

# digital MISFITS Circle Munich

28.05.2020

Zusammenfassung der Gruppenarbeitsergebnisse

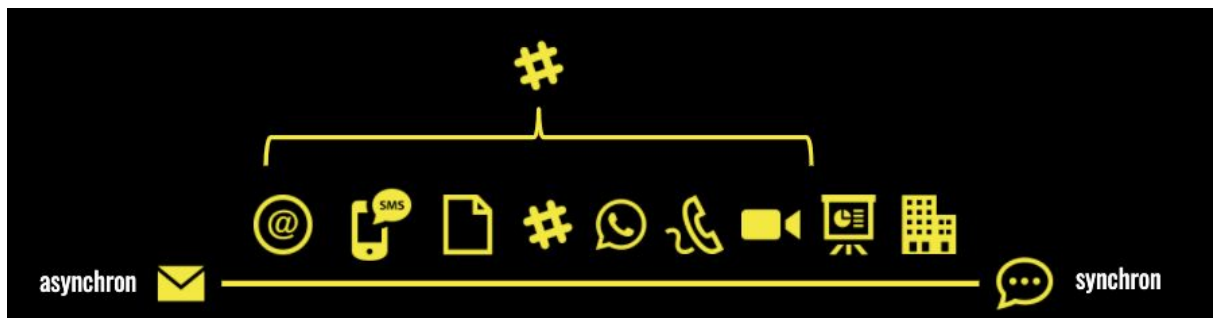


Beyond Slack und Zoom -  
Zusammenarbeit in einer digitalen  
Arbeitswelt



## Frage 1: Was bedeutet digitale Zusammenarbeit über die bloßen Tools hinaus?

- Es bilden sich neue Herangehensweisen. Zusammenarbeit muss neu gedacht und verstanden werden.



*“Je emotionaler das Thema, desto synchroner der Kanal”*

- Verständnis für die neuen Möglichkeiten und für selbständiges Arbeiten, die Schleifen sind mehr geworden.
- Arbeitsfluss wird durch die steigende Anzahl synchroner Kanäle gestört.
- Wie ist unsere Kultur der Zusammenarbeit? Oft unklar, was zu erhöhtem Abstimmungsprozess führt.
- Machtbasiertes Führen kommt digital an seine Grenzen
- Zuerst muss die Kultur definiert sein (Transparenz, Kommunikation, Autonomie, Partizipation)
- Einfach mal machen
- Tools ausprobieren, Learnings teilen
- Führungskraft muss Vertrauen schaffen, dass man auch zu Nicht-Expertise bei Tools steht
- Angst nehmen
- Ruhige Mitarbeiter\*innen mit einbeziehen und aktivieren

- Virtuelle Kaffeeküchen schaffen: Austausch über Privates falls erwünscht
- Menschen in den Fokus und nicht die Tools
- Collaboration, Empathie, agiles Arbeiten
- Anerkennung und Wertschätzung der Menschen
- Thema ist wichtiger denn je
- Können “wir” überhaupt über unsere Gefühle und mentale Gesundheit reden?
  - Bin “ich” mir überhaupt meiner eigenen Gefühle bewusst?
- Mehrere Schritte: Achtsamkeit gegenüber sich selbst => Erkennen mentaler Gesundheit => Äußern der mentalen Gesundheit
- Selbstreflexion
- Achtsamkeit
  - Für sich
  - Für andere (Engagement, sich mit dieser Person auch zu befassen)
  - Akzeptanz mentaler “Un-”Gesundheit
- Eustress vs. Dysstress



## Frage 2: Auf welche Herausforderungen stößt man dabei? Wie kann man diese meistern?

- Angst & Misstrauen kann abgebaut werden, in dem die Führungskraft den Kontrollletti sein lässt und Vertrauen aufbaut
- mangelnde Erfahrung mit den Tools kann man durch proaktives Angebot an Trainings abbauen
- mehr Arbeit/Zeit vor dem Rechner verlangt eigenverantwortlich bewusster Pausen zu machen, Abends den Stecker für alle ziehen
- Die Herausforderungen Job und Familie in Einklang zu bekommen kann gemeistert werden, in dem man Akzeptanz schafft und Führungskräfte als Rolemodel mit gutem Beispiel vorangehen
- Fehlender Struktur kann durch Check-Ins & Check-Outs in Meetings entgegengewirkt werden sowie durch eine Agenda und Hinterfragen des Purposes des Meetings
- Haltung (auf beiden Seiten) ist das A&O um diese Herausforderung anzugehen (Augenhöhe, authentisch, Achtsamkeit)
- Angst vor neuen Kanälen - Nachfrage nach digitaler Beratung ist höher als nach analoger Beratung.
- Angst kann nur in direkten Gesprächen abgebaut/überwunden werden.
- Angst in den direkten Austausch zu gehen und zuhören (inkl. verstehen) zu müssen.



### Frage 3: Wie lässt sich der Erfolg digitaler Zusammenarbeit messen?

- Mitarbeiterzufriedenheit offen und/oder anonym via Umfrage ermitteln
- Krankheitstage
- Team-Feedbackmöglichkeiten wie Retros und daraus resultierenden Action Items (Also was genau verbessert werden soll, wie und wer?)
- Toolauswertungen
- Akzeptanz der Tools: Von Widerstand zum Promoter
- Einsparpotenziale von Präsenz-Meetings
- Glücksindex
- Digitale Achtsamkeit:
  - Nehmen alle aktiv an Konferenzen teil?
  - emotionale Intelligenz
  - Rahmenvorgaben der Führungskraft & Eigenverantwortung des Einzelnen geben den Rahmen für Erfolg
  - sinnvoll genutzte Zeit erleben

Vielen Dank und bis zum nächsten Mal...

digital  
**MISFITS**  
Circle Munich

.. und übernächsten :)

digital  
**MISFITS**  
Circle Munich

