

Qualitative Analyse über die Veränderung von Führungsverhalten durch Remote Work bei der degewo AG - von Jan Gerke

Zusammenfassung:

Die Studienarbeit untersucht die Veränderungen im Führungsverhalten in der degewo AG, einem kommunalen Wohnungsunternehmen in Berlin, infolge der (gezwungenen) Einführung von Remote Work während der COVID-19-Pandemie. Die Studie basiert auf einer qualitativen Forschungsmethode, die auf Interviews mit Führungskräften und Mitarbeitenden des Unternehmens beruht. Durch diese Interviews wurde ein umfassendes Verständnis für die wahrgenommenen Veränderungen im Führungsverhalten und deren Auswirkungen auf die Arbeitssituation der Beteiligten gewonnen.

Die Analyse ergab, dass Remote Work eine Vielzahl von Veränderungen im Führungsverhalten mit sich brachte. Insbesondere die veränderten Kommunikationswege spielten eine entscheidende Rolle. Die Führungskräfte mussten sich anpassen, um effektiv mit ihren Teams zu kommunizieren und den Informationsaustausch sicherzustellen. Diese Anpassungen waren oft herausfordernd und erforderten eine flexible Herangehensweise seitens der Führungskräfte.

Ein weiterer wichtiger Aspekt war der Aufbau von Vertrauen zwischen Führungskräften und Mitarbeitenden. Während einige Führungskräfte zunächst skeptisch waren, ob ihre Teams unter Remote Work weiterhin gute Arbeit leisten könnten, stellte sich heraus, dass das Vertrauen in die Mitarbeitenden gestärkt wurde, da diese trotz der neuen Arbeitsbedingungen gute Leistungen erbrachten. Dies führte zu einer Abnahme der Kontrolle seitens der Führungskräfte und einem stärkeren Fokus auf Vertrauen und Zusammenarbeit.

Eine herausfordernde Dimension war die Wahrnehmung der Befindlichkeiten der Mitarbeitenden im Remote Work. Die Führungskräfte berichteten, dass es schwieriger war, die emotionalen Zustände und Bedürfnisse ihrer Teams zu erkennen, da persönliche Interaktionen eingeschränkt waren. Dies führte zu einem Bedarf an zusätzlichen Schulungen und Unterstützungsmaßnahmen für Führungskräfte, um ihre Soft Skills in der Mitarbeiterführung zu stärken.

Als Reaktion auf die identifizierten Herausforderungen wurden verschiedene Maßnahmenvorschläge entwickelt. Dazu gehörten die Vereinheitlichung der Kommunikationskanäle, die Bereitstellung von Schulungen für Führungskräfte und Mitarbeitende sowie die verstärkte Förderung von Vertrauen und Zusammenarbeit im Remote-Team. Darüber hinaus wurde die Notwendigkeit betont, die Arbeitsumgebung und -kultur kontinuierlich an die Bedürfnisse der jüngeren Generation anzupassen, die heute vermehrt flexible Arbeitsmodelle fordert.

Zusammenfassend zeigt die Studie, dass Remote Work signifikante Veränderungen im Führungsverhalten mit sich gebracht hat und dass Unternehmen wie die degewo AG vor der Herausforderung stehen, ihre Führungskräfte und Arbeitskultur entsprechend anzupassen, um den Anforderungen einer zunehmend digitalen und flexiblen Arbeitswelt gerecht zu werden.