

# «SYMPATHIEGRÄBEN IM HOMEOFFICE VERHINDERN»

**MATTHIAS MÖLLENEY, UNTERNEHMENSBERATER UND HWZ-CENTERLEITER, LETZTER PERSONALCHEF DER SWISSAIR UND LANGJÄHRIGER PRÄSIDENT DER ZÜRCHER GESELLSCHAFT FÜR PERSONALMANAGEMENT, ÜBER DIE ROLLE DER INTERNEN KOMMUNIKATION IN UND NACH DER PANDEMIE.**

## Wie hat Corona die interne Kommunikation verändert?

**Matthias Möllene**y: Wir sehen drei parallele Entwicklungen: Schon vor Corona haben neue digitale Instrumente Kommunikation schneller, direkter und skalierbarer gemacht. Zweitens entwickeln immer mehr Unternehmen agile Strukturen mit flacheren Hierarchien und einem höheren Grad an Selbstorganisation, um im Wettbewerb schneller handeln zu können. Und drittens lernten wir in den letzten 18 Monaten, dass wir die Arbeit vom Arbeitsort viel stärker entkoppeln können, als wir das früher geglaubt hätten.

## Aber kommunizieren die Mitarbeitenden im Homeoffice nicht trotzdem den ganzen Tag?

Ja, das tun sie, aber anders als in den physischen Meetings. Wir stellten fest, dass die Anzahl an Meetings in Unternehmen zugenommen, gleichzeitig aber die Dauer des einzelnen Meetings abgenommen hat. Viele scheinen das Gefühl zu haben, in Video-Calls hätten Smalltalk und Persönliches nichts verloren. Für die Leistungsfähigkeit und Resilienz von Teams sind diese aber nach wie vor sehr wichtig.

## Welche Massnahmen und Inhalte sind sinnvoll, um die Verbindung zu den Menschen im Homeoffice aufrecht zu erhalten?

In jedem Team bilden sich «Inner Circles», die nicht nur gut zusammenarbeiten, sondern sich mögen und anfreunden. In einem traditionellen Setting ist es Aufgabe der Vorgesetzten, dafür zu sorgen, dass andere sich nicht ausgeschlossen fühlen. Wenn es nun flache Hierarchien mit weniger Vorgesetzten gibt und zudem die physische Präsenz eingeschränkt ist, muss die interne Kommunikation Impulse zum besseren Kennenlernen geben, damit die Sympathiegräben überwunden und das notwendige Vertrauen im gesamten Team aufgebaut werden kann.

## Wie begegnen Ihnen diese Themen in Ihrem Alltag?

In unseren HWZ-Bildungsgängen haben wir die Inhalte angepasst an die erwähnten Trends: Kommunikationsthemen spielen eine immer stärkere Rolle. Gleichzeitig wollen wir bei HWZ und ZGP immer über den Tellerrand hinausschauen: Innovativ können wir nur sein, wenn wir uns vernetzen und voneinander lernen. Das ist auch das Ziel des



FOTO: ZVG

gemeinsamen Newsletters «Leadership und Personalmanagement Update», den ich seit über drei Jahren jeden Montag für die HWZ und die ZGP veröffentliche und der sich zu einem der meistgelesenen HR-Newsletter entwickelt hat.

## Wie hoch ist der technische Aufwand? Müssen Firmen wegen der Pandemie neue Intranets aufsetzen oder in vergleichbare Tools investieren?

Aus meiner Sicht müssen sie das nicht. Die vielen positiven Feedbacks zeigen, dass ein E-Mail-Newsletter ausreicht, den jeder und jede überall abrufen kann. Ausserdem verteile ich die Inhalte über verschiedene Systeme und Kanäle: E-Mail, LinkedIn, Twitter und mehrere Websites. Mit der Software Scope, die wir einsetzen, geht das alles einfach und in einem Arbeitsgang.

## INTERNE UND EXTERNE KOMMUNIKATION PER NEWSLETTER

Matthias Möllene erstellt und versendet jeden Montag das «Leadership und Personalmanagement Update». Sehen Sie im kurzen Demo-Video, wie das mit der Software Scope funktioniert und wie Sie selbst einfach und schnell intern per Newsletter kommunizieren können. [thesco.pe/today21](https://thesco.pe/today21) oder via QR-Code.

