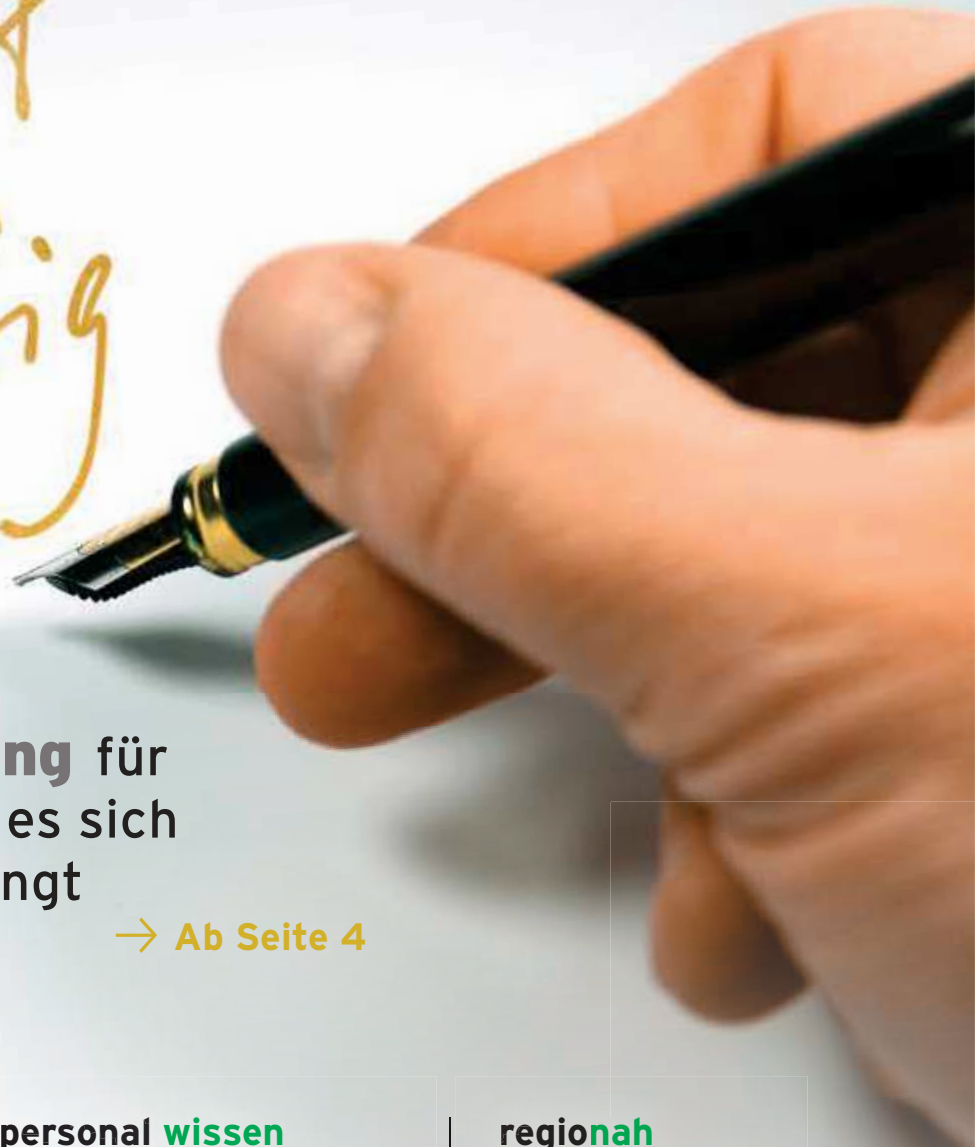


gesundes unternehmen

4 | 2020

Du bist
wichtig



Mehr **Wertschätzung** für
Mitarbeiter - warum es sich
lohnt und wie es gelingt

→ **Ab Seite 4**

Poster **Stehberufe**

5 einfache Übungen zur
Entlastung im Job

Seite 9 zum Entnehmen



personal **wissen**

Aktuelle Fachinformationen für
das Personal- & Lohnbüro
Heftmitte



regionah

Infos aus dem Land
und der Region

Ab Seite 33

» **Bedürfnis nach sozialer Nähe nicht unterschätzen** «

Interview Wie Teams auch dann gut funktionieren, wenn sie nur digitale Möglichkeiten für den Austausch untereinander haben, erklärt Diplom-Psychologe Prof. Alexander Cisik.

Was macht ein gutes virtuelles Team aus? Zunächst einmal sollten natürlich die technischen Voraussetzungen stimmen. Entsprechende Hard- und Software sowie schnelles Internet sind erforderlich, damit alle Beteiligten gleichermaßen gut miteinander in Kontakt treten können. Dann geht es darum, die für die Aufgaben des jeweiligen Teams effektivsten Kommunikationskanäle zu definieren. Die Frage ist: Über welche Medien wollen wir wann und mit welchen Tools miteinander kommunizieren?

Welche Rolle spielt in diesem Zusammenhang die Führungskraft? Sie sollten ein glaubwürdiges Vorbild sein und zum Beispiel die vereinbarten Werte authentisch vorleben. Zusätzlich ist echte Entscheidungskompetenz, gerade in kritischen oder Nichtroutinesituationen, ein Faktor, der den Mitarbeitern Sicherheit gibt und Vertrauen schafft. Im besten Fall sind Führungskräfte gleichzeitig Vorbild, Lenker, Mentor, Coach und Visionär in einem. In dieser komplexen Rolle sollten sie ihre sachlich-fachlichen Kompetenzen, vor allem aber auch ihre psychologischen Fähigkeiten stetig verbessern.

Foto: PR/AOK; Michael Reuter



Wie wird in virtuell aufgestellten Teams ein gutes Arbeitsklima geschaffen?

Der wichtigste Punkt ist, dass die Mitarbeiter das sichere Gefühl haben, eigenverantwortlich das Richtige zu tun. Jeder Einzelne sollte den Erfolg des gesamten Teams über alle Teildisziplinen hinweg als kollektive Verantwortung verstehen. Dazu bedarf es klarer Vorgaben seitens der Führung und kontinuierlicher Abstimmungsprozesse im Team, die gern auch einmal konfliktuell sein dürfen und sogar manchmal sein müssen. Nur so können sich die Dinge trotz räumlicher Distanz konstruktiv weiterentwickeln. Außerdem fördert gemeinsame Rituale ein gesundes Arbeitsklima. Das können zum Beispiel regelmäßige virtuelle Meetings und bestimmte Prozessverläufe sein. Wichtig ist, dass derartige Rituale auch kritisch hinterfragt werden dürfen und bei Bedarf verändert werden.



Professor Alexander Cisik (55) vertritt das Fachgebiet Wirtschafts-, Organisations- und Arbeitspsychologie an der Hochschule Niederrhein in Mönchengladbach und ist Wissenschaftlicher Leiter der in Düsseldorf und Potsdam ansässigen Agentur für Personal- und Organisationsberatung cisikconsulting.

Können Videokonferenzen den direkten persönlichen Austausch ersetzen?

Viele Unternehmen funktionieren heute schon bestens, indem der alltägliche Informationsaustausch zwischen Bereichen und Standorten via E-Mail, Telefon und Videokonferenz vonstattengeht. Wo und wann immer das unter Einhaltung der coronabedingten Arbeitsschutzstandards möglich ist, sollte man sich aber unbedingt auch persönlich treffen können. Wir dürfen das Bedürfnis nach sozialer Nähe nicht unterschätzen. ■