



Fridel Rickenbacher ist Mitbegründer, Partner, Geschäftsführer und Verwaltungsrat der MIT-GROUP, eines Totalunternehmens für «Empowering for the 4<sup>th</sup> Industrial Revolution» und Informations- und Kommunikationsmanagement. Auf Bundesebene ist er als Experte und Akteur vertreten bei «Digital Dialog Schweiz» + «Nationale Strategie zum Schutz der Schweiz vor Cyber-Risiken NCS». Er ist in seiner Mission «sh@re to evolve» seit

## I HomeOffice und Digitalisierung – vom Privileg zur Verordnung

Ein Privileg (von lateinisch privilegi-um «Ausnahmegesetz, Vorrecht») ist ein Vorrecht, das einer einzelnen Person oder einer Personengruppe zuge- teilt wird.

Dieses Privileg wurde vielen Mitar- beitern, speziell im Dienstleistungs- sektor, zuteil.

Schon lange vor der Corona-Pandemie im Rahmen der Digitalisierung und dem Talentmanagement gehörte das Homeoffice zu einem modernen Jobprofil zugunsten von auch der po- tenzierten «Quadratur» der Work- Life-Balance.

### Vom Wollen-Wollen zum Müssen-Wollen

In der ersten Corona-Lockdown- Welle potenzierte sich der Anteil der «liquid» Homeoffice-Workforce in- ner kürzester Zeit. Viele Organisati- onen waren entsprechend stark her- ausgefordert und mitunter auch überfordert in technologischen und prozessualen Aspekten von einer möglichst optimierten Betriebs- und Angriffs-Sicherheit und Widerstandsfä- higkeit (Resilienz) der IT-Gesamtorga- nisation.

Der damit auch eintretende Schub der Digitalisierung bzw. Effizienzstei- gerung mittels den schier uner- schöpflichen und dadurch auch un-



übersichtlichen Tools und Methoden konnte genutzt werden als «Steigbü- gelhalter in die Digitalisierung».

Diese «coolen» Tools (Toolset) und das vermeintlich «Neue Normale» konnten viele Mitarbeiter begeistern und motivieren, sich an dieser Trans- formation möglichst gut zu betei- ligen.

Entsprechend konnte mit diesem, meistens cloudbasiertem Toolset auch die Fähigkeiten und Leistungs- fähigkeiten (Skillset) der Mitarbeiter und der Teamarbeit optimiert wer- den.

Einhergehend mit dieser neuen opti- mierten Maturität (Reifegrad) dank des erweiterten Toolset und Skillset schafften gut geführte und begleitete

Organisationen in deren Transformati- on auch ein anderes Mindset.

Und nun? Das neue Toolset, Skillset und Mindset etabliert und bewährt sich (hoffentlich nachhaltig). Die Zusammenarbeit (Collaboration) aus der Distanz mit dem Team, Partnern und Kunden birgt auch zunehmend spürbare Defizite der 1:1 Interaktio- nen am Arbeitsplatz.

Die Begeisterung und vermeintliche neue privilegesbasierte Freiheit im Homeoffice weicht bei einigen Orga- nisationen vom anfänglichen «Wol- len-Wollen» zum «Müssen-Wollen» – sei es durch Firmenvorgaben oder Bundesverordnung. Auch neue (alte) Ansätze mittels «Virtual Coffee Break» oder «Daily Online Team Meeting» vermögen zunehmend den

Jahren als Redaktionsmitglied, Experten-Gruppen- und Verbands-Aktivist tätig bei z.B. SwissICT, s-i.ch, isss.ch, isaca.ch, bauen-digital.ch rund um Digitalisierung, Engineering, Clouds, ICT-Architektur, Security, Privacy, Datenschutz, Audit, Compliance, Controlling, Information Ethics, in entsprechenden Gesetzes-Vernehmlassungen und auch in Aus- und Weiterbildung (CAS, eidg. dipl.).



fehlenden 1:1 Kontakt nicht mehr zu kompensieren.

### **Selbstorganisation und Agile / Lean Management braucht Nähe, Führung und Begleitung**

Die hochgelobte Selbstorganisation und Ansätze aus Agile / Lean Management speziell in «digitalisierten» Organisationen / Homeoffice braucht derzeit spezielle Führung, Begleitung und passende Rahmenbedingungen, um nur schon auch z.B. die Gefahr von störenden «Mikroverletzungen durch die Digitalisierung» ausserhalb der «normalen und relevanten» Arbeitszeit zu reduzieren.

Entsprechend sollten auch mal die digitalen Tools möglichst regelmässig reduziert werden können. Und wenn es sich auch mal um ein «normales» Telefonat (anstelle z.B. Chat, E-Mail) oder corona-konformes, physisches

Meeting handelt. Dies kann helfen, die unüberbrückbaren Defizite einer auch zu stark digital organisierten Zusammenarbeit zu mindern bzw. zu unterstützen. Und auch die mitunter in einer solchen Distanz verloren gegangenen Kommunikationselemente und letztlich auch Nähe und Vertrauen zur Organisation sollten wieder möglichst zurück gewonnen werden. Denn auch ein vermeintlich selbstorganisiertes Teammitglied ist eine mittragende Säule des organischen Ganzen und Widerstandsfähigkeit (Resilienz) des Gesamtsystems gegen weitere kommenden Herausforderungen.

### **Neuer angepasster Mindset anstelle ziellose «mentale Schrotflinte»**

Entsprechend weichen auch starre, ältere Organisationsstrukturen und Erwartungen der neuen dynamischen

«Evolution der Digitalisierung» mittels angepasster Ausgewogenheit von den vielen, inflationär verwendeten Begrifflichkeiten und Gegensätzen wie Work-Life, Online-Offline, Virtuell-Physisch, Pull-Push-Prinzip oder auch Agil-Starr.

Mit einer möglichst an die jeweilige Organisation angepasste Balance dieser massgeschneidert eingeführten Toolsets und trainierten Skillsets kann sich nachhaltig ein für möglichst alle Beteiligten / Betroffenen passender Mindset mit auch der Handschrift einer selbstlernenden Organisation etablieren. Denn «Wollen-Wollen» ist in jedem Falle besser als «Müssen-Wollen» geschweige denn eine ziellose, «mentale Schrotflinte in der vermeintlichen Selbstorganisation».