

## Kompetenzen für erfolgreiche hybride Zusammenarbeit

Alle Unternehmen suchen für ihre hybride Arbeitsweise den wirtschaftlichsten Kompromiss zwischen Unternehmenszielen und Mitarbeiterzufriedenheit. Mitarbeitende und Führungskräfte in einer digitalen und hybriden Arbeitswelt müssen viele Kompetenzen mitbringen. Die wenigsten sind in allen Feldern gleich gut. Das war auch in der analogen Welt schon so, aber da konnte die Führungskraft das spüren, sehen, hatte es vor Augen.

Im Zuge der hybriden Zusammenarbeit ist Leadership deshalb bedeutend wichtiger geworden. Sie ist nicht länger nur für Arbeit und Produktivität verantwortlich – sie hält auch die Unternehmenskultur am Leben und ist eine Stütze für die Mitarbeitenden, während sie die täglichen Herausforderungen meistert.

### **Herausforderungen, die sich aus diesem flexiblen hybriden Setup ergeben:**

- Die Rolle von Leadership auf verschiedenen Hierarchieebenen ändert sich von der klassischen Führungsrolle hin zum Begleiter, Coach und Koordinator der Mitarbeiter:innen.
- Die Abteilung, das Team, Vorgesetzte:r/Mitarbeiter:in treffen im virtuellen und/oder präsenten Raum zusammen und müssen damit gleichberechtigt, gleichermaßen eloquent und effizient umgehen.
- Aufgrund von Unterschiedlichkeiten der zu verrichtenden Arbeiten und Abläufe innerhalb einer Organisation kann nicht jede:r Mitarbeiter:in Arbeiten von zuhause aus im gleichen Maße tätigen. Vorurteile, Misstrauen und Unverständnis werden verschärft.
- Führung und gleichberechtigtes Teamwork in einem digitalen Umfeld ist zu gewährleisten.
- Sich und das Team ist ständig an neue Arbeitsweisen und Veränderungen im Umfeld anzupassen oder Resilienz aufzubauen.



## Was wir in diesem Kontext in einem hybriden Umfeld für Euch tun können:

Transparente, wertschätzende und vertrauensvolle Kommunikation:

- von oben nach unten, von unten nach oben, innerhalb einer Hierarchieebene
- Feedbackkultur
- Wirkung und Impact der Distanz/Hybridität auf soziales Kommunikationsverhalten
- Wie ist (subjektiv wahrgenommene) „ausreichende“ Kommunikation – im mobilen Arbeitsumfeld leistbar?
- Konfliktbehebung/Konfliktmanagement

Vertrauen:

- Unconscious Bias und Vorannahmen im Umgang miteinander
- Vertrauensbildung in hybrider, mobiler Arbeitsumgebung
- wie geht Socializing in einer mobilen Arbeitswelt? Was kann jeder einzelne, die Gruppe, die Vorgesetzten dafür tun?

Self-Leadership:

- Integrität: Integrität entwickelt sich aus Ehrlichkeit, Authentizität und starke, moralische Grundsätze, die das eigene Handeln stets bestimmen. So entsteht wiederum Vertrauen in eine Führungskraft, verantwortungsvoll mit Informationen und Entscheidungen umzugehen.
- Eigenmotivation: Führungskräfte brauchen eine langfristig hohe intrinsische Motivationsfähigkeit und Energie.
- Selbstreflexion oder die Fähigkeit, persönliche Stärken, aber auch die eigenen Schwächen zu erkennen und offen zu benennen bzw. daran zu arbeiten.
- Streben nach Weiterentwicklung.



## Der ganz alltägliche Wahnsinn oder die alltäglichen Herausforderungen für jeden Mitarbeitenden in einem hybriden Setup :

Hybride Arbeitsformen haben neue Anforderungen geschaffen, um Teams miteinander zu verbinden, die zusammenarbeiten müssen, um gemeinsame Ergebnisse zu erzielen.

Dafür sind drei Parameter entscheidend, um als hybrides Team und als individuelles Teammitglied kollaborativ erfolgreich vertrauensvoll und effizient zusammenzuarbeiten:

### 1. Gleichberechtigte Teilhabe

Trotz unterschiedlicher Aufenthaltsorte der Teilnehmer:innen soll eine gleichberechtigte Teilhabe erreicht werden.

### 2. Einbindung

Die Mitarbeiter:innen benötigen eine Auswahl an ansprechenden und einladenden Settings unterstützt durch Prozesse, Formate und Technologie.

### 3. Einfache Nutzbarkeit für alle

Im Arbeitsalltag kommen neue Notwendigkeiten hinzu. Der Ordner unter dem Schreibtisch ist nicht geeignet für hybrides Arbeiten. Den Kalender an der Bürowand sieht keiner. Den Informationszettel, der im Flur hängt, liest allenfalls nur der, der vor Ort ist. Kurz ins Zimmer kommen und etwas unter Kolleg:innen abklären, geht nicht mehr. Vom gemeinsamen Austausch in der Kaffeeküche oder Kantine gar nicht zu reden.

Mittlerweile ist Office365 und MS-TEAMS oder vergleichbare Tools als interner Standard bei vielen Unternehmen ausgerollt und etabliert. Meist allerdings nur für Videomeetings. Es gibt jedoch einen guten Grund, warum man solche Software *Collaboration Tool*, also Software für die Zusammenarbeit nennt. Richtig im Team genutzt bieten Plattformen wie Teams alles an einem Ort: Projekte, Teamchat, Videokonferenzen, Dokumente, Terminplanung, Kommunikation synchron und asynchron und mehr. Machen wir es richtig, spielt der Ort an dem wir uns heute arbeitstechnisch befinden, für viele Arbeitsbereiche eine untergeordnete Rolle.

Die Technologie fordert uns, neu über konstruktives Miteinander nachzudenken und dabei die für uns „ideale“ Art und Weise der Zusammenarbeit festzulegen. Um im hybriden Arbeiten erfolgreich zu sein, muss jedoch mehr verändert werden als nur die Technik. Es muss tatsächlich ganz neu über Zusammenarbeit im hybriden Umfeld nachgedacht werden, um sie erfolgreich zu machen, erfolgreich zu organisieren. Fraglich ist also, wie genau in einem Team / in einer Abteilung / in einem Unternehmen effektives, flexibles und Spaßvolles hybrides Miteinander gelebt werden soll und umgesetzt werden kann.



**Wie wir euch in diesem Kontext – sehr praxisorientiert - mit unserem Anwender-Know-how in MS Teams, Zoom/WebEx und ausgewählten agilen Tools unterstützen können:**

- Hybride und virtuelle Meetings produktiv gestalten und moderieren.
- Möglichkeiten der Technik so einsetzen, dass sie die hybride Zusammenarbeit nachhaltig erleichtert.
- Im Kontext „Hard Skills: Struktur, Technik, Organisation“ Transparenz schaffen und damit einen wichtigen Grundstein für Vertrauen und Kontrolle legen.
- Eine neue Form der Zusammenarbeit entwickeln, welche die individuellen Bedürfnisse genauso berücksichtigt wie die des Teams.
- Balance entwickeln zwischen Strukturen und individuellen Freiheiten.
- Präsenz- und Homeoffice-tätigkeit als Optionen entwickeln.
- Schnittstellenkommunikation, -information und -transparenz verbessern.
- Tool gestütztes Führen hybrider Teams: aktuelle Schwachstellung und Probleme verifizieren und Lösungen dafür finden; Do´s & Dont´s im hybriden Umfeld.

