



Unikat+

EU-gefördertes Strukturprojekt

Widerstandsfähig in die Zukunft

Was Unternehmen aus der Corona-Krise gelernt haben

Abstract

Wir haben im Rahmen des EU-geförderten Strukturprojektes Unikat+ eine Befragung von Unternehmen aus der Region zu ihren Erfahrungen in der Corona-Krise durchgeführt. Außerdem haben wir Arbeitsmarktakteure interviewt, um zu erfahren, welche Tipps sie für den Umgang mit Krisen haben. Das Ziel der Befragung war, bei allen individuellen und branchenspezifischen Variationen dennoch übereinstimmende und allgemeingültige Erfolgsfaktoren herauszukristallisieren, die uns allen als Rüstzeug für zukünftige Herausforderungen dienen können.

Inhalt

1. Einleitung
2. Die Methode
3. Die Ergebnisse
 - 3.1 Die Auswertung der Fragebögen
 - 3.2 Die Auswertung der Interviews
4. Fazit

Anhang

Lessons Learned:

„Wir sind flexibler und breiter aufgestellt.“

„Mehr gemeinsam die Zielsetzung entwickeln, statt Ziele vorgeben.“

„auch um Ideen/ Vorschläge bitten. Oftmals wird man überrascht.“

„Homeoffice wird in Zukunft weiter möglich sein und damit sind die Mitarbeiter weiterhin flexibel.“

1. Einleitung

Was macht die Unternehmen in unserer Region krisensicher?

Es gibt viele Theorien zur Unternehmensresilienz, wir wollten es aber genau wissen und wir wollten es von Ihnen wissen. Zu dem Zweck haben wir Unternehmen und Fachleute aus der Region nach ihren Erfahrungen während der Corona-Krise befragt.

Die Pandemie und die daraus folgenden Einschränkungen haben die Unternehmen unterschiedlich hart getroffen; auf Branchen wie die Gastronomie oder die Reisewirtschaft haben sie sich stärker ausgewirkt als beispielsweise auf die Baubranche. Manchmal lag es aber nicht (nur) an der Branche, wie gut ein Unternehmen die Krise gemeistert hat. Wir haben uns daher gefragt, was Unternehmen, die gut durch die Krise gekommen sind, anders gemacht haben als andere. Sie haben uns geantwortet und die zusammengetragenen Erkenntnisse möchten wir an dieser Stelle mit Ihnen teilen, um für zukünftige Herausforderungen gewappnet zu sein.

Lessons Learned:

„wir mussten uns erst finden, dann klappte die Kommunikation immer besser. Heute ist der Austausch untereinander viel intensiver als vor Corona“

„gemeinsame Entscheidungen sind besser als individuelle“

„Virtuelle Kaffeeküche“

„(alte) Konflikte wurden sichtbar und konnten bearbeitet werden“

2. Die Methode

Wir haben zunächst eine Online-Umfrage mit der Software „Survey Monkey“ erstellt. Sie enthält sieben offene und 13 geschlossene Fragen, die innerhalb von ca. zehn Minuten zu beantworten sind. Wir fragten zunächst ganz allgemein danach, wie die Unternehmen durch die Corona-Krise gekommen sind und was sich verändert hat – womöglich auch zum Positiven. Dabei richteten wir den Blick der Befragten auf Veränderungen sowohl innerhalb des Unternehmens (z. B. „Gab es personelle Veränderungen?“) als auch außerhalb (z. B. „Gab es positive Entwicklungen bzgl. der Beziehungen zu Lieferanten?“). In drei abschließenden Fragen ließen wir die Teilnehmenden in die Zukunft blicken: Was sind Ihre besten Tipps, was würden Sie bei der nächsten Krise anders machen und was ist Ihr wertvollstes Learning aus der Krise? Den vollständigen Fragebogen finden Sie im Anhang.

In unserem Newsletter und einem Blogbeitrag auf unserer Website haben wir die Umfrage angekündigt und zur Teilnahme aufgerufen. Angesprochen wurden dabei in erster Linie Unternehmer*innen, Inhaber*innen und Angestellte der 40 Unternehmen, die sich am Projekt Unikat+ beteiligt hatten. Der Fragebogen stand vom 15. Februar bis 28. April 2022 auf unserer Website bereit. Besonderen Wert haben wir auf die Anonymisierung der Daten gelegt: Niemand konnte und kann die eingegebenen Daten einer Person oder einem Unternehmen zuordnen.

Um das Bild zu vervollständigen, haben wir zusätzlich Experten-Interviews durchgeführt, transkribiert und qualitativ ausgewertet. Unsere Gesprächspartner*innen im Einzelinterview waren Dr. Guido Becke (Forschungsleiter am Institut Arbeit und Wirtschaft der Universität Bremen) und Torben Lach (Bundesagentur für Arbeit Verden/Nienburg) sowie im Gruppeninterview die Wirtschaftsförder*innen Ute Schwetje-Arndt und Sonja Butz-Georg (Landkreis Verden), Gesa Weiss und Gerd Hachmöller (Landkreis Rotenburg), Simone Kröning und Dirk Stelling (Landkreis Osterholz) sowie Laura Knaak und Sven Römer (Landkreis Stade).

Die Untersuchung wurde von Finja Görg und Claus von Cramer konzipiert, durchgeführt, ausgewertet und der Öffentlichkeit vorgestellt.

Lessons Learned:

„ein einfaches
Danke bewirkt manchmal
echte Wunder“

„Mehr eigenständiges Arbeiten,
Bewertung der Arbeitsleistung
steht nicht mehr im Zusammenhang
mit der Anwesenheitszeit.“

„Die wichtigste Ressource
(die MA)
zur ersten Prio machen“

3. Die Ergebnisse

3.1 Die Auswertung der Fragebögen

Wir erhielten 35 vollständig ausgefüllte und auswertbare Fragebögen, bei 40 an Unikat+ beteiligten Unternehmen eine durchaus zufriedenstellende Rücklaufquote. Über die Hälfte der Befragten waren Inhaber*innen oder Geschäftsführer*innen und die am stärksten repräsentierte Unternehmensgröße waren Betriebe mit 10 bis 49 Mitarbeitenden. Die am häufigsten vertretene Branche war der Handel (knapp 30 %), gefolgt von Unternehmen aus dem Gesundheits- und Sozialwesen.

Eine wichtige, wenn auch nicht ganz überraschende Erkenntnis ist: Die befragten Unternehmen sind bisher gut bis sehr gut durch die Krise gekommen. Das entsprach unseren Erwartungen, da davon auszugehen war, dass vor allem krisenresistente Unternehmen an der Befragung teilnehmen würden. Umso interessanter ist es natürlich zu erfahren, was diese Betriebe unternommen haben, um weitestgehend unbeschadet durch die Krise zu kommen.

Als wichtigste durch Corona angeschobene Veränderung gaben fast alle Befragten die digitale Kommunikation und Zusammenarbeit sowie das Umstellen auf Homeoffice an. Was zu Beginn der Krise nur schwer vorstellbar war, etablierte sich schnell als alltäglich. Auch andere Online-Angebote wie Schulungen wurden positiv hervorgehoben. Alle Befragten waren sich einig, dass sich diese Umgestaltung ohne die Pandemie nicht in dieser Geschwindigkeit vollzogen hätte. Die technische Ausstattung (modernisierte IT und IT fürs Homeoffice) hat sich in allen beteiligten Unternehmen wesentlich verbessert.

Als besonders positiv empfanden viele der Befragten in diesem Zusammenhang das eigenverantwortliche Arbeiten, das Vertrauen ihrer Vorgesetzten und das Gefühl der Selbstwirksamkeit. Die meisten schätzen die flexible, schnelle und ortsunabhängige digitale Zusammenarbeit sehr – nicht nur im Team, sondern auch mit Kunden. Hervorgehoben wurde auch der Wegfall des Arbeitsweges und die damit einhergehende Zeitersparnis und die Verringerung des CO₂-Ausstoßes. Diese positive Veränderung komme nicht nur den Mitarbeitenden zugute, sondern auch den Unternehmen, so die Ansicht vieler Befragter.

Daher können sich die meisten vorstellen, diese digitale Form der Zusammenarbeit auch in Zukunft beizubehalten. Auf jeden Fall werden die Unternehmen von dem neu erworbenen IT-Wissen profitieren. Allerdings – und das ist die Kehrseite der digitalen Arbeitsweise – fehlt vielen Befragten das soziale Miteinander. Es wurde mehrfach betont, wie wichtig es sei, miteinander in Kontakt zu bleiben, und auch mal die Gelegenheit wahrzunehmen, in einer Art „Online-Kaffeeküche“ über Nicht-Geschäftliches zu sprechen.

In Bezug auf Veränderungen in der Teamatmosphäre ergaben sich bis auf eine etwas höhere Unterstützungsbereitschaft und eine Wertschätzung der sozialen Kontakte kaum (positive) Veränderungen. Auf die Arbeitsstrukturen hat sich die

Situation laut der Befragten eher negativ ausgewirkt: Viele Überstunden wurden ebenso erwähnt wie ein erhöhter Leistungsdruck. Personelle Veränderungen gab es in den befragten Unternehmen während der Pandemie kaum und auch Fortbildungen wurden eher selten angeboten.

Im Außenverhältnis der Betriebe beispielsweise zu Lieferanten wurden keine nennenswerten pandemiebedingten Veränderungen berichtet.

Befragt nach ihren besten Tipps für andere Unternehmen, um künftig besser durch Krisen zu kommen, antworteten die Teilnehmenden, dass die Bereitschaft zur Veränderung essenziell sei. Alle waren sich einig, dass man flexibel und anpassungsfähig auf Veränderungen reagieren müsse. Auch die Digitalisierung wurde von allen Befragten als wichtiger Faktor genannt, hier wurden insbesondere die Themen IT-Sicherheit und Online-Meetings hervorgehoben. Aber auch die Einbindung der Mitarbeitenden in Entscheidungsprozesse erachten viele der Befragten als sehr relevant. Möglichst viele Perspektiven sollten berücksichtigt werden, um ein breites Meinungsbild zu erhalten, und Entscheidungen sollten nicht von oben, sondern gemeinsam getroffen werden.

In zukünftigen Krisen würden viele der Befragten ähnlich handeln wie in der Corona-Krise. Offensichtlich hat sich ihr Verhalten bewährt: Sich nicht aus der Ruhe bringen zu lassen und dem gesunden Menschenverstand zu folgen, auf der Suche nach Lösungen alle Beteiligten mit einzubeziehen und als wertvollste Erkenntnis: eine offene Kommunikation und Flexibilität angesichts einer ungewissen Zukunft.

Lessons Learned:

„Geht doch,
wenn ausreichend Druck
von außen kommt.“

„Es findet mehr
digitale Abstimmung und
digitales (Zusammen-)
Arbeiten statt.“

„Völlig neue
Möglichkeiten ergaben sich
durch den Lockdown.“

3.2 Die Auswertung der Interviews

Flexibilität ist auch ein ganz wesentlicher Aspekt, den Guido Becke, Forschungsleiter am Institut Arbeit und Wirtschaft der Universität Bremen, hervorhebt. Befragt nach den Resilienzfaktoren, die dazu beitragen, Krisen zu bewältigen, betont er die organisatorische Lern- und Veränderungsfähigkeit. Es gehe dabei nicht darum, einen alten Zustand wieder herzustellen oder sich permanent an neue Situationen anzupassen, sondern vielmehr darum, zu lernen, wie grundsätzlich mit neuen Anforderungen umzugehen sei. Bei aller Flexibilität sollten aber nie die unverhandelbaren Werte und identitätsstiftenden Ziele des Unternehmens aus den Augen verloren gehen. Nur sie schaffen die verlässliche Basis für alle Beteiligten, von der aus sichere Veränderungen möglich sind.

Diese Veränderungen sollten wenn möglich nicht von „oben“ durchgesetzt, sondern als experimentelle Projekte konzipiert werden, die sich zunächst im Kleinen bewähren müssen, bevor sie auf größere Bereiche angewandt werden.

Aber auch die Perspektivenvielfalt sei ein wichtiger Faktor, so Becke. Wahrzunehmen, wie die unterschiedlichen Gruppen in einem Unternehmen die Krise betrachten, welche Ideen und Lösungsansätze sie haben, führt zu einem breiteren Bild der Meinungen und Wahrnehmungen und damit zu vielschichtigeren Lösungsideen. Um seiner eigenen, naturgemäß eingeschränkten Sichtweise zu entkommen, müssen die Mitarbeitenden ermutigt werden, auch unbequeme Meinungen und Perspektiven ohne Angst vor Sanktionen zu äußern. Nur in einem solchen vertrauensvollen Klima der psychologischen Sicherheit können neue und innovative Ansätze gefunden werden.

Als weiteren Erfolgsfaktor nennt Becke die Ressourcen. Es helfe nicht, immer nur die Kostenoptimierung und die Effizienz im Blick zu haben, es müssen auch neue Potenziale geschaffen werden, die im Krisenfall abgerufen werden können. So sollten Mitarbeitende beispielsweise gut ausgebildet werden, um handlungsfähig zu bleiben.

Eine gute Balance von Geben und Nehmen, von Erwartungen und Entgegenkommen zwischen Beschäftigten und Arbeitgebenden ist zentral für ein engagiertes Miteinander. Wertschätzung und Anerkennung sind unerlässlich und ein wichtiger Aspekt für den Erhalt der Motivation und vor allem der Gesundheit der Mitarbeitenden.

Gefragt danach, was Führungskräfte aus der Krise gelernt haben, hebt Becke das gestärkte Vertrauen in die Mitarbeiter*innen hervor. Es zeige sich, dass das eigenverantwortliche Arbeiten im Homeoffice zu einer Stärkung der Eigeninitiative und Motivation geführt habe. Schnell könne aber aus dieser Form des mobilen Arbeitens eine Stresssituation entstehen, dann nämlich, wenn die Grenzen zwischen Arbeit und Freizeit verschwimmen. Es sei daher von großer Bedeutung, auf Zeichen der Überforderung zu achten, stets das Gespräch zu suchen und eine vertrauensvolle Atmosphäre zu schaffen.

Beeindruckt zeigte sich Becke rückblickend von der Flexibilität vieler Führungskräfte in der Krise, vom (Erfahrungs-)Austausch und der Vernetzung der Unternehmen untereinander, aber auch von der Solidarität sowie der Inanspruchnahme von Unterstützung.

Torben Lach von der Bundesagentur für Arbeit Verden/Nienburg hebt als persönlichen Faktor, um gut aufgestellt durch die Krise zu kommen, vor allem eine zuversichtliche Grundhaltung hervor – die Gewissheit, dass wieder bessere Zeiten kommen werden. Lob und Anerkennung motivieren zusätzlich und steigern die Zufriedenheit. Wichtig ist für ihn persönlich der Ausgleich, den er in der Natur findet.

Gefragt danach, welche Eigenschaften seiner Ansicht nach resiliente Unternehmen haben, betont Lach ebenfalls eine optimistische Einstellung und eine gewisse Leichtigkeit im Umgang mit Krisen. Gesprächsbereitschaft sowie die Fähigkeit, sich Unterstützung in schwierigen Zeiten zu suchen, sind weitere wichtige Faktoren. Eine grundsätzliche Offenheit gegenüber moderner Technik erleichtere zudem vieles, so Lach, konservative Unternehmen hätten es seiner Beobachtung nach tendenziell schwerer, mit neuen Herausforderungen umzugehen. Falls man der Corona-Pandemie überhaupt einen positiven Effekt zuschreiben möchte, dann den, dass sie als Digitalisierungskatalysator gewirkt habe. Die Veränderungen, die sich zu Beginn der Krise zwangsläufig etabliert haben, sparen heute Zeit, Ressourcen und Geld.

Besonders beeindruckt hat Lach, dass viele Arbeitgeber*innen den Wert der Mitarbeiterfürsorge erkannt haben: Nur ein Team, das sich wohlfühlt und wertgeschätzt wird, ist ein zufriedenes und engagiertes Team. Homeoffice kann eine Möglichkeit sein, den Mitarbeitenden entgegenzukommen, wenn es für eine ausgeglichene Work-Life-Balance sorgt.

Lach rät KMU für künftige Krisen, offen und modern zu bleiben, mit der Zeit zu gehen und vor allem das Gespräch mit Partnern zu suchen – auch wenn das bedeutet, ab und zu die Komfortzone verlassen zu müssen. Eine positive Einstellung helfe auf jeden Fall bei der Bewältigung von Krisen und strahle auf die Umgebung ab.

Der Aspekt der Gelassenheit, der Zuversicht findet sich auch im Gruppeninterview als wichtige Fähigkeit, um widerstandsfähig und belastbar zu bleiben. Auch die Wirtschaftsförder*innen bewerten den Zeitgewinn und die Flexibilität durch das Homeoffice als sehr positiv, sie betonen aber auch das Fehlen der sozialen Kontakte. Als wichtiger persönlicher Faktor, um gut durch die Krise zu kommen, wurde auch in diesem Interview der Ausgleich in der Natur genannt. Aber auch das Bewusstsein, dass man relativ unbeschadet eine solche Krise meistern könne, sei sehr wertvoll und vermittele Sicherheit.

Resiliente KMU zeichnen sich laut der Expert*innen durch eine große Kreativität und Flexibilität aus, sie reagieren schnell und machen das Beste aus der Situation. Eine gewisse Grundflexibilität helfe, nicht in Schockstarre zu verfallen, sondern sich zu mobilisieren. Ganz wichtig, so die Fachleute, sei auch die permanente Kundenbindung.

Als positive Effekte der Krisensituation werden die Effizienz der Mitarbeitenden im Homeoffice, das dadurch spürbar gewachsene Vertrauen der Arbeitgeber*innen in ihre Mitarbeitenden und kostengünstigere (Online-)Weiterbildungsmöglichkeiten genannt.

Gefragt danach, was sie KMU für künftige Krisen raten würden, stand für die Wirtschaftsförder*innen die Anpassungsfähigkeit an oberster Stelle. Aber auch eine kluge Finanzplanung mit ausreichenden Reserven und einer vorausschauenden Handlungsstrategie sind essenziell. Und, last but not least, sei es wichtig, sich zu informieren, sich zu vernetzen und bei Bedarf Unterstützung zu suchen.

Lessons Learned:

„Weiter machen,
nicht aufgeben“

„Wir haben innovativ
und zielorientiert agiert,
das würde ich bei behalten.“

4. Fazit

Die Pandemie hat vieles verändert, sowohl zum Schlechten als aber auch zum Guten. Durch die Befragung von erfolgreichen Unternehmer*innen sowie Arbeitsmarktexpert*innen konnten wir zehn Faktoren ableiten, die helfen können, herausfordernde Zeiten zu meistern. Wir fassen sie im Folgenden kurz zusammen.

Sorgen Sie gut für sich und Ihre Mitarbeiter*innen!

Nur wer gut für sich selbst sorgt, kann Krisen unbeschadet überstehen. Achten Sie daher auf Ihre Gesundheit und die Gesundheit Ihrer Mitarbeiter*innen. Ausgeglichene und zufriedene Mitarbeitende sind motivierter, kreativer und leistungsfähiger. Davon profitiert nicht nur Ihr Team, sondern v. a. auch Ihr Unternehmen. In Krisen gibt eine gelassene innere Haltung Stabilität und Kraft. Achten Sie auf eine ausgeglichene Work-Life-Balance, sorgen Sie für ausreichend Erholung, üben Sie sich in Zuversicht und Leichtigkeit und vertrauen Sie Ihrer eigenen Lernfähigkeit: Sie schaffen das!

Anerkennung für Ihre Mitarbeiter*innen!

Ihre Mitarbeiter*innen sind eine unentbehrliche und wertvolle Ressource. Und das muss deutlich werden: Binden Sie sie in Entscheidungen ein, fördern Sie Talente, investieren Sie in ihre Weiterbildung. Ermutigen Sie zu Eigeninitiative und Solidarität und ermöglichen Sie das Gefühl von Selbstwirksamkeit. Achten Sie aber auch auf Anzeichen von Überforderung und gehen Sie auf Sorgen ein. Zeigen Sie Ihren Mitarbeiter*innen die Anerkennung, die sie verdienen.

Sprechen Sie miteinander!

Es hat sich bewährt, in engem Kontakt zu bleiben – mit Ihrem Team, mit Kunden, Lieferanten und Behörden. Suchen Sie das Gespräch und kommunizieren Sie offen, fair und stets respektvoll. Scheuen Sie sich nicht, Hilfe zu suchen, wenn Sie nicht weiterwissen.

Entscheiden Sie gemeinsam!

Die unterschiedlichen Positionen in einem Unternehmen nehmen die Krise jeweils anders wahr. Nutzen Sie diese Perspektivenvielfalt, um ein breites Meinungsbild zu erhalten. Dafür ist Ehrlichkeit und Vertrauen notwendig. Veränderungen sollten nicht nur von der Führungsebene ausgehen, sondern möglichst verschiedene Perspektiven berücksichtigen. Schaffen Sie die Voraussetzungen dafür.

Treffen Sie gute strategische Entscheidungen!

In Krisen sind Lieferketten oft empfindlich. Wirken Sie dieser Störanfälligkeit entgegen, indem Sie auf unterschiedliche und möglichst regionale Partner setzen, und sich beim Im- und Export breit aufstellen. Achten Sie auf eine solide Finanzplanung, bauen Sie Liquiditätsreserven auf und schrecken Sie nicht vor Investitionen zurück: Die Transformation in Richtung Klimaneutralität und Digitalisierung steht auf der Agenda.

bleiben Sie agil!

Die zunehmende Komplexität und Dynamik unserer Umwelt fordert von uns eine ständige Weiterentwicklung. Wir müssen schnell, flexibel, anpassungs- und wandlungsfähig auf Veränderungen reagieren können. Verlieren Sie aber bei aller Agilität nicht Ihre Ziele und Strategien aus den Augen, sie sind der Kompass, der die Richtung der Veränderungen vorgibt.

Hören Sie nie auf zu lernen!

Lernfähigkeit und -wille ist eine zentrale Voraussetzung für resiliente Unternehmen. Es lohnt sich, mit der Zeit zu gehen und stets auf dem Stand der Technik zu sein. Entfalten Sie die Potenziale Ihrer Mitarbeiter*innen, fördern Sie die Bereitschaft zur persönlichen Selbst- und Weiterentwicklung sowie zur Selbstorganisation.

Machen Sie sich bereit für den digitalen Wandel!

Wir befinden uns in einem unaufhaltsamen Wandel hin zu mehr Digitalisierung. Machen Sie sich bereit für diese Entwicklung, Sie können nur profitieren: Die Transformation eröffnet neue Chancen, sie erfordert aber auch neue Kompetenzen und Fertigkeiten. Bleiben Sie am Ball!

Vernetzen Sie sich!

Kontakte sind in der heutigen Arbeitswelt und gerade in Krisenzeiten unabdingbar. Der lokale und regionale Austausch, die Unterstützung und das Teilen von Informationen zwischen Unternehmen und Mitarbeitenden ist eine wichtige Ressource. Achten Sie hierbei auf eine gute Balance zwischen Geben und Nehmen und pflegen Sie Ihre Netzwerke langfristig.

Wagen Sie Neues!

Außergewöhnliche Situationen erfordern außergewöhnliche Maßnahmen. Scheuen Sie nicht zurück vor innovativen Ideen, probieren Sie Neues aus, auch wenn es wieder verworfen werden muss. Eine Vielfalt von Handlungsoptionen ist wichtig und Kreativität ist gefragt, wenn es darum geht, unsere Zukunft gemeinsam zu gestalten.

Wir hoffen, Ihnen mit diesen Denkanstößen Anregungen geben zu können, die Ihnen helfen, zukünftige Belastungen gut zu meistern. Bleiben Sie in Kontakt mit uns: Gemeinsam sind wir stärker!

Wir danken allen Teilnehmenden der Befragung und allen Interviewpartnern sehr herzlich: Mit ihrer Zeit und ihrem Engagement haben sie ganz wesentlich zum Gelingen unserer Untersuchung beigetragen.

10

Dinge,
die widerstandsfähige und attraktive
Arbeitgeber*innen tun (sollten).

Lessons Learned:

Erkenntnisse aus der Krise – von Unternehmen für Unternehmen

01

Neues wagen!



Außergewöhnliche Situationen erfordern außergewöhnliche Maßnahmen. Scheuen Sie nicht zurück vor innovativen Ideen, probieren Sie Neues aus, seien Sie kreativ und nehmen Sie in Kauf, dass nicht alles auf Anhieb funktioniert.

02

Gemeinsam entscheiden!



Jede Person in Ihrem Unternehmen nimmt eine Krise anders wahr. Nutzen Sie diese Perspektivvielfalt und ermutigen Sie Ihr Team, auch kritische Meinungen ohne Angst zu äußern. Nur so erhalten Sie ein breites Meinungsspektrum, vielfältige Handlungsmöglichkeiten und Lösungen von ganz neuer Qualität.

03

Reden hilft wirklich!



Es hat sich bewährt, in engem Kontakt zu bleiben – mit Kund*innen, Lieferant*innen und den Mitarbeitenden. Suchen Sie das Gespräch und kommunizieren Sie offen, fair und stets respektvoll. Scheuen Sie sich nicht, Hilfe zu suchen, wenn Sie nicht weiterwissen.

04

Wertschätzung beflügelt!



Ihre Mitarbeiter*innen sind Ihre wertvollste Ressource. Machen Sie das deutlich, jeden Tag: Binden Sie Ihr Team in Entscheidungen ein, fördern Sie Talente und sparen Sie nicht mit Lob. Ermutigen Sie zu Eigeninitiative, aber achten Sie auch auf Anzeichen von Überforderung. Suchen Sie gemeinsam nach Lösungen.

05

Love to learn!



Lernfähigkeit ist eine zentrale Voraussetzung für resiliente Unternehmen. Entfalten Sie Ihre und die Potenziale ihres Teams, gehen Sie mit der Zeit und bleiben Sie auf dem Stand der Technik: Es warten neue Chancen!

06

Bereit für morgen!



Sie müssen kein Chief Digital Officer (CDO) sein, um vom unaufhaltsamen Wandel hin zu mehr Digitalisierung zu profitieren. Aber Sie sollten offen und neugierig bleiben für die neuen Entwicklungen und sie für sich nutzen. Bleiben Sie am Ball!

07

Agiles Mindset!



Unsere Umwelt wird immer komplexer und dynamischer. Genauso müssen wir reagieren können: schnell, flexibel, anpassungsfähig und offen für Fehler. Verlieren Sie aber bei aller Agilität nicht Ihre Ziele und Strategien aus dem Auge, sie sind der Kompass, der die Richtung der Veränderungen vorgibt.

08

Netzwerken!



Kontakte und tragfähige Netze sind gerade in Krisenzeiten unabdingbar: Pflegen Sie sie sorgfältig. Unterstützen Sie sich gegenseitig und achten Sie dabei auf eine ausgewogene Balance zwischen Geben und Nehmen, so profitieren alle vom gegenseitigen Austausch.

09

Achtgeben!



Nur wer gut für sich selbst sorgt, kann Krisen unbeschadet überstehen. Achten Sie daher auf Ihre Gesundheit und die Ihrer Mitarbeiter*innen. Sorgen Sie für eine ausgeglichene Work-Life-Balance, üben Sie sich in Zuversicht und Leichtigkeit und vertrauen Sie Ihrer eigenen Lernfähigkeit: Sie schaffen das!

10

Weitsicht!



Krisen machen Lieferketten oft instabil. Wirken Sie dem entgegen, indem Sie auf verschiedene und regionale Partner setzen. Handeln Sie vorausschauend, achten Sie auf eine solide Finanzplanung, bauen Sie Reserven auf und schrecken Sie nicht vor Investitionen zurück.

Was Unternehmen aus der Krise gelernt haben

Ergebnisse einer Untersuchung im Rahmen des EU-geförderten Strukturprojektes Unikat+. Durchführung und Auswertung: startklar Unternehmensentwicklung GmbH
www.startklar-verden.de

Lessons Learned:

„Verlasse dich
auf dein Bauchgefühl und
sorge gut für dich.“

„mehr Zusammenhalt“

„wir haben gelernt
noch achtsamer
miteinander umzugehen“

Anhang

Online-Fragebogen

- Frage 1: Wie ist Ihr Unternehmen bisher durch die Corona-Pandemie gekommen?
- Frage 2: Sofern die Corona-Pandemie auch einen positiven Einfluss auf die Unternehmensentwicklung hatte, wie würden Sie diesen beschreiben?
- Frage 3: Welche Position bekleiden Sie in Ihrem Unternehmen?
- Frage 4: Welcher Branche ist Ihr Unternehmen zuzuordnen?
- Frage 5: Wie viele Mitarbeiter*innen sind in Ihrem Unternehmen beschäftigt?
- Frage 6: Was waren die besten Ideen in Ihrem Unternehmen, um möglichst gut durch die Corona-Pandemie zu kommen?
- Frage 7: Langfristig werden sich folgende Veränderungen, die durch die Corona-Pandemie entstanden sind, positiv auf Ihr Unternehmen auswirken:
- Frage 8: Welche positiven Entwicklungen in Ihrem Unternehmen wären ohne die Corona-Pandemie wahrscheinlich nicht zustande gekommen?
- Frage 9: Gab es durch die Corona-Pandemie positive Entwicklungen bezüglich der Zusammenarbeit und der Teamatmosphäre in Ihrem Unternehmen?
- Frage 10: Haben sich durch die Corona-Pandemie die Arbeitsstrukturen in Ihrem Unternehmen verändert?
- Frage 11: Haben sich durch die Corona-Pandemie personelle Veränderungen in Ihrem Unternehmen ergeben?
- Frage 12: Die Zeit während der Corona-Pandemie konnte genutzt werden, um mehr Fortbildungen in Ihrem Unternehmen anzubieten und durchzuführen.
- Frage 13: Ist Ihr Unternehmen jetzt technisch besser ausgestattet als vor der Corona-Pandemie?
- Frage 14: Durch die Corona-Pandemie hat sich die Anzahl regionaler Lieferanten Ihres Unternehmens deutlich vermehrt.
- Frage 15: Gehört es seit der Corona-Pandemie zur Strategie Ihres Unternehmens, die Abhängigkeit von Zulieferketten abzubauen?
(Mehrfachnennungen möglich)
- Frage 16: Gab es positive Entwicklungen bzgl. der Beziehungen zu Lieferanten?
- Frage 17: Durch das angeeignete Wissen über technische Inhalte und digitale Möglichkeiten (z. B. Zoom oder MS-Teams) wird Ihr Unternehmen auch in Zukunft profitieren.
- Frage 18: Was sind Ihre drei besten Tipps für andere Unternehmen, um künftig besser durch Krisen zu kommen?
- Frage 19: Was werden Sie in zukünftigen Krisen anders machen?
- Frage 20: Was ist Ihr wertvollstes Learning?

EU-gefördertes Strukturprojekt



EUROPAISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds



www.landkreis-osterholz.de



Niedersächsisches Ministerium für Wirtschaft,
Arbeit, Verkehr und Digitalisierung

Das EU-geförderte Strukturprojekt Unikat+ wird im Rahmen des Regionalen Fachkräftebündnisses Elbe-Weser, durch die EU, das Land Niedersachsen und die Landkreise Verden und Osterholz gefördert.

startklar Unternehmensentwicklung GmbH
Min von Cramer, Dr. Thomas Mill &
Claus von Cramer
Lindhooper Str. 54
27283 Verden

Telefon 04231-67 144 60
info@startklar-verden.de
www.startklar-verden.de