



## Aus den Augen ...

**Virtuelle Zusammenarbeit setzt sich mehr und mehr durch. Verschiedene Faktoren haben Einfluss darauf, wie und wo wir arbeiten. Mit diesem Wissen startete Julia Eschbach, Key Account Manager bei der Alsdorfer VEDA GmbH, durch – sie zog im Dezember 2016 von Aachen nach Süddeutschland und bringt nun stolze 500 km zwischen sich und ihren Arbeitsplatz. Ihre Erfahrungen beschreibt sie hier:**

Ich bin ehrlich: Die meisten Sorgen machte ich mir zu Beginn nicht um die Beziehung zu meinen Kunden. Da ich viel unterwegs bin, sind meine Kunden es gewohnt, mich nicht an meinem Schreibtisch „anzutreffen“. Daher ist es auch egal, in welcher Stadt dieser Schreibtisch steht, solange ich mich um alle Belange zeitnah und qualitativ gut kümmere. Meine ersten Gedanken kreisten daher um die Frage: „Wie schaffe ich es, trotz der Entfernung, ein aktives Team-Mitglied zu bleiben?“ So habe ich es (bis jetzt) gemacht:

1. **Erfahrungswerte nutzen:** Die Themen Homeoffice und Remote Work sind nicht neu bei VEDA, daher haben wir auch nie über das „Ob“, sondern von Anfang an über das „Wie“ gesprochen und konnten dafür die guten und schlechten Erfahrungen der Kollegen auswerten. Quintessenz: Wie in allen Bereichen der neuen Arbeitswelt ist es eine Kombination von Technologie und Kultur, die es möglich macht, unabhängig von Ort und Zeit gemeinsam an Lösungen, Inhalten oder Themen zu arbeiten.
2. **Offen kommunizieren:** Im Vorfeld meines Umzugs sensibilisierte ich Kollegen und Chefs, dass es mir unglaublich wichtig ist, weiterhin an ihrem Büroalltag teilzuhaben. Gemeinsam haben wir Strategien entwickelt, wie diese Teilhabe funktionieren kann.
3. **Technische Voraussetzungen sichern:** Um meine physische Abstinenz so unauffällig wie möglich zu gestalten, steht mir

im Homeoffice exakt das gleiche (gute) technische Equipment zur Verfügung wie den Kollegen in Alsdorf. Mit regelmäßigen Videokonferenzen, Chat und Collaboration bleibe ich ganz nah dran.

4. **Anwesend sein:** Remote Work heißt nicht „auf Nimmerwiedersehen“! Eines war mir von vornherein klar: Wir sind alle Menschen und können somit nicht verhindern, dass im direkten Kontakt untereinander, z.B. an der Kaffeemaschine, Entscheidendes besprochen wird. Und eben nicht im Telefonmeeting. Der persönliche Kontakt bleibt also wichtig und ist durch Technik nicht ersetzbar.

Ich finde es interessant, in diesem Zusammenhang den Begriff „Work-Life-Balance“ zu betrachten. Natürlich gewinne ich mehr Zeit für meine Familie und ich habe Berge und Seen in der Nähe. Doch um mein Arbeitsleben erfolgreich zu gestalten, gebe ich auch etwas von dieser gewonnenen Zeit wieder her. Die „opfere“ ich dann gerne auf der Autobahn, um so oft wie möglich die Nähe zu den Kollegen zu erfahren.

**Mein Fazit:** Es sind Themen wie Nähe, Vertrauen, Offenheit und Selbstdisziplin, die meiner Meinung nach für erfolgreiches Remote Work stehen. Jeder Mensch tickt anders und hat andere Bedürfnisse. Diese gilt es zu kommunizieren, dann steht einer erfolgreichen Homeoffice-Tätigkeit nichts im Wege.



# ... nicht aus dem Sinn!

**Remote Work bringt Herausforderungen mit sich, gerade auch für Führungskräfte. Was passiert, wenn man als neuer Verantwortlicher im Bereich Sales & Marketing vier Teams zusammenführen soll, deren Mitglieder auf unterschiedliche Büros und Firmenstandorte verteilt sind, tageweise im Homeoffice, als Freelancer oder komplett „remote“ arbeiten, schildert Stefan Witwicki, Director Sales & Marketing, VEDA GmbH.**



Mitarbeiter führen, Leader, Ansprechpartner oder „Kümmerer“ sein, diese Aufgaben sind ja im Normalfall schon mehr als genug für einen klassischen Chef, der mit seinen Mitarbeitern in einem Büro oder einem Gebäude sitzt. Was aber, wenn „Management-by-Walking-Around“ nicht funktioniert, weil da keiner ist, der das mitkriegen würde? Wie bin ich Ansprechpartner, wenn keiner sieht, ob ich ansprechbar bin? Wie kann ich mich kümmern, wenn ich den Bedarf nicht erkennen kann? Meine Antwort: Wenn die räumliche Nähe fehlt, ist menschliche Nähe besonders wichtig. Dazu gehören:

- 1. Wir-Gefühl:** Ganz besonders für strategische bzw. richtungsweisende Abstimmungen ist ein wirkliches, echtes Aufeinandertreffen unverzichtbar. Denn erst dadurch entsteht im Team aus vielen „Ich“ ein „Wir“. Fehlt dieses „Wir“, ist weder ein erfolgreiches Führen zu leisten, noch ist ein Geführt-Werden erlebbar.
- 2. Kick-offs für Strategie:** Anfang des Jahres ging es bei uns um die prinzipielle Ausrichtung der Vertriebsmannschaft, die Entwicklung eines frischen Teamspirits, das organisatorische Zusammenwachsen der vier Einheiten und die Weichenstellung für das laufende Jahr. Den Startschuss dafür gab ein Kick-off-Meeting über zwei Tage, das auch dadurch erfolgreich war, dass sämtliche Kollegen von überall her kamen und wir alle gemeinsam arbeiten und lernen konnten.

- 3. Wichtige Entscheidungen gemeinsam treffen:** Relevante Strategieentscheidungen treffe ich nicht alleine und würde niemals ein Teammitglied „remote“ vor fertige Ergebnisse stellen. Einerseits ist das wichtig, damit alle die Inhalte für sich korrekt nachvollziehen können. Andererseits ist es auch für mich als Führungskraft eine emotionale Qualität, dass alle beteiligt sind und dadurch zu Mitentscheidern werden. So kann ich mich darauf verlassen, dass die Kollegen, im Sinne unseres Teamentscheids, ihre operativen Aufgaben beim Kunden vor Ort optimal wahrnehmen werden.
- 4. Gute Technik nutzen:** Nähe schafft auch die wöchentliche Rückkopplung durch einen Team-Call mit Videounterstützung. Sie ist für das Team und für mich als Team-Lead unerlässlich. Gerade das Medium Video ist hier natürlich von Vorteil, weil es nun deutlich lebendiger und authentischer in den Meetings zugeht als bei einer klassischen „Telko“.

**Mein Fazit:** Schwierigkeiten bei der virtuellen Zusammenarbeit haben fast immer damit zu tun, dass die Mitglieder verteilter Gruppen sich nicht oder nur selten persönlich begegnen. Wenn man die fehlende Nähe mit funktionierender Technologie, einem konkreten Arbeitsplan und einer passenden Kultur ausgleichen kann, dann ist Remote Work ein ideales Mittel, um Mitarbeiteridentifikation und Kundenzufriedenheit gleichermaßen zu sichern.

