Best Practice

Mehr Effizienz für virtuelle Zusammenarbeit.

So bauen Mitarbeitende wichtige Fähigkeiten für die Arbeit mit Collaboration Tools auf.

Campana Schott

Zahlreiche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter befanden sich während der Kontaktbeschränkungen unerwartet und vorwiegend im Homeoffice. Für viele eine völlig neue Situation mit Herausforderungen in der Zusammenarbeit. Nun geht es für viele schrittweise ins Büro zurück, häufig im Wechsel mit Homeoffice-Phasen. In der flexiblen, ortsunabhängigen Zusammenarbeit ergeben sich einige Unterschiede im Vergleich zur reinen Büroarbeit, wie die vergangenen Monate gezeigt haben. Mit den richtigen Maßnahmen helfen Führungskräfte ihren Teams, produktiv und positiv zu sein – unabhängig vom Arbeitsort.

Ein Laptop samt Videokonferenz-Tool allein bedeutet nicht zwingend eine gute Zusammenarbeit. Nur mit den richtigen Fähigkeiten der Mitarbeitenden und Führungskräften lassen sich die Vorteile optimal nutzen, damit Team-Arbeit im Homeoffice und an jedem anderen Ort nachhaltig funktioniert.

Tägliche Herausforderungen für die Belegschaft

Für manche Führungskraft erschien es im ersten Moment vielleicht unproblematisch, das komplette Team in das Homeoffice zu schicken. Doch was bedeutete die Umstellung konkret für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter? Ganz gleich, wie die Situation zu Hause aussieht: Wenn die Grenzen zwischen Arbeit und Privatleben verschwimmen, kann dies Stress bedeuten – insbesondere bei hohem Arbeitsaufwand.

Der erste Call startet beispielsweise bereits um 8.00 Uhr. Also: Fit sein und ordentlich gekleidet, schließlich handelt es sich um eine Videokonferenz. Danach zeigt ein Blick in den Kalender, dass die nächsten 20 Minuten der einzige freie Slot sind – außer der Mittagspause. Da bleibt keine Zeit, Themen ordentlich vor- und nachzubereiten. Zudem lenken neue E-Mails und Chats häufig ab.

Für Eltern ist die Situation in Zeiten von Home-Schooling oder geschlossenen Kitas noch herausfordernder: Die Kinder müssen zu Hause beschäftigt werden, haben Probleme mit der Einwahl in das Unterrichts-Tool, wenn es überhaupt eines gibt, müssen zum Lernen motiviert werden oder brauchen Hilfe bei den Hausaufgaben. So wird die eigene Erwerbstätigkeit häufig zwangsweise in die Abendstunden verlegt, wenn die Kinder schlafen. Das schlaucht auf Dauer.

So können Führungskräfte helfen

Unternehmen und Führungskräfte sollten Mitarbeitende bei flexiblen Formen der Zusammenarbeit unterstützen und helfen, die Herausforderungen zu bewältigen.

Führungskräfte, egal ob direkte Vorgesetzte oder Projektleiter, müssen das Wohl ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter besonders im Fokus haben. Um Vertrauen aufzubauen, agieren sie noch viel mehr als Wegweiser, Enabler, Coach und Vertrauensperson statt als Mikromanager. So können Führungskräfte und Unternehmen beweisen, dass moderne Führungskultur für sie nicht nur ein Schlagwort, sondern gelebte Realität ist.

Kolleginnen und Kollegen sollten auch ermuntert werden, sich gegenseitig zu helfen. Das gilt nicht nur für den Umgang mit der notwendigen Technologie für die Remote-Arbeit, sondern auch für das Übernehmen von Aufgaben. Schließlich lässt sich in virtuellen Teams schwerer feststellen, wer gerade überlastet ist und wer noch Kapazitäten hat. Dazu dient eine klare, regelmäßige Kommunikation. Diese lässt sich über kurze virtuelle Team-Meetings zur schnellen Absprache realisieren, über „Mails in die Runde“ oder mit dem Griff zum Telefon für den persönlichen Kontakt.

Diese und ähnliche Maßnahmen helfen auch den Führungskräften. Denn damit können sie dem gefühlten „Kontrollverlust“ durch die Auflösung der Präsenzkultur entgegenwirken. Dazu dienen etwa kurze, regelmäßige Meetings (je nach Situation Check-ins, Stand-ups, Retros etc.), in denen die Team-Mitglieder mitteilen können, woran sie aktuell arbeiten und an welchen Stellen sie Hilfe benötigen. Zwanglose virtuelle Kaffeerunden ersetzen den Small-Talk in der Kaffeeküche, bei dem es einmal nicht um die Arbeit geht. Zudem lassen sich „zufällige Treffen“ beispielsweise durch einen Chatbot realisieren. So können Unternehmen bewusst verschiedene Angebote anbieten und testen, welche von der Belegschaft akzeptiert und gelebt werden.

So kann die HR-Abteilung unterstützen

Teamübergreifend sollte die HR-Abteilung ein entsprechendes Qualifizierungs-Angebot bereitstellen. Dazu gehören zum Beispiel virtuelle Schulungen zu Themen wie Selbstorganisation, Reflexion, Zeiteinteilung oder Work-Life-Balance. Diese lassen sich über externe Profis oder Lernplattformen realisieren, aber auch mit Hilfe interner Experten oder gemeinsamer Workshops zum Erfahrungsaustausch.

Je nach Unternehmenskultur eignen sich Sprechstunden und Communities. So zeigen geführte oder moderierte Communities den Mitarbeitenden, dass sie nicht allein sind. Themen wie „Welche Erfahrungen macht ihr mit der Kinderbetreuung im Homeoffice?“ oder „Wie komme ich in den pünktlichen Feierabend?“ schaffen Transparenz.

Best-Practice-Tipps für bessere Zusammenarbeit

Unternehmen können den Mitarbeitenden auch einige Tipps oder Checklisten zur Selbsthilfe an die Hand geben, die bei der ortsunabhängigen Zusammenarbeit helfen:

Kalender:

- Termindauer verkürzen (bspw. 25 Min. statt 30 Min.)
- Teilnehmerkreis so klein wie möglich halten
- Den eigenen Kalender nicht überbuchen und persönliche Blocker einführen („Focus Time“)

Verhalten in Meetings:

- Alle Teilnehmer schalten Video ein
- Etikette: Immer ausreden lassen
- Präsenz-Status nutzen und respektieren (bspw. „Do Not Disturb“)

Empathie:

- Flexibilität und Verständnis für Home-Office-Situation der KollegInnen
- Auf den Ton kommt es an – ob schriftlich oder in Videokonferenzen
- Geduld bei Anfragen via Chat – Zeit für Beantwortung geben

Hier müssen Unternehmen jetzt investieren

Da Unternehmen viele Arbeitsplätze in kurzer Zeit ins Homeoffice verlagern mussten, gab es zwar insbesondere bei der Einführung von Collaboration Tools einen enormen Innovationsschub. Doch die Lösungen wurden zu Beginn der Krise oft mit heißer Nadel gestrickt. Da die aktuelle Situation der Hygiene- und Abstandsregularien auch weiterhin die Rückkehr ins Büro erschwert, müssen die Lösungen nun mittelfristig sauber aufgesetzt und nachhaltig bereitgestellt werden.

Dabei sind die langfristigen Arbeitsweisen und Tools richtig zu verankern. Hier müssen die Mitarbeitenden über geeignete Change-Management-Maßnahmen wie Tool-Sprechstunden oder Schulungen mitgenommen werden. Bei der Belegschaft sollte dabei nicht das Gefühl entstehen, man wolle sie nicht mehr im Büro vor Ort haben. Homeoffice sollte als Zusatzmöglichkeit und Chance etabliert und als notwendige Vorsichtsmaßnahme aus Gesundheitsgründen verankert werden.

Zudem sollten Unternehmen geeignete Richtlinien einführen und vorleben. Dazu müssen sie Klarheit schaffen, wofür unterschiedliche Kanäle wie Chat, E-Mail, Social Network, Telefon, SMS, Video-Calls oder Intranet genutzt werden. Die Wichtigkeit von Präsenz-Meetings ist dabei zu überdenken. So lassen sich über Online-Meetings und -Prozesse auch Reisekosten sparen und die Umwelt schonen.

Fazit

Der Anteil an Remote-Arbeit wird auch in Zukunft hoch bleiben. Die richtigen Tools allein genügen nicht, um effizient remote zu arbeiten. Auch das Mindset muss stimmen, sonst sind die Maßnahmen zum Scheitern verurteilt. Dabei müssen sowohl Führungskräfte als auch Mitarbeitende lernen, mit der Situation umzugehen und das nötige Skillset auf- und auszubauen. Dies sollten Unternehmen durch geeignete Maßnahmen unterstützen.

Campana & Schott

Campana & Schott ist eine internationale Management- und Technologieberatung mit mehr als 400 Mitarbeitern in Europa und den USA. Wir gestalten die digitale Zukunft unserer Kunden und sorgen seit mehr als 25 Jahren dafür, dass technologische, organisatorische oder unternehmerische Transformationsvorhaben erfolgreich sind – ganzheitlich und mit Leidenschaft.

Zu unserem Kundenstamm gehören 28 von 30 DAX-Unternehmen sowie große mittelständische Unternehmen. Wir blicken auf weltweit über 7.000 Best-Practice-Projekte bei mehr als 1.000 Kunden sowie auf eine Wiederbeauftragungsquote von über 90 %.

Weitere Informationen:
www.campana-schott.com

Campana Schott