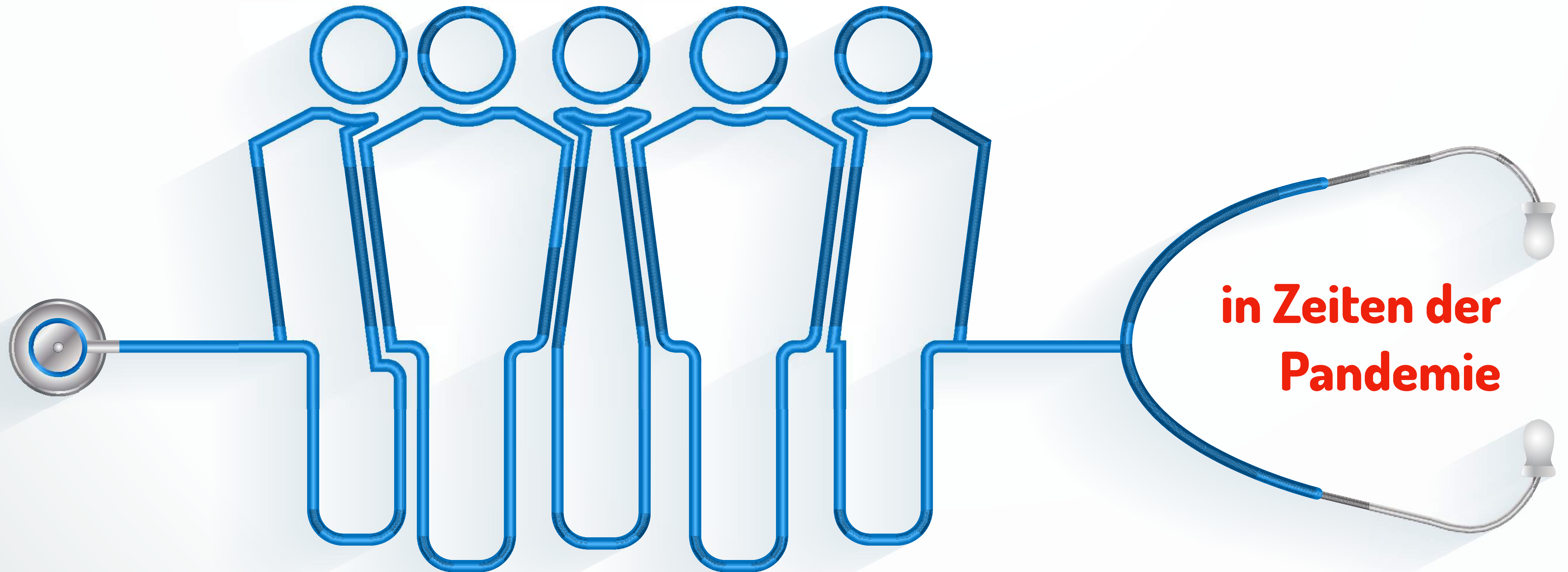


DIGITALE ZUSAMMENARBEIT ...





»Menschen sind das Gold
der Zukunft,
nicht die Technologie.«

Gerd Saretzki, Organisations- und Teamentwickler

Teams brauchen Sicherheit in der digitalen Zusammenarbeit

Die Corona-Krise verändert unseren Arbeitsalltag und stellt viele Geschäftsmodelle auf eine harte Probe. Wie sich die Konjunkturlage entwickeln wird, können auch wir nicht vorhersagen. Doch eines scheint klar: Der laufende Prozess der Digitalisierung wird sich noch einmal beschleunigen! Mit der Verlagerung von diversen Tätigkeiten in den häuslichen Bereich werden sich Interaktionsprozesse und Teamrollen verändern. Nicht alle Teammitglieder sind auf die zwangsläufig fließenden Übergänge von Arbeit und Privatleben im Homeoffice gut vorbereitet – weder arbeitsorganisatorisch, noch emotional.

Wir haben unser Whitepaper „10 Prinzipien für Hochleistungsteams“ um „Fünf Förderfaktoren der digitalen Zusammenarbeit“ ergänzt.

Gerd Saretzki

Fünf Förderfaktoren

1. Vereinbarung zur digitalen Zusammenarbeit
2. Kollegiales, wertorientiertes Führungsverhalten
3. Präzise Vor- und Nachbereitung von Videokonferenzen
4. Implementierung der Rolle Digital-Moderator*in
5. Reflektion zu Selbstmanagement im Homeoffice



1. Vereinbarung zur digitalen Zusammenarbeit zwischen Management und Team.

Homeoffice und Videokonferenzen haben eine verändernde Wirkung auf Interaktions- und Austauschprozesse im Team. Der Dialog mit Kunden, insbesondere in komplexen Projekten, verlangt den kompetenten Einsatz von digitalen Kommunikationstools und erfordert eine gesteigerte Sensibilität im gesamten Kommunikationsprozess.

Die Wirkungen dieser distanzbedingten Anforderungen sind über einen Dialog zwischen Management und Team zu reflektieren. Wir empfehlen, diesen gemeinsamen Lernprozess in eine „Vereinbarung zur digitalen Zusammenarbeit“ zu überführen. Dabei geht es z.B. um Rollenvereinbarungen, spezifische Meeting-Regeln, Absprachen zu digitalen Team-Events und die ausreichende Bereitstellung und Schulung von geeigneten Digitaltools zur Visualisierung. Die Vereinbarung sollte eine Antwort darauf geben, ob und wie die Arbeitsplatzgestaltung im Homeoffice (Schreibtisch, Stuhl, Bildschirm usw.) durch das Management unterstützt werden kann.

➔ wir beraten Sie umfänglich zur Frage, wie der interne- und externe Kommunikationsprozess gelingen kann.

2. Kollegiales und wertorientiertes Führungsverhalten

Führungskräfte und Teammitglieder gleichermaßen sollten Empathie für die von Corona ausgelösten Ängste und Sorgen zeigen und Abwertungen nicht zulassen. Vertrauen in die Leistungsbereitschaft der Teammitglieder im Homeoffice ist eine unbedingte Voraussetzung für das Gelingen der digitalen Zusammenarbeit.

Begleitende individuelle Gespräche wirken wertschätzend, weshalb die Zeit für solche Gespräche durch Führung elementarer Bestandteil des Projektgeschäfts sein muss. Teamleitungen sollten umso mehr die Rolle als Teamcoach einnehmen. Grundsätzlich empfiehlt sich das optionale Angebot, externes Coaching nutzen zu können.

➔ wir unterstützen Teamarbeit durch regelmäßige Personalsprechstunden

➔ wir bieten arbeitsplatznahes Coaching an

3. Präzises Vor- und Nachbereitung von Videokonferenzen

Gespräche mit den Teilnehmern*innen nach einer Konferenz können die Ergebnisse insbesondere unter emotionalen Gesichtspunkten vertiefend beleuchten. Die Kommunikation über digitale Tools braucht eine gewisse Eingewöhnung für kommunikative Abläufe, für Ausdrucks- und Visualisierungsformen. Auftretende Unsicherheiten können zu Fehlinterpretationen und Frustrationen führen. Eine mögliche Folge ist Demotivation im Team, dem läßt sich durch Schulung & Übungen leicht vorbeugen.

➔ wir vermitteln für erfolgreiche Teamarbeit den richtigen Einsatz von Digitaltools

➔ wir trainieren „REMOTE TEAMWORK“ für einen nachhaltigen Projekterfolg

4. Implementierung der Rolle „Digital-Moderation“

Diese Teamrolle übernimmt die Aufgabe, durch einen effektiven Medieneinsatz Sicherheit in die virtuelle Zusammenarbeit zu bringen. Unter Einsatz verschiedener Kollaborations-Tools wird die digitale Interaktion und Arbeitsorganisation moderiert. So lassen sich die distanzbedingten Anforderungen in der Kommunikation effektiv und effizient bewältigen. Voraussetzung sind Moderationskompetenz und die Kenntnis diverser Systeme und Tools einschließlich deren Einsatzfelder.

Diese „Virtuelle Kommunikationskompetenz“ gewinnt zunehmend an Bedeutung für die Zusammenarbeit im Team und mit Kunden.

➔ wir bieten „REMOTE MODERATION“ als kompaktes Trainingsprogramm an

5. Reflektion & Coaching zum Selbstmanagement

Für viele Teams boten Homeoffice und Videokonferenzen in den letzten Monaten die einzige Möglichkeit, weiterzuarbeiten und Projektaufgaben zu erledigen. Neben technisch-methodischen Lösungen, Kinderbetreuung und Arbeitsplatzgestaltung gibt es eine weitere und (unserer Beobachtung nach) zu wenig beleuchtete Herausforderung: **Selbstmanagement**.

Im Homeoffice verschwimmen Arbeit und Privatleben. Den Umgang damit hat nicht jede Person gelernt. Das Arbeiten zu Hause verlangt eine eindeutige Prioritätensetzung, die Reduktion von Störungen und eine sichere Arbeitsorganisation. Das geforderte Selbstmanagement beinhaltet neben methodischen Fähigkeiten personale- und emotionale Kompetenzen, die nicht jedem Menschen automatisch gegeben sind. Über einen längeren Zeitraum betrachtet sind Leistungseinbußen wahrscheinlich, wenn Selbstmanagement im Homeoffice nicht offen thematisiert wird. Wir empfehlen die Einführung von Personalsprechstunden und ein arbeitsplatznahes Coaching als ein zentrales Unterstützungsangebot.

➔ wir bieten Coaching zum Aufbau der Selbstmanagement-Kompetenz an

➔ wir unterstützen durch Digitale Personalsprechstunden Reflektion der Herausforderungen im Homeoffice



10 Prinzipien für Hochleistungsteams

Teams brauchen Prinzipien, die Hochleistung fördern. Wer in dynamischen Märkten in schwierigen Zeiten dauerhaft erfolgreich sein will, braucht Hochleistungsteams – das heißt: kompetente, leistungsstarke Menschen, die gemeinsam ambitionierte Ziele verfolgen und überdurchschnittliche Ergebnisse erzielen. Die Corona-Krise zeigt: Digitale Systeme helfen zwar. Doch es kommt auf anpassungsfähige Teams an, die adäquate Lösungen für immer neue Anforderungen finden.

Im aktuellen Whitepaper „Zehn Prinzipien für Hochleistung“ von Saretzki&Partner finden Sie Leitlinien und Impulse für die Entwicklung Ihres Teams. Wir wissen nicht, wie lange die Krise dauern wird. Doch wir wissen, Teams bleiben weiterhin die Hauptquelle für Leistungen in Unternehmen.

Unser Whitepaper für Sie als kostenloser Download:

<https://www.saretzkiundpartner.com/hochleistungsteam.html>

Kontakt

Wir freuen uns auf Ihre Fragen und Anliegen –
gerne per Email an mail@saretzkiundpartner.com

Saretzki & Partner – Kompetenz Architekten
Unternehmensberatung
Mathias-Brüggen-Straße 4
50827 Köln

Oder rufen Sie an. Sie erreichen uns persönlich unter:
Gerd Saretzki + 49 . 174 .2158 449
Alexander Moths + 49 . 151 .4610 6162