



3 Vorteile einer gezielten, remoteorientierten Arbeitsstrategie



Veränderte Erwartungen

Eine Mehrheit (69 Prozent) der Unternehmen weltweit verfügt über eine *Richtlinie für Ad-hoc-Telearbeit*.¹ Ziel dabei dürfte in den meisten Unternehmen sein, Telearbeit vorübergehend für wichtige Mitarbeiter oder Teams zu ermöglichen, die aus unterschiedlichen Gründen nicht an einem Unternehmensstandort arbeiten können. Viele Unternehmen haben aufgrund dieser Praxis bisher jedoch nicht gezielt digitale Arbeitsplätze für ihre verteilten Mitarbeiter entwickelt und sind daher auf eine für alle Mitarbeiter geltende Anordnung von Remote-Arbeit nicht ausreichend vorbereitet.

Schätzungen von 2015 zufolge wurde für ein Fortune 500-Unternehmen ein *täglicher Verlust in Höhe von 4.000 US-Dollar pro Anwender ohne Desktop-Zugriff* erwartet. Dank Smartphones kann dieser Verlust heute zwar teilweise ausgeglichen werden, allerdings nur, wenn Mitarbeiter unkompliziert auf die Anwendungen und Daten zugreifen können, die sie zur effektiven Erledigung ihrer Aufgaben außerhalb des Büros benötigen.

Arbeit im Homeoffice wird von Unternehmensführungen häufiger nach Naturkatastrophen oder in Zeiten allgemeiner Unsicherheit angeordnet. Daher ist die Investition in eine Strategie für digitale Arbeitsplätze heute wichtiger denn je und wird sich in künftigen Notfallsituationen auszahlen.

¹ SHRM. „2019 Employee Benefits Survey“. April 2019.



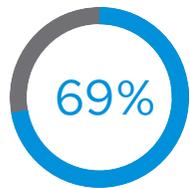
Laut einer *aktuellen Studie über digitale Arbeitskräfte* sind digital unterstützte Mitarbeiter produktiver. Mitarbeiter von Unternehmen, deren Anwendungen umfassend verfügbar und zugänglich sind, verbringen nach eigenen Angaben 20 Prozent weniger Zeit mit manuellen Prozessen, arbeiten besser zusammen und treffen schneller Entscheidungen.

Verbraucherfreundliche Mitarbeitererfahrungen wirken sich darüber hinaus positiv auf die Performance des gesamten Unternehmens aus.²

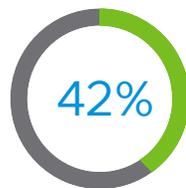
Neben der Aufrechterhaltung des Geschäftsbetriebs kann eine remoteorientierte Strategie auf der Grundlage digitaler Arbeitsplätze Unternehmen in folgenden Bereichen einen Wettbewerbsvorteil verschaffen:

- Gewinnung und Bindung von Fachkräften
- Vielfalt der Belegschaft
- Mitarbeiterproduktivität

Unternehmen mit einer Richtlinie für



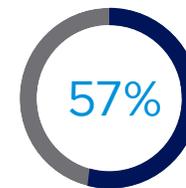
Ad-hoc-Telearbeit



Teilzeit-Telearbeit



Vollzeit-Telearbeit



Gleitzeit während Hauptgeschäftszeiten

Quelle: SHRM. „2019 Employee Benefits Survey“. April 2019.

² Forbes Insights. „The Impact of the Digital Workforce“. August 2017.

³ GlobalWorkplaceAnalytics.com. „State of Telecommuting in the U.S.“ Juni 2017. Aktualisiert am 16. August 2019.

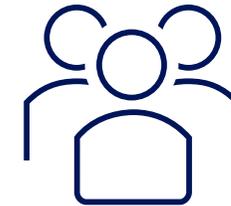
Unternehmen können jährlich durchschnittlich 11.000 US-Dollar pro Halbzeit-Telearbeiter einsparen, unter anderem durch höhere Produktivität, niedrigere Bürokosten sowie weniger Fehlzeiten und Fluktuation.³

1. Gewinnen und Binden von Fachkräften

Durch eine geografische Ausweitung des Mitarbeiter-Pools lässt sich die Zahl der Bewerber deutlich erhöhen. Laurel Farrer, CEO des Beratungsunternehmens *Distribute Consulting* für Remote-Arbeit, sagt: „Auf eine Remote-Stelle melden sich durchschnittlich 3.000 Prozent mehr Bewerber als auf eine Vor-Ort-Stelle.“ Mit einer Remote-Option lassen sich nicht nur mehr, sondern auch potenziell besser ausgebildete Fachkräfte gewinnen. Voraussetzung dafür ist jedoch, dass das Unternehmen klar definiert hat, welche Regionen und Kenntnisse dafür in Frage kommen.

Farrer rät Unternehmen zu einem strategischen Ansatz bei der Gewinnung verteilter Mitarbeiter. „Statt Personen ohne räumliche Begrenzung einzustellen, sollten fünf oder sechs für das Unternehmen vorteilhafte Regionen ermittelt werden, in denen beispielsweise niedrigere Steuer- und Gebührensätze gelten oder renommierte Hochschulen ansässig sind, deren Absolventen als Spezialisten für das Unternehmen infrage kommen. Auf diese Weise können Sie nicht nur mehr, sondern auch *besser ausgebildete* Fachkräfte gewinnen als allein durch Anbieten optionaler Remote-Arbeit.“

Als Nächstes benötigen die verteilten Mitarbeiter die richtigen Tools für eine erfolgreiche Arbeit. Mitarbeiter, die mithilfe geeigneter Onboarding- und Engagement-Strategien flexibel an einem digitalen Arbeitsplatz arbeiten können, bleiben häufiger in ihrer Position und fühlen sich seltener sozial isoliert oder uninformiert.



Die wichtigsten Ansprüche von Mitarbeitern an ihre nächste Arbeitsstelle sind flexible Arbeitszeiten und die Möglichkeit zur Remote-Arbeit.

WORK ENVIRONMENT SURVEY,
CAPITAL ONE, AUGUST 2019



Flexibilität ist in nahezu allen Mitarbeitersegmenten ein wichtiger Faktor.

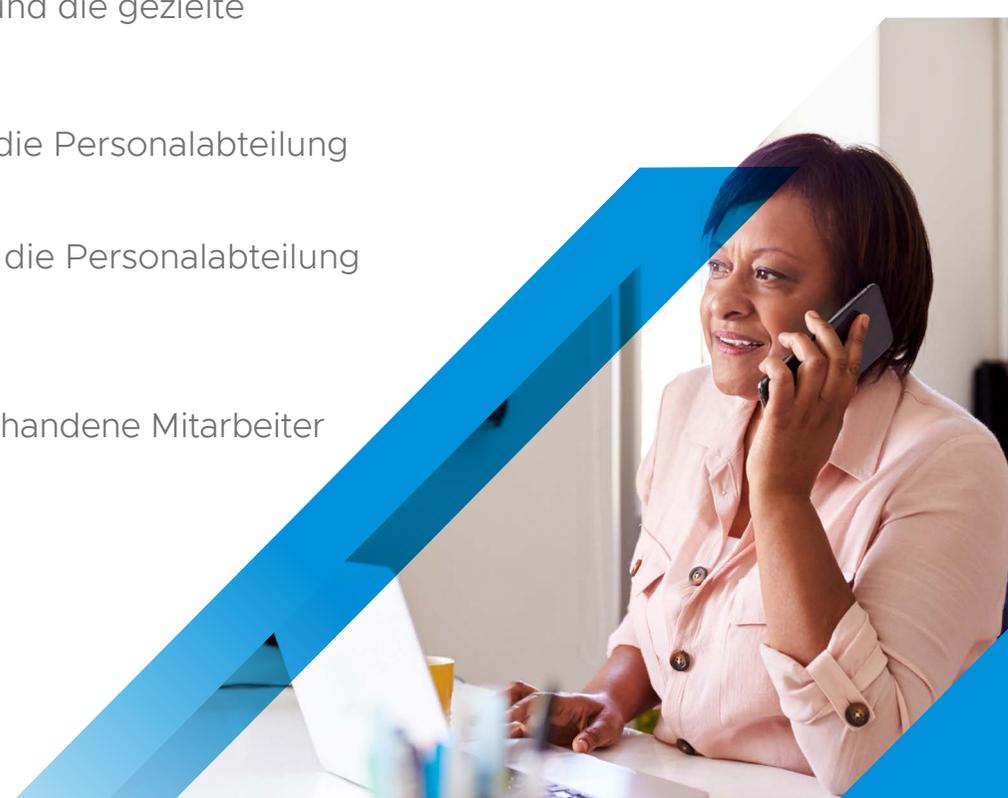
GLOBAL TALENT TRENDS STUDY,
MERCER, FEBRUAR 2019

Längere Bindung von Fachkräften

Angesichts des Fachkräftemangels kann es für Unternehmen wirtschaftlich sinnvoller sein, bestehenden Mitarbeitern eine Remote-Lösung anzubieten, als einen Ersatz zu finden. Dies gilt besonders, wenn ein wichtiger, teamübergreifend eingesetzter Mitarbeiter aus privaten Gründen wie der Pflege eines Angehörigen, allgemeinem Erholungsbedarf oder dem Umzug des Lebenspartners nicht mehr vor Ort arbeiten kann. Kündigungen aus diesen Gründen können weitreichende negative Folgen für den Produktionszyklus haben, unter anderem für Produktivität, Produktqualität und Kundenservice.

Auch wenn sich die Kosten einer hohen Mitarbeiterfluktuation nicht allgemein beziffern lassen, können Unternehmen durch die Bindung ihrer Mitarbeiter und die gezielte Einführung von Remote-Arbeit Folgendes vermeiden:

- Entlassungsgespräche und damit verbundene Formalitäten für die Personalabteilung
- Personalbeschaffungsservices
- Bewerbungsgespräche und damit verbundene Formalitäten für die Personalabteilung
- Bewerbungsgespräche durch den einstellenden Manager
- Schulungen neuer Mitarbeiter
- Überstundenvergütung oder zusätzliche Arbeitsbelastung für vorhandene Mitarbeiter in der Übergangsphase
- Beaufsichtigung neuer Mitarbeiter, bis sie produktiv arbeiten



Umfassende Bereitstellung der optimalen Tools

Durch die Möglichkeit, von jedem Standort aus mit den richtigen Tools zu arbeiten, können Unternehmen eine optimale Mitarbeitererfahrung bieten und dadurch Fachkräfte gewinnen und binden. Ein digitaler Arbeitsplatz vereint viele verschiedene Prozesse und Portale, Tools und Anwendungen auf einer leicht zugänglichen und anwenderfreundlichen Oberfläche, die mit allen Geräten kompatibel ist.

Mit einem digitalen Arbeitsplatz, der ebenso mobil wie ihre Belegschaft ist, können Unternehmen potenzielle ebenso wie neue Mitarbeiter ab dem ersten Kontakt bzw. Arbeitstag ansprechen und einbinden. Durch den Zugriff auf Cloud-Ressourcen lassen sich zudem der Zeitaufwand und die Investitionskosten für den Zugriff auf Unternehmensressourcen einsparen. Durch die Bereitstellung virtueller Desktops und Anwendungen in der Cloud ihrer Wahl können Unternehmen ihren Mitarbeitern sicheren Zugriff auf Unternehmensressourcen gewähren, damit sie von jedem Standort aus remote arbeiten können.

Gleichzeitig können IT-Management und -Governance vereinfacht werden, indem allgemein- und haftungsrechtliche Aspekte der Remote-Arbeitsbeziehung durch Sicherheits- und Schutzmaßnahmen berücksichtigt werden. Datensicherheit ist eines der am häufigsten genannten Argumente gegen die verteilte Arbeit. Aus diesem Grund bleiben beim digitalen Arbeitsplatz sensible Daten innerhalb der Unternehmensfirewall geschützt, da Anwendungen und Daten unabhängig vom Speicherort grundlegend gesichert sind.

In einer sorgfältig entwickelten virtuellen Arbeitsumgebung arbeiten Mitarbeiter innovativer, produktiver, vorgabekonformer und loyaler.⁴

⁴ Forbes: „5 Proven Benefits of Remote Work for Companies“. 12. Februar 2020.



In Unternehmen mit einem remoteorientierten Ansatz sind zudem nicht nur Mitarbeiter, die außerhalb des Büros arbeiten müssen, sondern auch verteilte Kunden und Investoren bei Zwischenfällen oder Unsicherheiten besser geschützt. Mit einem digitalen Arbeitsplatz können Mitarbeiter die Zufriedenheit von Kunden und Partnern gewährleisten und Entwickler Codierungsaufgaben wahrnehmen. Außerdem können behördliche Vorgaben wie beispielsweise Continuity of Operations (COOP) in den USA eingehalten werden.

Ein weiterer Vorteil des digitalen Arbeitsplatzes ist der sichere Zugriff auf Daten und alle Anwendungen, einschließlich Daten in mobilen, SaaS- und herkömmlichen Anwendungsumgebungen sowie virtuelle Desktops und Anwendungen.



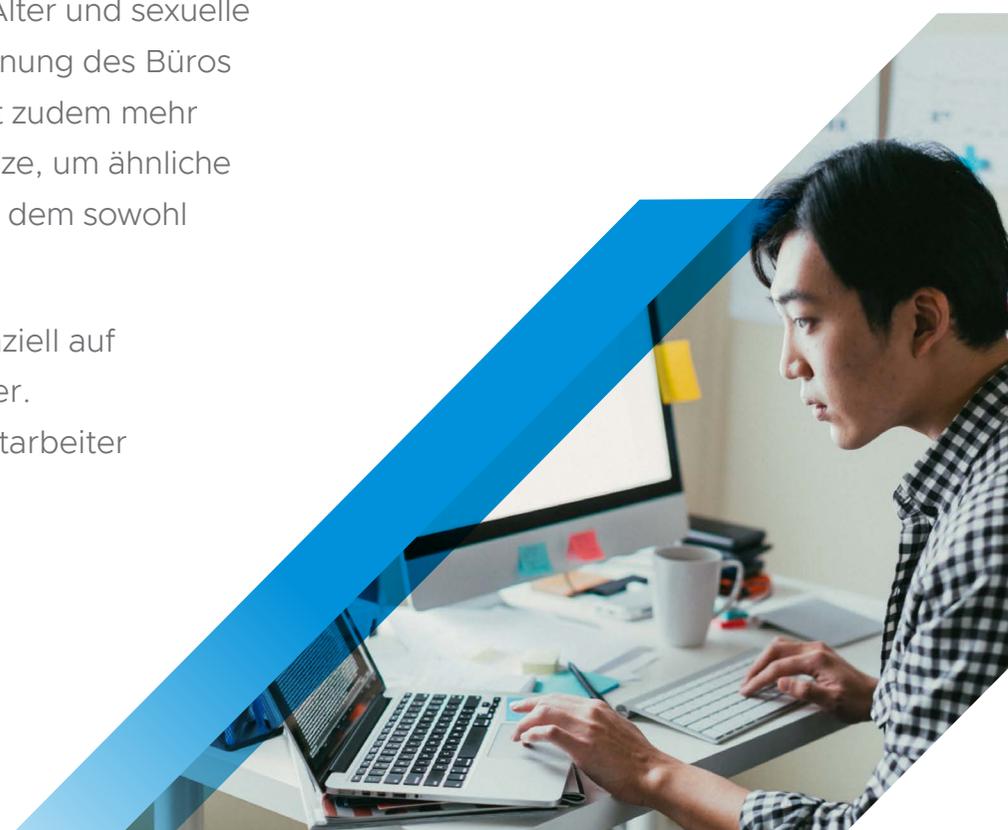
2. Fördern einer vielfältigen Belegschaft

Durch die Konzentration auf eine bestimmte geografische Region, in der eine höhere Anzahl von Fachkräften mit der gewünschten Qualifikation beheimatet ist, lassen sich Inklusion und Vielfalt der Belegschaft erhöhen. Gleiches gilt für die Einführung einer Strategie für Remote-Arbeit oder für eine verteilte Belegschaft. Eine zunehmend verteilte Belegschaft bringt in der Regel auch eine größere Vielfalt an Kulturen, Erfahrungen und Sichtweisen der Teammitglieder mit sich.

Durch die Planung und Umsetzung einer gezielten Flexibilitätsrichtlinie können Unternehmen bisherige Diversitätskategorien wie Geschlecht, Ethnizität, Alter und sexuelle Orientierung um neue Kategorien wie Familienstand, Körpergröße, Entfernung des Büros oder auch Neurodiversität erweitern. Ein unabhängiger Arbeitsplatz bietet zudem mehr Flexibilität im Hinblick auf Zeitpläne, kognitive Erfassung und Umweltanreize, um ähnliche Bedingungen für alle Mitarbeiter zu schaffen und ihnen zu ermöglichen, in dem sowohl privat als auch beruflich günstigsten Rahmen zu arbeiten.

Unternehmen, die Remote-Arbeit gezielt unterstützen, vertrauen tendenziell auf „ziel- oder ergebnisorientierte Produktivitätsüberwachung“, erklärt Farrer.

„Das Ergebnis: Diese Unternehmen achten vor allem darauf, was ihre Mitarbeiter leisten – und nicht, wer sie sind oder wo sie arbeiten.“



Mit einem sicheren digitalen Arbeitsplatz können Unternehmen die Gleichheit fördern. Anhand eines Self-Service-Katalogs, der von der IT definierten Richtlinien unterliegt, finden alle Mitarbeiter schnell die Tools und Anwendungen für alle Geräte und Betriebssysteme, die sie zum Erzielen optimaler Ergebnisse benötigen.

Farrer ergänzt: „Im virtuellen Geschäftsleben sind gleiche Bedingungen unerlässlich. Unsere Tools und Systeme überwachen die Performance unter völlig identischen Voraussetzungen und fördern das individuelle Entwicklungspotenzial aller Mitarbeiter.“

Eine gezielte Strategie für Remote- oder verteilte Arbeit auf der Grundlage digitaler Arbeitsplätze kann ein wichtiges Mittel zur Bekämpfung von Unconscious Bias sein.



3. Steigern der Mitarbeiterproduktivität

Erfolgreiche Unternehmen wissen, dass es darauf ankommt, was Mitarbeiter leisten, und nicht, wo sie arbeiten. Damit verlagert sich der Fokus vom Arbeitsort auf die Produktivität. Studien wie „Status of Telework in the Federal Government“ belegen nicht nur eine mehr als 60-prozentige Produktivitätssteigerung, sondern auch Kosten- und Energieeinsparungen.

Dennoch tun sich Führungskräfte, die noch immer veraltete Managementstrategien verfolgen, mit der Vorstellung der Arbeit außerhalb des herkömmlichen Büros schwer. Angesichts der zunehmenden Entstehung remoteorientierter Unternehmenskulturen haben Führungskräfte die Aufgabe, alle Mitarbeiter – insbesondere Manager – in den Feinheiten der virtuellen Zusammenarbeit zu schulen. Dazu gehören etwa eigenständiges Arbeiten, proaktive Kommunikation und unabhängiges kritisches Denken. In der Praxis entwickeln sich Betriebszyklen und Führungsmethoden zunehmend von der Kontrolle der Mitarbeiter zur Kontrolle von Ergebnissen. Dieser Grundsatz funktioniert jedoch nur mit mehr Vertrauen und Kommunikation.

Messbare Ergebnisse von Remote-Arbeit

- 63 Prozent der für „Status of Telework“ Befragten erzielen durch Telearbeit eine [Performance-Steigerung](#).
- 65 Prozent der Telearbeiter für die US-Bundesregierung fühlen sich aufgrund der Richtlinie [bestärkt, weiterhin für ihre Behörde zu arbeiten](#).
- Das US-Patent- und Markenamt [konnte Immobilienkosten in Höhe von 42 Millionen US-Dollar pro Jahr einsparen](#).
- General Services Administration [konnte Immobilien- und Energiekosten in Höhe von 30 Millionen US-Dollar pro Jahr einsparen](#).
- Das US-Bildungsministerium [konnte Immobilienkosten in Höhe von über 6 Millionen US-Dollar pro Jahr einsparen](#).
- Die US-Börsenaufsicht [konnte Transportkostenzuschüsse in Höhe von 870.000 US-Dollar pro Jahr einsparen](#).⁵

⁵ U.S. Office of Personnel Management, „Status of Telework in the Federal Government Report to Congress, Fiscal Year 2018“.

In der idealen Remote-Arbeitsumgebung sind laut Farrer „die Mitarbeiter für die Überwachung ihrer eigenen Zeit, Aufgaben und Energie selbst verantwortlich. Aufgabe der Manager ist es dagegen, die Mitarbeiter in ihrer Verantwortung zu unterstützen und alle nötigen Voraussetzungen zu schaffen, damit ihr Team erfolgreich die geforderten Ergebnisse liefern kann.“

Mit einem digitalen Arbeitsplatz können Manager ihr externes Team ohne manuelle Prozesse beaufsichtigen und unterstützen. Eine höhere Transparenz beim Fortschritt der Produktion fördert Produktivität und Entscheidungsfindung und ermöglicht jedem Mitarbeiter schnelleres und intelligenteres Arbeiten. Gleichzeitig wirken sich mehr Vertrauen und Verantwortung positiv auf die Unternehmenskultur aus, was ein entscheidender Wettbewerbsvorteil sein kann. Technologien für digitale Arbeitsplätze sind zudem ein Mittel für Unternehmen, Burnouts zu vermeiden und die Flexibilität zu erhöhen, indem Nutzungstrends für Anwendungen intelligent aggregiert werden können.



Gezielte Unterstützung von Remote-Arbeit mit VMware Workspace ONE

VMware unterstützt Unternehmen als vertrauenswürdiger Partner dabei, schnell die erforderlichen Maßnahmen zu ergreifen, um die Erwartungen an die Mitarbeitererfahrung erfüllen und eine verteilte, anwenderfreundliche und remoteorientierte Umgebung für alle Mitarbeiter bereitstellen zu können. Entscheiden Sie sich für den digitalen Arbeitsplatz von VMware, um Ihrem Team mehr Flexibilität und eine bessere Work-Life-Balance zu bieten. Fördern Sie die Produktivität, die Vielfalt und die Sicherheit sensibler Informationen und verändern Sie die Unternehmenskultur.

Sie sollten die Arbeit von jedem Standort aus in Ihrem Unternehmen nicht nur *erlauben*, sondern aktiv *nutzen*. Profitieren Sie von Mobilität als innovativer Lösung durch eine vereinfachte Interaktion mit VMware Workspace ONE®, dem digitalen Arbeitsplatz für eine remoteorientierte Unternehmenskultur.

Informieren Sie sich jetzt darüber, wie VMware mit einer remoteorientierten Strategie auf der Grundlage digitaler Arbeitsplätze die Business Continuity in Ihrem Unternehmen unterstützen kann.

Bereit für den nächsten Schritt?

[ZU UNSERER BUSINESS CONTINUITY-WEBSITE](#)

VMware online:

