



Remote Collaboration

Praxis-Leitfaden für effektives Remote Arbeiten

COVID-19 stellt Unternehmen und uns alle vor neue Herausforderungen im beruflichen und im privaten Kontext. Viele Menschen arbeiten derzeit von zu Hause. Wir von Deloitte möchten Ihnen daher eine praktische Hilfe an die Hand geben und Best-Practice-Beispiele vorstellen, um die Arbeit im Rahmen dieser außergewöhnlichen Situation weiterhin so effektiv wie möglich zu gestalten. Basis hierfür ist das, was wir bei Deloitte selbst tagtäglich erfahren, erproben und weiterentwickeln, sowie das, was wir bei unseren Kunden global und lokal als „good practice“ über die Industrien hinweg zurückgespielt bekommen.

Zunächst einmal sollten sich alle Führungskräfte und Mitarbeiter bewusst sein, dass gerade in dieser ungewöhnlichen Situation individuelle Bedürfnisse in den Vordergrund treten, weil Privat- und Berufsleben unweigerlich stärker zusammenrücken: Remote Work verändert unseren Alltag und wie wir arbeiten. Mehr denn je gilt es daher, von Seiten der Führungskräfte und auch im Team untereinander, noch mehr Verständnis füreinander aufzubringen und sein Handeln ganz konkret danach auszurichten.

Unsere praktischen Tipps richten sich an alle, die von zu Hause arbeiten. Wir sehen hier 3 Themenschwerpunkte, die den neuen Arbeitsalltag erleichtern sollen:

- **Remote Arbeitsumgebung** – Das neue Büro und die neuen Besprechungsformate müssen eingeführt werden
- **Remote Leadership** – Führungskräfte sehen sich neuen Herausforderungen gegenüber
- **Remote Collaboration** – Mitarbeiter können durch ihr Verhalten Zusammenarbeit effektiv gestalten

Remote Arbeitsumgebung

Auf Basis unserer bestehenden Remote-Work-Erfahrung können wir aufzeigen, welche Faktoren für die effektive Einrichtung eines Arbeitsplatzes zu Hause relevant sind und wie technische Unterstützung je nach Anforderungen des Meetings pragmatisch und förderlich eingesetzt werden kann.

- Es bedarf eines planvollen Umgangs mit den „neuen“ Arbeitswelten zu Hause – und hierfür braucht es pragmatische Tipps.
- Unterschiedlichste Tools ermöglichen die effektive Erreichung von Besprechungszielen. Es bietet sich hier einerseits pragmatisch an, jene zu nutzen, die gegebenenfalls mehr Funktionalitäten haben als viele vermuten, und andererseits den Tool-Einsatz je nach Besprechungszweck zu differenzieren.
- Das Bewusstsein über unterschiedliche Besprechungszwecke, wie beispielsweise bei einem Brainstorming oder einer Entscheidungsfindung, kann und soll in die Remote-Welt überführt werden. Hier braucht es jedoch entsprechende Hilfestellungen, um diesen erfolgskritischen Faktor für effektives Arbeiten zu nutzen.

Remote Leadership

Führungskräften kommt in dieser besonderen Situation auch eine besondere Rolle hinsichtlich Sicherheit, Sensibilität und Stabilität zu. Es wird von ihnen verlangt, noch mehr Spannungsfelder proaktiv zu managen, als sie es ohnehin schon heute tun:

- Führungskräfte sind Menschen, bei denen das Privatleben sich mit dem Berufsleben genauso vermischt wie bei den Mitarbeitern. Und doch stehen sie im Rampenlicht, da alle versuchen, sich noch stärker als zuvor an den Führungskräften hinsichtlich ihres Verhaltens in und im Umgang mit dieser Situation zu orientieren.
- Von Führungskräften wird verlangt, Aufgaben und Arbeitsaufträge so zu gestalten, dass sie auch von zu Hause gut bearbeitet werden können.

- Führungskräfte müssen sich in diesen volatilen Zeiten viel bewusster um die Auslastungssituation ihres Teams kümmern – speziell bei den Mitarbeitern, die remote arbeiten. Einige Mitarbeiter werden weniger ausgelastet sein als andere. Dies gilt es so zu gestalten bzw. zu begleiten, dass trotz der Ungleichheiten nach der ersten Krisenwelle die Teams wieder effektiv zusammenarbeiten können und „Freizeiten“ für das Lernen genutzt werden.
- Als besonders erfolgskritisch gilt, dass Führungskräfte den Spagat zwischen täglichen operativen Arbeitsherausforderungen, zukunftsweisenden Gestaltungsmaßnahmen und der Sicherstellung von Stabilität managen und dabei empathisch handeln.

Remote Collaboration

Nicht nur Führungskräfte sind gefordert, auch alle Mitarbeiter sind dafür verantwortlich, eine gute Zusammenarbeit zu fördern. Solch bewusste Momente zu schaffen, kann äußerst positiv zu einem verstärkt kulturprägenden „neuen“ Zusammengehörigkeitsgefühl beitragen und somit eine positive Auswirkung auf das Engagement und die Produktivität (insbesondere in Zeiten nach der Krise) haben.

Unsere empfohlenen Verhaltensweisen entsprechen jenen einer guten Zusammenarbeit im persönlichen Umgang – und dennoch braucht es in diesen Zeiten ein größeres Bewusstsein dafür. Wir haben konkrete Verhaltensweisen aufgeführt, die zu einer besseren Zusammenarbeit führen können.

- Es ist einmal mehr wichtig, sich vorzustellen, welche Gedanken eine Kollegin oder einen Kollegen bewegen, mit denen man gerade kommuniziert (Walk in their shoes)
- Neue Probleme brauchen neue Perspektiven, jedoch muss schlussendlich ein Resultat erzielt werden. So empfehlen wir, auch remote möglichst viele Kollegen anzuhören, jedoch zu einem eindeutigen Ergebnis zu kommen (Change the Lens)

- Schon jetzt verzeichnen wir eine höhere Übernahme von Verantwortung – das muss nun auf Vertrauensbasis weiter so fortgeführt werden (Own it)
- Hier braucht es die gebührende Umsicht, um sicherzustellen, dass die Botschaften auch ankommen. Mehrfaches Nachfragen, dass die Botschaft richtig angekommen ist, hilft (Say what no one else will)

Unser integriertes Expertenteam unterstützt Sie gerne bei dieser Herausforderung.



+49 (0)211 8772 5808



crisis-response@deloitte.de

Diese Veröffentlichung enthält ausschließlich allgemeine Informationen, die nicht geeignet sind, den besonderen Umständen des Einzelfalls gerecht zu werden, und ist nicht dazu bestimmt, Grundlage für wirtschaftliche oder sonstige Entscheidungen zu sein. Weder die Deloitte GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft noch Deloitte Touche Tohmatsu Limited, noch ihre Mitgliedsunternehmen oder deren verbundene Unternehmen (insgesamt das „Deloitte Netzwerk“) erbringen mittels dieser Veröffentlichung professionelle Beratungs- oder Dienstleistungen. Keines der Mitgliedsunternehmen des Deloitte Netzwerks ist verantwortlich für Verluste jedweder Art, die irgendjemand im Vertrauen auf diese Veröffentlichung erlitten hat.

Deloitte bezieht sich auf Deloitte Touche Tohmatsu Limited („DTTL“), eine „private company limited by guarantee“ (Gesellschaft mit beschränkter Haftung nach britischem Recht), ihr Netzwerk von Mitgliedsunternehmen und ihre verbundenen Unternehmen. DTTL und jedes ihrer Mitgliedsunternehmen sind rechtlich selbstständig und unabhängig. DTTL (auch „Deloitte Global“ genannt) erbringt selbst keine Leistungen gegenüber Mandanten. Eine detailliertere Beschreibung von DTTL und ihren Mitgliedsunternehmen finden Sie auf www.deloitte.com/de/ueberUns.