

Die Zukunftsgestalter – Aufgabenstellungen für die Personalarbeit nach Corona

Die Corona-Krise wird Spuren hinterlassen. Das zeigt sich schon jetzt, da mit der schrittweisen Lockerung der gesetzlichen Beschränkungen auch die ersten Aufräumarbeiten beginnen. Es scheint auch die Zeit der selbst ernannten Propheten zu sein. Kein Tag vergeht ohne Vorhersage zum „new normal“ nach der Krise. Während die einen davon ausgehen, dass nach einer Wiederaufbauphase alles wieder beim Alten sein wird, glauben andere, dass nichts mehr so sein wird wie vorher. Beide Ansätze sind kontraproduktiv. Viele der Prognosen verlängern die gegenwärtige Sondersituation in die Zukunft, gründen auf persönlicher Betroffenheit und sind schlichtweg von subjektiven Überzeugungen geprägt. Die Wahrheit ist: Wir wissen nicht, wohin die Reise geht. Klar ist nur: Am Ende dieser Krise gibt es keine zerstörten Gebäude oder Maschinen, aber die Menschen sind auf vielfältige Weise betroffen. Und die Menschen sind es, die diese Krise bewältigen müssen. Im Goinger Kreis sind wir überzeugt davon, dass die Zukunft nirgendwo festgelegt ist, sondern von uns gestaltet werden muss. Wie können wir die Folgen abmildern, aus der Krise lernen und vielleicht sogar neue Chancen und neue Energien erzeugen?

Kreativität und Improvisation

Wie können wir die positive Energie bewahren?

In der Corona-Krise waren plötzlich Improvisation, schnelle Entscheidung, unkonventionelle Lösungen, aber auch persönliche Hilfsbereitschaft und Solidarität in einer neuen und fruchtbaren Weise möglich – Elemente und Eigenschaften, die auch in jedem beliebigen „neuen Normalzustand“ hilfreich wären. Wir fragen uns deshalb: Wie können wir diese positive Energie für die jetzt anstehende Aufbauarbeit nutzen?

Neue Arbeitsformen

Was geht und was geht nicht in der virtuellen Zusammenarbeit?

Die Corona-Krise hat gezeigt, dass die Instrumente zur digitalen Zusammenarbeit funktionieren und dass es den Unternehmen gelungen ist, diese Möglichkeit in kurzer Zeit zu nutzen. Dies hat geholfen. Trotz aller Euphorie sollten die Grenzen und Schwächen virtueller Zusammenarbeit nicht unterschätzt werden, etwa im Hinblick auf die soziale Dimension von Arbeit. Wir fragen uns deshalb: Wie kann man Formen digitaler Zusammenarbeit verbessern und wo sind digitale Tools vielleicht nicht die richtige Lösung?

Ungleichheit

Wie können wir den sozialen Zusammenhalt gewährleisten?

In der Corona-Krise waren und sind Branchen, Unternehmen und Mitarbeiter unterschiedlich betroffen. Zwangsläufig wird auch der Exit aus dem Stillstand ungleichzeitig und widersprüchlich ablaufen. Wir fragen uns deshalb: Wie können wir verhindern, dass die Entscheidungen als ungerecht empfunden werden oder gar zu sozialen Spaltungen führen?

Kostendruck

Wie können wir die Rezession bewältigen?

Die finanziellen Auswirkungen der Corona-Krise sind gewaltig, das gilt sowohl für den Staat als auch für Unternehmen und Privathaushalte. Damit steigt in sämtlichen Bereichen der Druck, Kosten zu senken.

Gleichzeitig sind strukturelle Probleme wie Alterung und Fachkräftemangel nicht verschwunden. Wir fragen uns deshalb: Gibt es kreative Lösungsansätze zur Bewältigung der Rezession und kann es uns gelingen, die Krise als Motor für nötige gesellschaftliche Transformationen zu nutzen?

Führungsqualität

Wie bekommen wir krisenfeste Führungskräfte?

Die Corona-Krise war ein Stresstest für unsere Führungskräfte. Das betrifft das operative Krisenmanagement ebenso wie den souveränen Umgang mit den Mitarbeitern, die durch die schwierigen Bedingungen zurecht verunsichert waren und sind. Erschreckend viele Führungskräfte waren diesen Anforderungen nicht gewachsen – und das, obwohl die meisten Unternehmen seit Jahren viel Geld in aufwändiges Talentmanagement investieren. Wir fragen uns deshalb: Wie müssen die Personalentwicklungsinstrumente vor dem Hintergrund dieser Erfahrung weiterentwickelt werden?

Globale Vernetzung

Wie überwinden wir alte und neue Grenzen?

Die Corona-Krise hat gezeigt, wie vernetzt die Welt ist. Produktion, Warenverkehr und auch Dienstleistungen sind arbeitsteilig organisiert, Firmen multinational aufgestellt. Die Bekämpfung der Corona-Pandemie hat es nun nötig gemacht, alte Grenzen wieder zu errichten und neue Grenzen zu ziehen. Unter diesen Bedingungen braucht es neue Prozesse, um die internationale Zusammenarbeit am Leben zu halten. Wir fragen uns deshalb: Wie kann die globale Interaktion organisiert werden?

Gesundheit

Wie schützen wir die Mitarbeiter am Arbeitsplatz?

Die Corona-Krise hat deutlich gemacht, dass Gesundheitsschutz mehr umfasst als die Maßnahmen zur Arbeitssicherheit oder Präventionskurse. Wo viele Menschen zusammenkommen, können sich Infektionen schnell ausbreiten. Unternehmen, die auf kooperative Arbeitsformen gesetzt haben – Stichwort Agilität – und damit bis vor kurzem als Vorreiter galten, müssen nun umdenken. Dazu kommt, dass Mitarbeiter durch psychische Belastungen, z.B. Ängste oder Depressionen, gefährdet sind. Wir fragen uns deshalb: Wie lassen sich effektiver Gesundheitsschutz und effiziente Arbeitsformen bestmöglich mit einander verbinden?

Der Goinger Kreis wird sich mit diesen Themen auseinandersetzen – ergebnisoffen, auf Basis von empirischen Untersuchungen. Erste Ergebnisse sind in der Studie „Fernverbindung. Was man aus der Corona-Krise über virtuelle Führung und Zusammenarbeit lernen kann – und was nicht“ zusammengefasst: <https://www.goinger-kreis.de/files/theme-goinger-kreis/downloads/2020/Goinger-Kreis-Studie-Emotionen-in-virtueller-Zusammenarbeit.pdf>.

Der Goinger Kreis wurde 2004 in Going/Tirol gegründet. Top-Manager aus dem Personalwesen deutscher Unternehmen haben sich zusammengetan, um über die operative Personalarbeit hinaus Impulse für das System Arbeit zu geben – an der Schnittstelle zwischen Unternehmen und Gesellschaft. Inzwischen ist der gemeinnützige Verein ein hochrangiger gemischter Kreis von Vordenkern und Akteuren – aus Unternehmen, Wissenschaft, Beratung und Politik. Mehr Informationen zum Goinger Kreis: <https://www.goinger-kreis.de/>.

Kontakt und weitere Informationen:

Goinger Kreis – Initiative Zukunft Personal & Beschäftigung e.V.

Flagredder 77

21521 Wohltorf

info@goinger-kreis.de

Tel. +49 (0) 4104 690875