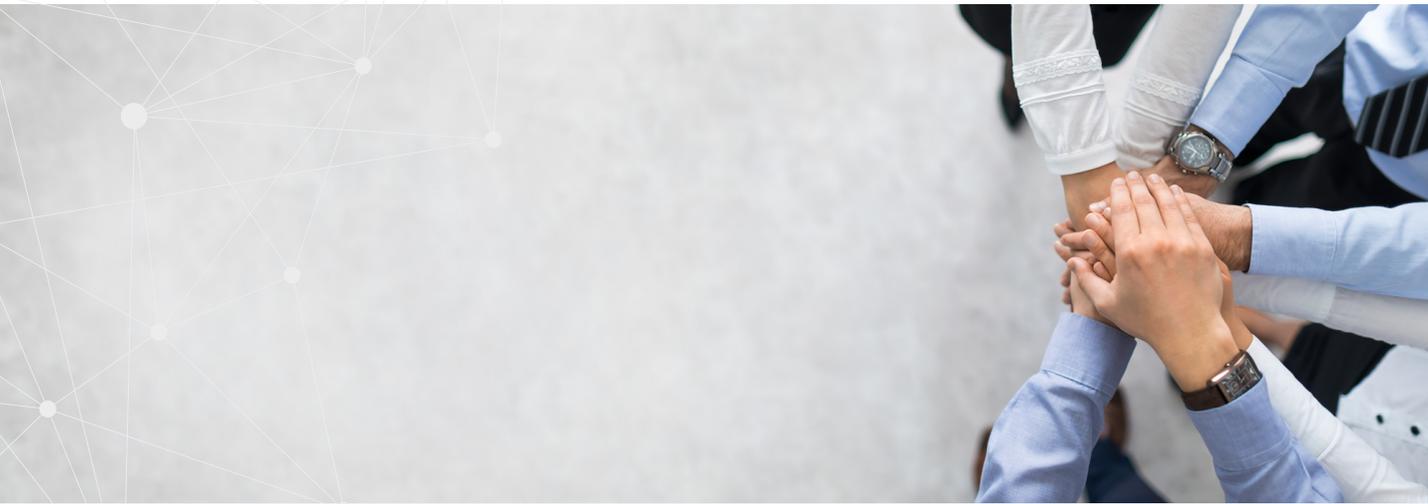




# Erfolgreich virtuelle Teams führen – auch in der Krise

## **Ist die Schweiz bereit für Home Office? Sind Unternehmen gewappnet für das Arbeiten in virtuellen Teams?**

Schweizer Konzerne aber auch KMU wurden überrumpelt von dem plötzlichen Zwang, alles von Zuhause aus erledigen zu müssen. Teams werden nun aus der Ferne geführt. Hierbei ist nicht die Technologie der entscheidende Faktor. Die technischen Tools stehen uns schon seit Jahren zur Verfügung. Vielmehr gilt es herauszufinden, ob wir auch die Anwender-Kompetenz besitzen. Doch nicht nur die Anwendung stellt uns vor eine Herausforderung, die Kommunikation und das Leadership verändern sich ebenso. Die Führung muss sich digital und agil aufstellen. **Wie verändert sich Leadership in dieser Konstellation? Und wie kann Remote Leadership, wie es im Fachjargon elegant heisst, zum Erfolg Ihres Teams beitragen?**



## Die vier Säulen von Remote Leadership

### Empowerment

Vertrauen wird entgegengebracht und will verdient werden. Nichts neues. Führungskräfte und Teamleiter vertrauen ihren Mitarbeitern, geben ihnen Verantwortung. Nur so kann virtuelle Zusammenarbeit funktionieren. Das Vertrauen in die Vorgesetzten darf an dieser Stelle jedoch auch nicht vergessen gehen. Wussten Sie, dass erfolgreiche Teams ihren Vorgesetzten vertrauen?

### Ehrlichkeit & Transparenz

Führen aus der Ferne ist ungewohnt für sie? Tauchen technische Problem auf oder kommt es gar zu Missverständnissen im Team? Stehen Sie dazu. Sprechen Sie Ängste und Sorgen offen an. Auch hier gilt es, Vertrauen aufzubauen. Vertrauen in Sie, als Leader.

Transparenz ist häufig sehr hilfreich, weil sie Kommunikation und Zusammenarbeit fördert. Und das schafft wiederum Vertrauen. Transparenz immer mit Hinblick auf den Kontext.

### Agilität & Flexibilität

Wir haben in der vergangenen Woche gemerkt, dass Netzwerke schnell überlastet sind, wenn die Schweiz Home Office macht. Das erfordert agiles Handeln, schnelles Umdenken und Flexibilität seitens Führung und Mitarbeitenden. Auch Selbstorganisation und Selbstverantwortung sind wichtige Beiträge in dieser Zeit. Hier zeigt sich der Reifegrad der Teammitglieder in der Zusammenarbeit besonders.

### Empathie

Fragen Sie Ihre Mitarbeitenden oder Ihr Führungsteam aktiv, wie die Situation bei ihnen zuhause aussieht. Sie können nicht davon ausgehen, dass jede und jeder Mitarbeitende sich momentan hundertprozentig auf den Job konzentrieren kann. Viele Eltern unterrichten ihre Kinder oder haben gar Familienangehörige zu pflegen. Hören Sie zu und zeigen Sie Verständnis für deren Situation. Zeigen Sie Interesse für das Wohlbefinden der Mitarbeiter.

## Vier Tipps für das Arbeiten in virtuellen Teams

### 1:1 Meetings

Wöchentliche Bilas macht auch im virtuellen Setting Sinn. Die Interaktivität ist bei Sitzungen zu zweit eher gegeben als bei Conf-Calls mit vielen Beteiligten. Bedenken werden eher geäussert und Befindlichkeiten können so abgeholt werden.

### Kontinuität & Struktur

Daily Stand-Up-Meetings, ein Instrument aus SCRUM, bringen Struktur und Kontinuität in den Arbeitsalltag, auch bei Remote Work. Besteht ein grosser Austausch und Abstimmung, dann können Sie dies auch weiterhin online tun. Wenn jetzt kritische Entscheidungen anstehen, bei denen eine enge Zusammenarbeit trotz Social Distancing erfordert ist, können diese täglichen Team-Meetings wertvolle Orientierung geben.

### Kommunikationstools anwenden

Quer durch Ihre Unternehmenshierarchie hindurch müssen alle Mitarbeitenden die Kommunikationstechnologien anwenden können. Auch sollte das gleiche Verständnis, wann welche Technologie anzuwenden ist, bestehen. Regeln, was wie und wo kommuniziert wird, sollten ebenfalls von Anfang an geklärt werden.

### Enablement & Selbstorganisation

Bitten Sie die Mitarbeitenden, sich selbst zu organisieren und zu strukturieren. Ihre Mitarbeitenden weisen alle unterschiedliche Stärken auf und arbeiten nun auch unter aussergewöhnlichen Umständen, die sich weit voneinander unterscheiden können. Geben Sie Ihnen die Tools an die Hand aber vertrauen Sie auf Selbstverantwortung.

### Cristian HOFMANN

Fronwagplatz 8 | 8200 Schaffhausen  
Dufourstrasse 77 | 8008 Zürich  
+41 79 284 28 28 | [c@hofmann.coach](mailto:c@hofmann.coach)

[www.hofmann.coach](http://www.hofmann.coach)

