

Problemlösungsrahmen

„Strukturierte Problemlösungsrahmen bieten Teams eine klare Methodik, die sie befolgen können. Dies ist besonders wichtig, wenn die Zusammenarbeit über verschiedene Zeitzonen und Arbeitsstile hinweg erfolgt.“



Einleitung

In hybriden und Remote-Arbeitsumgebungen stehen Teams vor besonderen Herausforderungen, die spezifische Problemlösungsstrategien erfordern. Ein strukturierter Rahmen und Rituale ermöglichen es Remote-Teams, Probleme gemeinsam und systematisch anzugehen und so produktive Ergebnisse zu erzielen. Diese Ansätze schaffen Klarheit, verringern Missverständnisse und fördern die Integration, was zu einer besseren Kommunikation, Innovation und einem stärkeren Zusammenhalt in Remote-Teams führt.

Problemlösungsrahmen und -rituale im Kontext von HRW

Bei hybrider und Remote-Arbeit (HRW) kann die fehlende physische Präsenz zu langsameren Entscheidungsprozessen, Fehlkommunikation und dem Gefühl der Isolation führen. Um diese Hindernisse zu überwinden, ist ein klarer Problemlösungsrahmen unerlässlich.

Strukturierte Problemlösungsrahmen geben Teams eine klare Methodik an die Hand, was besonders wichtig ist, wenn sich die Zusammenarbeit über verschiedene Zeitzonen und Arbeitsstile erstreckt. Sie ermöglichen es Teams, komplexe Probleme in überschaubare Schritte zu zerlegen, Aufgaben effizient zuzuweisen und den Fortschritt effektiv zu verfolgen, egal ob sie synchron oder asynchron arbeiten.

Rituale, wie tägliche Stand-ups, Wochenrückblicke und geplante Brainstorming-Sitzungen, bieten beständige Berührungspunkte für Teams, um Updates auszutauschen, Herausforderungen zu identifizieren und gemeinsam Lösungen zu entwickeln. Diese Rituale fördern die Transparenz, ermutigen alle Teammitglieder zur Teilnahme und schaffen ein Gefühl der Routine und Vorhersehbarkeit, das dazu beiträgt, dass sich Remote-Teams stärker verbunden fühlen und ein gemeinsames Verständnis von Zielen und Prozessen haben.

Problemlösungsrahmen praktisch anwenden

Im Folgenden werden die wichtigsten Strategien zur Minimierung des Diskriminierungsrisikos in der Hybrid- und Remote-Arbeit und zur Schaffung eines gerechten Umfelds bei der Umsetzung von Problemlösungsrahmen und -ritualen beschrieben:

Sorgen Sie für eine gleichberechtigte Beteiligung

In Hybrid- und Remote-Umgebungen kann es vorkommen, dass einige Teammitglieder unbeabsichtigt die Diskussionen dominieren, während andere ruhiger sind oder weniger dazu neigen, sich zu Wort zu melden. Die Moderatoren sollten alle aktiv dazu ermutigen, ihren Beitrag zu leisten, indem sie sichere Räume für den Austausch schaffen. So können beispielsweise strukturierte Rituale wie Diskussionsrunden oder die Verwendung digitaler Tools für anonyme Beiträge sicherstellen, dass jede Stimme gehört wird.

Verwenden Sie klare und inclusive Sprache

Bei der Formulierung von Problemen oder Lösungen ist es wichtig, Formulierungen zu vermeiden, die bestimmte Gruppen unbeabsichtigt ausschließen oder ausgrenzen könnten. Wenn beispielsweise von „Gruppendenken“ oder „Tradition“ die Rede ist, kann dies ungewollt dazu führen, dass innovative Ideen aus anderen Perspektiven übersehen werden. Verwenden Sie eine neutrale und inklusive Sprache, die alle Mitarbeiter zu kreativen Beiträgen ermutigt.

Stellen Sie einen gleichberechtigten Zugang zu Ressourcen her

Stellen Sie sicher, dass alle Teammitglieder über die notwendigen Tools und Informationen verfügen, um effektiv zur Problemlösung beizutragen. Dazu gehört auch, dass Remote-Mitarbeiter Zugang zu denselben Ressourcen haben wie ihre Kollegen im Büro, z. B. zu Plattformen für die Zusammenarbeit in Echtzeit und zu relevanten Dokumenten. Ein gleichberechtigter Zugang trägt dazu bei, das Gefühl der Ausgrenzung zu minimieren und zu verhindern, dass einige Mitarbeiter benachteiligt werden.

Achten Sie auf Zeitzoneunterschiede

Hybride Teams mit Mitgliedern in verschiedenen Zeitzeonen können bei der Koordinierung von Problemlösungsaktivitäten auf Schwierigkeiten stoßen. Um niemanden außen vor zu lassen, sollten Sie die Sitzungszeiten abwechseln oder asynchrone Möglichkeiten zur Teilnahme anbieten. Auf diese Weise wird sichergestellt, dass jeder die Möglichkeit hat, einen Beitrag zu leisten, unabhängig vom Standort.

Regen Sie zu Feedback und Reflexion an

Ermutigen Sie die Teammitglieder nach Problemlösungssitzungen oder Ritualen dazu, Feedback zum Prozess zu geben. Was hat gut funktioniert? Was könnte verbessert werden? Diese kontinuierliche Feedbackschleife stellt sicher, dass unbeabsichtigte Vorurteile oder ausgrenzende Praktiken erkannt und angegangen werden.

In der folgenden Tabelle werden Problemlösungsansätze für hybride und Remote-Arbeitsumgebungen dargestellt. Es werden häufige Herausforderungen, Lösungen und Tools hervorgehoben, die zu Problembewältigung eingesetzt werden können.

Herausforderung	Lösung für hybrides Arbeiten	Lösung für Remote-Arbeit	Tools & Strategien
Kommunikationslücken	Planen Sie regelmäßige Tage für die Arbeit im Büro ein	Nutzen Sie asynchrone Kommunikation und geplante Check-Ins	Slack, Microsoft Teams, Loom, Asana
Verzögerungen bei der Entscheidungsfindung	Kombinieren Sie persönliche und virtuelle Treffen zur Entscheidungsfindung	Verwenden Sie strukturierte Entscheidungsrahmen (z. B. RACI)	Miro, Trello, Notion, Google Docs
Teamausrichtung	Hybride Teambesprechungen mit klarer Tagesordnung & Nachbereitung	Virtuelle Townhalls & klare Dokumentation	Zoom, Google Meet, Confluence
Zusammenarbeit & Innovation	Regen Sie zu whiteboarding-Sitzungen während der Bürozeiten an	Nutzen Sie digitale Brainstorming-Tools	MURAL, Miro, FigJam
Mitarbeiterengagement	Verbinden Sie persönliches mit virtuellem Teambuilding	Virtuelles Teambuilding & Anerkennungsprogramme	Donut (Slack), Trivia (Kahoot)
Work-Life Balance	Setzen Sie Kernzeiten für die Arbeit im Büro fest, aber erlauben Sie Flexibilität	Ermöglichen Sie Ihren Mitarbeitern, Grenzen zu setzen und asynchron zu arbeiten	Clockify, RescueTime, Pomodoro apps

Schlussfolgerung

Problemlösungsrahmen und Rituals spielen eine essenzielle Rolle für den Erfolg von hybriden und Remote-Teams. Durch die Bereitstellung von strukturellen Herangehensweisen und regelmäßigen Ritualen können Teams Herausforderungen effizient bewältigen.

Quellen



- "How to Lead in a Hybrid Environment" by McKinsey & Company
<https://www.mckinsey.com/capabilities/people-and-organizational-performance/our-insights/the-organization-blog/how-to-lead-in-a-hybrid-environment>
- "How to Improve Problem-Solving Skills in Remote Teams"
<https://superglue.games/how-to-improve-problem-solving-skills-in-remote-teams/>
- "Rituals: The Missing Link in the Hybrid Workplace" by Aquent
<https://aquent.co.uk/blog/rituals-the-missing-link-in-the-hybrid-workplace/>