

Inhalt

| | |
|--|----|
| Vorwort von Prof. Dr. Pero Mičić | 11 |
| Einleitung: Was bedeuten Remote Work und hybrides Arbeiten überhaupt? | 13 |
| Remote Work ist mehr als Homeoffice! | 14 |
| Remote ist nicht gleich remote | 15 |
| Worum es in diesem Buch geht | 16 |
| Meine eigene Remote-Story | 19 |

TEIL 1: WARUM REMOTE WORK POLARISIERT

| | |
|--|----|
| 1. Nine-to-five – wieso arbeiten wir eigentlich so? | |
| <i>Die Geschichte der Arbeit bis zu Remote Work</i> | 24 |
| Arbeitsrevolutionen im Überblick | 24 |
| Remote Work: Das gab es schon mal! | 29 |
| 2. Mobiles Arbeiten – das funktioniert bei uns nicht! | |
| <i>Die Macht des Mindsets</i> | 34 |
| Überzeugung vs. Realität | 35 |
| Bedenken und Ängste | 37 |
| Nicht für alle Unternehmen | 39 |
| Wenn der Chef partout nicht will | 40 |
| 3. Die Pandemie als Lehrmeister | |
| <i>Und plötzlich waren fast alle im Homeoffice</i> | 44 |
| Homeoffice: Es funktionierte. Irgendwie. | 45 |
| Mitarbeiter wollen Homeoffice-Freiheiten | 46 |

| | |
|---|----|
| Das Büro: Gibt es einen Weg zurück? | 48 |
| Corona als Chance: Das muss jetzt geschehen | 50 |

4. Unternehmen ganz ohne Büros

| | |
|--|----|
| <i>Die 100-Prozent-Remote-Work-Pioniere</i> | 56 |
| Teamspirit aufrechterhalten | 57 |
| Automatisierung mit Bots nutzen | 58 |
| Virtuelle Treffen | 59 |
| Körperliche und mentale Gesundheit | 60 |
| Virtuell »wie im Büro« zusammenarbeiten | 61 |
| Präsenz – ganz ohne geht es nicht | 62 |

TEIL 2: WARUM HYBRIDES ARBEITEN DIE ZUKUNFT IST

5. Wir sitzen schon längst im Spaceshuttle

| | |
|--|----|
| <i>Die rasante Entwicklung der Wirtschaft</i> | 66 |
| Klimakrise, Nachhaltigkeit & Co – Unternehmen in der Verantwortung | 67 |
| Digitalisierung – Unternehmen im Dornröschenschlaf | 68 |
| Globalisierung – Unternehmen unter internationalem Druck | 72 |

6. Zukunftsfähige Unternehmen

| | |
|--|----|
| <i>Wie hybrides Arbeiten das Überleben am Markt sichert</i> | 76 |
| Hybridmodell – das Beste aus zwei Welten | 76 |
| Top-Mitarbeiter für zukunftsfähige Unternehmen finden | 78 |
| Generation Babyboomer bis Z: Lebensrealitäten verändern sich | 80 |

7. Glückliche Mitarbeiter

| | |
|---|----|
| <i>Wie hybrides Arbeiten Produktivität und Lebensqualität steigert</i> | 85 |
| Arbeitszeit und Zeitersparnis | 87 |
| Familie und Freizeit | 88 |
| Gesundheit, Stress, Biorhythmus | 89 |

8. Funktionierende Gesellschaft

| | |
|---|----|
| <i>Mobiles Arbeiten für ein besseres Zusammenleben</i> | 93 |
| Klimakrise und Nachhaltigkeit | 94 |
| Büroimmobilien und Wohneinheiten | 97 |

| | |
|---|-----|
| Landflucht, Stadtflucht: Arbeiten von überall | 99 |
| Krankheit und Pflege – Chance Remote Work | 100 |

9. Die Wirtschaft braucht hybrides Arbeiten

| | |
|---|-----|
| <i>Ein Plädoyer für die Neuorganisation der Arbeitswelt</i> | 104 |
| ownCloud: Mehr Innovation und Produktivität | 105 |
| karriere tutor: Vision glücklicher Mitarbeiter | 107 |
| brandung: Work-Life-Balance als zentraler Faktor | 108 |
| seedtrace: Motivation erwächst aus Vertrauen | 109 |
| JUNGLÜCK: Flexibilität ist wertschöpfend | 111 |
| The Female Company: Das richtige Team zählt | 112 |
| LIMESODA: Remote passt zu agilem Arbeiten | 113 |

TEIL 3: WIE HYBRIDES ARBEITEN IM UNTERNEHMEN UMGESETZT WIRD UND WELCHE STOLPERSTEINE ES DABEI GIBT

10. Die Komplexität des hybriden Arbeitens

| | |
|---|-----|
| <i>Der Stolperstein: Wir machen das einfach</i> | 116 |
| Der Reifegrad des Unternehmens | 117 |
| Den Erfolg vom Zufall befreien | 119 |
| Die Kernanforderungen | 121 |
| Hybrides Arbeiten etablieren | 122 |

11. Die Firmenkultur festlegen

| | |
|---|-----|
| <i>Der Stolperstein: Keine firmenweite Entscheidung treffen</i> | 124 |
| Sorry – ein PDF reicht nicht | 124 |
| Die Strategiephase – Entscheidungen treffen | 126 |
| Das ist aber unfair! Büro vs. Produktion | 130 |

12. Das Wissen der Mitarbeiter nutzen

| | |
|---|-----|
| <i>Der Stolperstein: Die Mitarbeiter außen vor lassen</i> | 132 |
| Der Teamkodex – entlang der Leitplanken | 133 |

13. Kein neuer Wein in alten Schläuchen

| | |
|--|-----|
| <i>Der Stolperstein: Anforderungen an digitale Führung</i> | 140 |
| Digitale Führung verändert Unternehmen | 141 |
| Das Mindset entscheidet | 142 |

| | |
|---|-----|
| Kontrollverlust – Urangst vieler Unternehmen | 142 |
| Ergebnisorientiert – Leistung ist messbar | 144 |
| Digitale Führung – der 12-Punkte-Plan | 146 |
| Asynchronität & Automatisierung | 148 |
| 14. Neue Arbeitsweise, neue Mitarbeiter? | |
| <i>Der Stolperstein: Recruiting, Bewerbung, Onboarding</i> | 152 |
| Was tun, wenn Mitarbeiter nicht mitziehen? | 152 |
| Tipps für die Selbstorganisation | 153 |
| Talente: Die besten Mitarbeiter rekrutieren | 157 |
| Wie laufen Bewerbungsverfahren und -gespräche ab? | 159 |
| Erfolgreiches Remote Onboarding | 162 |
| 15. Mein Haus, mein Auto, mein Schreibtisch | |
| <i>Der Stolperstein: Widerstand gegen Desksharing</i> | 166 |
| Vorteile für Unternehmen | 167 |
| Die ungeliebte Konsequenz | 168 |
| Die Umsetzung | 169 |
| 16. Digitales Kaffeekränzchen mit Donut | |
| <i>Der Stolperstein: die falschen digitalen Tools nutzen</i> | 175 |
| Hardware: Mobiles Arbeiten braucht gute Technik | 176 |
| Die digitale Toolbox | 176 |
| Die soziale Komponente: Rituale etablieren | 182 |
| Nicht noch ein Tool! | 184 |
| Das Problem mit der Datensicherheit | 185 |
| 17. Neue Form – neues Recht? | |
| <i>Stolperstein: Rechtliche Aspekte ignorieren</i> | 188 |
| Arbeitszeitgesetze – nicht mehr zeitgemäß | 188 |
| Arbeitsvertrag – Begrifflichkeiten sind wichtig | 191 |
| Angestellte digitale Nomaden – das Ende der totalen Freiheit | 194 |

TEIL 4: VISION EINER REMOTE-WORK-ARBEITSWELT

| | |
|--|-----|
| 18. Braucht es ein Recht auf Homeoffice? | |
| <i>Regulierung der Unternehmenslandschaft</i> | 198 |
| Homeoffice – nur Instrument in der Pandemie? | 198 |
| Macht eine gesetzliche Regelung Sinn? | 201 |
| 19. Blick in die Zukunft | |
| <i>Mit Remote Work werden die Weichen gestellt</i> | 203 |
| Worst-Case- und Best-Case-Szenarien | 204 |
| 20. Nachwort: Zum Schluss – alles auf Anfang! | |
| <i>Vision einer Arbeitswelt 2050</i> | 210 |
| | |
| Verwendete und weiterführende Literatur | 215 |
| Die Autorin | 222 |