

Kathrin Strehlau | Brigitte Berscheid

Online-Teamhacks

Impulse und Tools für die Online-Zusammenarbeit

managerSeminare Verlags GmbH, Edition Leadership professionell

Dieses Buch ist eine Impuls- und Tool-Sammlung rund um Online-Teamarbeit.

Gerade in der digitalen Zusammenarbeit gibt es besondere Herausforderungen, die neue Lösungen brauchen. Führungskräfte, Teams, Personen im Personalbereich und Berater:innen bekommen dafür praxiserprobte und einfach umsetzbare Hacks als schnelle Impulse oder Tools mit Schritt-für-Schritt-Anleitung an die Hand.

Dieses Buch wird ergänzt um Online-Arbeitshilfen, die zum Download abrufbar sind. Sie sind in den jeweiligen Passagen benannt und noch einmal auf den Seiten 262/263 aufgelistet. Dort befindet sich auch der Zugangs-Link zu den Download-Abrufen. Achten Sie auf dieses Icon:



Inhalt

Über dieses Buch	6
Die Fokusthemen	8
Unser Mindset	10

Fokusthema 01 Online-Onboarding

Hack 01 #Vernetzen von neuen Teammitgliedern mit Speed-Dating	18
Hack 02 #Lernen mit Best Buddy	22
Hack 03 #Kennenlernen mit Who's who	26
Hack 04 #Transparenz über Team-Code mit Team-Wiki	30
Hack 05 #Pause mit virtueller Kaffeeküche	34

Fokusthema 02 Online-Zusammenarbeit

Hack 01 #Transparenz mit Team- und Aufgaben-Board	40
Hack 02 #Klarheit – Aufgaben SMART formulieren	44
Hack 03 #Verantwortung teilen mit Delegation-Board	48
Hack 04 #Effizienz durch asynchrone Kommunikation	52
Hack 05 #Erreichbarkeit mit Videoclip-Briefing	56

Fokusthema 03 Online-Meetings

Hack 01 #Planung mit Ergebnisfokus	62
Hack 02 #Vorbereitung mit Infos	66

Hack 03 #Moderation mit dynamischem Prozess	70
Hack 04 #Moderation mit aktivierenden Tools	74
Hack 05 #Transparenz mit Ergebnisfokus	78

Fokusthema 04 Online-Team-Events

Hack 01 #Wir-Gefühl mit der Team-Olympiade	84
Hack 02 #Lernen mit Online-Team-Escape	88
Hack 03 #Pause mit Gesunderhaltung	92
Hack 04 #Erreichbarkeit mit internationaler Team-Late-Night	96
Hack 05 #Vernetzen von Experten mit Online-World-Café ..	100

Fokusthema 05 Online-Kommunikation

Hack 01 #Kennenlernen mit Metakommunikation	106
Hack 02 #Planung mit dem 4x4 der internen Kommunikation	110
Hack 03 #Erreichbarkeit von externen Zielgruppen	114
Hack 04 #Effizienz durch Tool-Fokus	118
Hack 05 #Moderation mit aktivierenden „Calls to Action“ ...	122

Fokusthema 06 Online-Kompetenzentwicklung ..

Hack 01 #Vernetzen von Fachkompetenz mit digitalem Fachzirkel	128
Hack 02 #Moderation wechseln für Methodenkompetenz ...	132
Hack 03 #Kundenfokus als Methodenkompetenz	136
Hack 04 #Reflexion der Online-Kommunikation mit Retros als Sozialkompetenz	140

Hack 05 #Pause mit Achtsamkeit als Persönlichkeitskompetenz	144
--	-----

Fokusthema 07 Online-Teamentwicklung 148

Hack 01 #Transparenz in der Forming-Phase mit Team-Canvas.....	150
Hack 02 #Kennenlernen in der Storming-Phase mit Bildern & Satzanfängen	154
Hack 03 #Verantwortung klären in der Norming-Phase mit Stärken & Rollen.....	158
Hack 04 #Effizienz in der Performing-Phase durch Konsent-Entscheidung.....	162
Hack 05 #Reflexion in der Adjourning-Phase mit 5-Finger-Retro.....	166

Fokusthema 08 Online-Krisenmanagement 170

Hack 01 #Transparenz von Zielen	172
Hack 02 #Kennenlernen von Unterschieden.....	176
Hack 03 #Kennenlernen durch wanderndes Spotlight.....	180
Hack 04 #Pause mit Dialogspaziergang am Telefon	184
Hack 05 #Moderation mit Kopfstand-Methode	188

Fokusthema 09 Online-Changemanagement..... 192

Hack 01 #Vernetzen von Perspektiven mit dem 4 Elemente Check-up.....	194
Hack 02 #Planung einer DIY-Entwicklung mit HippocampusFaktor®	198

Hack 03 #Transparenz durch Projekt-Canvas mit SMD-Methode	202
--	-----

Hack 04 #Verantwortung teilen mit Aufgaben-Boards	206
---	-----

Hack 05 #Reflexion mit Routinen-ABC und Keep-Drop-Try ..10	
--	--

Fokusthema 10 Online-Tools..... 214

Die Kategorien	216
01 Online-Meeting-Tools	218
02 Digitale Whiteboards.....	224
03 Digitale Umfrage-Tools	230
04 Digitale Aufgaben-Boards	236
05 Chat-Tools.....	242
06 Online-Filesharing.....	248

Service 254

Autor:innen 256

Kathrin Strehlau	256
Brigitte Berscheid.....	258
Klaus Berscheid	260
Stephanie Eisner-Kraschon.....	261

Online-Bibliothek 262

Arbeitshilfen zum Download.....	262
Nützliche Links, Material & Lesetipps.....	264
Info-Links zu den Features der Online-Tools	266
Info-Links zum Datenschutz der Online-Tools.....	268

Hacks & Hashtags 270



Über dieses Buch

Arbeiten von überall, Digitalisierung der Zusammenarbeit, New Work, New Normal – die Arbeitswelt ist mitten im Wandel.

Mit der Einführung neuer Tools ist es dabei nicht getan: Die digitale Zusammenarbeit bringt viele Paradigmenwechsel mit sich. Methoden und Prozesse, die bisher gut funktioniert haben, müssen neu gedacht werden.

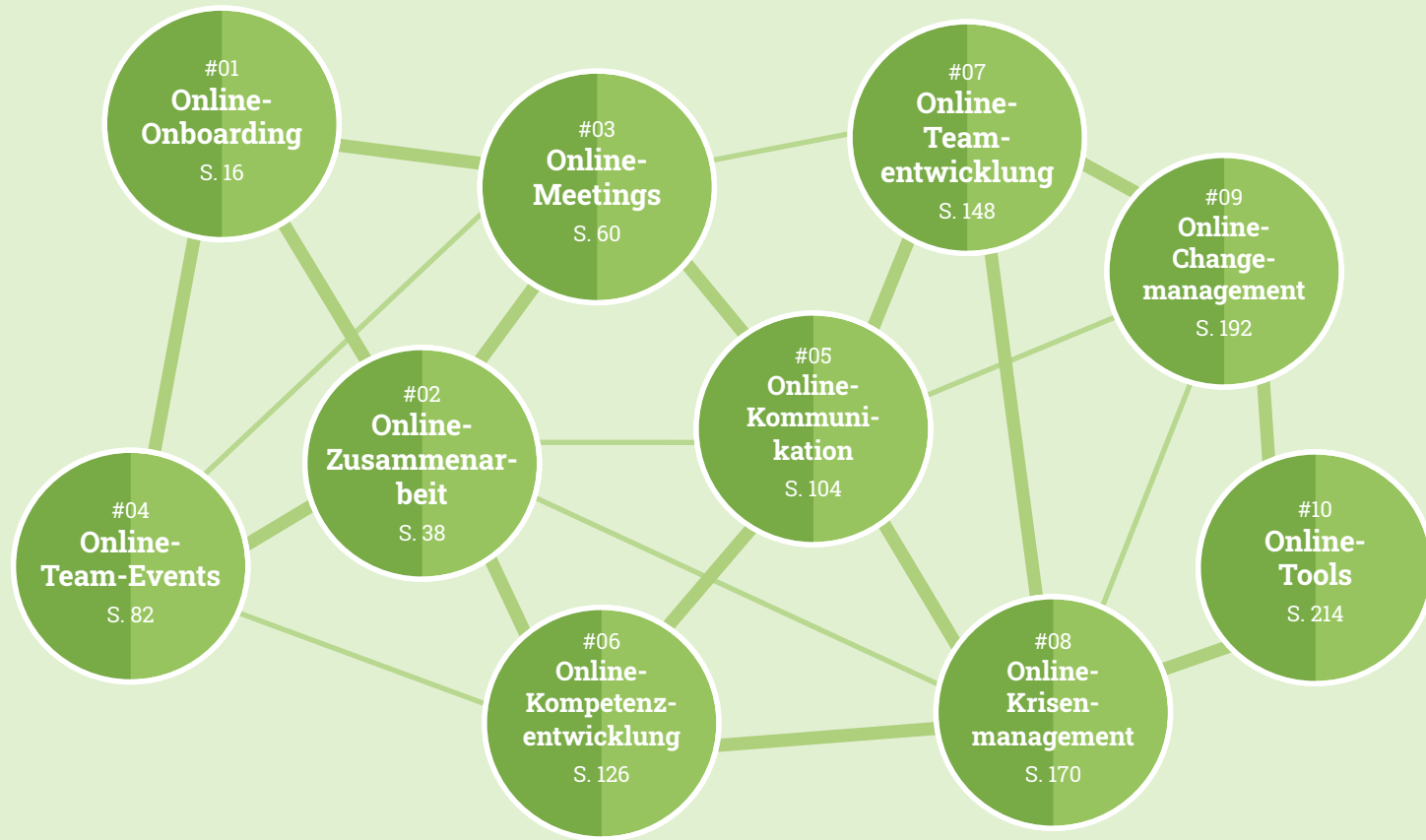
Die verschiedenen digitalen Kollaborations-Tools bieten unendliche Möglichkeiten, digitale Arbeitswelten zu erschaffen. Das gleiche Tool kann häufig auf unterschiedliche Weise eingesetzt werden.

In der digitalen Zusammenarbeit kommt es deshalb nicht nur darauf an, das notwendige Know-how zu haben, um die Tools zu bedienen. Es kommt darauf an, zu wissen, wie die Tools kreativ und effizient eingesetzt werden können, also auf das Know-what, -how & -when.

Wir beschäftigen uns intensiv mit der digitalisierten Zusammenarbeit und haben in diesem Buch einfache Hacks zusammengetragen, die Teams dabei helfen, die neue Art der Zusammenarbeit zu gestalten und mit der technischen Entwicklung Schritt zu halten. Vom Onboarding-Prozess bis zum Krisenmanagement: Unsere Hacks sind in der Praxis erprobt und können in vielen Situationen Game-Changer für dich und dein Team sein.

Viel Spaß bei der Lektüre und beim Ausprobieren!

Kathrin Strehlau & Brigitte Berscheid



Die Fokusthemen

Wir leben in einer vernetzten Welt – und deshalb haben wir auch unsere Online-Teamhacks als Netz dargestellt:

Digitale Medien vernetzen uns mit Menschen, unabhängig davon, wo diese wohnen oder arbeiten und unabhängig von Zeitzonen – alles kann zu jeder Zeit stattfinden. Kommunikationswege werden schneller, Entwicklungs- und Veränderungsprozesse folgen immer kürzer werdenden Zyklen.

In digitalen Teams verknüpfen wir unser erlerntes „altes“ Wissen, wie Zusammenarbeit funktioniert, mit einer völlig neuen Arbeitsumgebung. Neue Herangehensweisen und bekannte Ar-

beitstechniken verweben sich zu Frameworks, die selbstorganisiertes Arbeiten in digitalen Teams ermöglichen. Digitale Tools werden zu virtuellen Arbeitswelten verknüpft.

Die Hacks sind diesen Fokusthemen zugeordnet. Unsere Hacks sind auch zwischen den Fokusthemen untereinander vernetzt und kombinierbar. Nutze sie daher entweder immer wieder pointiert zu einem bestimmten Anliegen oder lass dich inspirieren. Es gibt kein Richtig oder Falsch, es gibt nur deinen Weg.

Unser Mindset beeinflusst ...

#kürze

Ein kurzer, dafür praxisnaher Impuls ist meist effektiver als eine ausführliche Abhandlung. Wir haben für dieses Buch bewusst die kurze Hack-Form gewählt. Je nach Situation kann ein anderer relevant sein.

#flexibilität

Unternehmen und Teams, die auf Digitalisierung setzen, schätzen die Flexibilität der Zusammenarbeit. Unsere Hacks zeigen neue Wege. Wir setzen auf den flexiblen Einsatz neuer und bewährter Tools und Methoden.

#vernetztheit

Die Digitalisierung hilft Menschen dabei, sich zu vernetzen und Wissen zu teilen. Wir haben eine vernetzte Form des Inhaltsverzeichnisses gewählt, weil auch unsere Hacks immer wieder neu miteinander vernetzt werden können.

#perspektivenwechsel

Wir schauen auf digitale Zusammenarbeit aus verschiedenen Perspektiven und versetzen uns in verschiedene Rollen. Dieses Buch ist für Teams, Führungskräfte, Personal:innen und Berater:innen.

... den Aufbau dieses Buches

#wissenshunger

Unser Wissen entsteht beim Lesen, Fragen, Suchen, Finden, Ausprobieren und ja, auch beim Scheitern. Unsere Hacks werden deinen Wissenshunger nicht vollständig stillen. Nutze auch die zusätzlichen Online-Angebote!

#vielfalt

Wir stehen ein für Vielfalt und Respekt und wählen deshalb möglichst oft geschlechtsneutrale Wörter. Wo das nicht möglich ist, wählen wir die gendergerechte Schreibweise (z.B. Leser:in).

#online



Dieses Buch entstand von der ersten Idee bis zum Finish komplett online und in MS Teams. Du findest ergänzende Impulse in der Online-Bibliothek. Den Link findest du auf Seite 262.

#nähe

Wir gehören verschiedenen Generationen an und lernen voneinander. Wir arbeiten eng zusammen, egal wie weit wir voneinander entfernt sind. Als Ausdruck dieser Nähe haben wir in unserem Buch die Du-Form gewählt.

Unser Mindset basiert ...

#teamspirit

Wir sind Teamplayer aus Überzeugung und haben uns in unserer Ausbildung zu Teamgestalterinnen kennengelernt. Unsere Trainingsgruppe wurde schnell zu einem Team. Vielen Dank an Teamworks 2017/18 für euren Support!

#growth mindset

Wir glauben daran, dass digitale Zusammenarbeit gekommen ist, um zu bleiben. Wir wachsen daran und stellen uns den Herausforderungen. Wir entwickeln Ideen, testen, freuen uns, wenn es gelingt und lernen aus unseren Fehlern, wenn wir scheitern.

#spaß

Wir sind davon überzeugt: Mit Spaß lernt es sich leichter und arbeitet es sich besser. Wir wünschen dir viel Spaß dabei, unser Buch zu lesen, neue Methoden und Tools zu testen und herzlichst über erste, vielleicht verunglückte Versuche zu lachen!

#vertrauen

Digitale Teams können nicht „auf Sicht“ zusammenarbeiten. Vertrauen ist deshalb das Fundament für den Erfolg! Viele unserer Hacks schaffen die Basis für eine vertrauensvolle Zusammenarbeit!

... auf verschiedenen Erfahrungen

#agilität

Unser Verständnis von Agilität ist, dass Menschen auf Augenhöhe – egal, ob Teammitglied oder Führungskraft – im Rahmen sicherer Frameworks selbstorganisiert zusammenarbeiten.

#stärkenfokus

Unsere Stärken liegen im Bereich Training, Führung, (Change-)Projektmanagement und Teamentwicklung. In 06 #Pause mit Achtsamkeit hat uns Stephanie Eisner-Kraschon unterstützt. Fokusthema 10 Online-Tools stammt aus der Feder von Klaus Berscheid.

#genuss

Wir haben es genossen, dieses Buch zu schreiben und die Lösungen, die wir in der gemeinsamen Arbeit mit unseren Kund:innen erarbeitet haben, miteinander zu diskutieren und in kurze Hacks zu gießen. Wir wünschen dir auch Genuss beim Lesen & Ausprobieren.

#feedback

Wir freuen uns über wertschätzendes & konstruktives Feedback, deine Ideen und Impulse an

- Kathrin <impulse@teamelement.de>
- Brigitte <brigitte.berscheid@flecsable.de>



Die Fokusthemen

Fokusthema 01	Online-Onboarding	16
Fokusthema 02	Online-Zusammenarbeit.....	38
Fokusthema 03	Online-Meetings	60
Fokusthema 04	Online-Team-Events.....	82
Fokusthema 05	Online-Kommunikation	104
Fokusthema 06	Online-Kompetenzentwicklung	126
Fokusthema 07	Online-Teamentwicklung.....	148
Fokusthema 08	Online-Krisenmanagement	170
Fokusthema 09	Online-Changemanagement	192
Fokusthema 10	Online-Tools	214

Hack 01	#Vernetzen von neuen Teammitgliedern mit Speed-Dating	18
Hack 02	#Lernen mit Best Buddy	22
Hack 03	#Kennenlernen mit Who's who	26
Hack 04	#Transparenz über Team-Code mit Team-Wiki.....	30
Hack 05	#Pause mit virtueller Kaffeeküche.....	34

Hack 01	#Transparenz von Zielen.....	172
Hack 02	#Kennenlernen von Unterschieden	176
Hack 03	#Kennenlernen durch wanderndes Spotlight.....	180
Hack 04	#Pause mit Dialogspaziergang am Telefon	184
Hack 05	#Moderation mit Kopfstand-Methode	188

Fokusthema 08

Online-Krisenmanagement

Konflikte und Krisen sind Sand im Getriebe der Zusammenarbeit. Sie kommen in jedem Team vor – natürlich auch im Online-Team.

Krisen können aus ganz unterschiedlichen Gründen auftreten, gerade in der Online-Zusammenarbeit sind sie häufig länger unsichtbar, bis sie sich in einem Konflikt „entladen“. Das liegt daran, dass es nach Online-Terminen häufig keine informellen Gespräche gibt und weniger nonverbale Signale zur Verfügung stehen.

Folgende Hacks bieten Klärungsansätze für kleinere Krisen, damit aus Mücken keine Elefanten werden:

- ▶ Ziele synchronisieren: Bei schlechter Erreichbarkeit, unterschiedlicher Priorisierung sowie regelmäßigen Verspätungen von Aufgaben
- ▶ Unterschiede als Power nutzen: Bei unterschiedlichen Arbeitsweisen
- ▶ Wanderndes Spotlight: Bei Teams, die sich noch kennenlernen und Vertrauen aufbauen
- ▶ Dialogspaziergang: Bei Sticheleien und Konflikten in Meetings
- ▶ Kopfstandmethode: Bei Widerständen und Einwänden

Hack 01 #Transparenz von Zielen



Diese Frage wird beantwortet

Bei dezentralen Teams ist es häufig schwieriger, ein gemeinsames Commitment zu erzeugen, da informelle Gespräche weniger üblich werden. Außerdem kann es aufgrund regionaler und kultureller Unterschiede zu Missverständnissen kommen. Die Folgen: unerledigte Aufgaben, unterschiedliche Priorisierung oder schlechte Erreichbarkeit der Teammitglieder. Wie kann eine gemeinsame Ausrichtung erfolgen, auch wenn die Teammitglieder z.B. aus unterschiedlichen Einheiten kommen und unterschiedliche Vorkenntnisse haben?



Die Lösung

Trennt Teamziele und persönliche Ziele. Was steht (vertraglich) fest und was interpretiert ihr? Reflektiert eure Teamziele, hier solltet ihr einig sein, bei den persönlichen Zielen ist Unterschiedlichkeit möglich, es sollten nur die Auswirkungen geklärt sein.



Mindset

Auftraggeber:in (z.B. Geschäftsführer:in oder Personaler:in)

Verlass dich nicht darauf, dass eine Mail oder eine Präsentation mit formulierten Zielen von allen gleich verstanden wird. Ein Gespräch darüber, was jeder darunter versteht und wie das Ergebnis aussehen soll, hilft, ein gemeinsames Verständnis zu bilden.

Teilnehmende

Du ärgerst dich, dass deine Kolleg:innen Aufgaben anders angehen, weniger Zeit investieren oder alles zu wichtig nehmen und Druck aufbauen? Frage danach, warum ihnen das so wichtig ist und warum sie so handeln. Dann teile auch dein Warum mit.

Kolleg:innen

Du merkst, dass sich ein Teammitglied immer wieder ärgert? Interessiere dich dafür und wertschätze den Ärger als Zeichen, dass etwas sehr wichtig ist.

So wird's gemacht

Arbeitet gemeinsam auf dem digitalen Whiteboard:

Schritt 1: Sammelt die Arbeitsziele (ausgegebene Unternehmensziele, Passagen aus Verträgen mit Kunden oder aus dem Projekt-Canvas) und visualisiert diese. Reflektiert dann gemeinsam, was jeder Einzelne darunter versteht und woran ihr erkennt, dass diese Ziele erreicht sind. Was für ein Ergebnis soll gemeinsam erreicht werden? Was kann man bei Erreichung sehen/hören/anfassen/erleben?

Schritt 2: Stellt euch eure persönlichen Ziele gegenseitig vor: Wann arbeitet jemand gerne? Wann war ein Tag erfolgreich? Welche anderen Aufgaben sind gerade noch in der Bearbeitung? Die Antworten können sehr unterschiedlich ausfallen und Hinweise auf Einsatz und Erreichbarkeit liefern.

Schritt 3: Diskutiert, wie sich diese persönlichen Ziele auf die Teamziele auswirken können, wo es Stolpersteine gibt und wie ihr diesen begegnen könnt.



Einsatzmöglichkeiten

- ▶ Bei Projektstart
- ▶ Regelmäßig in Teams und Abteilungen
- ▶ Als Analyse bei Teamkonflikten, um zu schauen, ob die Basis tragfähig ist.



Geeignete Tools & Methoden

- ▶ Video-Conferencing-Tools
- ▶ Digitales Whiteboard



Tipp

Weg von Floskeln, Interpretationen und Buzzwords, hin zu erlebbaren, sichtbaren Verhaltensweisen und Ergebnissen.



Mehrwert & Beispiele für Teams

- Ihr reflektiert eure persönlichen Ziele: Was ist euch wichtig?
- Ihr erhaltet einen Einblick, was anderen wichtig ist und warum sie sich in bestimmten Situationen so verhalten.
- Ihr entlastet euch. Häufig machen persönliche Interpretationen und Erwartungen die Erreichung eines Ziels schwieriger, als der eigentliche Auftrag ist.
- Ihr nutzt Konflikte als Hinweis, dass Dinge zwischen euch im Team vielleicht noch ungeklärt sind.



Mehrwert & Beispiele für Führungskräfte

- Findet dieser Austausch auch hierarchieübergreifend statt, sorgst du mit diesem Hack für mehr gegenseitiges Verständnis. Außerdem werden so die erwarteten Ergebnisse abgeglichen und späterer Enttäuschung oder Nacharbeiten vorgebeugt.
- Du lernst dein Team besser kennen und verstehst, was wem wichtig ist und was jeden Einzelnen motiviert und demotiviert.
- Häufig ist es in Teams nicht ausschlaggebend, dass alle gleich behandelt werden, um sich gerecht behandelt zu fühlen, sondern dass die individuellen Wünsche beachtet und für alle sinnvolle Lösungen gefunden werden.



Mehrwert & Beispiele für Personaler:innen

- Du erhältst Tipps, wie du z.B. Checklisten für Projektstarts aufbereiten kannst.
- Du kannst dies für den Aufbau von Teams und Abteilungen nutzen, um eine gemeinsame Basis aufzubauen.
- Du kannst in Führungsseminaren oder Beratungssituationen die Führungskräfte für dieses Thema sensibilisieren.



Mehrwert & Beispiele für Berater:innen

- Du erhältst im Rahmen einer Konfliktlösung oder Teamentwicklung einen guten Überblick über die Basis.
- Du entwickelst das Team automatisch in den Themen Kommunikation und Klärungskompetenz weiter.
- Ihr kommt weg von Richtig oder Falsch hin zu verschiedenen Perspektiven. Diese können auch für andere Themen genutzt werden.
- Ihr dreht euch nicht im Kreis im Hinblick auf vergangene Konflikte und Themen, sondern schafft gemeinsam eine neue Basis für das Team.
- „Die Vergangenheit lässt sich nicht ändern, die Zukunft hingegen schon!“

Hack 02 #Kennenlernen von Unterschieden



Diese Frage wird beantwortet

Verschiedene Charaktere und Arbeitsweisen treffen aufeinander. Der eine kommt immer 5 Minuten zu spät ins Meeting, die andere erledigt Dinge übergenau. Gerade im durchgeplanten Online-Alltag werden solche Eigenheiten schnell zum Problem, da man nicht „mal schnell“ das Teammitglied „anstupsen“ kann. Wie viel Unterschiedlichkeit in einem Team ist gut? Welche Unterschiede sind hilfreich, welche hinderlich? Wann führen Unterschiede zu Konflikten?



Die Lösung

Verändere deinen Blick auf die Unterschiede. Bewerte nicht sofort, sondern beobachte die Person. Was macht sie anders? Was ist daran eine Stärke? Für welche Aufgaben kann das hilfreich sein? Jeder Mensch ist anders – die Stärken jedes Einzelnen zu nutzen, darauf kommt es an.



Mindset

Führungskraft

Sei sensibel für Unterschiede in deinem Team und versuche, diese auch zuzulassen. Mach dem Team den Nutzen verschiedener Vorgehensweisen klar und versuche, Verbindungen zwischen den Kompetenzen herzustellen.

Team

Wenn du merkst, dass du dich über ein Teammitglied und dessen Verhaltens- oder Arbeitsweise ärgerst, geh bewusst gedanklich einen Schritt zurück. Wechsle dann die Perspektive und versuche, nicht zu bewerten, sondern entdecke eine Stärke in dem Verhalten. Was kann er/sie besonders gut? Du merkst, dass sich ein Teammitglied immer wieder ärgert und dich womöglich angreift? Interessiere dich dafür und wertschätze den Ärger als Zeichen, dass etwas sehr wichtig ist. Frage nach, woher der Ärger rührt.



So wird's gemacht

Vereinbare einen Termin mit dem Team und erkläre das Ziel sowie das Vorgehen. Wählt gemeinsam einen Zeitraum von 2-4 Wochen, in dem ihr bewusst gegenseitig eure Unterschiede beobachten wollt. Es ist wichtig, dass alle im Team damit einverstanden sind.

Schritt 1: Beobachten

Reflektiere jeden Tag für 15 Minuten, bei welchen Personen du Unterschiede wahrgenommen hast und notiere dir, welche Konsequenz das für dich und deine Arbeit hatte. Überlege dann, wie dir diese Unterschiedlichkeit nutzen kann und bei welchen Aufgaben sie eine Stärke darstellt.

Schritt 2: Nutzen rückmelden

Kommt im Team zusammen und reflektiert, wie es euch mit dieser Übung ergangen ist. Meldet euren Kolleg:innen reihum zurück, welche Unterschiede ihr wahrgenommen habt und für welche Situationen oder Aufgaben ihr das sehr nützlich findet. Überlegt danach, was ihr aus den Erkenntnissen für eure Teamarbeit lernen könnt und ob es sich z.B. lohnen kann, Aufgaben anders aufzuteilen oder zu verteilen.



Einsatzmöglichkeiten

- ▶ Jederzeit, wenn unterschiedliche Arbeitsweisen oder Persönlichkeitstypen zu Diskussionen führen



Geeignete Tools & Methoden

- ▶ Video-Conferencing-Tools
- ▶ Digitales Whiteboard



Tipp

Wichtig: Formuliert positiv und wertschätzend! Euer Gegenüber sollte das Gefühl haben, ein Kompliment zu erhalten und nicht, etwas falsch gemacht zu haben.



Mehrwert & Beispiele für Teams

- Ihr lernt gemeinsam, wie nützlich Unterschiede in einem Team sind.
- Ihr könnt die Zusammenhänge zwischen verschiedenen Kompetenzen und Anforderungen von Aufgaben besser zusammenbringen.
- Ihr kommt weg von einem allgemeinen „Richtig-/Falsch“-Denken, hin zu einem „Das ist wertvoll für ...“-Denken und werdet so flexibler im Umgang mit unterschiedlichen Teammitgliedern und Menschentypen.
- Ihr sucht eher nach Lösungen und nach Wegen, andere Vorgehensweisen zu nutzen, ohne sie zu verurteilen oder euer Gegenüber abzuwerten.



Mehrwert & Beispiele für Führungskräfte

- Du lernst dein Team noch besser kennen und kannst besser einschätzen, welche Aufgaben von welchem Teammitglied gut bearbeitet werden können.
- Du bist offen für unterschiedliche Arbeitsweisen und Typen und kannst dich flexibler darauf einstellen.
- Du nutzt die Vielfalt, um Teams noch erfolgreicher zu machen.
- Du entwickelst dein Team weiter und kannst Konflikte entschärfen oder ihnen vorbeugen.



Mehrwert & Beispiele für Personaler:innen

- Binde diesen Punkt in die Konzeption eurer Onboarding-Prozesse, Trainings oder Vorlagen für Mitarbeitergespräche und Feedback-Prozesse ein. So sorgst du für eine regelmäßige Reflexion des Themas.
- Wenn du zu einem konkreten Konflikt dazugerufen wirst, kannst du die Methode anwenden, um das Team dahin zu bringen, positiver mit Unterschiedlichkeit umzugehen.



Mehrwert & Beispiele für Berater:innen

- Nimm Sätze wie „Das kann man ja so nicht machen“ oder „Immer kommt der zu spät“ als Anlass zu fragen, warum macht derjenige das? Welche Stärke zeigt sich dadurch? Wann ist diese Stärke nützlich? Wie kannst du das für eure Aufgaben nutzen?
- Auch in Trainings oder Change-Prozessen kann dir dieser Hack hilfreich sein, um die Teammitglieder für neue Perspektiven zu öffnen und Konflikten vorzubeugen.

Hack 03 #Kennenlernen durch wanderndes Spotlight



Diese Frage wird beantwortet

Gerade Teams, die dezentral oder verteilt im Home-office arbeiten, haben weniger gegenseitige Wahrnehmungspunkte. So kann schnell Misstrauen entstehen, das zu Konflikten führt. Für den Aufbau an Vertrauen spielt Nähe eine wesentliche Rolle. Wie kann ich Distanz abbauen, Nähe erzeugen und damit Vertrauen untereinander unterstützen? Denn der schnelle Blick über die Schulter der Kolleg:innen oder das Mitbekommen von Telefonaten, Problemen oder Erfolgen findet weniger statt.



Die Lösung

Ergänzt mögliche Dailies und Aufgabenboards um wandernde Spotlight-Termine. Hier stellt jedes Teammitglied sein aktuelles Projekt vor, schaltet die Kolleg:innen für den eigenen Bildschirm frei und gewährt einen Einblick in das eigene (Home-) Office, in Projekte und Arbeitsweisen (wo arbeite ich, woran und wie?).



Mindset

Führungskraft

Dezentrale Teams brauchen strukturiertere Formen des Team-Buildings und vertrauensbildende Maßnahmen. Sei neben Arbeitsergebnissen auch sensibel für die Stimmung und den Bedarf an informellem Austausch im Team. Evtl. sind das auch Termine, an denen du nicht teilnimmst.

Team

Das Spotlight ist als Austausch-Plattform gedacht – lernt voneinander, baut Verständnis für die Rahmenbedingungen und Herausforderungen der anderen Teammitglieder auf.

So wird's gemacht

Vereinbart je nach Teamgröße 1-2 Online-Termine pro Woche, in der jeweils ein Mitglied einen Blick „hinter die Kulissen“ vorbereitet und präsentiert. Woran arbeite ich, wie mache ich das? Wie sieht meine Arbeitsumgebung aus? Wer sind die Gesprächspartner? Welche Programme & Tools nutze ich? Gibt es aktuelle Störungen oder Herausforderungen?

Wichtig ist hierbei, dass nicht nur davon erzählt wird, sondern die Teammitglieder auch einen visuellen Eindruck davon erhalten. Evtl. können sie sogar Dinge selbst ausprobieren. Nach der Vorstellung können die anderen noch sagen, was sie Neues erfahren haben und was sie für ihre persönlichen Aufgaben mitnehmen oder welche Ideen sie noch haben, damit sich das Spotlight-Teammitglied die Arbeit noch einfacher machen kann.

Ziel ist es, dass alle Teammitglieder in einem Monat die Chance haben, sich und ihren Alltag vorzustellen.



Einsatzmöglichkeiten

- Für Teams, die dauerhaft oder temporär dezentral arbeiten (auch im Homeoffice) und neu zusammenkommen
- Für Teams, in denen sich Misstrauen entwickelt, durch die Umstellung von persönlicher zu digitaler Zusammenarbeit



Geeignete Tools & Methoden

- Video-Konferenz-Tool mit Freigabefunktion
- Fotos von Räumen/Ergebnissen/Gesprächspartnern, Screenshots von Programmen, Live-Demo



Tipp

Versucht, euren Teammitgliedern einen Erlebnisraum zu öffnen und einen möglichst realistischen Blick zu eröffnen. Es geht nicht um Perfektion. Lasst Unterschiedlichkeit zu! Respektiert die Privatsphäre! Jede Person kann selbst entscheiden, ob und wie viel sie von ihren privaten Räumen zeigen möchte.



Mehrwert & Beispiele für Teams

- Ihr zeigt und gebt mehr Einblicke in euren Alltag und könnt so für gegenseitiges Verständnis sorgen.
- Ihr nutzt eine Plattform, um Tipps von Kolleg:innen zu erhalten, zu Vorgehensweisen oder Tools.
- Mögliche Schnittstellen werden sichtbar.
- Ihr nehmt Ähnlichkeiten und Unterschiede im Team wahr und könnt dies nutzen, wenn ihr Fragen habt oder Hilfe benötigt.
- Mit der Vorstellung eurer Themen entwickelt ihr eure Fähigkeit, eure Perspektive zu wechseln und Inhalte und Termine so vorzubereiten, dass andere neugierig werden und Neues lernen.



Mehrwert & Beispiele für Führungskräfte

- Wenn ihr an den Terminen teilnehmt, erhaltet ihr Informationen zu Aufgaben, Kompetenzen und Vorgehensweisen eures Teams.
- Ihr identifiziert Schnittstellen, Potenziale für Prozessverbesserungen oder Schulungsbedarf.
- Ihr sorgt für Entwicklungsraum eures Teams, für die Möglichkeit, sich persönlich besser kennenzulernen, und legt eine Basis, damit das Einschätzen von Aufgaben, deren Umfang und Dauer leichter fällt.
- Falls es „Hängematten-Mitarbeitende“ gibt, die dezentrales Arbeiten oder Homeoffice ausnutzen, wird dies schneller sichtbar.



Mehrwert & Beispiele für **Personaler:innen**

- ▶ Du kannst die Methode in deiner Einarbeitung in einem neuen Unternehmen nutzen, um dich mit den verschiedenen Berufsfeldern und Schwerpunkten vertraut zu machen.
- ▶ Als Video aufbereitet, kann diese Methode als Personalmarketing-Instrument potenziellen Bewerber:innen einen Eindruck vermitteln, wie ein Arbeitsalltag aussieht.
- ▶ Die Methode kann als fester Bestandteil in strukturierte Onboarding-Prozesse für neue Mitarbeitende aufgenommen werden.



Mehrwert & Beispiele für **Berater:innen**

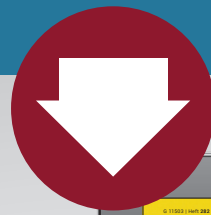
- ▶ Für längere Beratungsprojekte kann es hilfreich sein, diese Methode zur Einarbeitung der Berater:innen zu nutzen.
- ▶ In Changemanagement-Prozessen können Vorher-nachher-Spotlights verdeutlichen, zu welchen Veränderungen und Verbesserungen es gekommen ist.
- ▶ Konfliktsituationen können durch mehr Transparenz und Verständnis für die Aufgaben und Hindernisse anderer Kollegen entschärft oder vermieden werden.

Hat Ihnen diese Leseprobe gefallen?

Mitglieder von **managerSeminare** erhalten **Sonderpreise** auf Bücher und digitale Medien der **Leadership Medien**

Alle Leadership Bücher ansehen

managerSeminare
einen Monat testen



Im Testmonat können Sie ...

- eine **ePaper-Ausgabe** **managerSeminare** (oder Printausgabe) testen.
- **12.000 digitale Archivinhalte des Magazins** testen, mit **Handout-Lizenz**: Inhalte in Teamsessions oder Seminaren einsetzen.
- freies Streaming der **Erklärfilme** testen (Einzelnutzer-Lizenz) – ohne Wasserzeichen und mit Recht zur Vorführung.
- **Sonderpreise** auf Leadership Medien und Tickets **nutzen**.

Alle Services finden Sie unter www.managerseminare.de/abo

Hier klicken und Mitgliedschaft
managerSeminare testen