

Eine Führungskraft berichtet: Fünf Tipps fürs Arbeiten im Home Office

Viele Betriebe haben ihre Mitarbeiter ins Home Office geschickt. Nicht alle Führungskräfte kommen mit der neuen Situation zurecht. Manchmal finden sie nicht den richtigen Ton, manchmal hapert es am Technikverständnis. Ein Unternehmer berichtet über seine Erfahrungen und gibt fünf Tipps, wie Führung aus dem Home Office funktionieren kann.

Von Rayk Hahne,
Unternehmer, der von
zu Hause 40 Mitarbeiter führt



1. Kommunikation auf demselben Kanal

Alle Beteiligten sollten einheitlich kommunizieren. Dabei ist es unwichtig, für welchen Kanal Sie sich entscheiden. Sie können fortgeschrittene Collaboration-Tools wie Teams oder Slack wählen, den Videokonferenz-Dienst Zoom oder auch einfache Messenger. Wenn Sie Vorlieben für ein bestimmtes Medium haben sollten, Ihr Team aber einen anderen Kanal bevorzugt, dann ist es in der jetzigen Situation ratsam, den Lieblingskanal Ihres Teams zu nutzen. Das zeigt Entgegenkommen und hilft, mögliche Reibungspunkte zu vermeiden.

Meine persönliche Empfehlung ist tatsächlich Slack, da Sie damit kostenlos viele Teammitglieder in einem Kanal hinzufügen können. Es ist übersichtlich, intuitiv und auf allen mobilen Endgeräten verfügbar. Gegen einen geringen Aufpreis können Sie unendliche viele Nachrichten nutzen und, was das Beste daran ist, es ist nach Stichworten durchsuchbar.

Beim Videokonferenz-Werkzeug Zoom haben Sie die Möglichkeit, dass Sie viele Menschen gleichzeitig in eine Videoschaltung bekommen. Das funktioniert auch auf Smartphones und bedarf keiner großen Installation im Vorweg. Wenn diese Möglichkeiten nicht funktionieren, können Sie immer noch auf WhatsApp oder die gute alte klassische Telefonkonferenz zurückgreifen. Die Hauptsache ist, dass Sie regelmäßig in Kontakt stehen.



2. Feste Ergebnisse vereinbaren

Momentan müssen viele Berufstätige ihre Kinder zuhause betreuen. Ich zum Beispiel teile

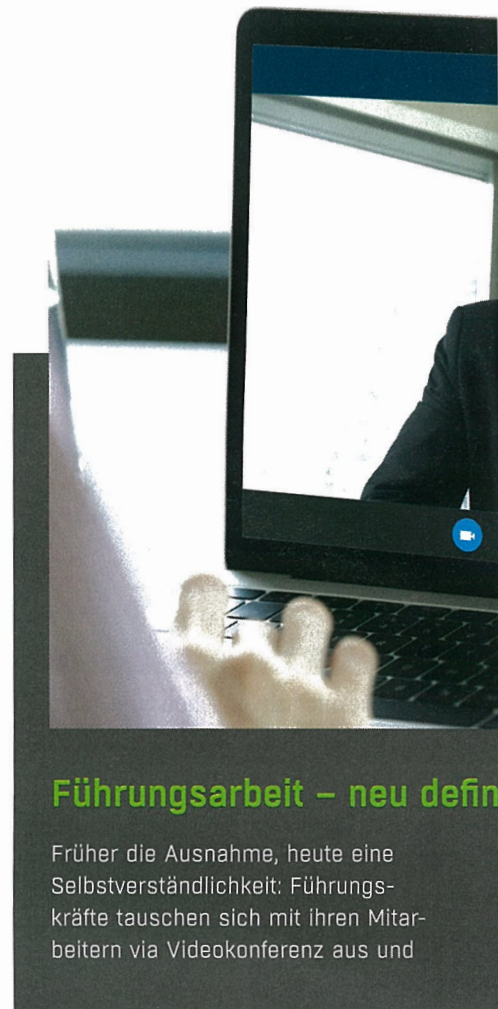
gerade die Kinderbetreuung mit meiner Frau, die als Sonderpädagogin aufgrund der Pandemie derzeit nicht arbeiten muss und komplett zuhause sein kann. Dieses Glück haben nicht alle Mitarbeiter. Viele können im Moment nicht volle acht Stunden ableisten.

Lassen Sie Ihre Mitarbeiter nicht ihre Arbeitszeit absitzen. Vereinbaren Sie lieber realistisch erreichbare Arbeitsergebnisse. Dabei rate ich aber von harten Ansagen mit festen Abgabeterminen und Uhrzeiten ab. Fragen Sie lieber, wann Sie mit dem Ergebnis rechnen können. Es kann sein, dass Ihre Mitarbeiter eher am Abend die Ruhe und Zeit für ihre Arbeit finden, wenn die Kinder im Bett sind.



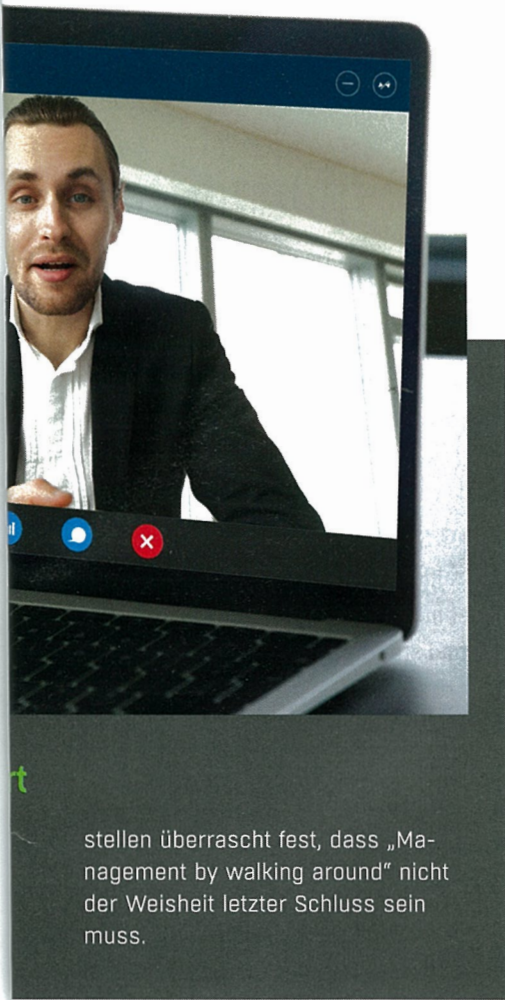
3. Engpässe aus dem Weg räumen

Ihre wichtigste Aufgabe als Führungskraft liegt darin, Hindernisse aus dem Weg zu räumen. Ihre Mitarbeiter kennen in der Regel ihre Aufgaben – meistens besser als ihre Vorgesetzten. Aber sie brauchen mehr denn je Freiräume, um liefern zu können. Wenn beispielsweise die



Führungsarbeit – neu definiert

Früher die Ausnahme, heute eine Selbstverständlichkeit: Führungskräfte tauschen sich mit ihren Mitarbeitern via Videokonferenz aus und



stellen überrascht fest, dass „Management by walking around“ nicht der Weisheit letzter Schluss sein muss.

Kommunikation leidet, weil die Kollegen in ihren Home Offices eine unzureichende technische Ausstattung haben, dann ist es Ihre Aufgabe, das Problem aus dem Weg zu räumen. Das gleiche gilt für prozessuale Störungen, Infrastrukturprobleme oder zwischenmenschliche Ärgernisse – diese Schwierigkeiten sollten Sie beseitigen.

Schaffen Sie Möglichkeiten für Kommunikation und Austausch, und stellen Sie alle notwendigen Ressourcen zur Verfügung. Geizen Sie jetzt nicht mit Equipment und Softwarelizenzen fürs Home Office. Nur wenn Ihr Team den Satz: „Ich kann nicht, weil ...“ komplett streichen kann, wissen Sie, dass Sie Ihren Job gut gemacht haben.

➡ 4. Gemeinsam Spaß haben

Sie haben ein gutes Team und eine vorbildliche Teamkultur? Dann sorgen Sie dafür, dass das so bleibt! Ich kann Ihnen versprechen, dass das auch online gut funktioniert. Seit Beginn der Coronakrise habe ich darüber mit verschiede-

nen Experten gesprochen und dabei eine Sache gelernt: Die Unternehmen, die vorher schon viel digital gearbeitet haben, haben die kreativsten Ideen.

Einfaches Beispiel: eine virtuelle Küche, die die Gespräche unter Kollegen an der Kaffeemaschine ersetzt. Über den Tag verteilt können sich die Home-Office-Mitarbeiter per Google Hangout oder Zoom-Call einwählen und Kollegen antreffen, die Kommunikationsbedarf haben. Ich gebe zu, ein online geführtes Gespräch kann nicht mit dem Kaffeeplausch in der realen Küche mithalten. Dennoch schaffen solche lockeren Treffen ein Gefühl der Zusammengehörigkeit.

Weitere Möglichkeiten sind kleine Wettbewerbe wie etwa Denksportaufgaben oder eine Fitness-Challenge. Wenn Sie als Chef mit gutem Beispiel vorangehen und mitknobeln oder Liegestützen abreißen, dann hat das einen positiven Effekt. Solche Wettbewerbe stärken den Teamgeist und zeigen auf einfache Art, dass wir alle in einem Boot über denselben Teich schippern.

Von Unternehmerkollegen aus Berlin weiß ich, dass ihre Teams gemeinsam Online-Konzerte besuchen. Warum nicht? Gehen Sie doch mal mit dem gesamten Team auf ein Online Live-Konzert. Viele Firmen lassen ihre Mitarbeiter derzeit auch verstärkt an digitalen Konferenzen oder Kursen teilhaben. Fortbildung ist immer eine gute Idee, und ohne Reisekosten machen sie noch mehr Spaß. Und warum nehmen Sie nicht mal an einer Online-Yogastunde mit ihrer Kollegin teil oder lernen gemeinsam eine Fremdsprache? Alles Möglichkeiten, die bisher nicht genutzt wurden, aber ein enormes Potenzial haben, den Teamgeist zu stärken.

➡ 5. Neue Chancen entdecken

Es gibt zurzeit viele negative Nachrichten und Veränderungen. Aus jeder Krise ergeben sich

jedoch Möglichkeiten, wenn Sie offen für Neues sind. Beobachten Sie genau, und stellen Sie sich folgende Fragen: Welche Chancen haben Sie mit Ihrem Team oder Ihrer Abteilung? Welche Mitarbeiter haben gute Ideen und Anregungen, und wie können Sie diese gemeinsam umsetzen? Wenn Sie in der digitalen Zusammenarbeit ein gutes Klima geschaffen haben, dann ist das ein optimaler Nährboden für innovative Veränderungen – gerade in diesen schwierigen Zeiten.

Überlegen Sie: Welche Mitarbeiter tun sich gerade jetzt besonders hervor und übertreffen sogar Ihre Erwartungen? Welches Wissen haben Sie im Team, das Sie vorher nicht genutzt oder nicht auf dem Radar hatten? Für Sie als Führungskraft ist jetzt auch die Chance da, auszuweichen und eingefahrene Prozesse infrage zu stellen. Fokussieren Sie sich aber vor allem darauf, neue Geschäftsmöglichkeiten zu entdecken.

Es gibt eine Reihe von Unternehmen, die die Digitalisierung in der Krise beispielhaft schnell und souverän umgesetzt haben. Das ist vergleichbar mit einer mir bekannten Musikschule, die ihre Schüler nun über den Videokonferenz-Dienst Zoom unterrichtet. Der Unterricht ist damit zu einem Erlebnis für die ganze Familie zuhause geworden. Das Erstaunliche ist, dass sich die Zahl der Kunden sogar erhöht hat.

Mir fällt auch ein Friseursalon ein, der in der Krise einen Online-Kurs zum Thema „Haare färben – do it yourself“ anbietet und nun neben seinen bestehenden Kunden eine gar nicht so kleine zusätzliche Klientel erreicht. Aus meiner Sicht bestehen derzeit für alle Betroffenen unterm Strich sogar mehr Möglichkeiten als Einschränkungen. Sehen Sie die Krise als Gelegenheit, kreativ zu werden und dank digitaler Techniken und Kanäle Mehrwerte zu schaffen, an die sie vorher gar nicht gedacht haben. Es lohnt sich.

(hkl)