

Mitarbeiterführung

Flexibel zum Erfolg

Michaela Koenen hat in ihrer Bachelorarbeit untersucht, wie sich die Office-Typen bei Zurich auf Führungskompetenzen auswirken.



MICHAELA KOENEN

HR – Center of Expertise, studierte mit einem von Zurich geförderten Stipendium Z von 2016 bis 2020 berufsbegleitend Wirtschaftspsychologie an der Hochschule Fresenius in Köln. Lehrveranstaltungen besuchte sie abends und samstags. Neben finanzieller Unterstützung gewährte Zurich pro Semester sechs zusätzliche Lern-Urlaubstage.



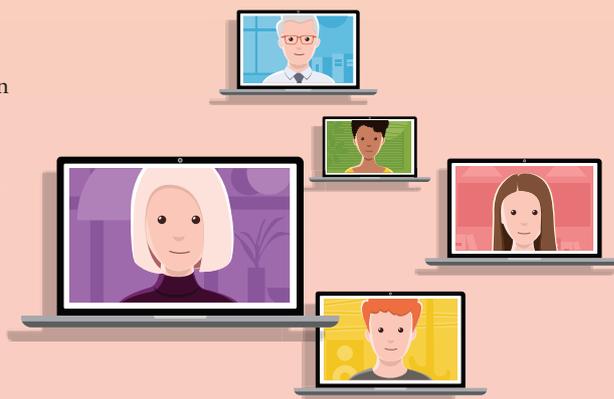
KONTAKT
michaela.koenen@zurich.com

Seit Einführung der drei Office-Typen im Rahmen von FlexWork wird flexibles Arbeiten bei Zurich immer wichtiger. Diese Entwicklung wurde von der Realität noch überholt, als Mitte März fast alle Mitarbeitenden zu working@home wechselten. „Für Führungskräfte eine besondere Herausforderung“, erklärt Michaela Koenen, die Auswirkungen von flexiblem Arbeiten auf die Führung in ihrer Bachelorarbeit untersuchte. Dabei fand sie heraus, dass Führungskompetenzen wie Vertrauen, Wertschätzung, Partizipation und Transparenz, Kommunikation und der Umgang mit Medien unabkömmlich sind. Um herauszufinden, ob Mitarbeitende diese Führungskompetenzen unterschiedlich bewerten, wenn sie mindestens einen Tag woanders arbeiten oder ihre Arbeit komplett in der Betriebsstätte erbringen, führte sie Ende 2019 eine Onlineumfrage durch, an der 153 Zurich Mitarbeitende teilnahmen. Das Antwortverhalten bestätigte den engen Zusammenhang zwischen den einzelnen Führungskompetenzen und der Motivation sowie dem Vertrauen der Mitarbeitenden. Die Tatsache, ob Teilnehmende flexibel oder am Standort arbeiten, wirkte sich jedoch nicht unterschiedlich aus. „Gründe für Letzteres können mangelnde Erfahrungswerte sein, aber auch gute Führungskräftetrainings, ein starkes Führungsbewusstsein sowie eine hohe Zufriedenheit der Mitarbeitenden“, erklärt Michaela. Arbeitspsychologin Martina Töpfer, die ihre Arbeit an der Hochschule Fresenius zusammen

mit Zurich Mitarbeiterberaterin Theresa Weckmann betreute, kommentiert die Ergebnisse: „Flexible Arbeitsmodelle, wie Zurich sie ihren Mitarbeitenden ermöglicht, fördern deren Zufriedenheit. Mitarbeiterbindung und Unternehmensimage können sich durch solche innovativen Handlungsformate verbessern und dadurch wesentlich zum ganzheitlichen Unternehmenserfolg beitragen. Voraussetzung dafür sind regelmäßige Gespräche zwischen Führungskraft und Mitarbeitendem. So können die individuellen und gemeinschaftlichen Potenziale, vornehmlich durch die Möglichkeit des flexiblen Arbeitens, maximiert werden.“

Angebote für Führungskräfte

Da die Führungskräfte in der working@home-Phase besonders gefordert waren, bot Zurich ihnen Unterstützung an. Gleich zu Beginn erhielten sie ein „Leading remote“-Informationspaket. „Bis Ostern fanden zudem elf virtuelle Führungskafés zum gleichen Thema statt. Dreistündige Einzelcoachings zu virtueller Führung rundeten das Angebot ab“, berichtet Stefan Thelen, Head of HR – Center of Expertise. Die Nachfrage sei für beide Austauschformate sehr hoch gewesen. Orientierung geben zudem die neuen Führungsleitlinien „Fü(h)reinander“. ●



„Flexible Arbeitsmodelle, wie Zurich sie ihren Mitarbeitenden ermöglicht, fördern die Mitarbeiterzufriedenheit als Erfolgsfaktor für ein Unternehmen.“

Martina Töpfer, Coaching & Organisationsberatung