

Die Top 10 Herausforderungen beim Führen hybrider Teams

Was Führungskräfte aktuell bewegt

Überblick

Im Zeitraum vom April 2022 bis Februar 2023 haben wir 189 Führungskräfte aus 10 Organisationen im deutschsprachigen Raum zu ihren größten Herausforderungen beim Führen ihrer hybriden Teams befragt.

In Vorbereitung zu virtuu Workshops rund um das Thema „Hybride Teams effektiv führen“ gaben sie in einem Online-Fragebogen als ungestützten Freitext die Punkte an, die sie als besondere Herausforderung erleben, wenn Teammitglieder teilweise im Büro und teilweise mobil arbeiten.

Die bei dieser qualitativen Befragung am häufigsten genannten Themenfelder zeigen, dass vor allem die konkrete Ausgestaltung der Zusammenarbeit und Kommunikation über die verschiedenen Arbeitsorte hinweg als schwierige neue Aufgabe empfunden wird.

Aber auch die Fragen rund um Beziehungen, Bindung und Kommunikation bewegen die Führungskräfte beim Übergang in die neue postpandemische Arbeitswelt.

Die 10 größten Herausforderungen beim Führen hybrider Teams



Anzahl spontane Nennungen
Befragte Teilnehmende gesamt: 189,
Mehrfachnennungen möglich; Zeitraum: 04/22-02/23

Originalaussagen zu den Herausforderungen

#1 Präsenz im Büro und Teamarbeit gut organisieren

- Planung / Strukturierung des Arbeitsalltags. Man hetzt mittlerweile von Teams Meeting zu Teams Meeting; ohne Pause
- Gemeinsame Kern Arbeitszeit hinzukriegen
- Welche "Regeln" sind für alle MA vermittelbar beim virtuellen Arbeiten?
- Balance finden zwischen Präsenz in den Büros und Mobile Office
- Wie kann ich unsere Mitarbeiter motivieren, "freiwillig" 1-2 mal die Woche ins Büro zu kommen?
- Wann und wofür kann man sinnvollerweise die Mitarbeiter auch mal reinbeordern (Personalgespräche, Feste etc.)?
- Gestaltung des neuen Büroalltags (nur Teams Meetings den ganzen Tag ist z.B. für einen Bürotag eher ungeeignet)
- Erreichbarkeit der Teammitglieder

#2 An jedem Einzelnen nah dran bleiben

- Wie schafft man es, Nähe zu den Mitarbeitern herzustellen bzw. aufrecht zu erhalten, wenn man sich nicht so oft persönlich trifft?
- Videos bleiben oft aus, daher kaum Reaktionen des Gegenübers erkennbar
- Alle Mitarbeiter zu begleiten und die Bedürfnisse und Probleme zu erkennen
- Wie kann man die jetzt fehlenden Sozial-/Zufalls-Kontakte kompensieren (kein zufälliges Treffen auf dem Flur / an der Kaffeemaschine etc.)
- Flurfunk hat sich geändert, findet nur noch in kleineren Grüppchen über Teams statt, dadurch bekommt man nichts mehr mit
- Mitbekommen, wenn Kollegen Unterstützung benötigen, sich jedoch nicht aktiv melden

#3 Meetings effektiv gestalten

- Aufmerksamkeit und Fokus bei Online Meetings (MS Teams) gewährleisten
- Sind wirklich alle "dabei", also nicht nur physisch / virtuell sondern auch im Kopf?
- Sicherstellen, dass alle beim Thema bleiben und sich einbringen, auch die Stillen
- Bei größeren Runden fehlt mir als Vortragender das Feedback der Teilnehmenden
- Hybride Meetings gestalten sich schwieriger als reine Videomeetings oder Vorort-Meetings. Sollte man solche Meetings überhaupt durchführen?
- Wie kann man die virtuellen Teilnehmer gut in die lebendige Vor-Ort Diskussion mit einzubeziehen?
- Workshop-Character fehlt

#4 Den Team-Spirit & Bindung erhalten

- Wie kann ich ein Team formen/zusammenhalten, wenn man nur selten die Möglichkeit hat, sich als Gruppe persönlich auszutauschen?
- Teamgeist und Zusammengehörigkeitsgefühl leiden unter mobilem Arbeiten
- Wie erreicht man dieses "Mannschaftsgefühl" in hybriden Teams?
- Wie pflege ich den Team Spirit online? Wie halte ich die Herde zusammen?
- Wie halte ich die Stimmung und den Teamzusammenhalt hoch?
- Wie kann ich ein WIR-Gefühl und eine gemeinsame Kultur erhalten/entstehen lassen?
- Persönlicher Bezug und Zugehörigkeitsgefühl und Identifikation mit dem Team nimmt ab → Fluktuation steigt

#5 Austausch von Info & Wissen sichern

- Sicherstellen, dass alle Teammitglieder alle Informationen bekommen – idealerweise zur gleichen Zeit – ohne dass es zu Informations-Überlast kommt
- Zu viele Kommunikationskanäle
- Informationen!!! Virtuell erreicht mich nur das, was ein Team-Mitglied bewusst teilt
- Die Personen im Homeoffice bekommen Infos nicht mit, die mal schnell nebenbei im Büro besprochen werden
- Man bekommt teilweise nicht mehr mit, woran die Kollegen arbeiten und kann keine schnellen Tipps "über den Schreibtisch" geben
- Die kurzen Abstimmungen zwischendurch fehlen
- Schwer verständliche Dinge digital erklärbar machen, komplexe Themenstellung verständlich vermitteln

#6 Balance zwischen Kontrolle & Vertrauen finden

- Aufgabenkontrolle; Überblick zu behalten, wer was gerade macht
- Einschätzung der Arbeitsleitung und Auslastung einzelner Teammitglieder
- Über- bzw. Unterforderung oder Störfaktoren frühzeitig zu erkennen
- Ich weiß nicht mehr sicher, wer welche und wie viele Leistungen bringt
- Den KollegInnen mehr Vertrauen zu schenken und dabei "Kontrolle" abzugeben
- Wenn es Mitarbeitende gibt, bei denen das Vertrauen in deren Leistung abnimmt - was tun, ohne in einen Kontrollwahn zu verfallen?
- Kontrolle ohne Überwachung, Balance der Kontakt-Frequenz
- Vertrauensverlust vermeiden; gegenseitiges Vertrauen ist jetzt noch viel wichtiger

#7 Motivation & Engagement hoch halten

- Motivation der Mitarbeiter ohne regelmäßige Präsenztreffen
- Unmotivierte Kollegen erkennen und bei ihnen eine intrinsische Motivation zu fördern; alle Mitglieder interessiert und aktiv zu halten
- Den Teil, der remote arbeitet „bei sich behalten“; niemanden „verlieren“
- Begeisterung für die Aufgaben ist schwieriger zu erzeugen

#8 Mitarbeiter entwickeln & Neue onboarden

- Neue Teammitglieder einarbeiten und integrieren, vor allem die Jüngeren
- Es ist sehr schwierig die Entwicklung der Junioren zu verfolgen, da man nicht mehr so "nah dran" ist
- Wie können auch auf Distanz Kompetenzen und Personalentwicklungsthemen erkannt und besprochen werden?

#9 Tools kennen & sinnvoll nutzen

- Welche Tools können die hybride Zusammenarbeit unterstützen? Was eignet sich wofür am besten? Wo finde ich Information dazu?
- Wenig Kenntnis, Einsatz, Übung in Nutzung von Kollaborationstools
- Oft wird noch parallel zu dem Austausch von Informationen und Daten in Teams via Email kommuniziert oder in Laufwerken Daten hinterlegt, so dass es zu viele Quellen gibt, in denen man nach Informationen suchen muss.

#10 Sich selbst gut organisieren

- Mit dem kombinierten Stress aus Beruf und Privatem während der Homeoffice Zeit umgehen; Grenze zwischen privat und beruflich
- Eigene Pausen, Auszeiten; Zeitmanagement
- Sich selbst führen - speziell, wenn es neben der Führungsaufgabe noch Fachaufgaben gibt, um die sich die Führungskraft parallel kümmern soll

Fazit

Die freien Antworten der Führungskräfte zeichnen ein eindrucksvolles Bild von ihren aktuellen Herausforderungen.

Die akuten Schmerzpunkte

Warum, wann und wie sollen wir im Büro zusammenkommen? Welche Spielregeln geben wir uns für die Zusammenarbeit auf Distanz? Wie vermeide ich die unzähligen langweiligen Online-Meetings, bei denen fast alle nebenbei etwas anderes machen? Und wie halte ich enge persönliche Beziehungen mit jedem einzelnen Teammitglied?

Diese Fragen zeigen, welche Hilfestellung sich die Führungskräfte bei der Bewältigung ihrer alltäglichen Führungsarbeit wünschen.

Die blinden Flecke

Spannend ist aber auch, was kaum benannt wird!

Im Alltagsdruck wird gegenwärtig oft noch nicht erkannt, wo die Hebel für grundlegende Verbesserungen und Chancen liegen:

- In einem Upgrade der eigenen Selbstorganisation, um unnötigen Stress zu vermeiden.
- In einem Upgrade eigenen Toolkompetenz, z.B.: Wie nutze ich die Möglichkeiten im Online Meetingraum, um die Aufmerksamkeit zu fesseln und interaktive Diskussionen zu moderieren? Wie nutze ich z.B. MS TEAMS auch für effektive asynchrone Kommunikation – und spare so viel unproduktive Meetingzeit?
- In einem Upgrade des eigenen Führungsverständnisses: Wie schaffe ich persönliche Nähe und Bindung über zufällige Flurgespräche hinaus? Wie zeige ich Empathie? Wie vermeide ich den Proximity Bias?

Und nun?

Die Befragung macht – wie erwartet – deutlich, dass Führungskräfte nach dem pandemiebedingten fundamentalen Umbruch in der Arbeitswelt verunsichert sind und viele offene Fragen haben. Sie müssen nun neue Kompetenzen und Routinen aufbauen.

Das wird nicht „von alleine“ passieren, sondern erfordert Input, Lernzeit und Experimentierfreude. Lassen Sie es uns angehen!

Wer ist virtuu?

virtuu ist der führende Experte für erstklassiges Führen und Zusammenarbeiten in virtuellen oder hybriden Teams.

Wir zeigen unseren Kunden, wie sie mit einfachem und praktischem Know-how schnell beeindruckende Souveränität bei Remote Leadership und Teamwork gewinnen.

Mit unseren Online-Trainings unterstützen wir ambitionierte Führungskräfte und Teams seit 2015 dabei, Teamarbeit auf Distanz wirkungsvoll zu gestalten - mit hervorragendem Feedback!

virtuu

Bavariafilmplatz 3, 82031
Grünwald

T. +49 89 215 48 30 50

info@virtuu.net

virtuu.net

Folgen Sie uns auf:

