



Österreichische Vereinigung
für Supervision und Coaching

Mitglied der ANSE
Association of National Organisations
for Supervision in Europe

Presseinformation | Wien, 18. Juni 2020

ÖVS: Vom Homeoffice zurück ins Büro – Tipps für eine gelungene Rückkehr

Nach drei Monaten im Homeoffice geht es für viele Arbeitnehmer*innen wieder zurück ins Büro. Zwar gelten noch immer viele grundlegende Sicherheitsmaßnahmen, dennoch hält langsam der „neue Alltag“ Einzug. Die Österreichische Vereinigung für Supervision und Coaching (ÖVS) gibt Tipps, wie die Umstellung sowohl für Mitarbeiter*innen als auch für Führungskräfte reibungslos gelingt.

Die Corona-Krise hat die Arbeitswelt in den vergangenen Monaten auf den Kopf gestellt. Für viele Österreicher*innen hieß es von heute auf morgen: ab ins Homeoffice. So schnell, wie der Rückzug ins Homeoffice funktionierte, so kompliziert gestaltet sich nun für viele Unternehmen die Rückkehr ins Büro. „Jetzt gilt es, nicht nur organisatorische und pragmatische Dinge zu lösen, wie die Nutzung der Büroflächen oder die Umsetzung der Hygiene-Bestimmungen. Vielmehr spielt das Zwischenmenschliche für eine erfolgsversprechende Zusammenführung eine große Rolle“, erklärt Wolfgang Knopf, Geschäftsführer der ÖVS. Führungskräften wie Mitarbeiter*innen seien daher folgende Tipps ans Herz gelegt:

1. Das Zusammensein feiern!

Um das Miteinander und das Gemeinschaftsgefühl zwischen den Mitarbeiter*innen wieder aufleben zu lassen und zu verstärken, sollten alle Beteiligten bewusst das Zusammenkommen im Büro zelebrieren.

2. Sanfte Übergänge ermöglichen!

Führungskräfte sollten darauf achten, ihre Mitarbeiter*innen nicht mit Vollgas in die neue Normalität zu führen. Denn nicht jede/r kann sofort dort weitermachen, wo er/sie vor Corona aufgehört hat. Persönliche Umstände, wie die Betreuung von Kindern, lassen dies oftmals gar nicht zu. Daher sollten für die Rückkehr in den „neuen Arbeitsalltag“ sanfte Übergänge und Flexibilität ermöglicht werden.

3. Informieren und kommunizieren ist das Um und Auf!

Damit im Arbeitsalltag die „neue Normalität“ schnell zur Routine wird, sollten sich alle Mitarbeiter*innen mit ihren Führungskräften über geltende Vereinbarungen und etwaige neue Regelungen verständigen. Denn Auskennen verschafft Sicherheit!

4. Vor- und Nachteile von Homeoffice diskutieren!

„In den Wochen im Homeoffice haben Mitarbeiter*innen und Führungskräfte zwar häufig unterschiedliche Erfahrungen gemacht. Jedoch haben sie alle für ihr Aufgabengebiet gelernt, welche Tätigkeiten im Homeoffice gut funktionieren und für welche die Anwesenheit im Büro von Vorteil ist. Daher ist es wichtig, gemeinsam Rückschau zu halten auf das, was gut funktioniert hat und was schwierig war. Denn so kann Homeoffice auch zukünftig je nach Arbeitsbereich eingesetzt werden“, erläutert Knopf.

5. Lernen aus Erfahrung!

Anstatt alte und starre Regelungen und Gewohnheiten aus der Zeit vor Corona ohne Notwendigkeit einfach weiterzuführen, sollte man sich vielmehr damit auseinandersetzen und evaluieren, was von dem Positiven der vergangenen Wochen in den Büroalltag übernommen werden kann. Denn jede/r Mitarbeiter*in ist der/die beste Expert*in dafür, was funktioniert hat und was nicht. So sollten Unternehmen zum Beispiel neue Möglichkeiten schaffen, das produktive Arbeiten von Zuhause zu ermöglichen, denn Homeoffice wird nun von Seiten der Mitarbeiter*innen vermehrt gefordert. Gleichzeitig ist es aber auch nötig die negativen Erfahrungen zu reflektieren, so dass diese in Zukunft vermieden werden können.

6. Bewusstsein schaffen!

Die Corona-Krise hat viele Unternehmen und ihre Mitarbeiter*innen die Frage nach dem Sinn vor Augen geführt: Was ist das Kerngeschäft meiner Organisation und was ist mein spezifischer Auftrag dabei? Mitunter sind Veränderungsprozesse notwendig, denen sich alle gemeinsam stellen sollten.

7. Über den Tellerrand blicken!

Anstatt sich nur mit sich selbst und seinem Unternehmen zu beschäftigen, ist es notwendig, einen neuen und richtigen Umgang mit den Kund*innen und Geschäftspartner*innen zu finden. Jedes Unternehmen sollte hinterfragen: Wie geht es unseren Kund*innen/Partner*innen nach der Krise, welche Anforderungen stellen sie an uns?

8. Unterstützung in Anspruch nehmen!

Sowohl für Führungskräfte als auch für Mitarbeiter*innen stellt die aktuelle Situation eine Belastungsprobe dar. Neue Strategien und Lösungen sind notwendig, Informationen an Mitarbeiter*innen und Kund*innen müssen gezielt und klar übermittelt werden. „Gerade jetzt ist Coaching bzw. Supervision als Unterstützung besonders geeignet, um neue Wege zu entwickeln und die Zusammenarbeit im Team wieder zu stärken und zu verbessern“, rät Knopf.

Fotos, Abdruck honorarfrei

Wolfgang Knopf, Vorsitzender der ÖVS © Hetzmanseder

Über die Österreichische Vereinigung für Supervision und Coaching (ÖVS)

Die Österreichische Vereinigung für Supervision und Coaching (ÖVS) ist der österreichische Berufsverband für Supervision und Coaching, dem mehr als 1.300 qualifizierte SupervisorInnen angehören. Die ÖVS hat ihren Sitz in Wien, verfügt über Vertretungen in allen Bundesländern und ist Mitbegründer des europäischen Dachverbands ANSE (Association of National Organisations for Supervision in Europe), wodurch sie federführend an der qualitativen Entwicklung von Supervision, Coaching und Organisationsberatung in Europa beteiligt ist. Die Vereinigung wurde 1994 gegründet, um die Qualität von Supervision und Coaching in Österreich zu sichern und anerkannte Qualitätskriterien einzuführen. Mitglieder müssen eine ÖVS-zertifizierte Ausbildung nachweisen und ihr Können alle drei Jahre erneut überprüfen. www.oevs.or.at/

Pressekontakt/Rückfragehinweis:

Himmelhoch GmbH
Wohlebengasse 4 / 6+7, 1040 Wien
Dipl.-BW (FH) Kristina Kosnar
M: +43 676 774 51 55
E: kristina.kosnar@himmelhoch.at