WOLKEN ROT

IHR HUMAN RESOURCES TEAM

Remote-Teams zu Bestleistungen führen!

Wolkenrot Happy Hour

18. 02. 2021

Unternehmen wollen Produktivität...

... auch im Home-Office

… ALLES NUR MEHR „HOME“

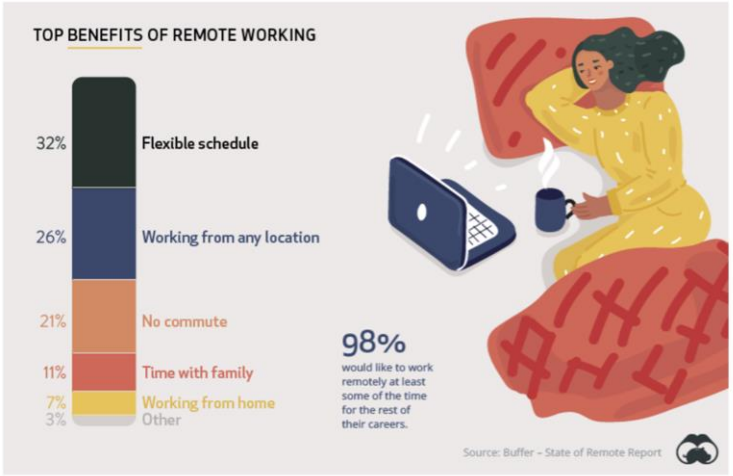
… „HOME“ OFFIC

… „HOME“ SCHOOLING

… „HOME“ DINING

„Remotes“ Arbeiten …

Ein Schub für die Digitalisierung durch die Covid-19 Krise
UND
Eine Herausforderung insbesondere für Führungskräfte, die bleiben wird!



What are managers concerns?

Image: Visual Capitalist

https://www.visualcapitalist.com/how-people-and-companies-feel-about-working-remotely/

Wie steht es um Effektivität und Produktivität von Remote-Teams?
Was wissen Führungskräfte darüber?

The Research 1

Social Constructionism
BERGER AND LUCKMANN

- Meaning is constructed between people through language, to create a shared reality. This explains why pockets of interpretations and beliefs develop among different circles, and why dialogue is an essential part of establishing shared meaning.

1972

Team effectiveness
VAN DEN BOSSCHE ET AL

- When teams use learning behaviours to drive the conditions below, they develop better alignment and become more effective:
  - Psychological safety - trust
  - Task cohesion - commitment
  - Group potency - confidence
  - Interdependence - reliability

2010

Effektive Teams brauchen:
- Vertrauen
- Einsatz
- Zuversicht
- Verlässlichkeit

The Research 2

Neuroscience
RESEARCH FROM CAROL DWECK ET AL
HILARY SCARLETT

- Uncertainty makes us uncomfortable, so when our brains pick up on something that has changed, we need to find an explanation to put our minds at rest. Without that explanation, consciously or unconsciously, we create an assumption or make up a story to use instead.

2016

Conflicts in the workplace
BUSCHE & KENWARD

- 80% of conflicts at work occur because of stories that people have made up about what is happening and why, and then used as the basis of actions.

2017

The Research 3

Collaboration
JOSEPH GRENNY & DAVID MAXFIELD

- Virtual teammates are 2.5 times more likely to perceive mistrust, incompetence, broken commitments, and bad decision making with distant colleagues than those who are co-located.
- They report taking 5 to 10 times longer to address their concerns.

2019

In remote arbeitenden Teams berichten Mitglieder 2,5 mal so oft von Misstrauen, Inkompetenz, nicht eingehaltenen Zusagen als bei Ko-Lokation!

80% der Konflikte am Arbeitsplatz entstehen, weil Menschen Wissenslücken mit Annahmen füllen!

https://mirrormirroralignment.com/

© Copyright 2020 i2i Practical Communications

…. Produktivität von Teams im Home Office leidet oft …

…weil es an ALIGNMENT fehlt!

- Konfusion
- Vergeudete Zeit, verlorenes Geld, nicht genutzte Chancen
- Weniger Leistung
- Demotivation und Konflikte
- ……

10 min kurzer Austausch in Break Out Rooms:

- Welche Beobachtungen haben Sie bei Führungskräften und Mitarbeitern gemacht im Home Office?
- Wie wurde darauf reagiert?

Ohne Alignment keine Produktivität in Teams, besonders nicht in remoten Teams (Home Office!)

Was können Sie tun?

MIRROR™
MIRROR

- An alignment diagnostic tool and process in one.
- Identifies, measures, and addresses alignment gaps at the team level

… Alignment kann man
- transparent / messbar machen
- „herstellen“

Feststellung des „Alignments“ in 3 Bereichen:

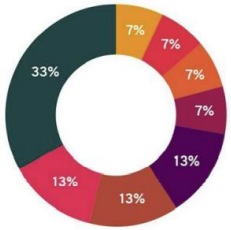
… offene Fragen zum gemeinsamen Verständnis

SHARED UNDERSTANDING
BEHAVIOURS
ORGANIZATIONAL SUPPORT

Open questions find the common ground and differences.

EXAMPLE

What is the purpose of your team?



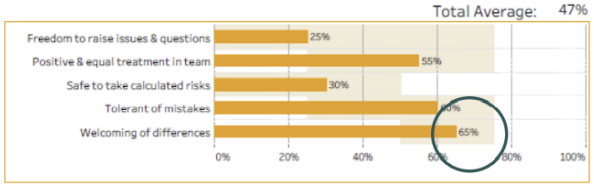
… Einschätzungsfragen zum Zusammenhalt im Team

SHARED UNDERSTANDING
BEHAVIOURS
ORGANIZATIONAL

Psychological safety Trust RATE 1 - 5

We welcome different people and ideas

Psychological safety behaviours – when these are in action team members feel respected, accepted and comfortable to be themselves.



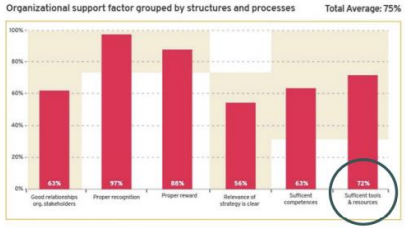
… Einschätzungsfragen zur Verankerung des Teams in der Organisation

SHARED UNDERSTANDING
BEHAVIOURS
ORGANIZATIONAL SUPPORT

Structures, processes, and behaviours

RATE 1 - 5

We have the resources and tools we need to achieve our goals

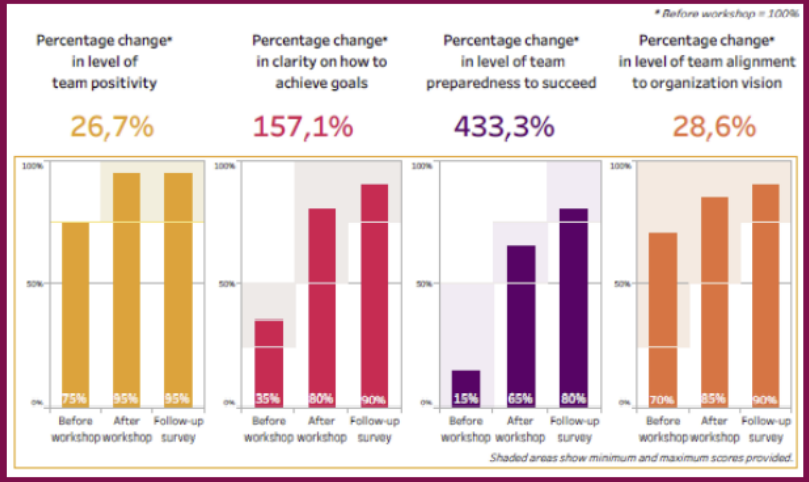


https://mirrormirroralignment.com/

Leicht verständliche Ergebnisse – Faktenbasiert!
Weiterentwicklung wird gemessen!

MIRRORMIRROR™

Example measurement data



- ✔ Die Ergebnisse werden präsentiert, damit werden die Unterschiede sichtbar und die Teams können daran arbeiten
- ✔ Diagnose und Prozess führen zu messbaren Veränderungen

Was kann erreicht werden? Warum funktioniert es?

- ✔ Unterschiede werden sichtbar
- ✔ Gemeinsames Verständnis, gemeinsame Vorgehensweisen
- ✔ Mehr Engagement und Eigenverantwortung
- ✔ Gemeinsame, inklusive Kultur
- ✔ Verminderung teurer Risken

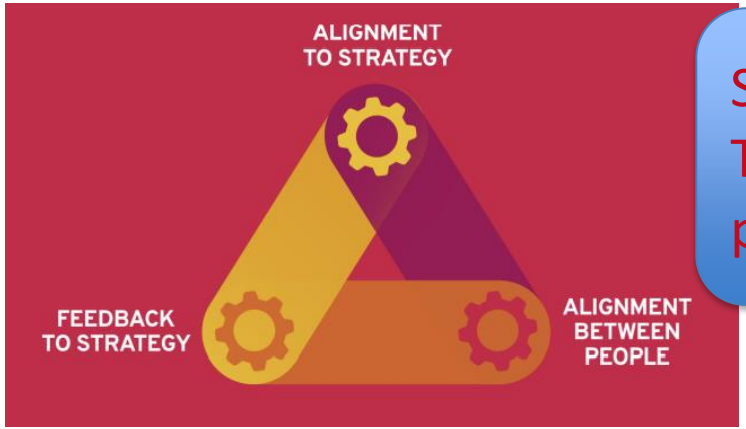
… wenn Menschen Denkmodelle und Verhaltensweisen erkennen, die ihnen mehr nutzen, werden sie sie annehmen
>

… wenn Menschen die Meinungen und Annahmen anderer in ihrem Team kennenlernen entwickeln sie mehr Verständnis und Empathie
>

… wenn Gruppen von Menschen ihr Wissen und Denken über ihren Kontext in einem offenen und respektvollen Umfeld teilen, haben sie ein besseres gemeinsames Verständnis ihrer gegenwärtigen Realität
>

… Ergebnisse zählen (Produktivität)!

… dazu braucht es Daten, Transparenz und (mehr) Führung!



Positive Leadership!

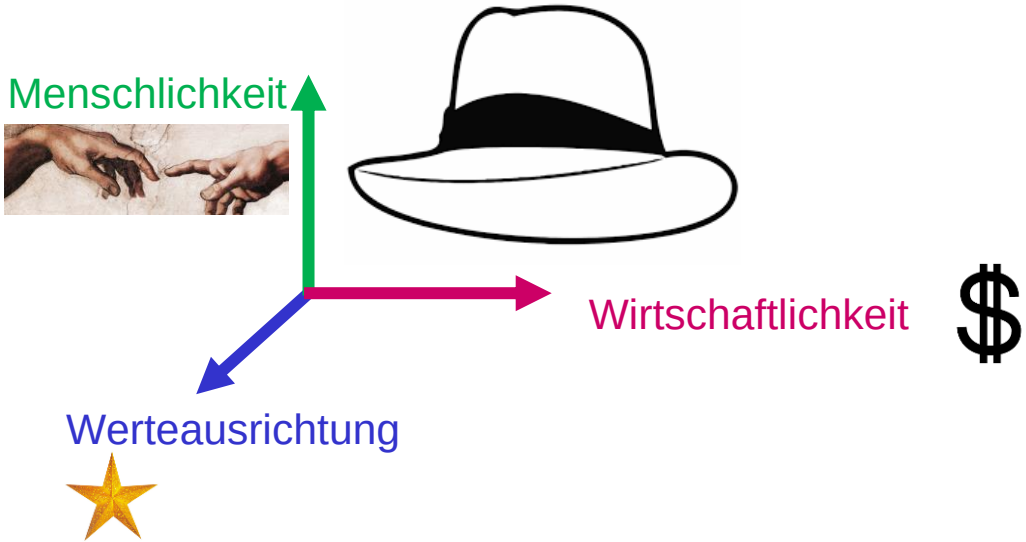
Danke für Ihre Aufmerksamkeit!

REMOTE LEADERSHIP

Trotz Schlechtwetterzeiten Teams zu Bestleistungen führen

Wie funktioniert Führung?

Der Ansatz der Organisationsentwicklung:



Mitarbeitende in Homeoffice und Remote Locations führen

Deutlich wurde in der Situation der körperlichen **Distanz** …

1. **mangelndes Vertrauen** in die Mitarbeitenden,
2. jede/r macht womöglich sein/ihr Bestes, aber **kein gemeinsames Ziel (Commitment)**,
3. man **„sieht" sich nicht**, weiß nicht was der/die andere macht (**Transparenz**)
4. Führungskräfte haben das Gefühl, **keine befriedigende Leistung (Verantwortung)** von den Mitarbeitenden zu bekommen, aber auch, nicht an sie „heranzukommen",
5. **ungleiche Lastenverteilung (Fairness)** zwischen den Mitarbeitenden, kein Team.

Mitarbeitende in Homeoffice und Remote Locations führen

… für viele Führungskräfte eine neue Herausforderung, mit der sie sich im fortgesetzten Krisenmodus auch nach einem Jahr noch kaum reflektiert auseinandersetzen konnten.

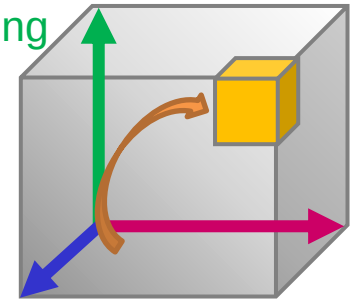
Durch die **fehlende Nähe und Präsenz** wurde …

1. **Informationsaustausch** mühsamer,
2. **Entscheidungen** schwieriger,
3. **Wissen und Können bleibt vereinzelter** und kann schwerer eingebracht und produktiv vernetzt werden,
4. **Konfliktbearbeitung** ist nahezu ausgeschlossen,
5. **Wertschätzung und konstruktive Kritik** wurde noch weniger.

Wie ein Würfel bei der effektiven Führung unterstützt

Mitarbeiterorientierung
(Beziehungsebene)

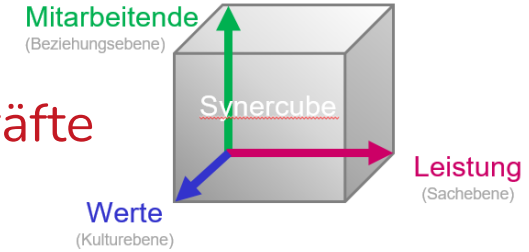
SYNERCUBE®



Leistungsorientierung
(Sachebene)

Werteorientierung
(Kulturebene)

Die Synergie nutzen, die aus einer hohen Mitarbeiterorientierung, Leistungsorientierung und Werteorientierung heraus entsteht.



Schaffen Sie Reflexionsräume für Ihre Führungskräfte

Haltungen und Verhalten führen

1. Vertrauen und Ehrlichkeit
2. gemeinsame Identität und Commitment
3. Transparenz
4. Zuverlässigkeit und Verantwortung
5. Fairness

1. Informationen teilen
2. Entscheidungen gemeinsam treffen
3. Position beziehen
4. Konflikte bearbeiten
5. Kritik üben

Fragen an
Rudolf Vogl und Egbert Amann-Ölz

Rudolf Vogl

setzt seinen Beratungsschwerpunkt mit Digital Age Leadership, und den HR-Themen, die damit zusammen hängen. HR-Strategien und Implementierung, Change Management, Prozessoptimierung und Digitalisierung gehören ebenso dazu, wie Performance und Total Reward Management, oder Führungskräfteentwicklung. Er ist seit 1991 im HR Management tätig, war Spitzenmanager in internationalen Unternehmen, u.a. im Bereich Pharma, Konsumgüter und Finanzdienstleistungen, und ist seit 2019 selbständiger Unternehmensberater und HR-Consultant.

rudolf.vogl@wolkenrot.at Tel.: +43 664 544 26 58

Kostenloser „Snapshot“ zum Kennenlernen des Mirror Mirror Instruments

Egbert Amann-Ölz

berät Sie dazu, wie Sie sich Ihrer Haltungen und Werte bewusst werden und diese gezielt und wirkungsvoll einsetzen können, um die Motivation und Leistung Ihres Teams zu steigern. Er begleitet Organisationen, Teams und Führungskräfte in partizipativen Change Prozessen. Über 10 Jahre Erfahrung als Personalleiter in Industrie- und Dienstleistungsunternehmen. Seit 2008 selbständiger Organisations-entwickler und HR Interims Manager im Bereich Compensation, Recruiting, PE und OE, Management- und Führungsentwicklung sowie Lehrlingsausbildung.

egbert.amann.oelz@wolkenrot.at Tel.: +43 664 1776677 **Kostenloses Erstcoaching für HR-Manager**

Partner von SYNERCUBE

Nächste offene Führungsintensivwochen: 14. – 18. Juni 2021 in der Propstei St. Gerold (Vorarlberg)

Sonderrabatt von 500€ für HR-Manager 21. – 25. Juni 2021 im Landhotel Yspertal.at (Niederösterreich)

Bei Anmeldung bis 31.03.2021

WOLKEN ROT

IHR HUMAN RESOURCES TEAM