

# cuckoo

Die Arbeit der Zukunft ist remote

→ Remote Work für Unternehmen  
Eine Einführung

# WARUM REMOTE? DER WANDEL DER ARBEITSWELT

Unternehmen in Deutschland stehen vor der großen Herausforderung, sich in Zeiten der digitalen Transformation stetig als attraktive und interessante Arbeitgeber zu positionieren. Sie wollen Talente für ihre Arbeit begeistern und diese langfristig an das Unternehmen binden. Zeitgleich erwarten sie von ihren Angestellten ein hohes Maß an Produktivität und Selbstständigkeit. Auf der gegenüberliegen-

den Seite steht eine neue Generation von Mitarbeitern, für die digitales Arbeiten selbstverständlich ist, die entsprechend neue Ansichten vom Arbeiten vertritt und sich auch mit anderen Wertevorstellungen identifiziert. Das neueste Smartphone, ein eigenes Büro oder der PS-starke Dienstwagen verlieren bei der Mitarbeitergewinnung und -bindung zunehmend ihre Wichtigkeit.

Neue Studien ergaben vor kurzem, dass die Flexi-



*Mobile Arbeitsstrukturen in Unternehmen zu kreieren ist eine Herausforderung, die aber dank der Digitalisierung inzwischen technisch möglich ist.*



bilität und der Impact der eigenen Arbeit immer mehr im Fokus der Young Talents der Generation Y stehen. Aber auch bei vielen älteren Führungskräften nimmt das Bedürfnis nach flexiblen Arbeitsstrukturen und nach der Möglichkeit »remote« zu arbeiten stetig zu, beispielsweise um Familie- und Berufsleben besser aufeinander abstimmen zu können. Zeitsouveränität ist für viele Manager kostbarer als eine Bonuszahlung und kann Dank ortsungebundenem Arbeiten sogar zu einer erhöhten Leistungsbereitschaft und zu finanziellen Vorteilen für Arbeitgeber und -nehmer führen.

Mobile Arbeitsstrukturen in Unternehmen zu kreieren ist eine Herausforderung, die →



*40% aller deutschen Arbeitnehmer können außerhalb des herkömmlichen Büros ihrer Arbeit nachgehen. Nur 11% setzen dies auch in der Praxis um.*



aber dank der Digitalisierung inzwischen technisch möglich ist. Eine wichtige Voraussetzung ist eine offene Unternehmenskultur mit der grundsätzlichen Bereitschaft, neue Wege auszuprobieren. Hierzu zählt auch, die Angst vor Veränderung aktiv anzugehen, eine grundlegende Vertrauensbasis zwischen den Kollegen zu kreieren und Freiheiten zuzulassen.

Laut einer Studie des deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung können mindestens 40% aller deutschen Arbeitnehmer außerhalb des herkömmlichen Büros ihrer Arbeit nachgehen, wobei in der Praxis gerade mal 11% dies umsetzen. Im EU-weiten Vergleich liegt Deutschland damit weit hinter dem Durchschnitt.

Wir sind davon überzeugt, dass auch in Deutschland die Zeit gekommen ist, um die Errungenschaften moderner Arbeitsstrukturen und innovativer Technologien für einen positiven Wandel gegenwärtiger Unternehmenskulturen zu nutzen. Wir wünschen Ihnen eine anregende Lektüre und begleiten Sie gerne auf dem Weg hin zu mehr Zeitsouveränität und Eigenverantwortung in Ihrem Unternehmen.



## REMOTE TRENDS

Nach der technologischen Transformation kommt die Humanisierung des Arbeitsplatzes in unserer nahen Zukunft. Remote Work wird davon ein essentieller Bestandteil, der nicht nur für das Human Resource Management an Bedeutung gewinnt, sondern unternehmensübergreifend ein wichtiger Erfolgsfaktor sein wird.

Laut einer Studie von Gallup arbeiten in den U.S.A bereits 43% der Arbeitnehmer mehr als die Hälfte der Woche außerhalb des Unternehmens und in den meisten Industrien ist der Anteil der remote Mitarbeiter stetig steigend.

Hier ein paar interessante Zahlen & Fakten, welche sie zu dem Thema Remote Work kennen sollten und die auch belegen, dass das Thema für den deutschen Arbeitsmarkt zunehmend in den Vordergrund rücken wird.

# ERGEBNIS ÜBER PRÄSENZ



Talente sind 3x schwerer für UN zu gewinnen – als noch vor drei Jahren

Die 3 wichtigsten Faktoren bei der Unternehmenswahl für die heranwachsenden Talente (Millennials)

63%

1. Gehalt

52%

2. Unternehmenskultur

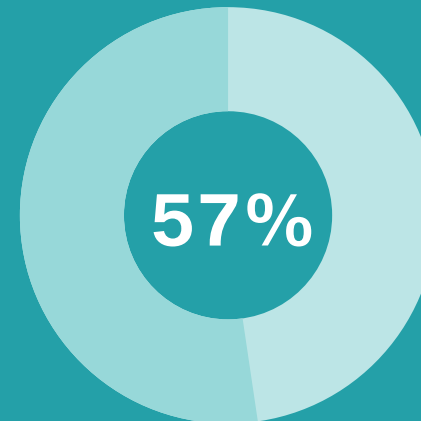
50%

3. zeitliche und örtliche Flexibilität

Agile Teams werden die Norm (6x häufigere Antwort als vor 3 Jahren)

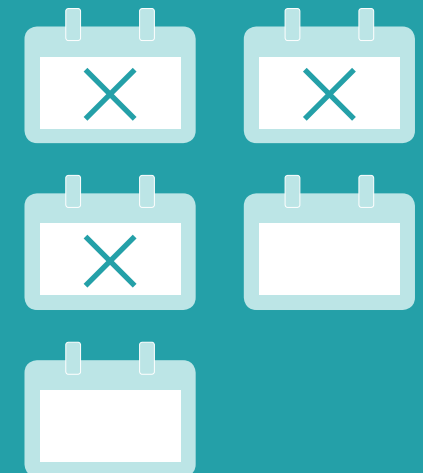


Remote Work wird gängiger, sagen 55% der HR-Manager



Allerdings sagen 57% der Manager, dass ihre Unternehmensleitlinien noch nicht Remote Teams beachtet

Die motiviertesten und zufriedensten Mitarbeiter arbeiten 3-4 Tage pro Woche »remote« (STUDIE GALLUP 2017)





Zwischen 100% remote arbeiten und kompletter Anwesenheitspflicht im Büro gibt es verschiedene Mischformen.

## REMOTE VIELFALT: MEHR ALS HOME-OFFICE

Die Möglichkeiten, ortsunabhängig von zu Hause aus oder im Coworking Space zu arbeiten, sind vielfältiger als je zuvor. Das spiegelt sich auch in der Vielzahl an Begrifflichkeiten und Formen der Remote Arbeit wieder. Tlearbeit, Home Office, Fernarbeit, mobiles Arbeiten, Teleworking, E-Work, Virtual Office und Remote Work haben alle ein gemeinsames Merkmal: Der Mit-

arbeiter arbeitet nicht fest im Büro, sondern temporär oder gar dauerhaft außerhalb der unternehmensinternen Räumlichkeiten. Das muss nicht bedeuten, dass der Arbeitnehmer seinen Arbeitsplatz in den eigenen vier Wänden vorfindet, sondern oftmals auch in einem anliegenden Coworking Space, einem Café, einem öffentlichen Gebäude (Bibliothek etc.) oder beim Kunden.

Jedes Unternehmen, das Remote Work Konzepte anbietet, kann die dafür erforderlichen Anwesenheitsregeln auf die eigenen Strukturen und Situationen passend zuschneiden. Denn zwischen 100% remote arbeiten und kompletter Anwesenheitspflicht im Büro gibt es verschiedene Mischformen. Die wichtigsten stellen wir hier kurz für Sie vor: →

# DIE MISCHFORMEN DER REMOTE VIELFALT

## 100% REMOTE

*Die Mitarbeiter müssen nie (oder sehr selten) im Büro präsent sein. Manche Teams haben gar kein Büro mehr, sondern arbeiten als Remote Team und treffen sich nur für bestimmte Projekte oder Company Retreats persönlich.*

## FLEXDESK

*Der Arbeitnehmer darf 1, 2 oder 3 Tage pro Woche von zu Hause aus arbeiten. Die Struktur der Arbeitszeiten ist dabei starrer als bei Flextime, mit Einschränkungen, wann, wo und wie außerhalb des Büros gearbeitet wird. Oft teilen sich bei dieser Option zwei Arbeitnehmer einen Arbeitsplatz im Büro.*

## FLEXTIME

*Flextime kann abhängig von der Ausgestaltung des Arbeitgebers zwischen einigen wenigen persönlichen Meetings pro Monat bis hin zu regelmäßiger wöchentlicher Anwesenheit für Meetings und Kundentermine variieren. Der Fokus liegt hier auf der freien Strukturierung der Arbeitszeit für den Mitarbeiter um die Präsenztermine herum.*

## STATIONÄR MIT (SELTENER) HOME OFFICE OPTION

*Der Klassiker in deutschen Firmen. Es wird von Ihnen erwartet, dass Sie im Büro arbeiten. Aber Sie müssen nicht um Erlaubnis fragen, um einen Tag im Monat, manchmal auch pro Woche, von zuhause aus zu arbeiten oder eine längere Mittagspause zu machen. Oft bestehen aber gar nicht die benötigten Strukturen, um die Arbeit vernünftig zu gestalten und die Kommunikation im Team ortsungebunden zu gewährleisten.*





# WIN-WIN-WIN SITUATIONS

## Produktivität & Engagement verbessern

Die flexible Wahl des Arbeitsortes und die individuelle Gestaltung der Arbeitszeit fördert die Produktivität. Das haben Studien bereits nachgewiesen. Die Leistungsbereitschaft steigt durch eine verbesserte intrinsische Motivation der Mitarbeiter aufgrund der gewährten Autonomie und Eigenverant-

wortung. Zudem kann die Arbeitsleistung und Konzentration über verringerte Unterbrechungen des Arbeitsablaufs (mehr »Deep Work«-Phasen) und eine nach individuellen Bedürfnissen (z.B. Biorhythmus) gestaltete Arbeitszeiteinteilung gesteigert werden.

## Recruiting & Employer Branding stärken

In der Global Telework Survey nannten mehr als die Hälfte der Befragten Remote Work als ultimates Benefit direkt hinter dem Gehalt. Grundsätzlich wird durch die Flexibilisierung des Arbeitsortes und die Individualisierung der Arbeitszeiten eine signifikant höhere Arbeitszufriedenheit festgestellt, die wiederum zu einer stärkeren Mitarbeiterbindung führt. Für Millennials ist die räumliche Flexibilität ein entscheidendes Kriterium für die Arbeitgeberwahl und auch aus der Perspektive der Unternehmen macht die Aufnahme von Remote Programmen ins HR-Portfolio durchaus Sinn. Mit Remote Work Programmen können junge Talente mitunter auch für Firmenstandorte außerhalb der angesagten urbanen Räume begeistert werden, wenn sie beispielswei-

se nur zu bestimmten Anlässen ins angestammte Büro kommen müssen und ansonsten im Coworking Space in der Nähe ihres Wohnortes arbeiten können. Nach einer Studie von Deloitte ist die Flexibilität im Job für Millennials nicht nur einer der obersten Prioritäten für die Wahl des Arbeitgebers, sondern entscheidet auch über die langfristige Bindung an das Unternehmen: Bei Unternehmen mit flexiblen Arbeitsstrukturen können 55% der Studienteilnehmer sich vorstellen länger als 5 Jahre zu bleiben, gegenüber nur lediglich 17% bei Unternehmen mit einer geringeren Flexibilität. Aber auch für Fachkräfte mit einem Alter von über 35 Jahren sind Arbeitgeber mit flexiblen Arbeitsmöglichkeiten attraktiver, wie die folgenden Punkte zeigen.

## Familienfreundliche Unternehmenskultur fördern

Für ein zukunftsorientiertes Human Resource Management wird durch Remote Work auch die Koordination beruflicher Verpflichtungen mit familiären Angelegenheiten erleichtert, was vor allem zu einer besseren Work-Life-Balance

(bzw. Blending) führt und definitiv das Employer Branding eines jeden Unternehmens stärkt. Dies bestätigt auch eine Studie des Institut der deutschen Wirtschaft in Köln. Gerade bei jungen Eltern mit akademischen Hintergrund hat die

Teilung von Verantwortlichkeiten im Haushalt und der Kinderbetreuung eine starke Bedeutung erlangt. Remote Work unterstützt diese Bedürfnisse und kann die Vereinbarkeit von Familie und Beruf nachhaltig verbessern.

## Falsches Remote Management vermeiden

Wichtig: Neben den oben beschriebenen positiven Argumenten, können durch falsches Remote Work Management auch negative Effekte wie z.B. soziale Isolation der Remote Worker, schlechtes Zeitmanagement, Überarbeitung und mangelnder Informationsfluss zwischen verschiedenen Teammitgliedern eintreten.

Damit dies verhindert wird und die Potentiale richtig genutzt werden, muss der richtige Rahmen für mobiles Arbeiten geschaffen werden und in die bestehende Unternehmenskultur passgenau integriert werden.



*»Die richtigen Fähigkeiten mitzubringen sollte für eine Anstellung entscheidender sein, als primär das Kriterium, ob ein Bewerber vom gleichen Ort wie das restliche Team aus arbeiten will.«*

LASSE KROLL, CUCKOO

## Umwelt schonen

Heutzutage sind nicht nur multinationale Konzerne gefordert, wenn es um umweltverträgliches Handeln geht. Im Sinne einer nachhaltigen CSR Strategie, kann Remote Work nicht nur als ein Baustein für die sozialen Belange einer Organisation betrachtet werden, sondern auch für das Umweltmanagement. Remote Work kann den Energieverbrauch der Mitarbeiter reduzieren. Sie benötigen weniger Benzin, produzieren weniger Staus, Abgase, Feinstaub und nutzen Strom und Wasser außerhalb der Firmengebäude.

## Kostenvorteile für alle Beteiligten

Durch mobile Mitarbeiter entfallen Kontrollkosten und wenn sie regelmäßig außerhalb des Firmengebäudes arbeiten, können auch Kosten für Büroflächen sowie Heiz- und Energiekosten eingespart werden, wie eine aktuelle Studie der Universität Basel bescheinigt. Für Arbeitnehmer entstehen Einsparpotenziale vor allem bei Transport- und Verpflegungskosten.

# WEITERBILDUNG ALS SCHLÜSSELFAKTOR

## Remote Kommunikation & Kooperation

Die Remote-Team-Kommunikation erfordert zwei grundlegende Dinge: eine durchdachte Kommunikationsstrategie und einige Anpassungen für das virtuelle Büro. Im Zuge der Digitalisierung können immer mehr Jobs ortsunabhängig ausgeführt werden. Allerdings ist es wichtig, sich daran zu erinnern, dass

die gewohnte Kommunikation im Büro wie z.B. der klassische »Flurfunk« nicht automatisch in die digitale Unternehmensstruktur übertragen wird. Das Festlegen einiger Grundregeln für die Kommunikation im Team trägt wesentlich dazu bei, dass Ihre Kollegen produktiv und glücklich sind.



*Das Festlegen einiger Grundregeln für die Kommunikation im Team trägt wesentlich dazu bei, dass Ihre Kollegen produktiv und glücklich sind.*

## TIPP #1 Kommunikationskonsens

*Es klingt paradox, aber räumliche und zeitliche Flexibilität braucht feste Regeln, die von allen eingehalten werden müssen. Daher ist es von besonderer Wichtigkeit, dass Kommunikationsregeln verschriftlicht und von allen Teammitgliedern in einem gemeinsamen Prozess zusammen gestaltet werden. Ideen, Wünsche und Befürchtungen sollten hierbei*

*offen zur Aussprache kommen können. Wann werden Chats verwendet? Warum schreiben wir E-mails? An welchem Punkt heben wir den Hörer ab? Die Antworten auf diese Fragen sollten nach Möglichkeit im Konsens entschieden werden, denn das verhindert wiederkehrende Diskussionen und Unzufriedenheit in der Folgezeit*





»Viele Unternehmen setzen den Fokus bei dem Thema Remote Work zu sehr auf Technologie und zu wenig auf Prozessmanagement und Weiterbildung der Mitarbeiter. Dies ist vergleichbar mit dem Versuch, die Leistung einer Sportmannschaft durch den Kauf besserer Ausrüstung zu verbessern. Allein diese Anpassungen können zu geringfügigen Verbesserungen führen, aber echte Veränderungen erfordern gemeinsame Werte und Ziele aller Beteiligten sowie die Bereitschaft für einen Wandel in der Organisation.«

FELIX GESSERT, CUCKOO



## Der Kontext macht die Musik

Wenn Sie digital kommunizieren, wissen Sie nie ganz genau, was die andere Person in diesem Moment gerade macht. Sie könnte entspannt an ihrem Schreibtisch sitzen, genau wie Sie selbst. Oder sie könnte gerade gestresst zu einem Kunden eilen und aufgrund des Zeitdrucks nur mit einem kurzen »JA« auf Ihre Frage antworten. Ein falsch verstandenes Wording kann schnell zu Missverständnissen und Konflikten führen. Denn ohne den Kontext der anderen Person zu kennen, denken Sie vielleicht, dass sich

diese Person nicht um das Problem kümmert, das Sie soeben angesprochen haben. Dabei ist Ihr Gegenüber lediglich in Eile und wird sich höchstwahrscheinlich später in Ruhe mit Ihrem Anliegen auseinandersetzen. Wichtig ist daher, Kommunikationsregeln gemeinsam festzulegen und die Einhaltung dieser Regeln von allen Beteiligten auch aktiv einzufordern. Ein gemeinsames Zeitmanagement, beispielsweise über geteilte Zugriffe auf den Kalender, kann die Zusammenarbeit zusätzlich vereinfachen.



Es ist wichtig Kommunikationsregeln gemeinsam festzulegen und die Einhaltung dieser Regeln von allen Beteiligten auch aktiv einzufordern.

## TIPP #2 Kommunikations- transparenz

Transparenz innerhalb des Teams bezüglich der eigenen Arbeitsrealität kann wirklich dazu beitragen, Fehlkommunikation zu verhindern. Lasst die Teammitglieder wissen, wenn ihr beispielsweise bei einem Projekt in einer konzentrierten »deep working« Phase steckt und nicht sofort Fragen zu anderen Themen beantworten könnt. Klare direkte Kommunikation ist immer besser als das Treffen von Annahmen, die alle Beteiligten nur unnötig verunsichern können.

## TEAM CHAT

Die häufigsten Team-Chat-Programme sind Slack, Microsoft Teams und Workplace von Facebook.

## VIDEO CALLS & MEETINGS

Die bekanntesten sind Skype und Google Hangouts. Stellen Sie sicher, dass Sie gute Kopfhörer haben, um störende Echos während des Gespräches zu vermeiden.

## PROJEKTMANAGEMENT

Es gibt so viele Möglichkeiten des Projektmanagements. Die häufigsten sind jedoch JIRA, Basecamp, Trello und Asana.

## DATENMANAGEMENT

Dokumente per E-Mail zu teilen ist umständlich und überfüllt schnell das Postfach. Mit Cloudlösungen wie Drive von Google oder OneDrive von Microsoft können Sie Dokumente in Echtzeit gemeinsam nutzen und bearbeiten.

# LEITPLANKEN FÜR DIE REMOTE KOMMUNIKATION

Je integrierter die verschiedenen Anwendungen sind, desto besser funktioniert in der Regel die Arbeit damit. Zudem sollten alle Prozesse und Tools grundsätzlich über die Cloud funktionieren, so dass eine Synchronisation in Echtzeit stattfindet und keine »Daten-Silos« auf einzelnen Rechnern entstehen.

Eine Umfrage des McKinsey Global Institute im Jahr 2012 ergab, dass 28% der Arbeitswoche eines Berufstätigen dem Lesen und Beantworten von E-Mails gewidmet ist. Viele davon intern verschickt. Aus Gründen der Übersichtlichkeit und zur Zeitersparnis nutzen wir bei Cuckoo in der

Regel ein Chat-Tool, in denen alle Beteiligten auf den geschriebenen Content gleichzeitig Zugriff haben, nach bestimmten Themen suchen können und jeder alles nachlesen kann. So dient es gleichzeitig als Wiki und ist in der internen Kommunikation viel effizienter und erspart nach Einschätzungen von McKinsey bis zu 35% Arbeitszeit gegenüber klassischen Mails. E-Mails dienen bei uns nur für die externe Kommunikation mit Kunden und anderen Stakeholdern. Was bei der Kommunikation über die Tools sonst noch beachtet werden sollte, ist in den folgenden Leitplanken festgehalten: →

## TIPP #3 Gleichberechtigte Kommunikation

*Damit die Zusammenarbeit für alle funktioniert, gibt es eine wichtige Regel: Wenn sich nicht alle Personen im selben Raum befinden, werden alle Meetings über Videokonferenzen abgehalten. Jede Person sollte sich in der Versammlung gleichberechtigt vertreten und anwesend fühlen und nicht durch Nebengespräche und Echo am anderen Ende benachteiligt werden.*



# LEITPLANKEN FÜR DIE REMOTE KOMMUNIKATION



*Wegen Mangels an verbalen und emotionalen Hinweisen kann eine Konversation im Chat von einer Person als Streit wahrgenommen werden, während die andere Person ihn als reine Diskussion wahrnimmt. Also immer daran denken, dass am anderen Ende des Chats ein menschliches Wesen mit Gefühlen sitzt.*



*Ist die Information zeitlich dringend? Wenn ja, ab zum Team Chat. Wenn nein, ab auf die Projektmanagement-Plattform.*



*Wenn Sie konstruktives Feedback geben wollen, ist der Videoanruf das geeignete Mittel, damit keine Missverständnisse aufkommen.*



*Video Meetings haben einen schlechten Ruf, aber nichts ist effizienter als ein Meeting, bei dem alle Beteiligten wissen, was diskutiert wird, wie lange es dauert und vor allem was vorbereitet werden muss.*

# REMOTE KULTUR

Eine überwältigende Anzahl von CEOs und HR-Führungskräften – 82% – sind sich einig, dass eine gute Unternehmenskultur einen Wettbewerbsvorteil verschafft, so [Deloitte's Global Human Capital Trends Report 2016](#). Allerdings ergab die Umfrage auch, dass Unternehmenskultur nicht als Konzept verstanden wird. 28% der CEOs und HR-Führungskräfte glauben, dass sie die eigene Unternehmenskultur gut verstehen, während nur 19% glauben, dass sie die »richtige« Kultur haben<sup>1</sup>. Denn Kultur ist genauso wenig greifbar wie ein Unternehmen. Es ist nur eine Ansammlung von Menschen, die dafür arbeiten. Wenn man diese Menschen unter den richtigen Grundvoraussetzungen zusammenbringt, existieren

die Möglichkeiten für Kultur und Unternehmen.

Wir sind der Auffassung, dass der Aufbau und/oder Erhalt einer Unternehmenskultur unabhängig davon, ob ein Team 100% remote, stationär oder in einem gemischten Team arbeitet, immer mit einem gewissen Aufwand und einer Passion für Gemeinschaft verbunden ist. Alle Mitarbeiter sind hier gefragt, ihren Anteil zu leisten. Es gibt aber inzwischen andere Wege, um Angestellte zusammenzubringen, als sie dazu anzuhalten, jeden Tag um 9:00 Uhr ins Büro zu kommen.

Mit den folgenden Leitplanken haben wir bei Cuckoo eine aktive Unternehmenskultur, auch über verschiedenen Standorte hinweg, aufgebaut: →

1) Deloitte (2016): Global Human Capital Trends. p.37



*»Unternehmenskultur wird nicht von den eigenen vier Bürowänden begrenzt, sondern ist auch in Remote Teams so vielseitig und erfrischend, wie die Kreativität und Passion aller Beteiligten.«*

AILEEN SCHARRENBERG, CUCKOO





*Wir sind der Auffassung, dass der Aufbau und/oder Erhalt einer Unternehmenskultur unabhängig davon, ob ein Team 100% remote, stationär oder in einem gemischten Team arbeitet, immer mit einem gewissen Aufwand und einer Passion für Gemeinschaft verbunden ist.*

## Kontrolle ist gut, Vertrauen ist besser!

Bei Remote-Teams gibt es einfach keinen Weg daran vorbei: Sie müssen ihren Kollegen vertrauen. In einem Remote-Team sieht man seine Kollegen nicht im Bürostuhl am gegenüberliegenden Schreibtisch kleben. Das bedeutet, dass Sie darauf vertrauen, dass Ihre Teamkollegen arbeiten. Aber auch Ihre Teamkollegen vertrauen Ihnen. Um dieses Vertrauen

zu gewinnen, muss jeder für sich sicherstellen, dass er oder sie am Ende der Woche etwas für die gemeinsamen Projekte getan hat bzw. vorweisen kann. Für tägliche oder wöchentliche Status-Reports eignet sich u.a. [iDoneThis](#), um Teams effektiv und produktiv zu managen und sich gegenseitig auf den aktuellen Stand zu bringen.

## Remote für Effizienz, Effizienz für Zusammenarbeit!

Ein hoher Grad an Zusammenhalt und effizienter Zusammenarbeit unter allen Mitarbeitern kann nur gewährleistet werden, wenn für alle die gleichen Regeln gelten. Ein Team aus stationären und remote Mitarbeitern zu managen, bedeutet auch, dass gewisse Regeln angepasst werden müssen und vielleicht sogar eine

Weiterbildung bzw. Schulung für alle Mitarbeiter organisiert werden sollte. Für eine gute Zusammenarbeit muss vorab besprochen werden, wie, wo, wann kommuniziert wird und wie Ergebnisse festgehalten werden. Zudem sollte klar sein, wie Wissen untereinander geteilt und dokumentiert wird.

## Cuckoo-Tipp



*Jeden Montag zum Start der Wochen haben wir einen gemeinsamen Videocall, in dem wir Neuigkeiten und Entwicklungen unserer Organisation, der Branche und unsere wichtigsten Aufgaben der Woche besprechen. Am Donnerstag Nachmittag gibt es ein kurzes Video-Recap der Woche, wo die Ergebnisse und wichtigsten Ereignisse kurz und prägnant ausgetauscht werden. Im Anschluss ist immer noch ein zeitlicher Puffer namens »Happy Minutes« für private Angelegenheiten und weitere Off-topics eingebaut, um z.B. Wochenendpläne mit dem Team zu teilen.*



*Die Erwartungen an das Team sollten in einem Mitarbeiterhandbuch inkl. aller Tools und Anleitungen zur Kommunikation verschriftlicht werden. Dies dient nicht nur als Arbeitsgrundlage für das Team, sondern erleichtert auch den Einstieg von neuen Mitarbeitern in ein Projekt.*

## Anerkennung, Feedback & Transparenz für erhöhte Leistungsbereitschaft!

Die regelmäßige Kommunikation sollte auch auf einer zwischenmenschlichen Ebene stattfinden, um Ihren Mitarbeitern zu helfen, sich mit dem Unternehmen zu identifizieren. Außerdem sollte konstruktives Feedback (positiv oder kritisch) bereitgestellt werden, das jedem einzelnen dabei hilft, die eigene Leistung besser einzuschätzen. Das

Feedback wird nicht nur das Gesamtergebnis prägen, sondern auch die Verbindung zwischen Arbeitgeber und remote Mitarbeitern stärken. Stellen Sie sicher, dass Sie regelmäßige Leistungsbewertungen mit remote Mitarbeitern durchführen. Mitarbeiterbefragungen wie bei [TINYpulse](#) eignen sich sehr gut, die Stimmung in Ihrem Team jederzeit zu messen

## Persönliche Treffen für guten Teamgeist

Ein gesundes Maß an persönlichen Meetings und gemeinsamen Veranstaltungen sind auch essentiell für ein remote Team, damit alle an einem Strang ziehen. Wir von Cuckoo machen selber regelmäßig gemeinsame Offsites. Unser letzter Ausflug im Juli 2018 für eine Woche an die Ostsee zum Coworking Projekt [CoWorkLand](#) der Hein-

rich-Böll-Stiftung. Gemeinsame Aktivitäten wie Kochen und Surfen als Gruppe haben uns geholfen, mehr übereinander zu erfahren und noch intensiver an bestimmten Projekten zusammenzuarbeiten. Zudem wurden Wissen und Ideen generiert, die wir in einer normalen Woche nicht gewonnen hätten.

### Cuckoo-Tipp



*Konzentrieren Sie sich auch nicht nur auf arbeitsbezogene Themen; die Frage nach dem allgemeinen Glück und der Stimmung fördert die Offenheit und kann auch dazu beitragen, das Gefühl der Isolation und der mangelnden direkten Kommunikation im remote Team gar nicht erst aufkommen zu lassen.*



*Zweimal im Jahr sollten ein paar Tage für einen [Company Retreat](#) eingeplant werden. Hier geht es darum, dass alle Mitarbeiter sich persönlich kennenlernen können, das Teambuilding ermöglicht wird und Weiterbildungen für Mitarbeiter zu interessanten Themen stattfinden. Gerne hilft Cuckoo bei der Organisation des [Retreats](#) und steht mit Rat und Tat zur Seite.*





## Lebenslanges Lernen motiviert & schweißt zusammen!

Um Remote-Mitarbeiter für kontinuierliches Lernen zu gewinnen, können z.B. E-Learning-Einheiten für alle Mitarbeiter angeboten werden, die frei zugänglich sind. Ermöglichen Sie es Ihren Mitarbeitern, die Kurse in ihrem eigenen Lerntempo durchzuführen. Dies ist ein Weg, um die Eigenverantwortung und das persönliche Interesse an bestimmten Themen zu stärken.

Obwohl formale Schulungsprogramme wichtig sind, macht informelles Lernen laut einer Studie bis zu 75% der Wissensbildung der Mitarbeiter aus und sollte gefördert werden. Die Schaffung eines

»virtuellen Flurfunks« kann eine gute Möglichkeit sein, die eigenen Kollegen besser kennenzulernen und die persönlichen Beziehungen unter den Mitarbeitern zu fördern. Diese Beziehungen stärken das Engagement bzw. die Motivation der Mitarbeiter, und bieten gleichzeitig einen Kanal für die Zusammenarbeit und den Wissenstransfer.

Von anderen Organisationen lernen, über den branchenspezifischen Tellerrand schauen und sogar die Möglichkeit für neuartige Kooperation bieten zudem unsere Learning Journeys.

### Cuckoo-Tipp



#### EINFÜHRUNG DER VIRTUELLEN WEITERBILDUNGS-BIBLIOTHEK.

Das Unternehmen bietet online ein vorab festgelegte Liste von Büchern an, die den Mitarbeitern zum Lesen empfohlen werden. Mitarbeiter werden ermutigt, während der Arbeitswoche mindestens eine Stunde auf ihrem Kalender zu blockieren, um vorher ausgewählte Lektüren zu lesen.

#### REMOTE TOOLS

Es gibt eine Vielzahl an digitalen Tools, die das remote Arbeiten wirklich erleichtern und in einigen Fällen erst wirklich ermöglichen. Eine Ansammlung der wichtigsten Werkzeuge findet ihr auf den Blogs von Skillcrush (englisch) und Wireless Life (deutsch, Fokus auf Freelancer).



## Wir freuen uns von Ihnen zu hören.

Wir beraten Sie gerne bei der Konzeption eines individuell auf Ihr Team zugeschnittenen Remote Programm. Starten Sie Ihre Anfrage per Mail und Telefon oder nutzen Sie das Kontaktformular auf unserer Homepage.

### KONTAKT

Felix Gessert

### E-MAIL

felix.gessert@cuckoo.work

### PHONE

+49 30 403 649 59

### WEBSITE

[www.cuckoo.work](http://www.cuckoo.work)

### SOCIAL

@cuckoowork