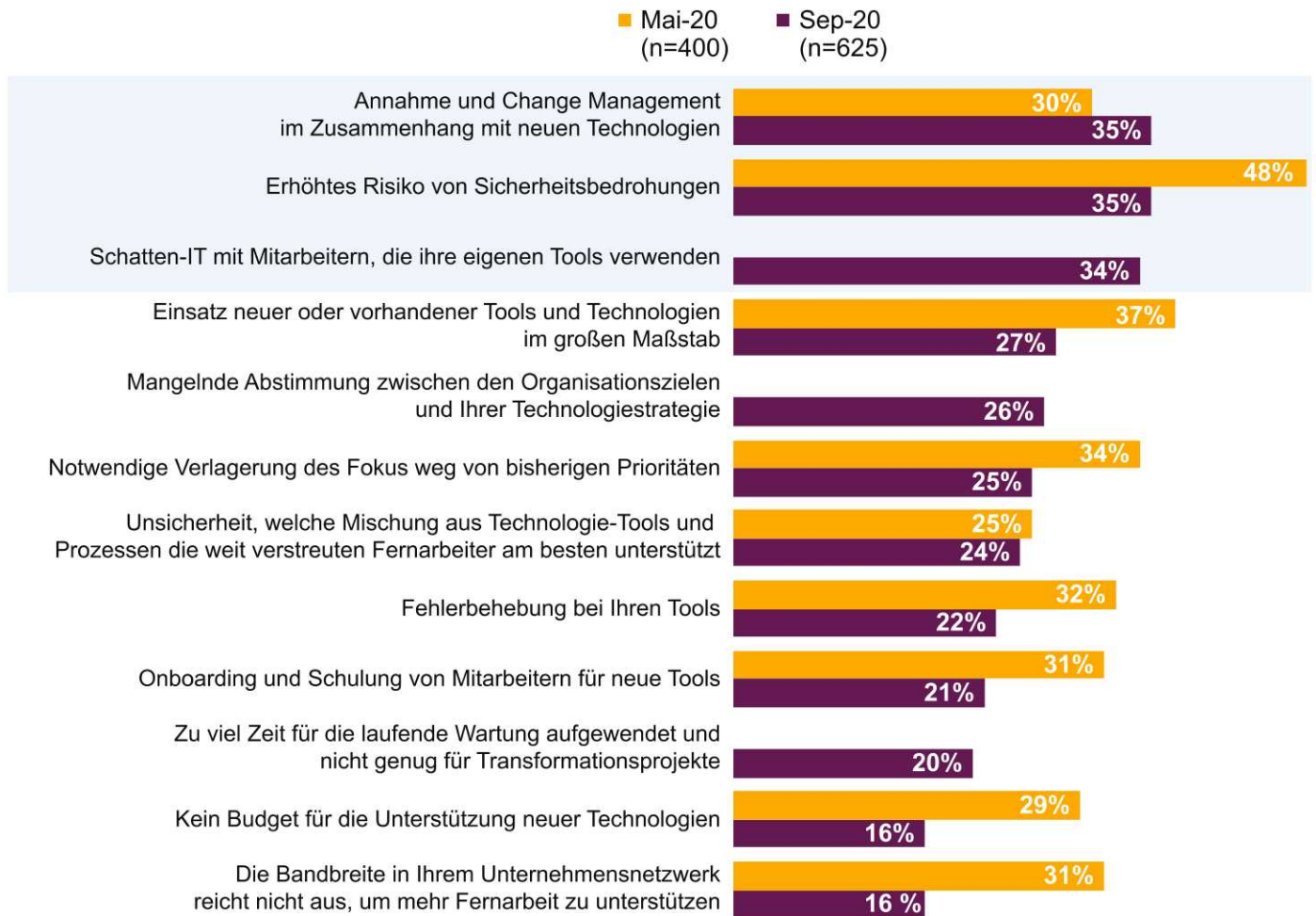
BLACK & WHITE | DEM WANDEL VORAUS SEIN, INDEM MITARBEITER MIT NEUEN BETRIEBSKULTUREN UND TOOL-STRATEGIEN BEFÄHIGT WERDEN

Abbildung 6: Die wichtigsten technologiebezogenen Bedenken zur Unterstützung einer produktiven Belegschaft

Quelle: 451 Research and Smartsheet Custom Survey, Mai und September 2020

F: Was sind Ihre größten technologiebezogenen Bedenken, wenn es darum geht, Ihre Mitarbeiter dabei zu unterstützen, in Zukunft produktiv zu sein?

Basis: Technologie-Entscheidungssträger in Nordamerika (USA / Kanada)



Nachdem sich einige der anfänglichen Bedenken gelegt haben, müssen Unternehmen ihre Technologie-Entscheidungen mehr auf eine starke Betriebskultur ausrichten – die Kombination aus Arbeitsstilen, Verhaltensweisen, Praktiken und Technologien, die bestimmen, wie Mitarbeiter ihre Arbeit planen, ausführen und Freude daran finden. In der Vergangenheit war es genau umgekehrt: Technologie-Entscheidungen basierten in erster Linie auf der Erfüllung funktionaler Anforderungen wie der Speicherung von Inhalten, der Übertragung von Kommunikation und der Erstellung von Dokumenten, was dazu führte, dass Silos entstanden, die es den Mitarbeitern erschwerten, ihre Arbeitsabläufe zu operationalisieren.

BLACK & WHITE | DEM WANDEL VORAUSS SEIN, INDEM MITARBEITER MIT NEUEN BETRIEBSKULTUREN UND TOOL-STRATEGIEN BEFÄHIGT WERDEN

Bei der Erkundung und Einführung neuer Arbeitsweisen konzentrieren sich Unternehmen darauf, Mitarbeiter mit zusätzlichen besonderen Fähigkeiten auszustatten, die zur Schaffung von Mehrwert beitragen können.

- Erstens müssen Teams die Möglichkeit haben, ihre eigene Arbeit zu strukturieren, zu automatisieren, zusammenzuarbeiten und Berichte zu erstellen, ohne dass sie technische Spezialisten um Hilfe bitten müssen.
- Zweitens müssen sie in der Lage sein, in persönlichen Interaktionen, Telefonkonferenzen, Messaging-Plattformen und Autorentools wichtigen Kontext zu ihrer Arbeit hinzuzufügen, z. B. Ziele, Entscheidungen und Aktionen. Ein großer Teil dieses Kontexts ist unstrukturiert und nicht automatisiert und daher von begrenztem Wert.
- Und schließlich ist es wichtig, all diese Mechanismen zu nutzen, um die Teams fokussiert und ausgerichtet zu halten, während sie funktionsübergreifend und innerhalb verschiedener interner und externer Kooperationen arbeiten.

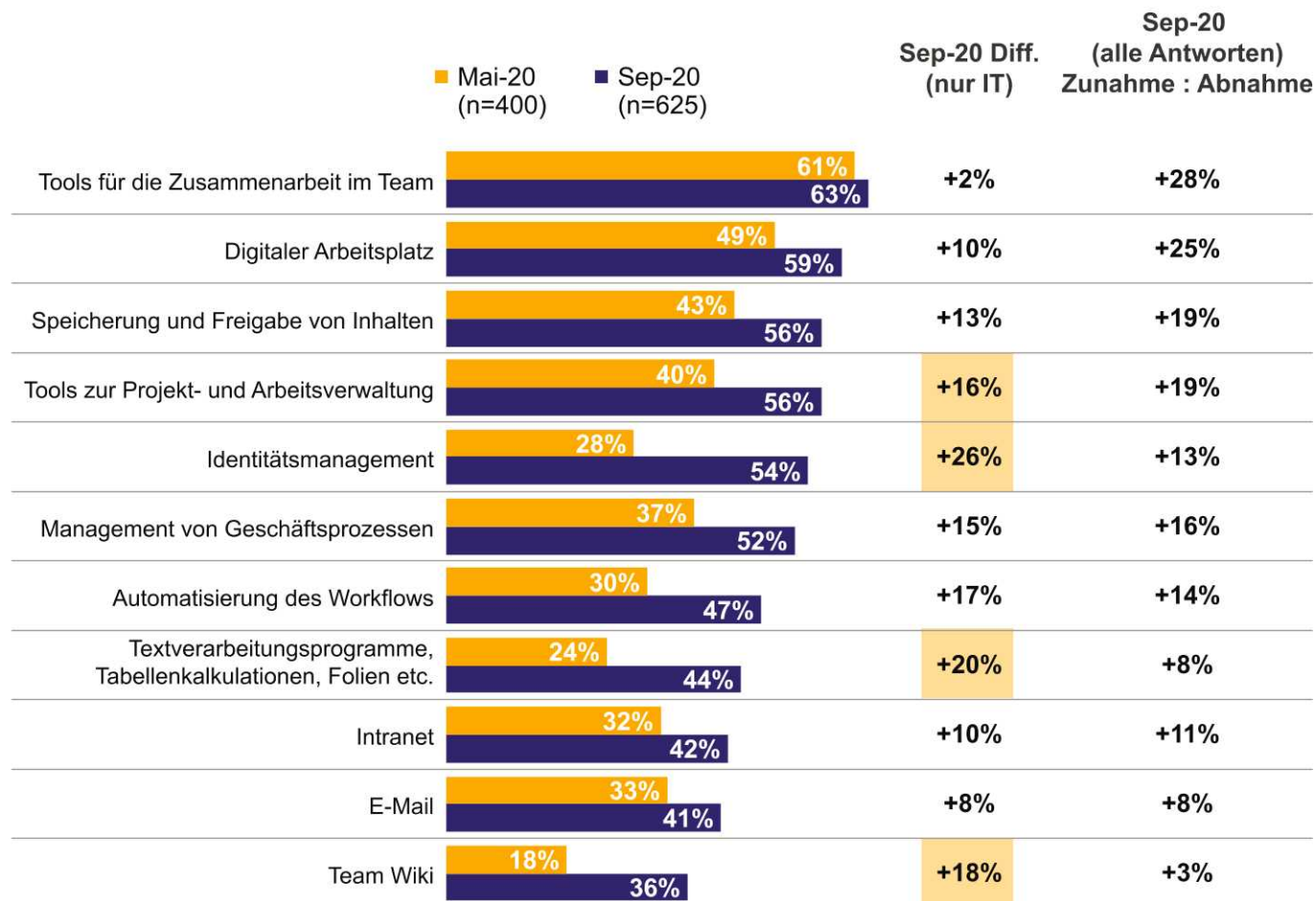
Diese Anforderungen sind sehr viel wichtiger geworden, aber der Budgetdruck und die Bedenken bezüglich des Change Managements, das mit der Einführung vieler Technologien verbunden ist, bestehen weiterhin. Entscheidungsträger nehmen ihr strategisches System von Tools jetzt genauer unter die Lupe, um die besten Möglichkeiten zu finden, diese Anforderungen zu erfüllen. Tools, die sich gut miteinander integrieren lassen, spielen eine Schlüsselrolle. Das Ziel ist es, von einer immer größer werdenden Anzahl von Silo-Anwendungen wegzukommen und hin zu Anwendungen zu gelangen, die als zentraler Knotenpunkt verschiedene Anwendungen zusammenführen können, um eine effektivere Betriebskultur zu unterstützen.

Abbildung 7: Veränderung der Ausgaben für verschiedene Tools in den nächsten sechs Monaten, Mai und September

Quelle: 451 Research und Smartsheet Custom Surveys, Mai und September 2020

F: Wie wird sich der Betrag, den Sie für die folgenden Technologieprodukte ausgeben, in den nächsten sechs Monaten verändern?

Basis: Technologie-Entscheidungssträger



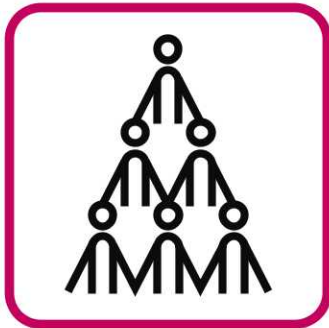
BLACK & WHITE | DEM WANDEL VORAUS SEIN, INDEM MITARBEITER MIT NEUEN BETRIEBSKULTUREN UND TOOL-STRATEGIEN BEFÄHIGT WERDEN

Bemühungen von Führungskräften erhöhen

Dies ist keine kleine Veränderung und markiert einen grundlegenden Wandel in der Art und Weise, wie Unternehmen den Nutzen ihrer Mitarbeiter-Tools bewerten müssen. Unsere Umfrage vom September 2020 ergab, dass die größten Bedürfnisse der Unternehmen mit Blick auf die Zukunft andere sind als die, die ihre größten Erfolge im vergangenen Jahr ausmachten. Die Technologie-Experten gaben an, dass sie einen stärkeren Fokus auf Teambuilding, Teamausrichtung und betriebliche Agilität legen werden, die allesamt als wichtiger für das Jahr 2021 angesehen werden als es für das Jahr 2020 der Fall war.

Abbildung 8: Teambuilding, Ausrichtung und operative Agilität sind wichtige Anforderungen für die Zukunft

Quelle: 451 Research



Teambuilding



Teamausrichtung



Operative Agilität

Dies ist nicht nur die Aufgabe von Technologie-Entscheidungsträgern. Führungskräfte müssen ihren Teil dazu beitragen, diese betrieblichen Anforderungen zu erfüllen, indem sie eine Kultur fördern und in sie investieren, in der die Mitarbeiter innerhalb ihrer Teams und auf allen Ebenen der Belegschaft innovativ arbeiten können - ausgestattet mit Werkzeugen, die es ihnen ermöglichen, die Arbeiten in ihrem Verantwortungsbereich den Geschäftsergebnissen entsprechend selbst zu gestalten. Das wird für einige Führungskräfte eine Herausforderung sein. Unsere Umfrage vom September ergab, dass 42 % der Technologie-Entscheidungsträger der Meinung sind, dass sich die Vision und Führung ihrer Unternehmensführung sehr stark ändern muss; weitere 38 % sagten, dass sich etwas ändern muss. Fast ein Drittel (30 %) glaubt, dass sich die Prioritäten und Ziele der eigenen Abteilung sehr stark ändern müssen, und 48 % sagen, dass sie sich in gewissem Umfang ändern müssen.

BLACK & WHITE | DEM WANDEL VORAUSS SEIN, INDEM MITARBEITER MIT NEUEN BETRIEBSKULTUREN UND TOOL-STRATEGIEN BEFÄHIGT WERDEN

Die Auswirkung einer kulturgesteuerten gegenüber einer kulturverzögerten Arbeitsweise

Nicht jedes Unternehmen befindet sich in der gleichen Position. Unsere Umfragedaten vom September zeigen, dass sich die Unternehmen in mehrere Gruppen aufteilen lassen je nach ihrer Antwort auf die Frage, wie belastbar sich Unternehmen angesichts möglicher Unterbrechungen fühlen und inwieweit sie in der Lage sind, neue Projekte und Initiativen zu übernehmen, um weiter voranzukommen. Vor allem die Unternehmen, die selbstbewusster und digital reifer sind, neigen zu höherer Effizienz und besitzen daher mehr Kapazitäten, um in eine kulturgesteuerte Arbeitsweise zu investieren. Diese Arbeitsweise konzentriert sich auf die Unterstützung neuer, nahtloser Arbeitsstile in den Teams, so wie sie von der neuen Unternehmenskultur, in die sie übergehen gefordert werden.

- Die Unternehmen dieser Gruppe sind die selbstbewusstesten, digital reifsten und am stärksten datengesteuert.
- Sie sind am ehesten bereit, die Verbesserung der Mitarbeitererfahrung als Transformationsziel zu priorisieren.
- Sie sehen ihren wichtigsten Technologie-Schwerpunkt darin, den Mitarbeitern die Werkzeuge an die Hand zu geben, die es ihnen ermöglichen, die Verantwortung für ihre eigenen Arbeitsabläufe und -prozesse, ihre Arbeit und die Gestaltung ihrer Projekte zu übernehmen.
- Sie sind eher geneigt, die Ausgaben für Projekt- und Arbeitsmanagement-Tools im kommenden Jahr zu erhöhen.
- Sie haben die ausgereifteste Ansicht darüber, wie sie ihre Mitarbeiter in einer Weise befähigen können, die ihre betriebliche Effektivität optimiert.

„Es sollte Änderungen geben, um eine gesündere Lernumgebung zu schaffen, in der wir uns gegenseitig beim Wachsen helfen können.“

– EVP,
1.500 bis 4.999 Mitarbeiter,
Geschäftsbetrieb, Geschäfts- und professionelle Dienstleistungen,
USA September 2020

„Auch wenn das Budget unserer Abteilung gut dasteht, wollen wir das Budget straffen, unnötige Ausgaben entfernen und diese Ausgaben so umschichten, dass sie effektiver sind.“

– SVP,
5.000 bis 9.999 Mitarbeiter,
IT, Verteidigung und Raumfahrt,
USA, September 2020

BLACK & WHITE | DEM WANDEL VORAUS SEIN, INDEM MITARBEITER MIT NEUEN BETRIEBSKULTUREN UND TOOL-STRATEGIEN BEFÄHIGT WERDEN

„Ich denke, dass auch die Mitarbeiter der unteren Ebenen an bestimmten Entscheidungsprozessen teilhaben und dazu ermutigt werden sollten.“

- DIREKTOR,
5.000 bis 9.999 Mitarbeiter,
IT, Gesundheitswesen,
USA, September 2020

„Das Unternehmen muss darauf hinarbeiten, digital erweiterte Prozesse einzusetzen.“

- DIREKTOR,
1.500 bis 4.999 Mitarbeiter,
IT, Fertigungsanlagen und Dienstleistungen,
Deutschland, September 2020

„Wir brauchen eine virtuelle Zusammenarbeit, damit wir ausreichend Ideen und Lösungen von allen Beteiligten bekommen.“

- MANAGER,
5.000 bis 9.999 Mitarbeiter,
Datenwissenschaft / Datenanalyse, Regierung / Öffentliche Verwaltung,
Vereinigtes Königreich, September 2020

„Wir sollten klare Prioritäten für alle Mitarbeiter des Unternehmens setzen, damit sie ihre Bemühungen in eine sinnvolle Richtung lenken können.“

- MANAGER,
5.000 bis 9.999 Mitarbeiter,
Geschäftsbetrieb, Chemie,
Vereinigtes Königreich, September 2020

„Es gibt einen klaren Mangel an Integration zwischen wichtigen Funktionen unseres gesamten Unternehmens, der thematisiert werden muss.“

- MANAGER,
1.500 bis 4.999 Mitarbeiter,
Datenwissenschaft / Datenanalyse, Bau- und Umweltdienstleistungen,
Vereinigtes Königreich, September 2020

BLACK & WHITE | DEM WANDEL VORAUSS SEIN, INDEM MITARBEITER MIT NEUEN BETRIEBSKULTUREN UND TOOL-STRATEGIEN BEFÄHIGT WERDEN

Fazit

2020 war ein beispielloses Jahr voller unvorhergesehener Herausforderungen, aber ein potenziell positives Ergebnis ist, dass es seit langem bestehende Dysfunktionen der Belegschaft ans Licht brachte. Es hat die Philosophie, dass Fragen der Kultur und der Technologie gemeinsam betrachtet werden müssen, wenn die Produktivität der Belegschaft bewertet wird, in den Mainstream katapultiert. Für viele Unternehmen ist es zu einer Priorität geworden, eine Belegschaft zu haben, die engagiert, fokussiert und ausgerichtet ist und die sich in einer Umgebung ständiger Veränderungen schnell bewegen kann. Die Herausforderungen des letzten Jahres haben besonders deutlich gemacht, dass die Schaffung einer Betriebskultur davon abhängt, Mitarbeiter zu haben, die tatkräftig und befähigt sind, neue Ideen und Lösungen einzubringen, um ihre Organisationen bei der Anpassung zu unterstützen.

In der Vergangenheit hat sich die Technologie mehr darauf konzentriert, bestimmte funktionale Ziele zu erfüllen, als Teams zu unterstützen und es ihnen zu ermöglichen, effektiv miteinander zu arbeiten. Aber Tools und Technologien für die Mitarbeiter sollten dieses unausgeschöpfte Potenzial freisetzen - indem sie den Mitarbeitern ein Mittel an die Hand geben, um die Geschäftsprozesse, Arbeitsabläufe, Arbeiten und Projektdesigns zu erstellen, die diese Betriebskultur in den Teams auf allen Ebenen der Belegschaft untermauern. Es gibt eine deutliche Trennlinie zwischen den Unternehmen, die Schwierigkeiten haben und denen, die florieren. Unternehmen, die mit IT-Problemen kämpfen, haben in der Regel Tools, die nur von spezialisierten technischen Teams betreut werden, oder sie haben eine fragmentierte Reihe von Nischen- und Silo-Tools ohne jegliche Technologie, um sie zusammenzuführen. Indem Unternehmen dies in zunehmender Anzahl erkennen, werden sie die Dynamik ihrer Belegschaft neu definieren und Wege finden, ihre Teams mit neuen Betriebskulturen und Tool-Strategien zu unterstützen.

BLACK & WHITE | DEM WANDEL VORAUSS SEIN, INDEM MITARBEITER MIT NEUEN BETRIEBSKULTUREN UND TOOL-STRATEGIEN BEFÄHIGT WERDEN

451 Research

S&P Global

Market Intelligence

Über 451 Research

451 Research ist ein führendes Forschungs- und Beratungsunternehmen für Informationstechnologie, fokussiert auf technologische Innovationen und Marktdisruptionen. Mehr als 100 Analysten und Berater bieten für über 1.000 Kundenunternehmen weltweit wichtige Erkenntnisse über eine Kombination aus Forschungs- und Datenlabors, Beratungs- und Markteinführungs-Dienstleistungen und Live-Veranstaltungen. 451 Research wurde im Jahr 2000 gegründet und ist Teil von S&P Global Market Intelligence.

© 2021 S&P Global Market Intelligence. Alle Rechte vorbehalten. Eine Reproduktion und Verteilung dieser Veröffentlichung in beliebiger Form ist ohne vorherige schriftliche Erlaubnis von S&P Global Market Intelligence sowohl vollständig als auch teilweise verboten. Die Nutzungsbedingungen in Bezug auf die interne oder externe Verteilung werden geregelt durch die in unserer Servicevereinbarung mit 451 Research und/oder ihren Konzernunternehmen dargelegten Bedingungen. Die hierin enthaltenen Informationen stammen aus als zuverlässig eingeschätzten Quellen. 451 Research und S&P Global Market Research schließen jegliche Gewährleistung in Bezug auf die Richtigkeit, Vollständigkeit oder Anwendbarkeit solcher Informationen aus. Auch wenn 451 Research rechtliche Sachverhalte in Verbindung mit Informationstechnologien anspricht, stellt 451 Research keine Rechtsberatung oder Rechtsdienstleistungen zur Verfügung. Forschungsergebnisse dürfen nicht als solche verwendet oder betrachtet werden.

Der Inhalt dieses Werkes dient nur zu Bildungszwecken. S&P Global Market Intelligence empfiehlt keine Unternehmen, Technologien, Produkte, Dienstleistungen oder Lösungen. S&P Global Market Intelligence haftet nicht für Fehler, Auslassungen oder Unvollständigkeit der hierin dargelegten Informationen oder für Interpretationen auf deren Grundlage. Der Leser ist allein verantwortlich für die Auswahl dieser Materialien im Hinblick auf das Erreichen der von ihm beabsichtigten Ziele. Die hierin dargelegten Meinungen können jederzeit ohne Vorankündigung geändert werden.



NEW YORK

55 Water Street
New York, NY 10041
+1 212 505 3030



SAN FRANCISCO

One California Street, 31st Floor
San Francisco, CA 94111
+1 212 505 3030



LONDON

20 Canada Square
Canary Wharf
London E14 5LH, UK
+44 (0) 203 929 5700



BOSTON

75-101 Federal Street
Boston, MA 02110
+1 617 598 7200