

Anpassung der Kommunikationsstile für **inklusive Remote- und Hybridarbeit**

Informationen über die Fallstudie

Organisation: AthenaTech Solutions

Größe: 150 Mitarbeitende

Standort: Athens, Griechenland

Branche: Informationstechnologie und Softwareentwicklung

Betrieblicher Kontext

AthenaTech Solutions ist ein mittelständisches Technologieunternehmen mit Sitz in Athen, Griechenland, das sich auf die Entwicklung von Softwarelösungen für Kunden aus verschiedenen Branchen spezialisiert hat. Das Unternehmen beschäftigt Softwareentwickler*innen, Projektmanager*innen, UX/UI-Designer*innen und Support-Mitarbeitende. Nach der COVID-19-Pandemie führte AthenaTech Solutions ein hybrides Arbeitsmodell ein, das es den Mitarbeitenden ermöglicht, je nach ihren Aufgaben und Präferenzen sowohl vor Ort als auch aus der Ferne zu arbeiten. Die Umstellung auf das hybride Arbeitsmodell zielte darauf ab, Flexibilität zu bieten und gleichzeitig die Produktivität und Zusammenarbeit aufrechtzuerhalten.

Das Problem und die Chance

Problem: Der Übergang zur Remote- und Hybridarbeit machte die Kommunikationsprobleme innerhalb des Unternehmens deutlich. Remote-Mitarbeitende berichteten, dass sie sich von wichtigen Diskussionen und Entscheidungsprozessen ausgeschlossen fühlten. Unterschiedliche Kommunikationsstile und -präferenzen führten zu Missverständnissen und verminderter Zusammenarbeit. Die Kommunikationspraktiken mussten angepasst werden, um Inklusivität und effektive Zusammenarbeit in der hybriden Arbeitsumgebung zu gewährleisten.

Chance: AthenaTech Solutions erkannte die Chance, diese Kommunikationsprobleme proaktiv anzugehen. Durch die Anpassung des Kommunikationsstils an die Bedürfnisse der Mitarbeitenden wollte das Unternehmen das Engagement der Mitarbeitenden verbessern, sowie das Zugehörigkeitsgefühl und die allgemeine Produktivität steigern.

Was wurde getan?

1. Durchführung eines Kommunikationsaudits:

Maßnahme: Die Personalabteilung führte eine umfassende Analyse der bestehenden Kommunikationspraktiken durch, um Lücken und verbesserungswürdige Bereiche zu ermitteln.

Beispiel: Analyse der Kommunikationskanäle, Meeting-Formate und Feedback-Mechanismen durch Befragungen von Mitarbeitenden und Fokusgruppen.

2. Schulungen zur inklusiven Kommunikation:

Maßnahme: Durchführung von Schulungen für alle Mitarbeitenden zu inklusiven Kommunikationspraktiken.

Beispiel: Durchführung von Workshops für aktives Zuhören und nonverbale Kommunikation in virtuellen Umgebungen und kulturelle Sensibilität. Es wurden auch spezielle Schulungen für Manager*innen zur Leitung von virtuellen Meetings angeboten.

3. Standardisierung von Protokollen für virtuelle Meetings:

Maßnahme: Entwicklung standardisierter Protokolle für virtuelle Meetings, um eine gleichberechtigte Teilnahme und Integration zu gewährleisten.

Beispiel: Es wurden Regeln aufgestellt, wie z. B. die Rotation der Moderatorenrollen und die Verwendung von Round-Robin-Formaten. Diese stellen sicher, dass jede/r die Chance hat, zu Wort zu kommen, und ermutigt zur Nutzung von Chatfunktionen für Beiträge. Es wurde dafür gesorgt, dass alle Sitzungen klare Tagesordnungen hatten und für diejenigen, die nicht live dabei sein konnten, aufgezeichnet wurden.

4. Verbesserung der asynchronen Kommunikation:

Maßnahme: Verstärkte Nutzung der asynchronen Kommunikation, um unterschiedliche Zeitzone und Arbeitspläne miteinander zu vereinbaren.

Beispiel: Verwendung von Projektmanagement-Tools wie Trello und Kommunikationsplattformen wie Slack für Updates und Diskussionen. Einrichtung eines zentralen Speicherorts für Projektdokumentation und Updates, der allen Teammitgliedern zugänglich ist.

5. Etablierung eines Feedback-Loops:

Maßnahme: Einrichtung regelmäßiger Feedback-Loops zur kontinuierlichen Verbesserung der Kommunikationspraktiken.

Beispiel: Einführung monatlicher Umfragen und virtueller Ideenboxen, in denen die Mitarbeitenden Feedback zur Effektivität und Inklusivität der Kommunikation geben konnten. Durchführung von vierteljährlichen Townhalls, um das Feedback aufzugreifen und Verbesserungen zu diskutieren.

6. Förderung einer transparenten und offenen Kommunikationskultur:

Maßnahme: Förderung von Transparenz und Offenheit in der gesamten Kommunikation, um Vertrauen und Inklusion zu schaffen.

Beispiel: Regelmäßiger Austausch von Unternehmens-Updates und strategischen Entscheidungen mit allen Mitarbeitenden im Rahmen von virtuellen Vollversammlungen. Ermutigung der Führungskräfte, eine offene Kommunikation vorzuleben, indem sie ihre Erfahrungen teilen und zu Fragen ermutigen.

Ergebnisse

1. Verbessertes Mitarbeiterengagement:

Ergebnis: Inklusive Kommunikationspraktiken führten zu einem höheren Mitarbeiterengagement.

Nachweis: Die Werte für das Mitarbeiterengagement stiegen um 25 %, mit spezifischen Verbesserungen in den Bereichen Kommunikation und Zusammenarbeit.

2. Verbesserte Teamzusammenarbeit:

Ergebnis: Die Teams berichteten über eine bessere Zusammenarbeit und weniger Missverständnisse.

Nachweis: Die Dauer bis zum Projektabschluss verringerte sich um 20 %, und die Zufriedenheitswerte des Teams hinsichtlich der Zusammenarbeit stiegen um 30 %.

3. Verbesserte Beteiligung in Meetings:

Ergebnis: Standardisierte virtuelle Sitzungsprotokolle sorgten für eine gleichmäßigere Beteiligung.

Nachweis: Umfragen ergaben, dass 35 % mehr Mitarbeitende das Gefühl hatten, dass ihre Stimme in Sitzungen gehört und geschätzt wurde.

4. Größere Flexibilität und bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie:

Ergebnis: Gesteigerte asynchrone Kommunikation ermöglichte mehr Flexibilität.

Nachweis: Die Mitarbeitenden berichteten über eine bessere Work-Life-Balance, und die Zufriedenheitswerte in diesem Bereich stiegen um 20 %.

5. Kontinuierliche Verbesserung und Anpassungsfähigkeit:

Ergebnis: Regelmäßige Feedback-Loops ermöglichten eine kontinuierliche Verbesserung der Kommunikationspraktiken.

Nachweis: Laufende Anpassungen auf der Grundlage von Mitarbeiterfeedback führten zu schrittweisen Verbesserungen, wobei vierteljährliche Überprüfungen einen stetigen Fortschritt zeigten.

6. Stärkeres Zugehörigkeitsgefühl:

Ergebnis: Transparente und offene Kommunikation sorgte für ein stärkeres Zugehörigkeitsgefühl und mehr Vertrauen.

Nachweis: Mitarbeiterbefragungen ergaben, dass das Gefühl der Integration und Zugehörigkeit innerhalb des Unternehmens um 30 % gestiegen ist.

Fazit

Indem AthenaTech den Kommunikationsstil proaktiv inklusiver gestaltet hat, konnten die Herausforderungen der Remote- und Hybridarbeit erfolgreich gemeistert werden. Der umfassende Ansatz des Unternehmens verbesserte das Mitarbeiterengagement, die Zusammenarbeit und die allgemeine Zufriedenheit. Diese Bemühungen verbesserten nicht nur das Arbeitsumfeld, sondern trugen auch zu besseren Geschäftsergebnissen bei, was die entscheidende Bedeutung einer inklusiven Kommunikation in einem hybriden Arbeitsmodell verdeutlicht.