

# Arbeitskultur-Trends 2021 – Die 5 wichtigsten Themen

2021 wird ein Jahr der Entscheidungen: Arbeitsweisen, -zeit und -orte sowie ganze Geschäftsfelder stehen am Prüfstand. Österreichs größtes und bekanntestes Karriereportal [karriere.at](https://www.karriere.at) hat die „Trendthemen“ des neuen Jahres eruiert: Nicht kurzlebige Trends werden dieses Jahr für Unternehmen bestimmen, sondern fundamentale, für die Arbeitskultur richtungsweisende Entscheidungen.

Das vergangene Jahr hat große Veränderungen mit sich gebracht – eine Rückkehr zur Normalität „vor Corona“ wird, so scheint es, nicht in jedem Bereich des Arbeitslebens möglich oder gar erwünscht sein. Wie es stattdessen weitergehen könnte und welche Entscheidungen Arbeitgeber in diesem Jahr treffen müssen:

## 5 entscheidende Arbeits-Themen 2021

### 1. Homeoffice und Remote Work

2020 ist schon jetzt das „Jahr des Homeoffice“ – das Arbeiten von zuhause aus wird uns aber dauerhaft begleiten. Trotz der mitunter schwierigen Rahmenbedingungen während der Krise, ist Homeoffice sehr attraktiv: Zahlreiche Umfragen (darunter auch [zwei von Österreichs größtem Karriereportal karriere.at](https://www.karriere.at)) zeigen, dass die Österreicherinnen und Österreicher auch in Zukunft im Homeoffice arbeiten möchten.

Arbeitgeber müssen daher schnellstmöglich entscheiden, ob sie diesen Wunsch auch nach der Corona-Krise erfüllen oder sogar auf **völlig ortsungebundenes Arbeiten** (Remote Work) erweitern. Dazu müssen **Rahmenbedingungen** geschaffen und **Vereinbarungen** getroffen werden. Klug ist, wer diese bereits jetzt erstellt. Sozialpartner und Regierung haben sich vor kurzem zwar auf Regeln für die Heimarbeit geeinigt, vieles bleibt dennoch offen.

### 2. Hybride Arbeitskultur und Events

Ausschließlich Homeoffice ist auch keine Lösung, deshalb wird künftig eine „hybride“ **Arbeitskultur** an Bedeutung gewinnen. In dieser kann sowohl im Büro als auch außerhalb gearbeitet werden. 2020 hat uns gezeigt, dass Meetings, Konferenzen oder Bewerbungsgespräche sehr gut durch **digitale Treffen** ersetzt werden können und lange Reisen für eine Abstimmung, Weiterbildung oder ein Kennenlernen nicht immer nötig sind. Das damit einhergehende **Einsparpotenzial** wird wohl die meisten Unternehmen überzeugen, diese hybriden Arbeitsweisen weiterzuführen.

### 3. OKRs und Vertrauen

Homeoffice braucht Vertrauen. Unternehmen, die auf traditionelles „command and control“ – also Chef befiehlt, Chef kontrolliert – setzen, haben das im vergangenen Jahr zu spüren bekommen. Eigenverantwortliches Arbeiten funktioniert auf Distanz besser als Kontrolle. Eine immer populärere Methode dafür sind **OKRs** (Objectives and Key Results). Dabei definieren Führungskräfte und Teammitglieder gemeinsam, welche Ziele erreicht werden sollen und jeder einzelne Mitarbeiter überlegt selbstständig (idealerweise in Abstimmung mit dem Team), wie er dazu beitragen kann.

Dieses Übertragen von **Verantwortung** erfordert aber auch klare **Entscheidungen gegen Überwachung, Präsentismus und Micromanagement**. Damit diese vertrauensvolle, eigenverantwortliche Unternehmenskultur auch dauerhaft funktioniert, brauchen Führungskräfte gute Unterstützung durch laufende **Coachings** und gegenseitigen Austausch.

#### 4. Resilienz und Gesundheitsförderung

Eine **Belastungsprobe** wie die derzeitige Krise hat uns gezeigt, wie gut (oder schlecht) es um unsere Resilienz steht – um die jedes Einzelnen, aber auch um die der Unternehmen. Je nach **Widerstandsfähigkeit** geht es manchen nun besser, anderen schlechter, und das auf unterschiedlichen Ebenen: mental/körperlich/finanziell/wirtschaftlich/zwischenmenschlich.

2021 werden uns sowohl die Pandemie als auch die schwache Wirtschaft zumindest noch zeitweise begleiten. Aufgabe jedes Einzelnen, der Unternehmen (und der Weiterbildungs-Offensive des AMS) ist es nun, an der eigenen Resilienz zu arbeiten und Mitarbeiter mit **Fähigkeiten auszustatten**, um künftig besser mit Krisen umgehen zu können und wirtschaftliche **Stabilität** sowie einen festen Teamzusammenhalt bestmöglich sicherzustellen.

Damit einher geht die Frage nach sinnvollen **Hygienemaßnahmen** und **Präventionskonzepten**, um die Gesundheit der Mitarbeiter zu fördern: Wechseln wir von Großraum- in Kleinbüros oder stellen den Mitarbeitern **ergonomische Büromöbel** auch fürs Homeoffice zur Verfügung? Gibt es künftig **gesunde Verpflegung** in der Kantine oder **Sport-Möglichkeiten** während der Arbeitszeit? Bieten wir im Betrieb **Corona-Impfungen** für unser Personal an? Oder ist **Gesundheit Privatsache**, um die sich Arbeitgeber nicht kümmern sollten? Fragen wie diese werden heuer intensiv diskutiert werden müssen.

#### 5. Reduktion und Nachhaltigkeit

Die Krise hat uns **Verzicht** gelehrt. Ob Geschäftsreisen, Bürofläche oder was Arbeitszeit betrifft – viele haben in Kurzarbeit ähnlich produktiv gearbeitet wie in Vollzeit. Diese Erkenntnisse sollten heuer genutzt werden, um eine mögliche **Reduktion oder nachhaltige Umverteilung von Ressourcen** umzusetzen. Eine Entscheidung könnte lauten: Wir führen die 30-Stunden- oder 4-Tage-Woche ein – das schafft möglicherweise auch den einen oder anderen neuen Arbeitsplatz.

Weniger Bürofläche und Reisetätigkeit oder gesundes Essen sind aber nicht nur **im Sinne der Umwelt**. Nachhaltigkeit im Betrieb macht Arbeitgeber nämlich besonders für **jüngere Mitarbeiter** der Generation Y und Z **attraktiv**.