

A photograph of two men in an office setting. The man on the left, with a beard and wearing a grey blazer over a blue checkered shirt, is smiling broadly and shaking hands with the man on the right. The man on the right is seen from the back, wearing a light blue shirt and glasses. The background is a blurred office interior with windows.

Gesund arbeiten **Austausch fördern in** **hybriden Arbeitsformen**

eDossier, Visana

Wir verstehen uns.

**visana**

Sozialer Austausch

Virtuelle Teamarbeit – Kommunikation

Herausforderungen

- **Fehlt der Austausch** im Team, kann das bei Beschäftigten dazu führen, dass sie sich **isoliert und weniger teamzugehörig fühlen** (Gerlmaier, 2021).
- Knapp die Hälfte der Befragten wünschen sich eine Plattform für den **informellen Austausch** (Hofmann et al., 2020).
- Die nebenläufige **Wahrnehmung** der **Stimmung** oder des **Gesundheitszustandes** ist **deutlich eingeschränkt**. Insgesamt werden **weniger Informationen der nonverbalen Kommunikation übermittelt**. Eine schnelle, spontane Interaktion, zu der auch der informelle Austausch gehört, ist zudem schwieriger (Kordsmeyer et al., 2019).

Lösungen

- Videokonferenz wählen, wenn persönlich nicht geht (Vgl. Charta Visana & Boos, 2017).
- Wichtig sind auch der **regelmäßige Austausch und die Reflexion**, um die Zusammenarbeit zu verbessern und aufkeimenden Konflikten entgegenwirken zu können.
- **Team; Spielregeln** zur Kommunikation aufstellen:
 - Wie häufig, über welchen Kanal und wann kommuniziert wird bzw. Fragen zur Regelkommunikation, Erreichbarkeit, zur Reaktionsgeschwindigkeit und zur informellen Kommunikation sollten geklärt werden (Larson et al., 2020).

Sozialer Austausch

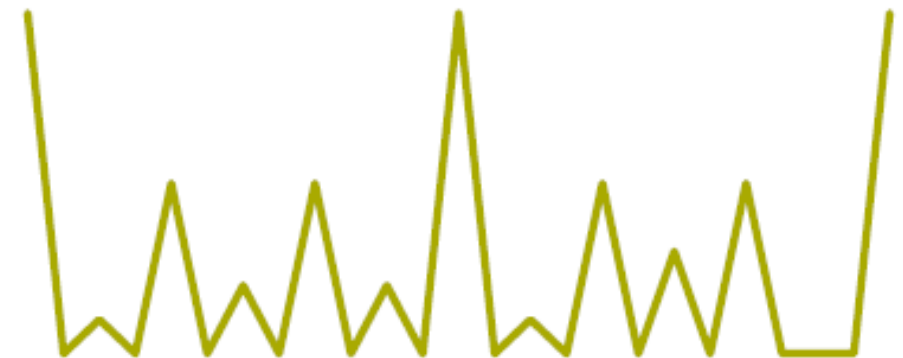
Virtuelle Teamarbeit – Kommunikation

INEFFEKTIVES TEAM



ohne etablierten Rhythmus
in der Kommunikation – weder in Präsenz
noch virtuell

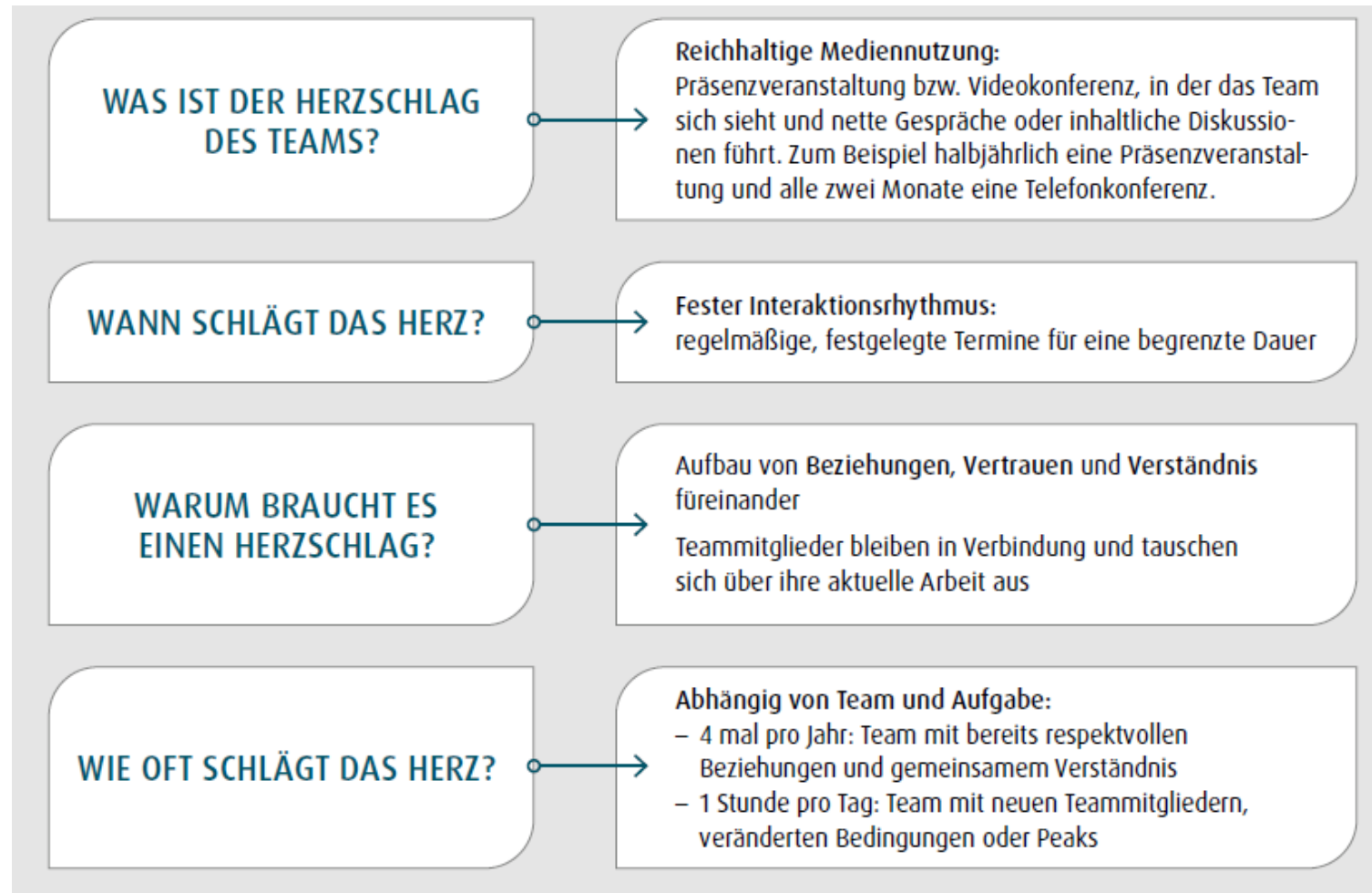
EFFEKTIVES TEAM



z. B. halbjährlich eine
Präsenzveranstaltung und alle 2 Monate
eine Telefonkonferenz

Sozialer Austausch

Virtuelle Teamarbeit – Kommunikation



Praxisorientierte Checkliste

Formulieren Sie eine Team-Charta mit Ihrem Team

1. Präambel zur Förderung der mobil-flexiblen Arbeit durch Führungspersonen erarbeiten

2. Bedeutsame Führungsfragen identifizieren und im Führungskreis gemeinsam reflektieren bzw. besprechen

3. Vorgehen zur Zeiterfassung bei mobil-flexibler Arbeit festlegen

4. Prüfen, ob ein Frühwarnsystem für Überlastungssituationen etabliert werden soll

5. Chancen und Risiken der mobil-flexiblen Arbeit aus Sicht der Beteiligten festhalten. Nach 3 bis 6 Monaten prüfen, ob die Team-Charta dazu beiträgt, dass Chancen ergriffen und Risiken minimiert werden

6. Anwesenheits- bzw. Kernzeiten klären

7. Gelegenheiten zum informellen Austausch institutionalisieren

8. Klären, welche synchronen Kommunikationskanäle (z.B. Telefon) wie genutzt werden

9. Klären, welche asynchronen Kommunikationskanäle (z.B. Email) wie genutzt werden

10. Umgang mit internen/externen Anrufen sowie Besuchen klären

11. Individuelles Ausprobieren: herausfinden, welche Orte und Zeiten die passendsten für die eigene Arbeit sind

12. Gemeinsames Ausprobieren: Restriktionen hinterfragen, die mobil-flexible Arbeit stark einschränken



Die ersten vier Punkte richten sich insbesondere an Führungspersonen – die weiteren acht an alle Mitglieder eines Teams (inkl. der Führungsperson).

Wir sind für Sie da!
Bei Fragen oder Anliegen können Sie
das Team Betriebliches
Gesundheitsmanagement erreichen
unter:
bgm@visana.ch
031 357 94 74