

TOP 6 INFOGRAFIKEN

Zurück ins Büro?

ZURÜCK INS BÜRO Was dafür & dagegen spricht

Warum es in der Debatte geht:

- Sollte eine Rückkehr ins Büro angeordnet werden oder nicht?
- Wie sieht sich eine Anordnung auf die Situation der Mitarbeiter:innen an?
- Warum wird aus Sicht der Gesamtorganisation eine Anordnung vielfach vertreten?

CONTRA	PRO
Flexibilitätsübungen Die Rückkehr ins Büro kann als Einschränkung der weichen der flexiblen gewonnenen Flexibilität wahrgenommen werden. Das wiederum kann die Arbeitszufriedenheit beeinträchtigen.	Verbesserte Zusammenarbeit Die Anwesenheit im Büro fördert die Teamarbeit und den direkten Austausch, was zu effizienter Kommunikation und Problemlösung führen kann.
Neuaufrorderungen für das Personal Die Notwendigkeit, wieder zu pendeln, kann Stress verursachen. Das gilt besonders für Personen mit langen Pendelwegen.	Unternehmenskultur Die physische Präsenz im Büro unterstützt die Entwicklung einer starken Unternehmenskultur und stärkt das Gemeinschaftsgefühl unter den Mitarbeiter:innen.
Kosten für Mitarbeiter:innen Die Rückkehr ins Büro verursacht zusätzliche Kosten für Pendler, Verpflegung und eventuelle Kleidung.	Werbung und Entwicklung Besonders für neue oder weniger erfahrene Mitarbeiter:innen ist die Büroumgebung zentral, da sie direkten Zugang zu Austausch, Mentoring und Unterstützung bietet.
Veranschaulichung der erzielten Fortschritte Die erzielten Fortschritte im Büro können als Ignoranz gegenüber der während der Pandemie erzielten Fortschritten in Sachen digitaler Transformation und remote freundlicher Arbeitsumgebung interpretiert werden.	Trennung von Arbeit und Privatleben Die räumliche Trennung von Arbeitsort und Zuhause kann helfen, eine bessere Work-Life-Balance zu erreichen.
Die unterschiedlichen Perspektiven	Produktivitätssteigerung Für bestimmte Tätigkeiten kann die Produktivität im Büro höher sein, da Kreativität und neue Ideen besser gefördert werden können als in der häuslichen Arbeitsumgebung.
Perspektive der Arbeitgeber:innen Dies hat das Wohl aller und die Bedenke aus Sicht der Gesamtorganisation im Blick. Daher können sie in der Gesamtbilanz häufig zu dem Schluss, dass eine teilweise physische Rückkehr sinnvoll ist.	Wird die Rückkehr erfolgreich sein? Dank einer "Zurück ins Büro" Strategie langfristig erfolgreich ist, müssen alle dem genannten Zweigang berücksichtigt bei einer geeigneten Anwesenheitsfunktion.
Perspektive der Mitarbeiter:innen Diese haben insbesondere ihre private Situation im Blick verbunden mit ihrer individuellen Entscheidung, ob Homeoffice für sie besser ist oder nicht.	

DR. BEATE FREUDING Wenn Sie gern ein hochqualifiziertes PFD der Übersicht haben möchten, kontaktieren Sie uns unter info@beyondakademie.de

BEYOND AKADEMIE

ZURÜCK INS BÜRO? 6 x "Ja, wenn..."

Ja, wenn es freiwillig ist.
Die Autonomie der Mitarbeiter:innen zu respektieren, bedeutet, ihnen die Wahl zu lassen. Ein freiwilliger Ansatz fördert die Motivation und das Engagement. Und bringt zudem erwiesenermaßen eine höhere Produktivität.

Ja, wenn es in ein attraktives Büro geht.
Die Gestaltung des Arbeitsplatzes spielt eine entscheidende Rolle. Ein Büro, das Wohlbefinden, Kreativität und Zusammenarbeit fördert, zieht Mitarbeiter:innen an und motiviert sie, regelmäßig zu kommen.

Ja, wenn als Entscheidung des Teams getroffen.
Die Rückkehr sollte auf der Grundlage von Teambedürfnissen und -präferenzen erfolgen, nicht aufgrund einer allgemeinen Entscheidung. Das stärkt den Teamgeist und die Zusammenarbeit.

Ja, wenn die Infrastruktur stimmt.
Eine robuste Technologie, die hybriden Arbeiten unterstützt, ist entscheidend. Das Büro muss eine Erweiterung des digitalen Arbeitsplatzes mit zusätzlichen Vorteilen sein, nicht ein Rückschritt zu veralteten Praktiken.

Ja, wenn Flexibilität in der Arbeitsgestaltung gibt.
Feste Rostzeiten für alle? Das ist wohl zu kurz gedacht. Flexibilität in der Arbeitsgestaltung ermöglicht es, individuelle Lebensumstände zu berücksichtigen und die Produktivität zu steigern.

Ja, wenn es die Organisationskultur fördert.
Die physische Präsenz im Büro sollte genutzt werden, um eine Kultur der Zugewinnlichkeit, des Austauschs und der Innovation zu stärken, die online schwer zu erreichen ist. Dann hat das Büro einen echten Mehrwert.

Die Rückkehr ins Büro in der Post-Covid-Zeit ist nicht nur ein logistisches Unterfangen. Es ist eine Chance, Arbeit neu zu denken und zu gestalten. So gilt, die Vorteile aus beiden Welten zu nutzen: die Vorteile des Büros und die Vorteile des Homeoffice. Hybrid eben.

DR. BEATE FREUDING Wenn Sie gern ein hochqualifiziertes PFD der Übersicht haben möchten, kontaktieren Sie uns unter info@beyondakademie.de

BEYOND AKADEMIE

ZURÜCK INS BÜRO Was Ihr Büro attraktiv macht

Was es für eine attraktive Rückkehr ins Büro braucht

- Dank Mitarbeiter:innen wieder physisch und gerne ins Büro kommen, braucht es eine ganzheitliche Herangehensweise.
- Dabei müssen sowohl Hygiene als auch kulturelle und persönliche Aspekte berücksichtigt werden.
- Wichtig ist, die Büroumgebung so attraktiv zu gestalten, dass sie die Nachteile eines Arbeitens im Büro, wie z.B. Pendelzeiten, eine schwächere Work-Life-Balance insbesondere für Eltern, teilweise ausgleicht.

Physische Aspekte	
Flexible Arbeitsbereiche Schaffen Sie vielfältige Arbeitsbereiche, die verschiedenen Arbeitsstilen und -präferenzen entsprechen. Von Einzelarbeitsplätzen bis hin zu kollaborativen Gruppenbereichen.	Moderne Ausstattung Machen Sie das Büro gesund attraktiv. Auch eine moderne Einrichtung, insbesondere für arbeitenden Arbeiten und Team-Aktivitäten bzw. Meetings, steigert die Attraktivität.
Natürliches Licht & Pflanzen Licht ist ein Schlüsselfaktor für Wohlbefinden und Produktivität. Das ist wichtig für das Wohlbefinden und die Produktivität. Und eine echte Abwechslung zum Homeoffice.	Ergonomie & Komfort Investieren Sie in Büromöbel, die das Arbeiten im Büro komfortabel machen und die verschiedenen Aspekte der physischen und emotionalen Gesundheit im Blick haben.
Kulturelle Aspekte	
Präsenzkultur mit Flexibilität Kommunikation ist die Grundlage der Präsenzkultur, die sowohl die Vorteile der Präsenz als auch die Flexibilität der Mitarbeiter:innen berücksichtigt. Ein hybrides Modell ist ein guter Kompromiss.	Offene & inklusive Kommunikation Promotieren Sie offene Kommunikationskanäle und regelmäßige Treffen im Büro, um den Austausch von Ideen zu fördern und das Mitarbeiter:innen zu unterstützen.
Förderung der Zusammenarbeit Schaffen Sie die notwendigen Rahmenbedingungen, um die regelmäßige kollaborative Arbeit der Teams im Büro zu fördern, z.B. durch spezielle Team-Bäume.	Stärkung der Bürogemeinschaft Nutzen Sie die Büro-Zeit für soziale Interaktion und Teamgeist. Durch regelmäßige Mitarbeiter:innen- & Team-Events, Lunches und sonstige soziale Aktivitäten.
Wertschätzung & Anerkennung Ziehen Sie Mitarbeiter:innen bei der Entscheidungsfindung ein und danken Sie ihnen für ihre Beiträge. Dies zeigt Wertschätzung und Anerkennung.	Work-Life-Balance Unterstützen Sie Mitarbeiter:innen, die eine gesunde Balance zwischen Beruf und Privatleben suchen, wie flexible Arbeitszeiten und Homeoffice-Optionen.
Vertrauen & persönliche Autonomie Geben Sie Ihren Mitarbeiter:innen das Vertrauen und die Freiheit, ihre Arbeitsumgebung zu gestalten und zu entscheiden, wie sie für ihre eigene Arbeit am besten ist.	Entwicklungsopportunitäten Kommunikieren Sie offen, dass manche Karriere-Berater, wie z.B. Mentoring, Coaching-Programme, Lernwege, Abschlüsse bzw. Schulungen, nur im Büro möglich sind.

DR. BEATE FREUDING Wenn Sie gern ein hochqualifiziertes PFD der Übersicht haben möchten, kontaktieren Sie uns unter info@beyondakademie.de

BEYOND AKADEMIE

ZURÜCK INS BÜRO Was Mitarbeiter:innen wünschen

Aspekt	Was Mitarbeiter:innen wünschen	Was Sie machen können
Flexibilität im Arbeiten	Die Möglichkeit, zwischen einem Büro und Privatleben besser in Einklang zu bringen.	• Einführung eines Gleitzeitmodells • Angebot von Kernarbeitszeiten • Optionen für kompetenzorientierte Arbeitszeiten
Homeoffice Option	Die Möglichkeit, weiterhin aus dem Homeoffice zu arbeiten, auch wenn eine Rückkehr ins Büro stattfindet.	• Hybriden Technologie-Unterstützung • Klare Richtlinien fürs Homeoffice
Attraktives Büro	Ein Büro, das als zentraler Treffpunkt für Austausch und Zusammenarbeit genutzt wird und soziale Interaktionen sowie kreatives Arbeiten fördert und dazu auch das eigene Wohlbefinden ermöglicht.	• Schaffung von multifunktionalen Begegnungsräumen • Design von offenen Loungebereichen • Installation von technologisch gut ausgestatteten Konferenzräumen für Hybrid-Meetings
Angenehme Work-Life-Balance	Eine Arbeitsstruktur, die es Mitarbeiter:innen erlaubt, berufliches und privates Harmonisch zu verbinden und je nach Tagzeit oder jeweils passenden Ort zu wählen.	• Einführung klarer Rollen und Verantwortungen für die Verfügbarkeit • Förderung der Nutzung von "stillen Absenzen" oder Absenzen • Angebot von Unterstützungsprogrammen wie Zeitspenden-Workshops
Unterstützung bei der Kinderbetreuung	Lösungen für die Kinderbetreuung, die die Rückkehr ins Büro leicht machen, so dass sich Mitarbeiter:innen auf ihre Arbeit konzentrieren können, egal ob im Büro oder zu Hause.	• Entwicklung von Partnerschaften mit Kinderbetreuungsunternehmen • Kooperationspartnern mit lokalen Kinderbetreuungsunternehmen • Schaffung von Eltern-Kind-Arbeitsplätzen
Team-Realisierung	Wiederherstellung des Teamgeistes und der Verbundenheit, die durch das ausschließliche Homeoffice verloren gegangen sein könnten.	• Team-Building-Events organisieren • Regelmäßige Präsenzmeeetings planen • Gemeinsame Freizeitsportarten und soziale Aktivitäten fördern
Persönliche Weiterentwicklung	Gebühren zur beruflichen Weiterbildung und zur persönlichen Entwicklung, die sowohl im Büro als auch im Homeoffice zugänglich sind.	• Angebot von Schulungen und Workshops • Mentoring- und Coaching-Programme • Unterstützung bei der Erreichung individueller Karriereziele

Was die Wünsche für Ihre "Zurück ins Büro"-Strategie bedeuten

Um die Rückkehr ins Büro erfolgreich zu gestalten, ist es notwendig, auf die Wünsche der Mitarbeiter:innen nach Flexibilität und Unterstützung einzugehen. Eine für Mitarbeiter:innen hybride Arbeitsmodell, das sowohl das Büro als auch das Homeoffice einbezieht, ist der Schlüssel. Um die Produktivität langfristig hoch zu halten, ist es wichtig, dass sich alle im Team verpflichten und eine Kultur zu dem "Zurück ins Büro" entwickeln können.

DR. BEATE FREUDING Wenn Sie gern ein hochqualifiziertes PFD der Übersicht haben möchten, kontaktieren Sie uns unter info@beyondakademie.de

BEYOND AKADEMIE

ZURÜCK INS BÜRO Wie die Rückkehr gelingt

Warum ist eine "Zurück ins Büro"-Strategie brauchen

Strukturierter Ansatz Ein planmäßiger Vorgehen erleichtert die Büro-Rückkehr durch definierte Phasen und Schulungen. Klare Rollen und Verantwortungen sind ebenfalls wichtig.	Reinhalten & Hygiene Ethische Richtlinien sichern eine gleiche Behandlung aller Mitarbeiter:innen, fördern das Vertrauen und fördern ein positives Arbeitsumfeld.
Compliance & Risikominimierung Eine gute Rückkehrpolitik achtet auf Rechtskonformität, minimiert Risiken und betont das Vertrauen von Mitarbeiter:innen und Stakeholdern in der gesamten Organisation.	Klarheit & Transparenz Eine klare Kommunikation über die genauen Bedingungen und Erwartungen von Mitarbeiter:innen und Stakeholdern ist entscheidend für den Erfolg.
Kulturelle Veränderung Ein strategischer Ansatz berücksichtigt die Kultur und die Werte der Organisation. Klare Rollen und Verantwortungen sind ebenfalls wichtig.	Engagement der Mitarbeiter:innen Durch Berücksichtigung der Mitarbeiter:innen-Feedback und Feedback-Mechanismen können Mitarbeiter:innen motiviert werden, wieder ins Büro zu kommen.

Was eine erfolgreiche "Zurück ins Büro"-Strategie beinhaltet sollte

Definieren Sie die Gründe für Ihre geplante Rückkehr ins Büro

- Konkrete Gründe, die nicht nur im Büro, sondern auch im Homeoffice bestehen, finden und die auch gut produktiv arbeiten.
- Identifizieren Sie die Gründe, die die Rückkehr ins Büro zu Hause, da sie von dieser Entscheidung direkt und nicht ausschließen beeinflussen.

Führen Sie eine Bedarfsanalyse & Risikoprüfung durch

- Vor der Festlegung Ihrer Rückkehrstrategie ist eine umfassende Ermittlung und Bewertung des Bedarfs und der Risiken notwendig. Das schließt eine Analyse möglicher Herausforderungen wie z.B. Ressourcenmangel ein.
- Eine gründliche Analyse der Situation im Büro-Angebot ist unerlässlich, um alle Perspektiven angemessen zu berücksichtigen und die möglichen Herausforderungen im Blick zu haben.

Entwickeln Sie Ihre individuellen "Zurück ins Büro"-Strategie

- Eine ethische Rückkehrstrategie berücksichtigt Unternehmenswerte, Mitarbeiterbedürfnisse und Risikoprüfung. Flexibilität bei der Umsetzung und die Berücksichtigung individueller Bedürfnisse und Ziele ist wichtig.
- Die Umsetzung sollte schrittweise und unter Einbeziehung von Anzeigern oder Regulatorien erfolgen, um Fairness und nachfolgendes Erfolg zu gewährleisten.

Entwickeln und implementieren Sie eine umfassende Kommunikationsstrategie

- Klarheit und Konsistenz in der Kommunikation Ihrer Entscheidung "Zurück ins Büro" Strategie sind entscheidend, um die Beteiligten zu überzeugen.
- Eine umfassende Strategie beinhaltet Informationen für alle Ebenen und setzt auf kontinuierliche, empathische Kommunikation, um Ängste zu mindern und die Einhaltung der Übertragungen zu fördern.

Wie ein solcher Prozess "Zurück ins Büro" erfolgreich gestaltet werden kann, erfahren Sie in unserem **Webinar "Zurück ins Büro"**. [Info@beyondakademie.de](mailto:info@beyondakademie.de) oder www.beyondakademie.de

DR. BEATE FREUDING Wenn Sie gern ein hochqualifiziertes PFD der Übersicht haben möchten, kontaktieren Sie uns unter info@beyondakademie.de

BEYOND AKADEMIE

ZURÜCK INS BÜRO Eine Blaupause für den Erfolg

Ein Prozess, der alle mitnimmt überzuegt

Die Gefahren der Ungeduld:

- Wiele Organisationen versuchen, die Rückkehr ins Büro zu schnell zu beschleunigen.
- Zudem kann eine übereilte Entscheidung, ohne Branchenspezifisches, die Mitarbeiter:innen-Bindung, das Vertrauen, das Mitarbeiter:innen-Engagement, die Produktivität, die Entwicklung von Nachwuchskräften, die Innovation, die Zusammenarbeit in den Teams und nicht zuletzt die Organisationskultur.

Inklusiver Prozess:

- Für einen nachhaltigen Erfolg ist es wichtig, die Mitarbeiter:innen von Anfang an einbezuziehen. So schaffen Sie ein Gefühl der Zugehörigkeit, der Teilhabe und des Engagements.

Phase 1: Status Quo und Bedarfsermittlung	
Umfragen Ziel ist es, die Ansichten Ihrer Mitarbeiter:innen über die Rückkehr ins Büro zu verstehen. Dies kann durch Umfragen erreicht werden. Diese umschließen Daten helfen die Grundlage für eine fundierte Entscheidungsfindung.	Fokussgruppen Ziel ist es, die Umfragen Ergebnisse zu vertiefen. Dadurch erhalten Sie wertvolle Informationen, die Sie bei Ihrer Entscheidung berücksichtigen und erhalten können. Wichtig ist, dass die Feedback der Mitarbeiter:innen zu einer Reihe von Optionen führen, die Sie in Betracht ziehen.
Auswertung der Ergebnisse Auswertung der Ergebnisse der Umfragen und Fokussgruppen.	Interaktive Analyse Hier geht es um alles darum, die aufgefundenen Ergebnisse zu verstehen und zu bewerten. Eine gemeinsame , erweiternde Auswertung auf Leistungsebene ist essenziell, damit die Ergebnisse in die Tat umzusetzen und allen allen Perspektiven analysiert werden.

Phase 2: Vertiefte Analyse & Benchmarks	
Strategie-Workshop Dieser sollte über den Status Quo hinausgehen und die Organisation transformieren, da eine zentrale Frage ist: Was ist das, was die Organisation besser machen will? Ziel ist es, die Organisation so zu gestalten, dass sie die Vorteile der "Zurück ins Büro"-Strategie, inklusive Homeoffice und Kommunikation.	Strategie-Erstellung Die zentrale Fragestellung der Strategie sollte basieren nach dem Prinzip des Fast-Prototyping , das iterativ solange für eigenen Feedbackschleifen wiederholt wird, bis die Strategie ein klares Bild zeigt. So stellen Sie sicher, dass Sie bei der Strategie-Erstellung alle Perspektiven berücksichtigen.

DR. BEATE FREUDING Wenn Sie gern ein hochqualifiziertes PFD der Übersicht haben möchten, kontaktieren Sie uns unter info@beyondakademie.de

BEYOND AKADEMIE

ZURÜCK INS BÜRO?

Was dafür & dagegen spricht

Worum es in der Debatte geht:

- Sollte eine Rückkehr ins Büro angeordnet werden oder nicht?
- Wie wirkt sich eine Anordnung auf die Situation der Mitarbeiter:innen aus?
- Warum wird aus Sicht der Gesamtorganisation eine Anordnung vielfach vertreten?

CONTRA

Flexibilitätseinbußen

Die Rückkehr ins Büro kann als Einschränkung der während der Pandemie gewonnenen Flexibilität wahrgenommen werden. Das wiederum kann die Arbeitszufriedenheit beeinträchtigen.

Herausforderungen für das Pendeln

Die Notwendigkeit, wieder zu pendeln, kann Stress verursachen. Das gilt besonders für Personen mit langen Fahrtwegen.

Kosten für Mitarbeiter:innen

Die Rückkehr ins Büro verursacht zusätzliche Kosten für Pendeln, Verpflegung und eventuell Kleidung.

Vernachlässigung der erzielten Fortschritte

Die erzwungene Rückkehr ins Büro könnte als Ignoranz gegenüber den während der Pandemie erzielten Fortschritten in Sachen digitaler Transformation und remote-freundlicher Arbeitsweisen interpretiert werden.

Die unterschiedlichen Perspektiven

Perspektive der Arbeitgeber:innen

Diese haben das Wohl aller & die Bedarfe aus Sicht der Gesamtorganisation im Blick. Daher kommen sie in der Gesamtabwägung häufig zu dem Schluss, dass eine teilweise (hybride) Rückkehr sinnvoll ist.

Perspektive der Mitarbeiter:innen

Diese haben insbesondere ihre private Situation im Blick verbunden mit ihrer individuellen Entscheidung, ob Homeoffice für sie besser ist oder nicht.

PRO

Verbesserte Zusammenarbeit

Die Anwesenheit im Büro fördert die Teamarbeit und den direkten Austausch, was zu effektiverer Kommunikation und Problemlösung führen kann.

Unternehmenskultur

Die physische Präsenz im Büro unterstützt die Entwicklung einer starken Unternehmenskultur und stärkt das Gemeinschaftsgefühl unter den Mitarbeiter:innen.

Mentoring und Entwicklung

Besonders für neue oder weniger erfahrene Mitarbeiter:innen ist die Büroumgebung vorteilhaft, da sie direkten Zugang zu Austausch, Mentoring und Lernmöglichkeiten bietet.

Trennung von Arbeit und Privatleben

Die räumliche Trennung von Arbeitsplatz und Zuhause kann helfen, eine bessere Work-Life-Balance zu erreichen.

Produktivitätssteigerung

Für bestimmte Tätigkeiten kann die Produktivität im Büro höher sein, da Kreativität und neue Ideen erwiesenermaßen besser bei einer physischen Anwesenheit funktioniert.

Wie die Rückkehr erfolgreich wird

Damit eine "Zurück ins Büro" Strategie langfristig erfolgreich ist, müssen alle oben genannten Erwägungen berücksichtigt und in der Lösung adressiert werden.



ZURÜCK INS BÜRO? 6 x “Ja, wenn..”

Ja, wenn es freiwillig ist.

Die Autonomie der Mitarbeiter:innen zu respektieren, bedeutet, ihnen die Wahl zu lassen. Ein freiwilliger Ansatz fördert die Motivation und das Engagement. Und bringt zudem erwiesenermaßen eine höhere Produktivität.

Ja, wenn es in ein attraktives Büro geht.

Die Gestaltung des Arbeitsplatzes spielt eine entscheidende Rolle. Ein Büro, das Wohlbefinden, Kreativität und Zusammenarbeit fördert, zieht Mitarbeiter:innen an und motiviert sie, regelmäßig zu kommen.

Ja, wenn als Entscheidung des Teams getroffen.

Die Rückkehr sollte auf der Grundlage von Teambedürfnissen und -präferenzen erfolgen, nicht aufgrund einer allgemeinen Entscheidung. Das stärkt den Teamgeist und die Zusammenarbeit.

Ja, wenn die Infrastruktur stimmt.

Eine nahtlose Technologie, die hybrides Arbeiten unterstützt, ist entscheidend. Das Büro muss eine Erweiterung des digitalen Arbeitsplatzes mit zusätzlichen Vorteilen sein, nicht ein Rückkehr zu veralteten Praktiken.

Ja, wenn es Flexibilität in der Arbeitsgestaltung gibt.

Feste Bürotage für alle? Das ist wohl zu kurz gedacht. Flexibilität in der Arbeitsgestaltung ermöglicht es, individuelle Lebensumstände zu berücksichtigen und die Produktivität zu steigern.

Ja, wenn es die Organisationskultur fördert.

Die physische Präsenz im Büro sollte genutzt werden, um eine Kultur der Zugehörigkeit, des Austauschs und der Innovation zu stärken, die online schwerer zu erreichen ist. Dann hat das Büro einen echten Mehrwert.

Die Rückkehr ins Büro in der Post-Corona-Zeit ist mehr als nur ein logistisches Unterfangen. Es ist eine Chance, Arbeit neu zu denken und zu gestalten. Es gilt, die Vorteile aus beiden Welten zu nutzen: die Vorteile des Büro und die Vorteile des Homeoffice. Hybrid eben.



ZURÜCK INS BÜRO?

Was Ihr Büro attraktiv macht

Was es für eine attraktive Rückkehr ins Büro braucht

- Damit Mitarbeiter:innen wieder häufiger und gerne ins Büro kommen, braucht es eine ganzheitliche Perspektive.
- Dabei müssen sowohl physische als auch kulturelle und persönliche Aspekte berücksichtigt werden.
- Wichtig ist, die Büroumgebung so attraktiv zu gestalten, dass sie die Nachteile eines Arbeitens im Büro, wie z.B. Pendelzeiten, eine schwierigere Work-Life-Balance insbesondere für Eltern, teilweise ausgleicht.

Physische Aspekte

Flexible Arbeitsbereiche

Schaffen Sie vielfältige Arbeitsbereiche, die verschiedene Arbeitsstile unterstützen: von ruhigen Einzelarbeitsplätzen bis hin zu kollaborativen Gruppenbereichen.

Moderne Ausstattung

Machen Sie das Büro optisch attraktiv - durch eine moderne Einrichtung, insbesondere für kollaboratives Arbeiten und Team-Aktivitäten bzw. sonstiges Socialising,

Natürliches Licht & Pflanzen

Schaffen Sie ein Büro mit viel natürlichem Licht & Pflanzen. Das ist wichtig für das Wohlbefinden & die Produktivität - und so eine echte Alternative zum Homeoffice.

Ergonomie & Komfort

Investieren Sie in Büromöbel, die das Arbeiten im Büro komfortabel machen und die verschiedenen Aspekte der physischen und mentalen Gesundheit im Blick haben.

Kulturelle Aspekte

Präsenzkultur mit Flexibilität

Kommunizieren Sie die Vorteile der Präsenzarbeit, wie spontaner Austausch und direktere Zusammenarbeit, und gleichzeitig eine Flexibilität für individuelle Bedürfnisse.

Offene & inklusive Kommunikation

Priorisieren Sie offene Kommunikationskanäle und regelmäßige Treffen im Büro, um den Austausch von Ideen zu fördern und alle Mitarbeiter:innen einzubeziehen.

Förderung der Zusammenarbeit

Schaffen Sie die notwendigen Rahmenbedingungen, um das regelmäßige kollaborative Arbeiten der Teams in Präsenz zu fördern, z.B. durch spezielle Team-Räume.

Stärkung der Bürogemeinschaft

Nutzen Sie das Büro als Zentrum für soziale Interaktion und Teamgeist - durch regelmäßige Mitarbeiter:innen- & Team-Events, Workshops und sonstige soziale Aktivitäten.

Persönliche Aspekte

Wertschätzung & Anerkennung

Zeigen Sie Verständnis für die unterschiedlichen Lebensumstände und die damit verbundenen Herausforderungen - und bieten Sie dafür Lösungen an.

Work-Life-Balance

Unterstützen Sie Maßnahmen, die eine gesunde Balance zwischen Beruf und Privatleben bewahren, wie flexible Arbeitszeiten oder Angebote zur Kinderbetreuung.

Vertrauen & persönliche Autonomie

Geben Sie Ihren Mitarbeiter:innen das Vertrauen und die Freiheit, ihre Arbeitsumgebung und -methoden so zu gestalten, wie es für ihre eigene Arbeit am besten ist.

Entwicklungsmöglichkeiten

Kommunizieren Sie offen, dass manche Karriere-Booster, wie z.B. bestimmte Mentorship-Programme, Networking-Aktivitäten bzw. Sichtbarkeit, nur im Büro möglich sind.



ZURÜCK INS BÜRO?

Was Mitarbeiter:innen wünschen

Aspekt	Was Mitarbeiter:innen wünschen	Was Sie machen können
Flexibilität im Arbeiten	Flexibilität in der Arbeitszeitgestaltung, um Beruf und Privatleben besser in Einklang zu bringen	<ul style="list-style-type: none">• Einführung eines Gleitzeitmodells;• Angebot von Kernarbeitszeiten• Option für komprimierte Arbeitswochen
Homeoffice Option	Die Möglichkeit, weiterhin aus dem Homeoffice zu arbeiten, auch wenn eine Rückkehr ins Büro stattfindet	<ul style="list-style-type: none">• Implementierung eines hybriden Arbeitsmodells• notwendigen Technologie/ Unterstützung• Klare Richtlinien fürs Homeoffice
Attraktives Büro	Ein Büro, das als zentraler Treffpunkt für Austausch und Zusammenarbeit gestaltet ist und soziale Interaktionen sowie kreatives Arbeiten fördert und doch auch das stille Arbeiten ermöglicht	<ul style="list-style-type: none">• Schaffung von multifunktionalen Begegnungsräumen• Design von offenen Loungebereichen• Installation von technologisch gut ausgestatteten Konferenzräumen für Hybrid-Meetings
Ausgewogene Work-Life-Balance	Eine Arbeitsstruktur, die es Mitarbeiter:innen erlaubt, Berufliches und Privates harmonisch zu verbinden und je nach Tätigkeit den jeweils passenden Ort zu wählen	<ul style="list-style-type: none">• Einrichtung klarer Richtlinien und Erwartungen für die Verfügbarkeit• Förderung der Nutzung von "stiller Arbeitszeit" ohne Meetings• Angebot von Unterstützungsprogrammen wie Zeitmanagement-Workshops.
Unterstützung bei der Kinderbetreuung	Lösungen für die Kinderbetreuung, die die Rückkehr ins Büro leicht machen, so dass sich die Mitarbeiter:innen auf die Arbeit konzentrieren können, egal ob im Büro oder zu Hause	<ul style="list-style-type: none">• Flexibilisierung der Arbeitszeiten für Eltern• Kooperationen mit lokalen Kinderbetreuungseinrichtungen• Schaffung von Eltern-Kind-Arbeitsplätzen
Team-Reaktivierung	Wiederherstellung des Teamgeistes und der Verbundenheit, die durch das ausschließliche Homeoffice verloren gegangen sein könnten	<ul style="list-style-type: none">• Team-Building-Events organisieren• regelmäßige Präsenzmeetings planen• gemeinsame Pausen und soziale Aktivitäten fördern
Persönliche Weiterentwicklung	Gelegenheiten zur beruflichen Weiterbildung und persönlichen Entwicklung, die sowohl im Büro als auch im Homeoffice zugänglich sind	<ul style="list-style-type: none">• Angebot von Schulungen und Workshops• Karriereplanung und -beratung• Unterstützung bei der Erreichung individueller Karriereziele

Was die Wünsche für Ihre "Zurück ins Büro"-Strategie bedeuten

Um die Rückkehr ins Büro erfolgreich zu gestalten, ist es notwendig, auf die Wünsche der Mitarbeiter:innen nach Flexibilität und Unterstützung einzugehen. Ein gut durchdachtes, hybrides Arbeitsmodell, das sowohl das Büro als auch das Homeoffice einbezieht, ist der Schlüssel. Um die Produktivität langfristig hoch zu halten, ist es wichtig, dass sich alle im Team wohlfühlen und ihre Arbeit gut mit dem Privatleben vereinbaren können.



ZURÜCK INS BÜRO?

Wie die Rückkehr gelingt

Warum Sie eine "Zurück ins Büro" Strategie brauchen

Strukturierter Ansatz

Ein ganzheitliches Vorgehen erleichtert die Büro-Rückkehr durch detaillierte Pläne und Schulungen, reduzieren Unsicherheit und fördern einen reibungslosen Prozess.

Konsistenz & Fairness

Einheitliche Richtlinien sichern eine gleiche Behandlung aller Mitarbeiter:innen, stärken das Vertrauen und fördern ein positives Arbeitsumfeld.

Compliance & Risikominimierung

Eine gute Rückkehrpolitik achtet auf Rechtskonformität, minimiert Risiken und betont das Unternehmen als verantwortungsvollen Arbeitgeber.

Klarheit & Transparenz

Eine klare Kommunikation über die geplanten Richtlinien und Erwartungen schafft Vertrauen, fördert Verständnis und Zusammenhalt in der gesamten Organisation.

Kulturelle Verstärkung

Ein strategisch aufgesetzte Rückkehrpolitik fokussiert auf die Unternehmenswerte, fördert Identifikation & Kultur und stärkt Zusammenarbeit & Engagement.

Engagement der Mitarbeiter:innen

Durch Berücksichtigung von Mitarbeiter:innen-Feedback und flexible Modelle fühlen sich Mitarbeiter:innen wertgeschätzt, bleiben engagiert und produktiv.

Was eine erfolgreiche "Zurück ins Büro"-Strategie beinhalten sollte

Definieren Sie die Gründe für Ihre geplante Rückkehr ins Büro

- Führungskräfte sehen die Arbeit im Büro oft als essenziell an, während Mitarbeiter:innen eher im Homeoffice Vorteile finden und sie auch dort produktiv arbeiten.
- Entscheidend ist es daher, ihnen stichhaltige Gründe für eine Rückkehr ins Büro zu liefern, da sie von dieser Entscheidung direkt und meist ausschließlich betroffen sind.

Führen Sie eine Bedarfsermittlung & Risikobewertung durch

- Vor der Festlegung einer Rückkehrstrategie ist eine umfassende Ermittlung und Bewertung des Bedarfs und der Risiken essentiell. Das schließt eine Analyse potenzieller Herausforderungen, wie z.B. Massenkündigungen, ein.
- Eine Einbindung aller Stakeholder in diese Analyse ist unerlässlich, um alle Perspektive angemessen zu berücksichtigen und alle mögliche Eventualitäten im Blick zu haben.

Entwickeln Sie Ihre individuelle "Zurück ins Büro"-Strategie

- Eine effektive Rückkehrstrategie berücksichtigt Unternehmensziele, Mitarbeiterbedenken und Risikomanagement. Flexibilität bei der Büropräsenz und Berücksichtigung individueller Bedürfnisse sind dabei zentral.
- Die Umsetzung sollte schrittweise und unter Einbeziehung von Anreizen oder Regulierungen erfolgen, um Fairness und nachhaltigen Erfolg zu gewährleisten.

Entwickeln und implementieren Sie eine aufbauende Kommunikationsstrategie

- Klarheit und Konsistenz in der Kommunikation Ihrer entwickelten "Zurück ins Büro"-Strategie sind entscheidend, um alle Beteiligten auf dem Weg mitzunehmen.
- Eine umfassende Strategie beinhaltet Informationen für alle Ebenen und setzt auf kontinuierliche, empathische Kommunikation, um Ängste zu mindern und die Einhaltung der Erwartungen zu fördern.

Wie ein solcher Prozess "Zurück ins Büro" erfolgreich gestaltet werden kann, erfahren Sie in unserem **Whitepaper "Büro mit Zukunft"**: <https://beyond-akademie.de/buero-mit-zukunft/>



ZURÜCK INS BÜRO?

Eine Blaupause für den Erfolg

Ein Prozess, der alle mitnimmt & überzeugt

Die Gefahren der Ungeduld:

- Viele Organisationen versuchen, die Rückkehr ins Büro zu stark zu beschleunigen.
- Dabei kann eine übereilte Entscheidung viele Bereiche beeinträchtigen: die Mitarbeitenden-Bindung, das Recruiting, das Mitarbeitenden-Engagement, die Produktivität, die Entwicklung von Nachwuchskräften, die Innovation, die Zusammenarbeit in den Teams und nicht zuletzt die Organisationskultur.

Inklusiver Prozess:

- Für einen nachhaltigen Erfolg ist es wichtig, die Mitarbeiter:innen von Anfang an mit einzubeziehen. So schaffen Sie ein Gefühl der Verantwortung, der Teilhabe und des Engagements.

Phase 1: Status Quo und Bedarfsermittlung

Umfragen

- **Ziel** ist es, die Ansichten Ihrer Mitarbeiter:innen über die Rückkehr ins Büro und hybride Arbeitsformen konkreter zu verstehen.
- Diese unschätzbaren **Daten** bilden die Grundlage für eine fundierte Entscheidungsfindung.
- Zudem haben Ihre **Mitarbeiter:innen** so das Gefühl, dass sie **gehört werden**.

Fokusgruppen

- **Ziel** ist es, die Umfrageergebnisse zu vertiefen.
- Dadurch erhalten Sie wertvolle Informationen, die Sie bei einer Umfrage vielleicht nicht berücksichtigt oder erhalten hätten.
- Wichtig ist, dass Sie das **Feedback** der Mitarbeiter:innen zu einer Reihe von **Optionen** einholen, die Sie in Betracht ziehen.

Phase 2: Vertiefte Analyse & Benchmarks

Auswertung & Benchmarks

- **Auswertung**: der Ergebnisse der Umfrage und der Fokusgruppen
- **Benchmarks**: um zu evaluieren, wie andere Organisationen mit dem Thema "Zurück ins Büro" umgehen. Das gibt Ihnen eine Orientierung für Ihre eigene Strategie sowie Good (and not so Good) Practices.

Interaktive Analyse

- Hier geht es vor allem darum, die aufgezeigten Ergebnisse **vertiefter einzuordnen** und zu bewerten.
- Eine solche **gemeinsame**, interaktive Auswertung auf Leitungsebene ist essentiell, damit die Ergebnisse bis in die Tiefe und vor allem aus allen Perspektiven analysiert werden.

Phase 3: Entscheidungsfindung auf Führungsebene

Strategie-Workshop

- Dieser sollte idealerweise **außerhalb Ihrer Organisation** stattfinden, da eine externe Verortung hilft, die internen Belange der eigenen Organisation besser projizieren zu können.
- Hier definieren Sie die **Kernpunkte für Ihre zukünftige "Zurück ins Büro" Strategie**, inklusive Roadmap und Kommunikation.

Strategie-Erstellung

- Die finale Erstellung der Strategie sollte idealerweise nach dem **Prinzip des Fast-Prototyping** mit Iterationen erstellt und zwischendurch immer wieder mit den relevanten Stakeholdern abgeglichen werden.
- So stellen Sie sicher, dass Sie bei der Strategie-Erstellung **alle Perspektiven berücksichtigen**.

