

# Die neue Normalität der Remotearbeit überzeugt auch letzte Zweifler

Von [Anna Codrea-Rado](#), Mitwirkende

Wenn man ihn vor ein paar Monaten nach seiner Meinung zu Remotearbeit gefragt hätte, so hätte Luke Tobin, CEO der Agentur für digitales Marketing [Digital Ethos](#), seine große Skepsis zum Ausdruck gebracht.

Das 22-köpfige Team von Tobin arbeitete damals in einem klassischen Büro im Vereinigten Königreich. An kreativen Projekten wurde in persönlichen Meetings zusammengearbeitet – und um miteinander zu reden, ging man einfach zum Schreibtisch des Kollegen bzw. der Kollegin. All dies änderte sich Anfang März, als die Agentur, wie zahlreiche andere Unternehmen auf der ganzen Welt, als Reaktion auf die COVID-19-Pandemie ins Homeoffice umzog.

„Die Arbeitsleistung ist fantastisch“, sagt Tobin. „Die Mitarbeiter sind außerdem weniger abgelenkt und die Tools, die wir implementieren konnten, verschaffen uns einen klaren Überblick über alles, was ansteht – vom Projekt bis zur Lieferung.“ Neben Videokonferenzlösungen setzt das Team die Zeiterfassungssoftware [Time Doctor](#) sowie das Projektmanagement-Tool [Clickup](#) ein, um seine Abläufe zu verfolgen.

Inmitten der Pandemie ist das Arbeiten im Homeoffice zur neuen Normalität geworden. Im Vereinigten Königreich müssen laut staatlicher Vorgabe alle Mitarbeiter, außer systemrelevante Beschäftigte wie etwa medizinische Fachkräfte, Ersthelfer und in der Nahrungsmittelproduktion Beschäftigte, weitestgehend von zu Hause arbeiten. Behörden rund um den ganzen Globus geben ähnliche Empfehlungen ab, auch in den Vereinigten Staaten, wo das Weiße Haus die Menschen aufforderte, [sofern möglich, von zu Hause aus zu arbeiten](#).

## Vorbehalte gegenüber Remotearbeit

Schon vor Corona gab es beim flexiblen Arbeiten zwar Fortschritte, von einer flächendeckenden Einführung war man aber noch weit entfernt. So hatten die Führungskräfte Bedenken bezüglich der Präsenz, virtuellen Zusammenarbeit und Selbstdisziplin, was sie schließlich auch davon abhielt, die Arbeitsgänge in ihren Unternehmen zu virtualisieren. Untersuchungen von [Anne Corder Recruitment](#) aus dem Jahr 2019 zufolge zeigten sich 29 Prozent der Arbeitgeber besorgt hinsichtlich der Auswirkungen von Telearbeit auf ihre Arbeitskultur und Produktivität. Weitere 29 Prozent trauten ihren Mitarbeitern nicht zu, dass sie zu Hause die erwartete Leistung bringen würden. Der erzwungene Umstieg auf das Homeoffice jedoch hat viele dieser Ängste beschwichtigt und selbst Zweifler überzeugt.

Tobins frühere Meinung zur Remotearbeit beruhte darauf, dass es dem Unternehmen doch auch ohne gut gehe. So wuchs es jedes Jahr um 200 Prozent und erhielt zudem jede Menge Auszeichnungen. Warum also ändern, was gut läuft? „Ich wollte durch Remotearbeit keine Risiken eingehen, auch wenn ich schon viele andere Unternehmen gesehen hatte, die dies erlaubten, und in Büchern gelesen hatte, dass es funktioniert“, führt er an. „Es machte mich einfach nervös.“

Tobin fragte sich vor allem, ob es möglich sei, aus der Ferne effektiv zusammenzuarbeiten. „Meine größte Sorge war, dass die Kreativität beeinträchtigt werden könnte“, argumentiert er. Als digitale Agentur bestand ein Großteil der Arbeit darin, kreative Sessions mit unterschiedlichen Abteilungen abzuhalten. Tobin fragte sich, wie das remote funktionieren sollte und wie sich die Teams abstimmen könnten, ohne persönlich miteinander zu sprechen.

Mithilfe von Videokonferenzen lässt sich dies inzwischen aber gut bewältigen. Jeden Morgen kommt das Team virtuell über Google Hangouts zusammen und tauscht 20 Minuten lang Neuigkeiten vom Vortag aus und bespricht alle bestehenden Herausforderungen. Darüber hinaus hat jedes Team während des Tages eine eigene Besprechung. „Es funktioniert extrem gut“, sagt Tobin. „Das Team gab mir die Rückmeldung, dass es nun das Gefühl hat, viel besser darüber informiert zu sein, was gerade los ist, als je zuvor.“

Schon seit Jahren werden Arbeitgeber von ihren Mitarbeiter gebeten, von zu Hause aus arbeiten zu dürfen. [In einer Studie über die Situation der Remotearbeit](#) aus dem Jahr 2019, die von Buffer durchgeführt wurde, einem Unternehmen, das Software für das Social-Media-Management entwickelt, gaben 99 Prozent der Befragten an, dass sie gerne zumindest für eine gewisse Zeit während ihrer beruflichen Laufbahn im Homeoffice arbeiten würden. Für moderne Arbeitnehmer ist es inzwischen schon zu einem ausschlaggebenden Kriterium geworden, ob ein Unternehmen Möglichkeiten zur Telearbeit anbietet oder nicht. So hat laut Tobin ein Mitarbeiter sein Unternehmen unlängst verlassen, da er woanders mehr Flexibilität geboten bekam.

Und trotzdem war vor der Pandemie das Arbeiten im Homeoffice eher die Ausnahme als die Regel. Das Gegenteil ist jedoch bei Selbstständigen und Freelancern der Fall. Die Selbstständigenagentur [Hoxby](#) beruht auf einem Netzwerk aus Freelancern, die alle remote arbeiten. Als Reaktion auf die Anordnung, zu Hause zu bleiben, startete die Agentur die Kampagne [#remoteagainstcoronavirus](#), um den Unternehmen zu zeigen, dass Remotearbeit durchaus produktiv sein kann.

„Es gibt viele Befürchtungen und Missverständnisse hinsichtlich der Bedeutung von Remotearbeit“, sagt Lizzie Penny, Gründerin von Hoxby. „Die Kampagne stellt einen Notfallplan für Unternehmen dar, damit diese besser verstehen, wie sie Remoteteams besser führen und schnell Strategien und Prozesse umsetzen können, damit sie während dieser Krise ‚Business as usual‘ betreiben können.“ Im Rahmen der Kampagne veröffentlichte Hoxby eine Reihe von Ressourcen zur Remotearbeit, darunter [ein Handbuch zur Führung von Remoteteams](#) und [ein Ansatz aus vier Schritten für die Umstellung auf das Homeoffice](#).

## Zusammen in der Ferne

Laut Penny fördert die Umsetzung einer soliden Strategie für die Remotearbeit nicht nur die Produktivität, sondern auch das Wohlbefinden der Mitarbeiter. Dies fand auch Adam Hadley, CEO der Data-Science-Beratungsfirma [QuantSpark](#) mit Sitz in London. Hadley, der zuvor starke Zweifel hatte, was Remotearbeit anbelangt, fragte sich vor allem, wie es im Homeoffice gelingen könnte, die Arbeitsmoral aufrechtzuerhalten. Hierzu setzt das Unternehmen nun Zoom ein, das ein Gemeinschaftsgefühl fördert, das es normalerweise nur in der persönlichen Begegnung gibt.

„Wir haben einige Spiele gespielt“, so Hadley. Das Team machte virtuelle Ratespiele und spielte auf Zoom ein Spiel namens „Spy“, bei dem geraten werden muss, ob jemand eine Geschichte nur erfindet. Was den Arbeitsalltag anbelangt, so hielten die Mitarbeiter von QuantSpark ihr tägliches Meeting nun virtuell ab.

Das Team war es bereits gewohnt, über Slack oder persönlich im Büro aktuelle Aufgaben unternehmensweit zu kommunizieren. Diese Praxis konnte nun ohne große Reibungsverluste online fortgeführt werden. „Sich zu etwas zu verpflichten, auch wenn es nur eine Sache am Tag ist, ist für das seelische Wohlbefinden wirklich wichtig“, so Hadley. „Die virtuellen Meetings funktionieren sehr gut.“

Penny von Hoxby hofft, dass diese Erfahrungen mit der Remotearbeit den Unternehmen deren großen Nutzen vor Augen führt. „Jetzt langfristig zu planen, wird sich auszahlen. Wenn die Unternehmen die Pandemie als Chance begreifen, etwas jetzt für die Zeit danach zu erproben, wird dies manchen zu Wettbewerbsvorteilen verhelfen.“

Bei QuantSpark denkt Hadley bereits darüber nach, wie das Unternehmen einige der Lektionen, die es aus dieser Zeit der Remotearbeit gelernt hat, für die Zeit nach der Aufhebung der Beschränkungen übernehmen kann. „Wir haben fest vor, dies in unseren Arbeitsalltag zu integrieren, sobald das Büro wieder geöffnet ist“, fügt er an. Neben neuen Investitionen in leistungsstarke Videokonferenztechnologie möchte er auch verstehen, welche Auswirkungen die flexible Arbeitsorganisation auf die Teamdynamik hat. „Diese Zeit hat die Menschen dazu gebracht, darüber nachzudenken, wie sie gut arbeiten können. Dies hat auch die Empathie gesteigert. Die alltägliche Routine, ins Büro zu gehen, ist nicht von besonderer Achtsamkeit begleitet, während uns all dies nun gezwungen hat, und zwar jeden von uns, sich damit zu beschäftigen, wie wir am besten arbeiten.“