

Umgang mit gemischten Team-Dynamiken in hybrider & Remote-Arbeit

„Regelmäßige Kontaktaufnahme, Flexibilität und der Einsatz von Technologie zur Überbrückung von Distanzen sind der Schlüssel zum Aufbau eines zusammenhängenden und leistungsstarken Teams, unabhängig vom Standort.“



Einleitung

Der Umgang mit gemischten Team-Dynamiken in hybriden und Remote-Teams stellt Führungskräfte vor besondere Herausforderungen, bietet jedoch auch große Chancen für Wachstum, Zusammenarbeit und Innovation. Dieses Informationsblatt soll Führungskräfte und Teammitglieder dabei unterstützen, die Komplexität der Zusammenarbeit zwischen Mitarbeitenden im Büro und im Homeoffice besser zu meistern. Es bietet praktische Strategien zur Förderung klarer Kommunikation, Inklusion und effektiver Zusammenarbeit. Durch die Anwendung dieser Best Practices können Teams die Kluft zwischen verschiedenen Arbeitsumgebungen überbrücken und sicherstellen, dass sich alle Mitglieder wertgeschätzt, unterstützt und bestärkt fühlen, zum Erfolg des Teams beizutragen, unabhängig von ihrem Arbeitsort.

Das Problem **verstehen**

Ein Verständnis für den Umgang mit gemischten Team-Dynamiken in hybrider und Remote-Arbeit ist entscheidend, denn der Erfolg dieser Teams hängt maßgeblich davon ab, wie gut Führungskräfte die Balance zwischen Büro- und Remote-Mitarbeitenden gestalten. Ohne wirksames Management kann es in hybriden Teams zu Kommunikationsproblemen, Gefühlen der Isolation und ungleichem Zugang zu Chancen kommen – was sich negativ auf Produktivität und Stimmung im Team auswirkt. Werden diese Dynamiken nicht aktiv angegangen, fühlen sich Remote-Mitarbeitende möglicherweise abgehängt, während Büro-Mitarbeitende die Herausforderungen ihrer Remote-Kollegen unterschätzen. Ein aktiver und bewusster Umgang mit diesen Dynamiken trägt dazu bei, ein kohärenteres, inklusiveres und effizienteres Teamumfeld zu schaffen – mit mehr Motivation, besserer Zusammenarbeit und einer insgesamt stärkeren Performance.

Best practices für den Umgang **mit der Dynamik gemischter Teams in HRW**

Klare und beständige Kommunikation fördern

Setzen Sie klare Erwartungen fest, indem Sie Kommunikationsprotokolle und geeignete Tools für verschiedene Situationen definieren, z. B. Slack für kurze Nachrichten, Zoom für Meetings und E-Mail für formelle Updates. Kommunizieren Sie wichtige Informationen bewusst überdeutlich, damit auch Remote-Mitarbeitende stets über wichtige Projektdetails und Updates informiert sind. Da hybride Teams oft über verschiedene Zeitzonen hinweg arbeiten, sind asynchrone Kommunikationstools wie Projektmanagement-Software hilfreich, um alle einzubinden, unabhängig von der Arbeitszeit.

Inklusion und Chancengleichheit fördern

Vermeiden Sie Bevorzugung von Mitarbeitenden im Büro, indem Sie sicherstellen, dass auch Remote-Kollegen aktiv an Meetings und Entscheidungsprozessen teilnehmen können. Wechseln Sie regelmäßig die Rollen in Meetings, sodass alle – ob remote oder vor Ort – die Möglichkeit haben, Diskussionen zu leiten oder Neuigkeiten mitzuteilen. Nutzen Sie kollaborative Tools wie geteilte Dokumente oder interaktive Whiteboards, um alle Stimmen hörbar zu machen. Videokonferenzen helfen ebenfalls, die Beteiligung aller Teammitglieder unabhängig vom Standort sicherzustellen. Faire Behandlung und Sichtbarkeit beider Gruppen stärken eine von Zusammenhalt und Inklusion geprägte Teamkultur.

Soziale Interaktion ermöglichen

Organisieren Sie virtuelle Teamevents und regen Sie zu informellen Gesprächen an – z. B. über virtuelle „Kaffeeküchen“ – ein Ort, in dem sich Teammitglieder über nicht-berufliche Themen austauschen können. Buddy-Systeme oder Tandems zwischen Remote- und Büro-Mitarbeitenden stärken den gegenseitigen Austausch, vertiefen Beziehungen zwischen den Mitarbeitenden und helfen, Gefühle von Isolation im Homeoffice zu vermeiden.

Vertrauen und Transparenz fördern

Setzen Sie klare, messbare Ziele, die alle Teammitglieder – ob im Büro oder remote – auf gemeinsame Ergebnisse ausrichten. Regelmäßige Einzelgespräche zwischen Führungskraft und Mitarbeitenden ermöglichen gezielte persönliche Unterstützung, Feedback und Coaching. Regen Sie zu offenem Feedback im Team an, um Herausforderungen bei Kommunikation, Teamdynamiken oder Arbeitsverteilung frühzeitig zu erkennen. Der Aufbau eines vertrauensvollen, transparenten Umfeldes erleichtert es Teams, Ideen einzubringen und Probleme offen anzusprechen.

Konflikte frühzeitig erkennen und ansprechen

Achten Sie auf Anzeichen von Frustration, Missverständnissen oder Kommunikationsproblemen zwischen Remote- und Büro-Mitarbeitenden. Sollte es zu Spannungen kommen, sprechen Sie diese zeitnah und offen an, um eine Eskalation zu vermeiden. Etablieren Sie klare Mechanismen zur Konfliktlösung und ermutigen Sie Ihr Team zu einem konstruktiven und direkten Umgang mit Problemen. Schulungen zu Empathie- und Konfliktmanagement können helfen, potenzielle Spannungen im Team frühzeitig zu entschärfen und ein unterstützendes Arbeitsklima zu pflegen.

Flexibilität und Eigenverantwortung anbieten

Flexibilität und Autonomie sind entscheidend für ein produktives Arbeitsumfeld – sowohl für Remote- als auch Büro-Mitarbeitende. Erkennen Sie an, dass Remote-Kollegen oft mehr Flexibilität in ihrer Zeitgestaltung benötigen, und geben Sie ihnen die Freiheit, ihre Arbeit entsprechend ihrer persönlichen Bedürfnisse zu gestalten. Flexible Arbeitszeiten – besonders in internationalen Teams – helfen, die Work-Life-Balance aufrechtzuerhalten und beugen Burnout vor. Erteilen Sie den Teammitgliedern außerdem Entscheidungsbefugnisse im Rahmen ihrer Rollen, um die Eigenverantwortung und das Verantwortungsbewusstsein sowie das Engagement zu stärken, unabhängig vom Arbeitsmodell.

Schlussfolgerung

Das erfolgreiche Management gemischter Team-Dynamiken in hybriden und Remote-Arbeitsumgebungen erfordert bewusste Strategien für Kommunikation, Zusammenarbeit, Inklusion und Unterstützung. Durch die Umsetzung der in diesem Informationsblatt genannten Maßnahmen können Teams bestehende Barrieren überwinden, Vertrauen aufbauen und ein Umfeld schaffen, in dem sich alle Mitarbeitenden gleichermaßen wertgeschätzt fühlen. Regelmäßige Check-ins, Flexibilität und der gezielte Einsatz von Technologie sind entscheidend, um ein starkes, leistungsfähiges und von Zusammenhalt geprägtes Team zu entwickeln – unabhängig vom Standort des Einzelnen.

Weiterführende Literatur



- De Souza Santos, R., Grillo, W., Cabral, D., de Castro, C., Albuquerque, N., & França, C. (2024). Post-Pandemic Hybrid Work in Software Companies: Findings from an Industrial Case Study. arXiv preprint arXiv:2401.08922.
- Hu, X. E., Hinds, R., Valentine, M. A., & Bernstein, M. S. (2022). A "Distance Matters" Paradox: Facilitating Intra-Team Collaboration Can Harm Inter-Team Collaboration. arXiv preprint arXiv:2202.02484.
- Santos, R. E. de S., & Ralph, P. (2022). A Grounded Theory of Coordination in Remote-First and Hybrid Software Teams. arXiv preprint arXiv:2202.10445.
- Sporse, T., & Moe, N. B. (2022). Coordination Strategies When Working from Anywhere: A Case Study of Two Agile Teams. arXiv preprint arXiv:2204.03978.