

5 Aspekte für die Führung von Remote Teams

Das Thema New Work ist heute allgegenwärtig. Anfänglich durch die Coronapandemie befeuert, sind mobiles und hybrides Arbeiten gekommen, um zu bleiben. Zudem verstärkt der Fachkräftemangel den Wandel hin zu flexiblen Arbeitswelten. Führungskräfte müssen sich darauf einstellen und ihren Führungsstil anpassen, um Erfolg und Motivation im Team hochzuhalten. GULP, einer der führenden Personaldienstleister in den Bereichen IT, Engineering und Life Sciences, unterstützt Unternehmen durch die Vermittlung von Expert:innen bei der Umsetzung von Digitalisierungsprojekten und der Einführung von New Work Konzepten. Aus diesen Einblicken haben sich fünf Aspekte herauskristallisiert, die eine erfolgreiche Führung auszeichnen.

Führungskräfte und ihre Vorbildfunktion

Ein nicht zu unterschätzender Faktor von Führungskräften ist deren Vorbildfunktion. Gerade in Bezug auf neue Arbeitsweisen und Technologien können sie viel Akzeptanz im Team schaffen, indem sie als strategische und organisatorische Vordenker auftreten. Was nicht heißen soll, dass Entscheidungen alleine ihnen überlassen sind, sondern vielmehr, dass die gesetzten Impulse das Team beflügeln. Für erfolgreiches Digital Leadership müssen Hierarchien, Entscheidungshoheiten und Verantwortungsbereitschaft auf den Prüfstand gestellt und neu definiert werden.

Kommunikation ist der Schlüssel zum Erfolg

Eine effiziente Kommunikation, konstruktives Feedback und nicht zuletzt Anerkennung sind unerlässlich für ein produktives Remote Team. Rollen und Aufgaben sollten gemeinschaftlich festgelegt werden, um für klare Zuständigkeiten zu sorgen. Hierzu ist es wichtig, dass alle Teammitglieder Zugriff auf alle relevanten Informationen haben. Mit digitalen Tools lassen sich dafür ganz einfach Projektpläne, Timelines sowie Einsatzpläne erstellen, die zentral für alle erreichbar sind.

Teamspirit aufrechterhalten

Es ist nicht nur der Flurfunk, der im Homeoffice fehlt, sondern vielmehr verbreitet sich das Phänomen des "Proximity Bias". Es beschreibt die Sorge, dass Mitarbeiter:innen, die öfter räumliche Nähe zu ihren Vorgesetzten haben, als bessere Arbeitskräfte wahrgenommen werden. Hier können Führungskräfte gezielt gegensteuern, indem sie auch zu spontanen Meetings die Teammitglieder im Homeoffice remote einbinden, öfter den individuellen Austausch suchen und darüber hinaus, dass sie selbst nicht an allen Arbeitstagen im Büro präsent sind.

Meetings richtig terminieren

Besprechung A von 13:00-14:00 Uhr, Meeting B von 14:00-15:00 Uhr und Konferenz C von 15:00-16:00 Uhr. Das gilt es zu vermeiden. Auch wenn Meetings nicht immer exakt so lange dauern, wie sie geplant sind, kann ein überfüllter Terminkalender schnell zu Unmut führen. Kurze Pausen zwischen den Terminen geben den Mitarbeitenden die Chance, die besprochenen Inhalte auch zu verarbeiten. Empfehlenswert sind zudem teamweite "Fokuszeiten", in denen keine Meetings terminiert werden und so ein paar Stunden am Stück frei bleiben, um konzentriert arbeiten zu können.

Ohne digitale Tools geht's nicht!

Das Arbeiten im digitalen Raum setzt eine entsprechende Hard- und Software voraus. Bei der Wahl der Collaboration-Tools sollte auf eine intuitive und einfache Nutzung geachtet werden, denn komplizierte Programme verschlechtern sowohl die Akzeptanz als auch die Performance. In Sachen Hardware gilt es, die Belegschaft mit Geräten auszustatten, die den Anforderungen gewachsen sind. Langsame Notebooks oder fehlender IT-Support mindern nicht nur die Effizienz, sondern auch die Motivation der Mitarbeitenden deutlich.

Grundsätzlich gilt es bei diesen Entscheidungen auch den Mitarbeitenden ein Mitspracherecht einzuräumen. Das steigert die Nutzerakzeptanz, was sich positiv auf die Stimmung im Team und die Produktivität auswirkt.

GULP beschäftigt sich bereits seit Jahren mit neuen Arbeitswelten und führt regelmäßig Studien zu diesem Thema durch.

Weitere Infos zum Thema New Work unter: www.gulp.de/knowledge-base

Dieser Text enthält 3.973 Zeichen.

Bildmaterial finden Sie unter:

<https://www.publictouch.de/de/category/pressemittelungen/gulp-information-services/>

Über GULP:

Als ein führender Personaldienstleister in den Bereichen IT, Engineering und Life Sciences bringt GULP Unternehmen und hochqualifizierte Experten zusammen: Freelancer in Projekte, Arbeitnehmer in einen temporären Einsatz zu interessanten Unternehmen oder Mitarbeiter in Festanstellung.

Um den wechselnden Anforderungen von Kund:innen und Kandidat:innen gerecht zu werden, bietet GULP eine breite Palette an Möglichkeiten der Zusammenarbeit: Kund:innen unterschiedlichster Branchen und Unternehmensgrößen erhalten die Lösung, mit der sie flexibel planen können, ohne auf das benötigte Fachwissen zu verzichten. Kandidat:innen entscheiden sich für das Job-Angebot, das ihren aktuellen Bedürfnissen entspricht – beim Start in das Berufsleben, auf dem Weg zu einer neuen Karrierestufe, bei einer beruflichen Neuorientierung oder als Freelancer:in auf der Suche nach dem nächsten Projekt.

GULP

experts united

Pressemeldung

September 2022

GULP beschäftigt derzeit über 500 interne Mitarbeitende und ist an 16 Standorten in Deutschland und der Schweiz vertreten. Das Unternehmen ist eingebettet in den Verbund der Randstad Gruppe Deutschland und gehört zur niederländischen Randstad N.V., dem größten Personaldienstleister weltweit.

Weitere Informationen gibt es unter www.gulp.de

Ihre Presse-Ansprechpartner:

Monika Riedl

GULP Information Services

Telefon: 0049 89 500 316 558

E-Mail: monika.riedl@gulp.de

Sigi Riedelbauch

public touch – Agentur für Pressearbeit und PR

Telefon: 0049 91 23 97 47 13

E-Mail: riedelbauch@publictouch.de