

Führen von virtuellen Teams

Marcel Altherr
marcel.altherr@hslu.ch

Lucerne University of
Applied Sciences and Arts

HOCHSCHULE LUZERN

Wirtschaft

FH Zentralschweiz

Hochschule Luzern
Wirtschaft

Öffnungszeiten
Montag - Freitag
7.30 - 21.15 Uhr
Samstag
11.00 - 18.15 Uhr



Was ist neu an der aktuellen Situation?

- Homeoffice – Virtualisierung der Arbeit
 - Neue Kommunikationskanäle und Werkzeuge
 - Höherer Grad an Selbstorganisation der Mitarbeiter
 - Höherer Anspruch an Führung
-
- Grosse Chance für ein Neuorientierung von Führung und Organisation!



Go to www.menti.com and use the code 39 93 55



Wie hat sich Homeoffice in Ihrem Unternehmen ausgewirkt?



Slide is not active

Activate

27

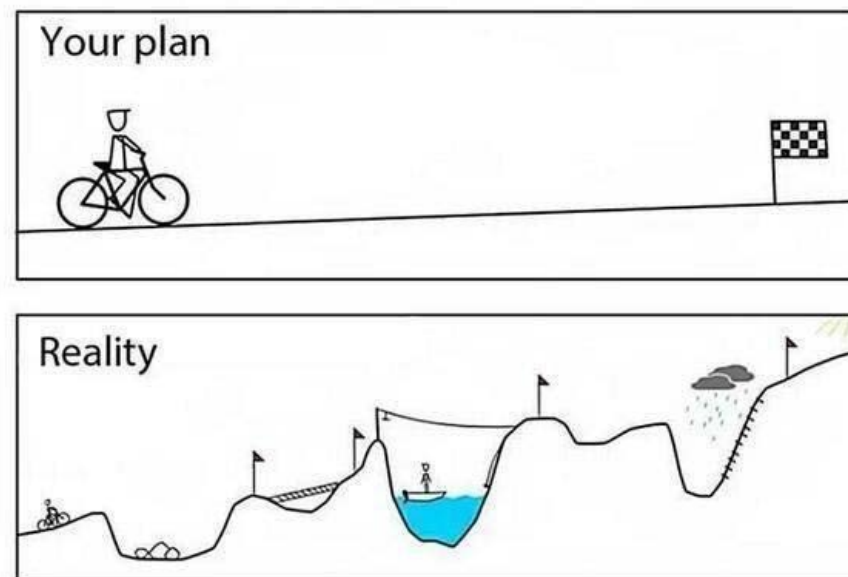
Virtuelle Teams

- Virtuelle Teams haben alle Merkmale konventioneller Teams: Es sind Gruppen, deren Zweck in der gemeinsamen Zielerreichung besteht.
- Virtualisierung der Arbeit impliziert immer einen Kulturwandel
- Virtualisierung von Arbeit wirkt wie eine Lupe: Schwächen und Stärken der (noch) nicht virtualisierten Arbeit werden sichtbar.
- Anwendbare Erfahrung aus komplexen Projekten mit virtuellen cross-funktionalen Teams über verschiedene Zeitzeonen.



Erfolgsfaktoren für virtuelle Teams

- Gleiche Faktoren wie bei konventionellen Teams:
- Gemeinsames Verständnis des Zwecks und der Ziele der Teamarbeit
- Zusammensetzung des Teams
- Bereitstellung der benötigten Ressourcen
- Definierte und wirksame Arbeitsprozesse
- Einheitliche Regeln der Zusammenarbeit
- und vor allem:
- **Erfolgsfaktor Nr.1:
Psychologische Sicherheit – Vertrauen im Team**
- Aber: Neue Herausforderungen bei der Gestaltung der Erfolgsfaktoren!



Reflexion

Nehmen Sie sich 2 Minuten Zeit und notieren Sie für sich, mit welchen Massnahmen Sie das Vertrauen in Ihrem virtuellen Team stärken können!



Herausforderungen

- Mentale Distanz verhindern: Vertrauen aufbauen und erhalten
- Operationale Distanz minimieren: Kommunikation aktiv gestalten
- Transparenz schaffen: Fortschritte, Entscheidungen, Abläufe sichtbar machen
- Rasche Entscheidungen treffen und kommunizieren

Offensichtlich:

- Aufbau und Erhalt der Mitarbeitermotivation
- Prävention von Doppelarbeit durch Abstimmungsprobleme und Intransparenz im Team
- Einrichtung eines effizienten Konfliktmanagements
- Klare Verteilung der Rollen und Aufgaben im Team
- Einrichtung funktionierender IKT und Schulung

Vorteile virtueller Teams

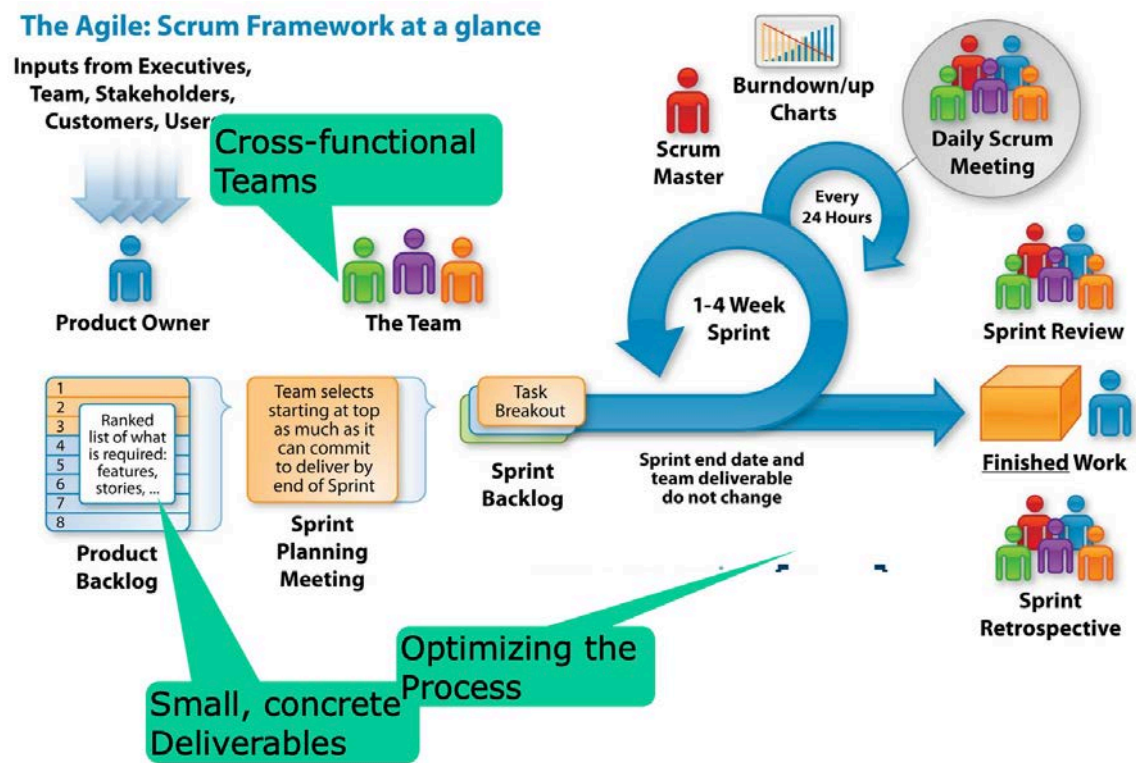
- Teamzusammensetzung nach fachlicher Qualifikation statt nach Standort der Mitarbeiter
- Bei geographisch verteilten Teams: Projektarbeit rund um die Uhr, Kostenvorteile etc.
- Optimierung von Geschäftsprozessen
- Flexibilisierung in Projekten
- Attraktivität als Arbeitgeber: Vereinbarkeit von Privat- und Arbeitsleben



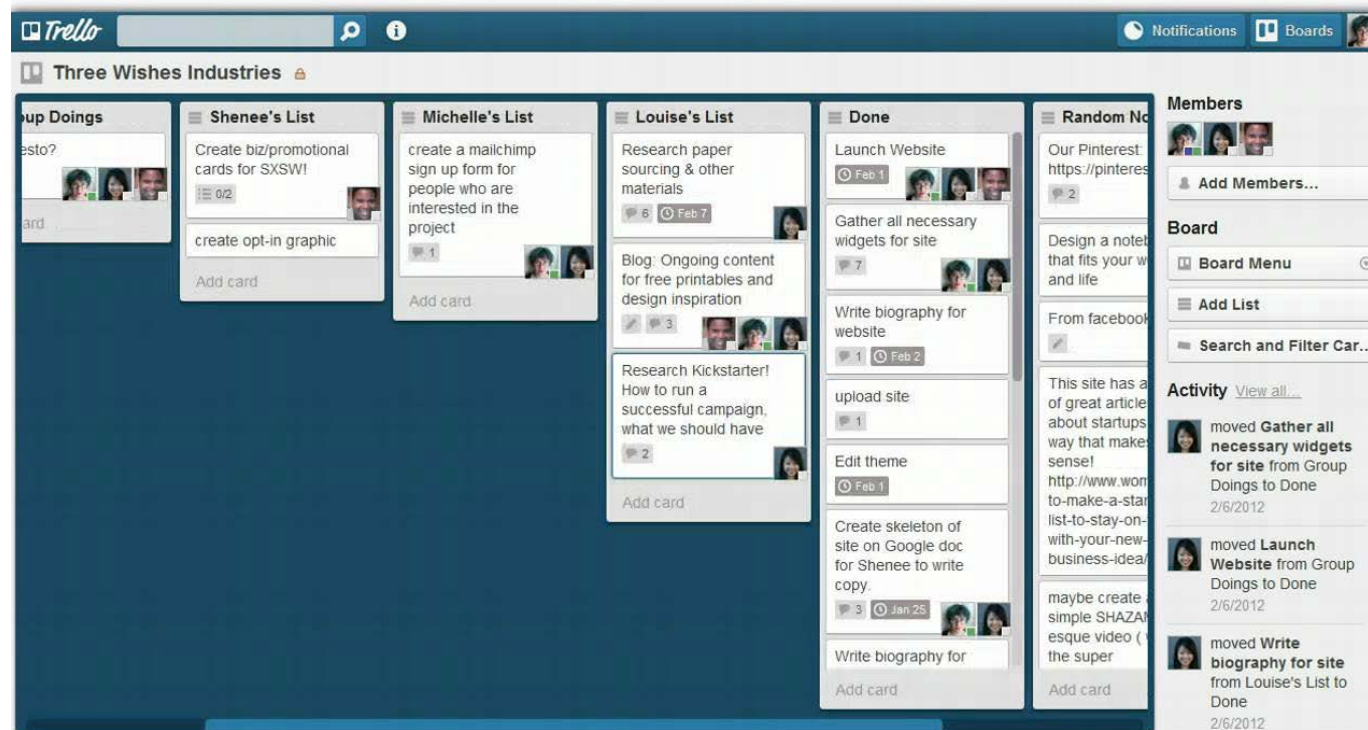
Beispiele möglicher Interventionen



Agilität: Arbeiten IM System und AM System trennen



Visualisierung der Arbeit (Kanban, Whitboards)



Entscheidungen im Konsent Verfahren

Konsens

Jeder sagt ja

Langsam, zermürend

Streben nach perfekten
Entscheidungen

Enger Spielraum für
Entscheidungen



Konsent

Keiner sagt nein

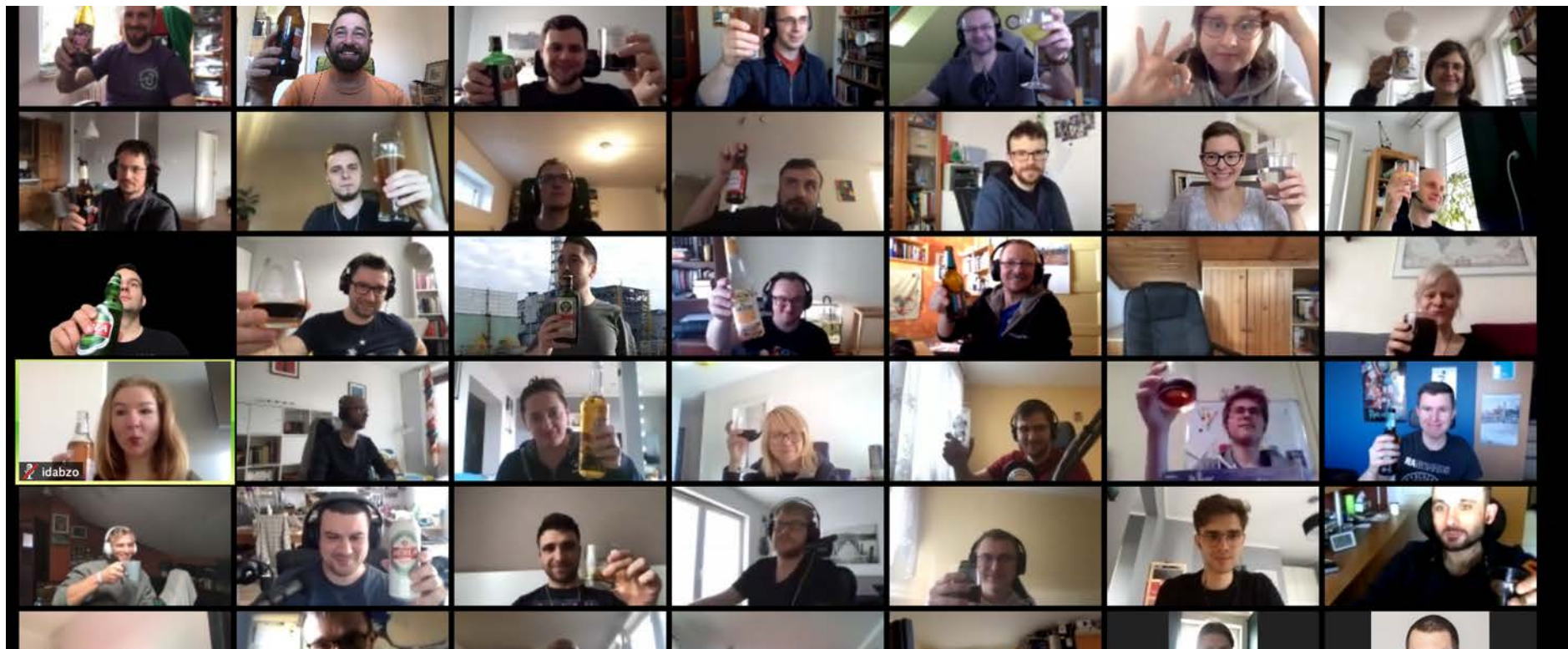
Schnell, intensiv

“Good enough for now, save
enough to try”

Großer Entscheidungsraum



Rituale: Beispiel Virtual Beer



Take-Aways

- Die Chance jetzt ergreifen! Im Post-Corona Tagesgeschäft gehen die Potentiale rasch wieder unter!
- Umkehrung des Normalen: Wann müssen wir uns physisch treffen? Wann ist Virtualität ein Vorteil? Was gewinnen wir durch eine klare Trennung von physischer und virtueller Zusammenarbeit?
- Agile Arbeitsformen erhöhen Effizienz und Effektivität
- Virtualisierung der Arbeit macht Defizite sichtbar und kann Lernprozesse anstossen
- Mehr (transformationale) Führung ist notwendig



Marcel Altherr
marcel.altherr@hslu.ch