

Umgang mit Mitarbeitenden	Ihre Antworten
Tun wir aktuell genügend für unsere Mitarbeitenden im Homeoffice?	
Kennen wir die aktuellen Sorgen, Ängste, Bedürfnisse, Herausforderungen unserer Mitarbeitenden?	
Wie haben wir unseren Mitarbeitenden in Zeiten der Krise Wertschätzung & Achtsamkeit gezeigt?	
Wodurch haben wir unsere Mitarbeitenden in Zeiten der Krise (wie zum Beispiel während des Lock down) Wertschätzung direkt vermittelt?	
Welchen Beitrag haben wir durch die Krise zum Thema „Vereinbarkeit von Familie & Beruf“ geleistet?	
Wie haben wir unsere Mitarbeitenden auf dem Weg durch die Krise begleitet?	
Wodurch haben wir von Anfang den Kontakt zu unseren Mitarbeitenden gehalten? Haben wir richtig und zum rechten Zeitpunkt kommuniziert?	
Konnten wir uns auf unsere Mitarbeitenden verlassen oder waren wir verlassen und mussten uns um alles kümmern?	
Haben wir nach Alternativen (z.B. Hotel-Office) gesucht als klar wurde, dass Homeoffice unter den vorhandenen häuslichen Voraussetzungen unserer Mitarbeitenden nicht möglich ist?	
Haben wir unseren Mitarbeitenden den Sinn getroffener Maßnahmen zeitgerecht vermittelt?	
Haben wir unseren Mitarbeitenden die Arbeitszeitgestaltung im Homeoffice frei überlassen und Fokus auf Ergebnisse gerichtet?	



Verhalten der Führungskräfte	Ihre Antworten
Sind wir als Führungskräfte als 1. in das Homeoffice gegangen oder blieben wir bis zum Schluss auch vor Ort präsent?	
Haben wir als Führungskräfte Konflikte während der absoluten Homeoffice Phase unter den Teppich gekehrt/ignoriert?	
Wie sind wir mit den Low Performern im Homeoffice umgegangen?	
Wie haben wir die Open Doors Policy in Krisenzeiten/während der Homeoffice Zeiten umgesetzt?	
Wie gut hat die Zusammenarbeit zwischen den einzelnen Führungsebenen funktioniert?	
Sind wir getrieben von Aktionismus, Betriebsamkeit, gefangen im täglichen Krisenbewältigungsmodus oder gelingt es uns als Führungsmannschaft den nötigen Abstand zu gewinnen, um besonnen die Vorgehensweise jetzt und nach der Krise zu hinterfragen, zu bewerten, zu verändern?	
inwieweit hat sich unser Führungsstil in der Krise verändert und was davon werden wir in den Alltag nach der Krise übernehmen?	
Hat sich etwas durch die Erfahrungen in und mit der Krise in unserem Führungsverständnis verändert? Was gilt bei unseren Führungsleitlinien zu modifizieren?	
Haben wir zu Beginn der Lockerungsphase uns Zeit genommen in einem crossfunktionalen Führungsteam einen Masterplan zu erstellen: Was sind unsere nächsten Schritte? Wer braucht wann welche Informationen? Welche Entscheidungen gilt es zu treffen? Auf wen oder was haben unsere Entscheidungen eine Auswirkung?	
War unser Führungsstil nach dem Lock down geprägt von Zuversicht und Entscheidungsfreudigkeit oder doch eher von Unsicherheit, 100% Sicherheitsbedürfnis, absoluter Kontrolle?	



Unternehmen/Management	Ihre Antworten
Haben wir frühzeitig gehandelt, um der neuen Situation gerecht zu werden?	
Hat es eine Task-Force gegeben, die die Maßnahmen in Krisenzeiten gesteuert und koordiniert hat?	
Haben wir es auf Seiten der Mitarbeitenden geschafft, Vertrauen zu unseren Führungskräften aufzubauen?	
Haben wir bereits neben den kurzfristigen Maßnahmen, langfristige Maßnahmen – also bereits für die Zeit nach der Krise- geplant?	
Sind wir gewappnet und gut vorbereitet für eine mögliche nächste Krise?	
War unser Unternehmen in dieser Zeit eine Solidargemeinschaft oder eine Addition von Einzelleistern? Wenn Solidargemeinschaft – was waren die entscheidenden Merkmale dafür?	
Haben wir Standard- oder individuelle Lösungen für den Umgang mit der Krise gefunden?	
Haben wir unsere Learnings dokumentiert	
Wie konsequent haben wir uns Zeit genommen für den Austausch, die Kalibrierung untereinander, um abgestimmt sowohl unseren Mitarbeitenden als auch der Öffentlichkeit gegenüber aufzutreten?	
Wie offen haben wir uns in unserer Branche und/oder Standortübergreifend/ Abteilungsübergreifend im eigenen Unternehmen über best practice ausgetauscht? Haben wir uns Zeit für diesen Austausch genommen und auch eingeplant für gemeinsame lessons learnt-Sessions für die Zeit nach der Krise?	
Haben wir Innovationsinitiativen gestartet, d.h. überlegen wir, wie sich Kundenbedürfnisse ggfs. nach der Krise verändern und wie wir als Unternehmen mit neuen oder anderen Wertangeboten darauf reagieren und wie wir unsere Mitarbeitenden mit auf den Weg nehmen?	



Technologie	Ihre Antworten
Aus welchen Gründen hat die Adhoc Umsetzung des Homeoffice geklappt, obwohl es möglicherweise zuvor Vorbehalte im Unternehmen dazu gegeben hat?	
Hatten alle Mitarbeitenden – technologisch gesehen – die Möglichkeit, in das Homeoffice zu gehen oder war das den Führungskräften vorbehalten?	
Wie sieht der Arbeitsplatz der Zukunft bei uns im Unternehmen aus?	
Wer bringt die digitale Transformation in unserem Unternehmen voran? Der CEO, der CTO oder doch eher Covid-19?	
Wie kann uns die Digitalisierung bei unseren Vorhaben in der Zukunft bzw. in der neuen Normalität helfen und welche „To Do“ haben wir noch zu erledigen?	
Welche Maßnahmen haben wir getätigt, um sowohl bei unseren Mitarbeitenden als auch bei unserem Geschäftspartner*innen Vertrauen hinsichtlich des Datenschutzes und dem Schutz der Privatsphäre bei der Nutzung virtuelle Kommunikationsräume aufzubauen? Oder was gilt es noch zu tun/nach zu holen?	
Wo haben wir unsere Erfahrungen aus der Corona-Krise dokumentiert? Haben wir einen Masterplan erstellt?	
In welchen Bereichen wollen wir bewusst auf Präsenzveranstaltungen setzen und wo werden wir diese durch virtuelle Besprechungen ersetzen?	
Welche Auswirkungen werden unsere Erfahrungen mit den virtuellen Tools auf unsere Aus- und Weiterbildungsformate haben?	

