

SICHER UND LIVE UNTER- SCHREIBEN

DocuSign hat eine Partnerschaft mit Zoom Video Communications verkündet.

Bei Vertragsverhandlungen müssen vor der Unterzeichnung in der Regel viele Details besprochen werden. Im Zuge der Corona-Pandemie greifen Unternehmen dabei verstärkt auf Lösungen für elektronische Unterschriften und Videokonferenz-Software zurück. Deshalb koppeln die beiden Unternehmen nun ihre Lösungen.

Sobald die Vertragspartner im Video-Meeting alle Details geklärt haben, kann der Vertrag per App direkt „live“ unterzeichnet werden.

Die neue Funktion für Zoom-Meetings ist für verschiedenste Arten von Verträgen und Vereinbarungen in jeder Branche geeignet. ➔

www.docuSign.com

NUR SECHSTER PLATZ

Beim digitalen Unterschreiben von Verträgen ist Deutschland eher mittelmäßig schnell.

Das Start-up Yousign hat analysiert, in welchen EU-Ländern das elektronische Unterschreiben von Verträgen am längsten dauert. Spitzenreiter ist Schweden: Hier dauert es im Schnitt nur eine Minute bis zur Vertragsunterzeichnung. Die Deutschen belegen mit einer Durchschnittszeit von zwei Stunden und 40 Minuten den sechsten Platz des Rankings. In Liechtenstein lassen sich die Vertragsparteien mit 19 Stunden und 36 Minuten am längsten Zeit. ➔

www.yousign.com

KURZ- MELDUNGEN

STUDIEN

ARBEITNEHMER SIND ÜBERLASTET

Laut einer Achievers-Studie sahen sich 52 Prozent der Arbeitnehmer in der Pandemie nach einem neuen Job um; ein Drittel gab Mehrbelastungen wegen des Arbeitskräftemangels an.



GROSSE INVESTITIONEN

Umfangreiche Edge-Computing-Investitionen werden das Erscheinungsbild der Rechenzentrumsbranche in den nächsten vier Jahren verändern – so eine Vertiv-Umfrage.



LOB FÜRS CORONA-MANAGEMENT

VIEL UNTERSTÜTZUNG – ABER AUCH KONTROLLE

Die meisten Mitarbeiter sind vom Corona-Management ihrer Unternehmen beeindruckt. Das gilt besonders in der IT-Branche.

Als es mit Corona losging und Andreas Nau seine 90 Mitarbeiter ins Homeoffice schickte, sorgte sich der Easysoft-Geschäftsführer u.a., ob die Innovationsfähigkeit des Unternehmens auf dem hohen Niveau bleibt. Spontaner Ideenaustausch und schnelles Zusammenhocken auf den Schaukeln oder Kommunikationsinseln des Büros waren schließlich unmöglich geworden. Seine Mitarbeiter haben ihn in den vergangenen zwei Jahren immer wieder überrascht. Erst kürzlich lief das gesamte Entwicklerteam in der Metzinger Niederlassung ein – freitags um 18 Uhr. „Wir kommen, wenn ihr weg seid“, so das Motto. Nach mehr als sechs Stunden Hackathon hatten die Programmierer eine neue Idee ausgetüftelt, um die Software für Personalentwicklung und Ausbildungsorganisation weiter zu optimieren.

Neuerungen werden bleiben

Auch dem Service und der Beratung fehlte zunächst der unmittelbare Kontakt. Denn: Viel Wissen wird vermittelt, weil man das Telefongespräch des Kollegen mithört oder eine kurze Frage über den Schreibtisch hinweg stellt. „Wir haben unser internes Wiki drastisch ausgebaut“, erzählt Nau. Vor allem seien wesentlich mehr kurze Tutorials und Videos zu finden, die auch häufiger als früher genutzt werden. Wenn alte Wege nicht mehr funktionieren, müssten neue her. Sie hätten schlicht andere Vorteile und



„Wir haben fast immer vor der Politik reagiert“,

berichtet Jens Buchloh von Ergovia.



„Führung ist ein Balanceakt zwischen Vertrauen und Kontrolle“,

meint Dirk Hahn von Hays.

andere Nachteile. „Wenn wir mal wieder Corona-unbelastet zusammensitzen, werden wir mehr Möglichkeiten haben“, so der Geschäftsführer.

Auch Jens Buchloh stellt fest, dass die Arbeit auf Distanz intensivere und offenere Kontaktpflege erfordert. Als Beispiel nennt der Ergovia-Geschäfts-



„Wir haben unser internes Wiki drastisch ausgebaut“,

so Andreas Nau von Easysoft.

führer die jeweilige Reaktion auf Veränderungen der Corona-Lage: „Wir haben fast immer vor der Politik reagiert.“ Diese Entscheidungen trifft der Chef nie allein, sondern informiert die Mitarbeiter während eines Online-Meetings über den Stand der Dinge, dann wird diskutiert und gemeinsam beschlossen. Dadurch herrscht unter den Mitarbeitern das Gefühl: „Wir gehen gemeinsam durch Corona.“ Deren Feedback ist deshalb bestens: „Wir fühlen uns gut aufgehoben, der Chef sorgt sich um uns.“

60 Prozent registrieren tieferes Verständnis

Branchenübergreifend ist die Mehrheit der Mitarbeiter (57 Prozent) beeindruckt vom Engagement und der Fürsorge ihrer Führungskräfte – ob Homeoffice, Homeschooling oder Hygienekonzept. Drei Fünftel der Beschäftigten haben den Eindruck, dass ihr Unternehmen ein besseres Verständnis für sie entwickelt hat. Das ist das Ergebnis der zweiteiligen Studie „Corona und die Folgen“, die der Personaldienstleister Hays im vergangenen November veröffentlichte. Einerseits wurden 1.000 Beschäftigte befragt, andererseits 755 Führungskräfte. Knapp zwei Drittel der Mitarbeiter honorieren die offene Kommunikation ihres Unternehmens über die aktuelle Lage und Prognose, selbst wenn die Geschäftsführung nur die eigene Unsicherheit mitteilen konnte. Grundsätzlich fühlen die Mitarbeiter durch den Austausch höhere Wertschätzung und Anerkennung.

Allerdings gibt es auch Kritik am Führungsverhalten, das betrifft einerseits eine engmaschigere Kontrolle und andererseits fehlende Empathie. So beklagen 48 Prozent der Mitarbeiter den gestiegenen Druck, knappe zwei Fünftel registrieren Führung von oben herab und 36 Prozent, dass sie sehr genau kontrolliert werden. Führung sei ein Balanceakt zwischen Vertrauen und Kontrolle, so Dirk Hahn, CEO der Mannheimer Hays AG. „Die Aussagen zur zunehmenden digitalen Kontrolle und zum in der Realität nur teilweise umgesetzten partizipativen Führungsstil sollten Führungskräfte aufhorchen lassen. Hier zeigen sich wichtige Stellschrauben zur Mitarbeiterbindung, gerade vor dem Hintergrund des zunehmenden Fachkräftemangels.“ ➔

JENS GIESELER

IT. IST FÜR SIE NICHT NUR
EIN AUSSERIRDISCHER
BESUCHER?



SO MACHEN SIE IHR
UNTERNEHMEN DIGITAL FIT.

DAS MITTELSTANDS-
TRAININGSCENTER
FÜR IT-FACHKRÄFTE.



#GemeinsamWeiter

www.microsoft.com/de-de/kmu/trainingcenter