

BERN

WIRTSCHAFTS- RAUM

Erfolgreich Führen – trotz Homeoffice

Wie Mitarbeitende führen, die im Homeoffice arbeiten? Lorenz Affolter vom Institut New Work der Berner Fachhochschule Wirtschaft hat vier Grundsätze ausgearbeitet.*

1. Vertrauensvolle Beziehungen als Basis

Mit Homeoffice geht eine entscheidende Steuerungsgrösse für Führungskräfte verloren: die Kontrolle der Arbeitszeit. Auf Distanz zu führen, setzt stabile, vertrauensvolle Beziehungen voraus. Studien zeigen, dass nicht nur die Beziehung zwischen den Mitarbeitenden und der Führungskraft, sondern auch die Beziehungen der Mitarbeitenden untereinander eine grosse Rolle spielen. Zeit und Raum für regelmässige Teamaktivitäten, online wie auch offline, schaffen Nähe und bauen gegenseitiges Vertrauen auf.

2. Orientierung dank Zielvorgabe

Führungskräfte müssen Orientierung schaffen, indem sie die Sinnhaftigkeit der Tätigkeit ins Zentrum stellen. Den Mitarbeitenden sollte klar sein, was ihr Daseinszweck und die gemeinsamen Ziele ihres Teams sind. Ein starker gemeinsamer Daseinszweck kann neben Klarheit auch einen stärkeren Zusammenhalt fördern. Entscheidend ist dabei, dass die Führungskraft ihre Mitarbeitenden individuell wahrnimmt und ihnen aufzeigt, wie sie einen Beitrag zum kollektiven Ziel leisten können.

3. Informationsfluss durch informelle Kommunikation

Herkömmlicherweise geschieht ein grosser Teil des Informationsaustausches nicht formal in Meetings oder per E-Mail, sondern informell in der Pause oder bei der Kaffeemaschine. Arbeiten viele Mitarbeitenden im Homeoffice müssen die interne Kommunikation und der Informationsfluss im Team neu strukturiert und aktiv Räume für informellen Austausch geschaffen werden. Im digitalen Setting bieten sich dafür zum Beispiel Breakoutsessions an.





Wie erreichen wir das gemeinsame Ziel?

4. Mit Outputzielen zu Eigenverantwortung

Bei der Arbeit auf Distanz sind klare Outputziele, die von den Mitarbeitenden eigenverantwortlich und selbstbestimmt erreicht werden können, noch wichtiger als bei Präsenzarbeit. Der Führungskraft kommt verstärkt die Rolle eines Coaches zu, der die Mitarbeitenden dabei unterstützt, konkrete Aufgaben und Ziele umzusetzen. Mit diesem Ansatz wird zudem aufwändiges Mikromanagement verhindert, was auch der Führungskraft mehr Freiheit gibt.

Zum Autor *

** Lorenz Affolter ist wissenschaftlicher Mitarbeiter und Doktorand am Institut New Work der Berner Fachhochschule. In seiner Forschung fokussiert er sich insbesondere auf das Thema sinnhafte Arbeit im Kontext der Digitalisierung.*

Site by WeServe