

Gruppenressourcen für Remoteitarbeitende

„Affinitätsgruppen sind ein nützliches Mittel, um die Integration und den Zusammenhalt unter Mitarbeitern zu fördern, die sich sonst nie begegnen würden. Da sie hauptsächlich von Mitarbeitern geleitet werden, muss ihre Entstehung aus einem identifizierten Bedürfnis nach Verbindung und Austausch hervorgehen.“



Die Bedeutung von Bezugsgruppen in der hybriden und Remote-Arbeit (HRW)

Bezugsgruppen oder Employee Resource Groups (ERGs) sind freiwillige, von Mitarbeitenden geführte Gemeinschaften, die Personen mit gemeinsamen Eigenschaften, Interessen oder Lebenserfahrungen zusammenbringen. Diese können sich, zum Beispiel, auf ethnische Zugehörigkeit, Geschlecht, LGBTQ+-Identität, Behinderung, Neurodiversität, Betreuungspflichten beziehen.

In hybriden und Remote-Arbeitsumgebungen können Bezugsgruppen eine entscheidende Rolle bei der **Förderung der Inklusion, der Verringerung der Isolation und der Stärkung des Zugehörigkeitsgefühls** spielen, insbesondere für unterrepräsentierte oder marginalisierte Mitarbeitende, die sich sonst von der Organisation oder der Teamkultur abgekoppelt fühlen könnten.

Mit regelmäßigen Treffen sorgen Bezugsgruppen für **Verbundenheit und Solidarität**. Der Ton ist in der Regel informeller als bei anderen arbeitsbezogenen Treffen, und es kann für **unterrepräsentierte Stimmen einfacher sein, sich auszudrücken**.

Einrichten von Remote-Bezugsgruppen

Bei hybrider und Remote-Arbeit (HRW) kann die fehlende physische Präsenz zu langsameren Entscheidungsprozessen, Missverständnissen und einem Gefühl der Isolation führen. Daher ist es unerlässlich, über klare Problemlösungsrahmen zu verfügen, um diese Hindernisse zu überwinden.

Strukturierte Problemlösungsrahmen bieten Teams eine klare Methodik, die sie befolgen können, was besonders wichtig ist, wenn die Zusammenarbeit über verschiedene Zeitzonen und Arbeitsstile hinweg erfolgt. Diese Rahmen ermöglichen es Teams, komplexe Probleme in überschaubare Schritte zu unterteilen, Aufgaben effizient zuzuweisen und den Fortschritt effektiv zu verfolgen, unabhängig davon, ob sie synchron oder asynchron arbeiten.

Rituale wie tägliche Stand-up-Meetings, wöchentliche Retrospektiven und geplante Brainstorming-Sitzungen bieten Teams regelmäßige Anknüpfungspunkte, um sich über Neuigkeiten auszutauschen, Herausforderungen zu identifizieren und gemeinsam Lösungen zu entwickeln. Diese Rituale fördern Transparenz, ermutigen alle Teammitglieder zur Teilnahme und schaffen ein Gefühl von Routine und Vorhersehbarkeit, das Remote-Teams hilft, sich besser verbunden zu fühlen und ein gemeinsames Verständnis von Zielen und Prozessen zu entwickeln.

Schlüsselprinzipien für den Erfolg

- 1 Klarer Zweck und Geltungsbereich:** Jede Gruppe sollte einen definierten Zweck oder eine definierte Mission sowie klare Ziele haben, die mit der umfassenderen Inklusions- und Diversitätsstrategie der Organisation abgestimmt sind.
- 2 Freiwillige Teilnahme:** Bezugsgruppen sind auf die aktive und freiwillige Teilnahme ihrer Mitglieder angewiesen. Sie können für Allies der vertretenen Identität oder Gruppe geöffnet werden.
- 3 Unterstützung durch die Geschäftsleitung:** Sichern Sie eine sichtbare Unterstützung von Führungskräften, die sich für den Zweck und die Bedürfnisse der Gruppe einsetzen.
- 4 Gleichberechtigter Zugang:** Verwenden Sie digitale Tools, die zugänglich und einfach zu bedienen sind, und planen Sie Meetings oder Veranstaltungen zu unterschiedlichen Zeiten.
- 5 Vertraulichkeit und psychologische Sicherheit:** Stellen Sie sicher, dass Grundregeln vorhanden sind, um respektvolle, unterstützende und integrative Räume zu schaffen.
- 6 Zusammenarbeit zwischen HR und Management:** Bieten Sie administrative Unterstützung durch HR- oder Diversitäts- und Inklusionsteams.

Erste Schritte

- Beginnen Sie mit einer oder zwei Gruppen, je nach Interesse und Nachfrage.
- Stellen Sie eine einfache Charta-Vorlage bereit, um Gruppengründer*innen zu helfen, den Zweck, die Mitgliedschaftsrichtlinien und die wichtigsten Ziele zu formulieren.
- Bekanntmachung der Gruppe intern und Erleichterung des Beitritts von Remote-Mitarbeitenden.
- Stellen Sie sicher, dass die Gruppe über einen dedizierten Kommunikationskanal verfügt.
- Halten Sie regelmäßig Kontakt, um die sich entwickelnden Bedürfnisse der Gruppe zu verstehen.

Remote-Bezugsgruppen können starke Treiber für Inklusion und Zusammenhalt in hybriden und remote Umgebungen sein. Indem sie bewusste Räume für Verbindung, gemeinsame Identität und gegenseitige Unterstützung bieten, tragen sie dazu bei, einen Arbeitsplatz zu schaffen, an dem sich jeder entfalten kann, egal wo er sich befindet.

Quellen



- Canadian Center for Diversity and Inclusion - Toolkit for creating and sustaining effective ERGs <https://ccdi.ca/media/4177/ccdi-toolkit-employee-resource-groups-a-toolkit-for-creating-and-sustaining-effective-ergs.pdf>