

- str. Strategie
- ma Marketing
- ve Veranstaltungen
- ste stefan.in.motion
- mil Mitarbeiterführung
- ho Honorargestaltung
- blc Blog
- ste stefan.on.air

Suche

# STEFAN LAMI

[Impressum](#)

[Datenschutz](#)

[Themen](#) » [Mitarbeiterführung](#)

## Remote Work und hybrides Arbeiten

Wie kann die Produktivität von Remote Work gesteuert werden?

**Ich habe meine Mitarbeiterin Romy gebeten, dass sie ihre Ansichten zu Remote Work schreiben sollte. Im Folgenden nun Romys Gedanken:**

Gerade sitze ich im Zug und verfasse diesen Beitrag zu einem Thema, das für viele von uns immer relevanter wird: die Steuerung der Produktivität von Mitarbeitenden, die remote arbeiten. Mein Name ist Romy Larcher und seit 2022 arbeite ich bei Stefan. Parallel zu meiner Arbeit studiere ich Management, was mir eine spannende Perspektive auf dieses Thema bietet. Stefan ist – wie Sie bestimmt alle wissen – aufgrund seiner zahlreichen Vorträge und Workshops oft unterwegs, daher arbeitet er sehr viel außerhalb vom Büro. Das bedeutet, dass ich zwar größtenteils im Büro arbeite, dennoch bin ich dort oft alleine, wenn Stefan unterwegs ist. Dadurch habe ich aus erster Hand gelernt, sowohl mit den Herausforderungen als auch mit den Möglichkeiten des remote Arbeitens umzugehen und sie optimal zu nutzen.

Stefan hat mich gebeten, diesen Beitrag zu verfassen, da dieses Thema immer wichtiger wird und die Arbeitswelt stark beeinflusst. Als jemand, der selbst viel Zeit damit verbringt, eigenverantwortlich und flexibel zu arbeiten, möchte ich einige Gedanken und Erfahrungen teilen, wie die Produktivität von Mitarbeitenden, die nicht im Büro arbeiten, optimiert werden kann.

Die Steuerung der Produktivität von remote Arbeitenden ist zweifellos eine entscheidende Herausforderung für viele Unternehmen. Wenn Firmen ihren Mitarbeitenden die Flexibilität des HomeOffice oder die Möglichkeit des mobilen Arbeitens bieten, steht das Management vor der Aufgabe, eine ausgewogene Balance zwischen der Sicherstellung effektiver Arbeit und dem Vertrauen in die Mitarbeitenden zu finden – insbesondere bei neuen Teammitgliedern, die weniger Erfahrung mit dieser Arbeitsweise haben.

Aus eigener Erfahrung weiß ich, dass diese Balance nicht nur für Unternehmen, sondern auch für uns Angestellte von großer Bedeutung ist. Eine Kultur des Vertrauens, der Zusammenarbeit und der individuellen Verantwortlichkeit zu fördern, ist essentiell, um sowohl persönliche Zufriedenheit als auch beruflichen Erfolg zu erreichen.

### 1 - In die richtige Technologie investieren

Als jemand, der sowohl im Büro als auch von zu Hause aus arbeitet, verstehe ich aus eigener Erfahrung die Bedeutung der richtigen technologischen Ausstattung. Die Bereitstellung passender Tools ist für Menschen im Home-Office entscheidend, da sie ja nicht auf einen gemeinsamen oder fixen Arbeitsplatz zurückgreifen können oder sich nicht einfach mal eben eine Webcam vom Schreibtischnachbarn ausleihen können.

Es ist wichtig sicherzustellen, dass die Mitarbeitenden über alles verfügen, was sie für eine effektive virtuelle Zusammenarbeit benötigen. Seien es mehrere Monitore, Webcams, Freisprecheinrichtungen oder Headsets. Zusätzlich sind Softwarelösungen wie Videokonferenz- oder Projektmanagementplattformen unerlässlich, um Meetings abzuhalten und Arbeitsabläufe effizient zu koordinieren.

Einige fortschrittliche Unternehmen gehen sogar so weit, ihren Angestellten finanzielle Unterstützung anzubieten, um ihnen den Kauf eines leistungsstarken Wi-Fi-Netzwerks zu ermöglichen. Dadurch wird sichergestellt, dass jeder die notwendige Bandbreite für qualitativ hochwertige Videokonferenzen hat und problemlos auf die erforderlichen Ressourcen zugreifen kann.

## **2 - Klare Erwartungen setzen**

Unternehmen, die es versäumen, klare Erwartungen an ihre Mitarbeitenden zu kommunizieren, stehen oft vor Leistungsschwierigkeiten. Führungskräfte sollten sich die Zeit nehmen, um zu definieren, wie Erfolg gemessen wird und was es bedeutet, produktiv zu sein, sowohl in qualitativer als auch in quantitativer Hinsicht. Aus meiner Sicht als Mitarbeiterin würde ich behaupten, dass klare Ziele und Erwartungen mich motivieren. Es ist nicht nur wichtig, dass ich als Mitarbeiterin weiß, was ich zu tun habe, sondern auch, dass mir die Erwartungen klar und auf beidseitiger Basis kommuniziert werden. Eine empfehlenswerte Herangehensweise für Unternehmen besteht darin, sich weniger auf den Input (abrechenbare Stunden) zu fokussieren und stattdessen mehr Wert auf den Output (qualitativ hochwertige Projekte) zu legen. Finden Sie es nicht auch besser, ein einwandfreies Arbeitsergebnis zu erzielen, anstatt sich lediglich auf die Anwesenheitszeit im Büro bzw. im Home Office zu fokussieren?

Viele Unternehmen haben auch "Kernzeiten" eingeführt, während derer alle Mitarbeitenden arbeiten müssen. Während dieser Kernzeit werden sowohl abrechenbare Aufgaben wie Kundenbesprechungen und die Überprüfung von Arbeiten als auch nicht abrechenbare Aufgaben wie Teambesprechungen, interne Schulungen oder Mentoring erledigt. Wenn solche Richtlinien eingeführt werden, ist es wichtig, nicht nur die Details (Tage/Uhrzeiten) zu kommunizieren, sondern auch die Vorteile zu betonen, wie zum Beispiel eine verbesserte Zusammenarbeit und die Stärkung der Teambeziehungen.

Zusätzlich dazu haben viele Unternehmen spezielle Richtlinien für Remote-Angestellte, die Aspekte wie die Nutzung von VPNs oder die Einrichtung eines ruhigen Arbeitsbereichs umfassen können. Diese Richtlinien tragen dazu bei, eine produktive und angenehme Arbeitsumgebung zu schaffen.

## **3 - Flexibilität bieten**

Auch wenn es den Anschein hat, dass die Möglichkeit des Remote-Arbeitens die ultimative Flexibilität darstellt, empfinden viele Mitarbeitende das Gegenteil. Mehrere Studien haben gezeigt, dass Remote-Arbeitende mehr Stunden arbeiten als ihre Kolleg:innen vor Ort, was zu Burnout und Desengagement führen kann. Es ist wichtig, auch die erforderlichen Pausen im Laufe des Tages einzulegen, sich durch die Inanspruchnahme von Urlaubstagen zu erholen und dann zu arbeiten, wenn es am sinnvollsten ist (wobei natürlich die vorgeschriebenen Kernarbeitszeiten einzuhalten sind). Nicht jeder arbeitet am besten während der traditionellen Arbeitszeiten von 8.00 bis 17.00 Uhr. Für mich persönlich bedeutet das, dass ich manchmal in den frühen Morgenstunden produktiver bin oder spät abends eine kreative Phase habe. Daher halte ich es für wichtig, dass Unternehmen ihren Mitarbeitenden die Möglichkeit geben, zu ungewöhnlichen Zeiten zu arbeiten, solange dies die Qualität, die Kommunikation mit den Kund:innen bzw. Kolleg:innen und die Produktivität nicht beeinträchtigt.

## **4 - Sich regelmäßig melden**

Wir alle wissen, wie es ist, mitten in der Arbeitswoche zu stecken und plötzlich festzustellen, dass wichtige Fristen bevorstehen, ohne zu wissen, wo man in den laufenden Projekten steht. Eine Möglichkeit, solche Situationen zu vermeiden, besteht darin, sich regelmäßig mit allen Teammitgliedern in Verbindung zu setzen, um einen klaren Überblick über die Arbeitsbelastung und den Fortschritt zu erhalten. Solche Besprechungen sollten kurz, konzentriert und effizient sein, damit die Mitarbeitenden die Möglichkeit haben, über ihre erreichten Ziele oder Herausforderungen zu sprechen. Ein solcher regelmäßiger Austausch trägt dazu bei, dass sich alle Teammitglieder verantwortlich fühlen und motiviert sind, produktiv zu bleiben oder Fragen zu stellen, wenn sie nicht weiterkommen.

Wenn Stefan, Christine und ich gleichzeitig im Büro sind, nutzen auch wir diese Zeit, um die bevorstehenden Projekte zu besprechen, Fragen zu klären und den aktuellen Stand zu überprüfen. Diese kurzen, aber konzentrierten Gespräche helfen mir dabei, eigenständig weiterzuarbeiten und den Überblick zu behalten.

Die erfolgreiche Steuerung der Produktivität von Mitarbeitenden, die remote arbeiten, erfordert eine individuelle Herangehensweise, die auf klarem Verständnis und ständiger Anpassung basiert. Von der Ausstattung mit geeigneter Technologie über die klare Kommunikation von Zielen bis hin zur Flexibilität im Arbeitsablauf und einer offenen Interaktion. All das trägt dazu bei, dass jeder Mitarbeitende sein Bestes geben kann. Wenn diese Maßnahmen konsequent umgesetzt werden, entsteht eine Atmosphäre, in der jeder Einzelne sein volles Potenzial entfalten kann und so zum Erfolg des gesamten Teams beiträgt.

Lesen Sie dazu auch:

[Home-Office bereitet Kopfzerbrechen](#)

[Die hybride Steuerberatungskanzlei](#)

[mobile Version](#)

**Stefan Lami** Bachgasse 29/Top 8, A-6511 Zams M +43 664 221 23 24