

Remote Work: Was einen wirklich guten Remote-Teamleiter ausmacht

Thomas Gröske
März 2022

Remote-Teams und sogar vollständige virtuelle Büros sind mittlerweile immer alltäglicher geworden. Dieser neue Trend bringt eine völlig andere Arbeitsstruktur mit ganz besonderen Herausforderungen mit sich. Für den Erfolg des Unternehmens ist es daher entscheidend, einen erfahrenen Teamleiter zu haben, der effektiv mit virtuellen Teams kommunizieren und umgehen kann.

Die Bedeutung eines effektiven virtuellen Teamleiters

Im letzten Jahrzehnt nahm die Zahl der Remote-Arbeitsplätze explosionsartig zu. Immer mehr Unternehmen setzen nicht nur vermehrt Freelancer, sondern auch komplett virtuelle Teams ein, die von zu Hause aus arbeiten, wo auch immer das sein mag. Einige Unternehmen haben sogar auf ihre physischen Büroflächen vollständig verzichtet. Da immer mehr Unternehmen diese Art der Arbeitsform aufgreifen, steigt die Zahl der virtuellen Mitarbeiter branchenübergreifend immer weiter an.

Diese zunehmende Verbreitung von Remote-Arbeit stellt Unternehmen vor die Herausforderung, Führungskräfte zu finden, die erfolgreich virtuelle Mitarbeiter führen können. Bei solchen Teams, in denen die Mitarbeiter räumlich voneinander getrennt sind, entsteht eine spezielle, einzigartige Dynamik. Der Teamleiter muss sich anpassen und die üblichen Vorgehensweisen grundlegend überdenken.

Da Teammitglieder oft in unterschiedlichen Zeitzonen arbeiten, kann es innerhalb eines Unternehmens zu unterschiedlichen Arbeitszeiten kommen. So kann der Beginn eines Arbeitstages für ein Teammitglied zeitlich das Ende der Arbeitszeit eines anderen Teammitglieds bedeuten. Eine wichtige Aufgabe des Teamleiters ist, den Mitgliedern seines Teams deutlich zu machen, welchen Einfluss die unterschiedlichen Zeitzonen sowohl auf die Arbeitsproduktivität als auch auf die Teamdynamik haben. So kann es z.B. vorkommen, dass ein Team in New York City, nur aufgrund der Zeitverschiebung, von einem Team in Indien frustriert ist. Daher muss der Teamleiter in der Lage sein, die Arbeit über 24 Stunden hinweg zu koordinieren.

Einen kompetenten Teamleiter zu finden, muss keine Herausforderung bedeuten. **In der Regel sind die besten Führungskräfte von Remote-Mitarbeitern diejenigen, die selbst virtuell gearbeitet haben.** Ihnen ist die Art der Kommunikation bekannt, die notwendig ist, um eine Beziehung innerhalb des Teams aufzubauen und aufrechtzuerhalten. Dies wiederum gewährleistet die Produktivität des Teams.

Remote-Teamleiter müssen erreichbar und motivierend sein. Sie sollten die Fähigkeit haben, ihre Mitarbeiter am Telefon oder per Videokonferenz zu unterstützen. Sie sollten sowohl in der Lage sein,

ehrliches Feedback und positive Verstärkung zu geben als auch keine Bedenken haben, ein Teammitglied auf geringe Produktivität hinzuweisen.

Gleichgültig, ob Sie bereits ein bestehendes virtuelles Team haben oder gerade dabei sind, eines zusammenzustellen, ist es von größter Wichtigkeit, dass der Teamleiter die Besonderheiten der Remote-Arbeit versteht. Ein solches Verständnis kann in den meisten Fällen nur durch persönliche Erfahrung erlangt werden.

Effektives Führen eines virtuellen Teams

Das alte Sprichwort „Aus den Augen, aus dem Sinn“ kann bei der Führung von Remote-Mitarbeitern eine echte Gefahr darstellen. Die Übersicht über Mitarbeiter zu behalten, die über Länder und Zeitzonen verteilt sind, kann schwierig sein und stellt eine Vielzahl von Herausforderungen für jedes virtuelle Büro dar. Zum Glück gibt es Tipps und Tricks, die Führungskräften dabei helfen können, ihre Remote-Teams auf Erfolgskurs zu bringen.

Erfolgreiche Führung eines Remote-Teams in fünf Schritten

Die Leitung eines Remote-Teams kann eine Herausforderung sein, insbesondere wenn Sie es mit verschiedenen Zeitzonen zu tun haben. Manchen Führungskräften kommt es vor, fast 24 Stunden am Tag zu arbeiten, was schnell zu einem Burnout führen kann. Obwohl jedes Team anders ist, sind die folgenden fünf Schritte notwendig, um ein Remote-Team effektiv zu leiten und die Produktivität sicherzustellen.

Step 1: Richten Sie einen Onboarding-Prozess für Ihr Remote-Team ein.

Bei dem Aufbau eines virtuellen Teams kann es eine Herausforderung sein, ein gutes Verhältnis zwischen den Teammitgliedern zu entwickeln. Da die Mitglieder nicht im klassischen Büroumfeld zusammenarbeiten und sich nicht im gleichen Arbeitsort befinden, ist es nicht möglich, neue Teammitglieder durch eine Gruppenaktivität vorzustellen, wie es beispielsweise bei einem gemeinsamen Essen möglich ist. Es ist wichtig, dass der Onboarding-Prozess für Remote-Teams dennoch ähnlich vonstatten geht. Dies kann einfach erreicht werden, indem man 15- bis 30-minütige Videokonferenzen zwischen dem neuen Teammitglied und den Kollegen durchführt.

Step 2: Definieren Sie Erwartungen deutlich. Wenn Ihre Mitarbeiter ein klares Bild davon haben, was von ihnen erwartet wird, werden Sie erfolgreich sein. Das ist nicht anders als in jedem anderen Team. Definieren Sie deutlich Ihre Erwartung an die Bearbeitungszeit von E-Mails, Anrufen und die Einreichung von Berichten oder anderen Daten. Ebenso wie, wann und über welches Kommunikationsmittel mit Führungskräften, Kollegen und Kunden kommuniziert werden soll.

Step 3: Ermutigen Sie zu täglicher Kommunikation. Mangelnde Kommunikation kann dazu führen, dass sich Remote-Mitarbeiter vergessen fühlen, da spontane Gespräche über das persönliche und berufliche Leben seltener stattfinden und das Arbeiten von zu Hause aus schnell das Gefühl der Isolation aufkommen lässt. Dadurch können Motivation, Produktivität und Moral der Teammitglieder nachlassen. Online-Messaging-Apps können Ihr Team zum

Chatten anregen, ähnlich den Treffen in einem Büro. Das hilft, eine Bindung zu fördern und somit das Team zu stärken.

Step 4: Definieren Sie Ziele zur Verbesserung der Produktivität. Es kann für Führungskräfte eine Herausforderung sein, nicht direkt sehen zu können, ob jemand tatsächlich arbeitet. Auch wenn Sie volles Vertrauen in Ihre Teammitglieder haben, ist es nicht immer einfach, einen Einblick in deren Arbeit zu bekommen. Definierte Ziele mit spezifischen Aufgaben für 30, 60 und 90 Tage können Ihnen und Ihren Teammitgliedern helfen, auf dem Laufenden zu bleiben. Bei wöchentlichen Einzel- und Gruppen-Meetings kann erkannt werden, ob jemand Hilfe bei einem Projekt braucht und es können produktivitätsbezogene Probleme angesprochen werden, bevor sie aus dem Ruder laufen.

Step 5: Bleiben Sie erreichbar und ansprechbar. Führungskräfte virtueller Teams arbeiten in der Regel nach einem sogenannten Workflow, der aus Abschnitten mit mehreren Zwischenstopps über den ganzen Tag verteilt besteht. Diese Art von Workflow senkt das Burnout-Risiko und unterstützt die Arbeit mit Teams in unterschiedlichen Zeitzonen. Wenn Ihr Team sieht, dass ihnen Ihre Tür immer offen steht, werden sie sich auch regelmäßiger bei Ihnen melden. Betonen Sie vor allem, dass Sie zwar aufgrund der Globalität Ihres Teams einen ungewöhnlichen Workflow haben, aber bei Fragen oder Problemen immer erreichbar sind. Erklären Sie, dass, falls sie anrufen oder eine Nachricht schicken, während Sie in einer Pause sind, Sie sich so schnell wie möglich bei ihnen melden werden.

Wenn Sie Ihre Energie durch einen geeigneten Workflow, der mit der globalen Dynamik Ihres Teams abgestimmt ist, erhalten, kann die Leitung virtueller Teams äußerst erfolgreich sein. Wenn Sie diese Schritte befolgen, werden Sie und Ihr Team zufrieden, miteinander verbunden und produktiv bleiben.

Apps, die Ihr virtuelles Team braucht

Seitdem in den letzten Jahren die Anzahl der Unternehmen, die Remote-Arbeitsmöglichkeiten anbieten, stark gestiegen ist, hat auch die Entwicklung von Apps zugenommen, die zu dem einfacheren und reibungsloseren virtuellen Management beitragen sollen. Erfahren Sie mehr über die Möglichkeiten von Videokonferenzen, Projektmanagement und Zeitmanagement, auf die Ihr Remote-Team nicht verzichten sollte.

Mit diesen technischen Mitteln können Sie Ihr Remote-Team leiten.

Es wurden zahlreiche Apps entwickelt, um Remote-Teamleitern und dessen Mitgliedern bei der Kommunikation und Beobachtung von Fortschritten zu helfen und eine effektivere und effizientere Arbeit im Allgemeinen zu ermöglichen. Angesichts der Vielzahl an kostenpflichtigen und kostenlosen Optionen kann es schwierig sein, festzustellen, welche Apps für Ihr Unternehmen am besten geeignet sind. Nachfolgend werden einige Optionen genannt, die drei der wichtigsten Teile des virtuellen Arbeitspuzzles abdecken: Videokonferenz, Projektmanagement und Zeitmanagement.

Videokonferenzen: *Sind unverzichtbar, wenn sich ihr Team nicht regelmäßig persönlich treffen kann. Eine Videokonferenz ermöglicht die richtige Vorstellung und den Austausch von Inhalten*

Kostenlose Option – Skype

Skype ist eine der beliebtesten Optionen für Videokonferenzen, die derzeit verfügbar ist. Die Möglichkeit, diesen Service auf einem Telefon, Tablet und PC zu nutzen, macht es zur beliebten App für über 74 Millionen Benutzer. Tatsächlich haben viele Ihrer Mitarbeiter wahrscheinlich bereits ein Konto und sind mit der Benutzeroberfläche vertraut. Sie können nicht nur Sprachanrufe machen und Sofortnachrichten schicken, sondern jetzt auch Bildschirm- und Dokumenten-Freigabe über Skype durchführen.

Kostenpflichtige Option – Zoom

Zoom ist ein leistungsstarker Service, der je nach Tarif störungsfreie Videokonferenzen für bis zu 25 oder 500 Teilnehmer ermöglicht. Dieser Dienst ermöglicht die Bildschirmfreigabe und positioniert die Person, die spricht, automatisch in die Mitte des Bildschirms. Die anderen Teilnehmer erscheinen live in kleineren Boxen am oberen Bildschirmrand, so dass Sie sehen können, wer gerade angerufen hat. Dies ist eine großartige Option für größere Gruppen, Teammeetings oder Schulungen.

Projektmanagement: *Das Wissen, wer an was arbeitet, erhöht die Produktivität Ihres Teams, verhindert Doppelarbeit und sorgt für eine Kommunikation über sämtliche Arbeitsabläufe hinweg.*

Kostenlose Option – Meistertask

Meistertask ist eine sehr benutzerfreundliche Plattform für Projekt- und Aufgabenmanagement, die vollständig an die Art der Projekte Ihres Unternehmens angepasst werden kann. Die flexiblen Projekt-Boards und die intuitive Umgebung machen es zu einem sehr guten kostenlosen Tool für Teams jeglicher Größe.

Kostenpflichtige Option – Asana

Asana ist eine großartige Projektmanagement-Software, die sowohl eine kostenlose als auch eine Premium-Version hat. Die Premium-Version bietet eine unbegrenzte Benutzerzahl, Admin-Kontrollen und mehr Anpassungsoptionen. Dies ist eines der beliebtesten Premium-Projektmanagement-Tools für Unternehmen aus den verschiedensten Branchen.

Zeitmanagement: *Es ist sehr wichtig, dass Führungskräfte eine genaue Übersicht darüber haben, wie Mitarbeiter ihre Zeit einsetzen. Nur so können Projekte in richtigem Umfang und in der richtigen Höhe abgerechnet werden.*

Kostenlose Option – Harvest

Harvest ist eine einfache und benutzerfreundliche Anwendung für virtuelle Teams. Bitte beachten Sie, dass es neben der kostenlosen Version auch detailliertere Versionen gibt, die mit Ihrem Unternehmen skalierbar sind. Diese App erfasst nicht nur präzise die Zeit, sondern kann auch eine Übersicht der Ausgaben generieren sowie Rechnungen online erstellen und verschicken. Die Funktionen dieser Plattform können dabei helfen,

Leistungen zu bewerten und Zeitaufwände für künftige Aufgaben und Projekte einzuschätzen.

Kostenpflichtige Option – Paychex

Paychex bietet nicht nur eine Lösung für die Bezahlung Ihres Teams, sondern ist auch ein System für Zeiterfassung. Wenn Sie diesen Service bereits für die Personalabrechnung nutzen, kann die Implementierung der Zeitmanagementsoftware die Zeiterfassung und die Abrechnung schnell und einfach durchführen.

Auch wenn Ihnen der Betrieb eines virtuellen Büros zunächst abschreckend erscheinen mag, können Sie mit Hilfe der richtigen Apps schon nach kurzer Zeit Ihr Remote-Team mühelos und kosteneffektiv verwalten.

Über den Autor:

Thomas Gröske ist Managing Director / CEO bei der Personalberatung Crowbell. Er ist seit 1998 in der Personalberatung tätig, zunächst bei JobExpress und seit 2003 nach der Übernahme durch Crowbell als Managing Partner und später als CEO. Er hat Bankkaufmann gelernt, hält einen MBA Banking & Finance der University of Wales und war vor seinem Wechsel in die Personalberatung verantwortlich für die Führung von nationalen und internationalen Vertriebs-, Marketing- und Technik-Teams u.a. bei der Deutschen Bank, Siemens-Nixdorf und Oracle und konnte umfassende Erfahrungen in und mit der Finanzwirtschaft, der Informationstechnologie und speziell auch der Informationstechnologie in der Finanzwirtschaft sammeln.

Referenzen:

24 Useful Free Apps to Manage Remote Teams During the Peak Loads - <https://www.timedoctor.com/blog/apps-to-manage-remote-teams/>

6 Specifics to Look for When Hiring Managers for Virtual Teams - <https://www.ere.net/6-specifics-to-look-for-when-hiring-manages-for-virtual-teams/>

6 Traits of Leaders Who Successfully Manage Remote Employees - <https://www.forbes.com/sites/markmurphy/2016/06/10/6-traits-of-leaders-who-successfully-manage-remote-employees/#22f65f4c4032>

How to Manage Remote Teams Effectively - <https://www.shrm.org/resourcesandtools/hr-topics/employee-relations/pages/how-to-manage-remote-teams-effectively.aspx>

Five Mistakes to Avoid When Managing Remote Teams - <https://www.forbes.com/sites/yec/2017/07/06/five-mistakes-to-avoid-when-managing-remote-teams/#450803b69d43>

How to Manage Remote Direct Reports - <https://hbr.org/2015/02/how-to-manage-remote-direct-reports>
