wie sie ihr team im homeoffice

effektiv führen.

randstad

human forward.

einleitung.

Seit Beginn des 21. Jahrhunderts hat das Konzept des Homeoffice zunehmend Einzug gehalten. In den USA beispielsweise ist die Anzahl der Menschen, die regelmässig im Homeoffice arbeiten, zwischen 2005 und 2018 um 173 % gestiegen, wie eine Studie von Global Workplace Analytics zeigt. In der EU ist der Anteil der Mitarbeitenden, die gelegentlich im Homeoffice arbeiten, von 5,2 % im Jahr 2009 auf 9 % im Jahr 2019 gestiegen, wobei das Homeoffice besonders unter Selbstständigen verbreitet ist (36 % im Jahr 2019).

Dieser Trend beschleunigte sich im Jahr 2020 rapide, als die COVID-19-Pandemie es unsicher machte, sich mit vielen Menschen gleichzeitig in Innenräumen aufzuhalten. Die Regierungen vieler Länder empfahlen, dass alle Mitarbeitenden nach Möglichkeit ins Homeoffice wechseln sollten. Dies stellte zahllose Arbeitgeber vor die unerwartete Herausforderung, eine Homeoffice-Belegschaft zu verwalten.

Untersuchungen deuten darauf hin, dass dies wahrscheinlich ein dauerhafter Trend sein wird. Eine PwC-Studie kommt zu dem Schluss, dass die Arbeit im Homeoffice «nicht mehr wegzudenken» ist. Eine Umfrage von Gartner ergab, dass 90 % der befragten HR-Führungskräfte planen, Mitarbeitenden die Arbeit im Homeoffice zumindest zeitweise zu erlauben, auch wenn COVID-19-Impfstoffe allgemein verfügbar sind.

Dies stellt viele Unternehmen vor eine neue Herausforderung: das Einbinden, Unterstützen und Motivieren von Mitarbeitenden im Homeoffice.

In diesem kurzen Leitfaden stellen wir Ihnen einige der effektivsten Massnahmen vor, mit denen Sie dieses Ziel erreichen können.

sorgen sie für persönliche interaktionen.

Persönlicher Kontakt und Kommunikation treten an traditionellen Arbeitsorten ganz natürlich auf, aber es bedarf besonderer Anstrengungen, um dies auch für Teammitglieder im Homeoffice sicherzustellen. Führen Sie Videokonferenz-Technologien ein und sorgen Sie dafür, dass die Mitarbeitenden genügend Gelegenheit haben, ihre Teamkollegen zu sehen und richtige Gespräche zu führen (d. h. nicht per E-Mail oder Instant-Messaging-Apps).

Persönliche Gespräche bieten viele Vorteile für Homeoffice-Mitarbeitende und für Ihr Unternehmen. Menschliche Interaktionen sind wichtig für Menschen, die sich isoliert oder einsam fühlen, und der direkte Austausch von Informationen und Ratschlägen zu Best Practices kann die Produktivität steigern.

fokus auf ergebnisse statt auf aktivität.

Führungskräfte, die sich normalerweise mit ihren Teams am gleichen Ort befinden und nun Homeoffice-Teams leiten müssen, neigen möglicherweise intuitiv dazu, ständig die Produktivität ihrer Mitarbeitenden zu überprüfen, um sicherzustellen, dass die Arbeit erledigt wird.

Dies kann jedoch negative Auswirkungen haben, zum Beispiel, dass den Teammitgliedern das Gefühl vermittelt wird, dass sie «ge-mikromanagt» werden und man ihnen nicht zutraut, ihre Aufgaben selbstständig zu erledigen. Es ist wichtig, Mitarbeitenden klare Verantwortlichkeiten zu übertragen, Ziele festzulegen und Fortschritte zu verfolgen, aber Sie sollten auch bereit sein, ihnen ein gewisses Mass an Freiheit und Autonomie zu gewähren.

Die zertifizierte Business-Leadership-Trainerin Angela Civitella empfiehlt, Mitarbeitende dazu einzuladen, ihren eigenen Zeitplan zu erstellen, der zusammenfasst, in welchem Zeitrahmen sie bestimmte Aufgaben erledigen werden.

achten sie besonders auf anzeichen von unzufriedenheit.

Wenn Sie viel Zeit mit Ihrem Team an einem physischen Ort verbringen, nehmen Sie auf natürliche Weise Anzeichen dafür wahr, wie es den Mitarbeitenden geht. Dies erleichtert Ihre Arbeit, wenn es darum geht, die Gesundheit und das Wohlbefinden Ihrer Teammitglieder zu fördern.

Dies ist schwieriger, wenn Mitarbeitende im Homeoffice arbeiten und nicht so viele Möglichkeiten haben, offen mit ihren Kollegen und Führungskräften zu sprechen.

Deshalb sollten Sie auf Anzeichen achten, die darauf hindeuten, dass Mitarbeitende mit dem Übergang zum Homeoffice zu kämpfen haben oder mit ihren Aufgaben nicht zufrieden sind. Diese Anzeichen können subtil sein: Manche Personen ziehen sich beispielsweise allmählich zurück oder tragen weniger zu Team-Meetings oder Online-Chats bei. Die Stimmungslage der Homeoffice-Belegschaft im Blick zu behalten, könnte auch in der Zeit nach der COVID-19-Pandemie eine wichtige Aufgabe für die Personalabteilung sein, denn Studien deuten darauf hin, dass die Krise langfristige Folgen für die psychische Gesundheit haben könnte.

Es gibt verschiedene Tools zur Analyse von Mitarbeitenden, mit denen Sie Daten über die Einbindung und das Wohlbefinden Ihrer Belegschaft sammeln können, zum Beispiel Peakon und Qualtrics.

stellen sie den zugang zu den notwendigen technologien und tools bereit.

Effektives Arbeiten im Homeoffice hängt von Technologien ab. Deshalb müssen Sie sicherstellen, dass alle Mitarbeitenden über die erforderlichen Tools und die technische Unterstützung verfügen, damit sie ihre Aufgaben auch aus der Ferne effizient erledigen können.

Dies könnte die Bereitstellung von firmeneigenen Laptops oder Telefonen beinhalten, auf denen die gesamte Software und die Anwendungen installiert sind, die jeder Benutzer jeweils benötigt. Auf diese Weise können Sie nicht nur die Arbeit Ihrer Teammitglieder erleichtern, sondern auch dazu beitragen, die Sicherheit zu erhöhen und den Schutz vertraulicher Geschäftsdaten zu gewährleisten.

Wenn die Umstellung aufs Homeoffice dazu führt, dass die Mitarbeitenden viel Zeit mit Videoanrufen verbringen, sollten Sie Mikrofon-Headsets und hochwertige Webcams zur Verfügung stellen, um die Qualität zu maximieren und technikbedingten Stress zu verringern.

Darüber hinaus muss sichergestellt werden, dass alle Mitarbeitenden einen ausreichenden Zugang zu den benötigten Online-Applikationen oder Cloud-Tools erhalten, ebenso wie Schulungen zur richtigen Nutzung dieser Technologien. Ein diesbezügliches Versäumnis kann die Produktivität beeinträchtigen, indem die Fähigkeit der Mitarbeitenden, ihre Aufgaben zu erledigen, eingeschränkt wird. Zudem könnten der Stresspegel steigen sowie etwaige Ängste im Hinblick auf die Arbeit im Homeoffice zunehmen.

heben sie ihre markenwerte hervor.

Die Verwaltung einer Homeoffice-Belegschaft wird wahrscheinlich eine Reihe von Herausforderungen mit sich bringen, sie birgt aber auch Chancen. Ein Beispiel dafür, wie Ihr Unternehmen von diesem Wandel profitieren kann, ist die Stärkung Ihrer Arbeitgebermarke, insbesondere in Bezug auf das Vertrauen in Ihre Mitarbeitenden, die Förderung von selbstständigem Arbeiten und die Gewährleistung einer besseren Work-Life-Balance.

Wie Gartner festgestellt hat, haben sich viele Unternehmen in den letzten Jahren bei ihren Bemühungen, ihre Arbeitgebermarke zu verbessern, auf das Wohlergehen ihrer Belegschaften konzentriert und ihren Mitarbeitenden dabei geholfen, ihr Leben ausserhalb der Arbeit zu verbessern.

«Schon vor dieser Krise haben Arbeitgeber ihre Mitarbeitenden zunehmend als wichtige Interessengruppe betrachtet. Während dieser Krise können Sie Ihrer Belegschaft zeigen, dass Sie langfristig auf ihr Wohlergehen achten möchten.»

Brian Kropp, VP and Chief of HR research at Gartner

bieten sie mehr anerkennung.

Darüber hinaus haben Studien von Gartner gezeigt, dass der Wunsch der Mitarbeitenden nach Anerkennung für ihren Beitrag zum Unternehmenserfolg in Zeiten des Umbruchs und der Ungewissheit um etwa 30 % steigt.

Eine der wichtigsten Massnahmen, die Führungskräfte ergreifen können, um Mitarbeitenden den Wechsel ins Homeoffice zu erleichtern, ist die aktive Anerkennung ihres Einsatzes und der Vorteile, die sie für das Unternehmen generieren.

Anerkennung kann verschiedene Formen haben. Durch eine einfache Geste, wie zum Beispiel ein besonderes Lob während eines Team-Meetings oder die Erwähnung einer speziellen Aktion eines Mitarbeitenden, die zu einem positiven Kundenergebnis geführt hat, können Sie zeigen, dass die harte Arbeit Ihres Teams nicht unbemerkt bleibt.

Bemühungen wie diese können dazu beitragen, eine glücklichere, engagiertere und produktivere Homeoffice-Belegschaft aufzubauen. Dies ist wahrscheinlich ein entscheidender Schritt, um den dauerhaften Erfolg Ihres Unternehmens in den kommenden Jahren zu sichern.

Wenn Sie nach effektiven, langfristigen Lösungen für Ihre grössten HR-Herausforderungen suchen, kann Randstad Ihnen mit Erfahrung und Fachwissen zur Seite stehen.

Kontaktieren Sie uns

randstad

© Randstad (Schweiz) AG 2021