

Die virtuelle Distanz - Auswirkungen auf die Teamzusammenarbeit und den Kompetenzbedarf

Studiengang: MAS Digital Transformation

Die Covid19-Pandemie bedingte das Arbeiten von Zuhause aus. Dadurch wurde die virtuelle Teamzusammenarbeit und -kommunikation auf Distanz zur neuen Normalität. Ziel dieser Forschungsarbeit ist es, durch Interviews herauszufinden, welche Kompetenzen sich in der virtuellen Teamzusammenarbeit und -kommunikation bemerkbar machen, um diese dann aufzubauen und weiterzuentwickeln.

Grundmotivation

Es wird viel über Digitalisierung, Homeoffice geschrieben und diskutiert. Plötzlich sind diese Themen in unserem Alltag präsent und dort, wo es möglich ist, müssen die Menschen ins Homeoffice. Meine Suche nach dem passenden Thema für diese Arbeit fing mit der Frage, «Welche Erfahrungen wurden im Umgang mit Microsoft-Teams gemacht» an. Wenn man von Microsoft-Teams spricht, geht es immer nur um die Breite und Tiefe der Funktionen. Aber nie um den Menschen, der die Software verwendet. Wie geht es dem Menschen dabei, welche Erfahrungen macht er, stellt er Veränderungen in seinem Verhalten fest? Diese Fragen waren meine Motivation, diese Forschungsarbeit zu schreiben.

Ausgangslage & Problemstellung

Und plötzlich hat der Mensch seinen Arbeitsplatz in den eignen vier Wänden und muss sich von einem Tag auf den anderen daran gewöhnen. Keine informellen, keine spontanen Gespräche mehr; die Meetings folgen ohne Pause aufeinander und der Umgang mit Microsoft-Teams soll erlernt werden. Viele Fragen, die ich unter anderem durch Interviews mit den Betroffenen zu beantworten hoffe. Wie gehen sie mit der virtuellen Teamzusammenarbeit und -kommunikation um? Welche Erfahrungen machen sie mit der virtuellen Distanz und wie wirkt sich das auf ihre eigenen Kompetenzen aus?

Methodenwahl

Um die in dieser Forschungsarbeit beschriebenen Ergebnisse zu erhalten, wurden die folgenden Forschungsmethoden angewendet:

- Experten*in-Interviews
- Halbstandardisierte Interviews
- Qualitative Inhaltsanalyse

Ergebnisse der Forschungsarbeit

Die Ergebnisse wurden mit der qualitativen Inhaltsanalyse aus den verschriftlichten Interviews-Audioaufzeichnungen gewonnen und anschliessend zusammengefasst, interpretiert und in Bezug mit der Literaturrecherche gesetzt. Die Ergebnisse lassen sich klar in zwei Aspekte unterteilen und haben Einfluss auf die folgenden (Kompetenzen):

- Technisch zentriert: bezieht sich auf das Lernen und Anwenden der technischen Möglichkeiten von Microsoft-Teams (Veränderungs- und Lernbereitschaft)
- Menschzentriert: das «aktive Zuhören», als die neue Netiquette in der virtuellen Kommunikation, anzuwenden (Empathie und Kommunikationsfähigkeit)

Daraus sind die folgenden Handlungsempfehlungen erarbeitet worden

- Kommunikationsfähigkeit aufbauen und weiterentwickeln
- Selbstorganisiertes Lernen verstehen und anwenden
- Hybride Arbeitsform ins Gleichgewicht zwischen virtuell und real bringen

Fazit

All die Befragten waren gegenüber dem Thema sehr offen eingestellt und entsprechend wortreich fielen die Antworten aus. Deshalb war es immer wieder aufs Neue überraschend, wie facettenreich die Befragten die Fragen beantworteten. Entsprechend interessant und erkenntnisreich fielen die Interview-Ergebnisse aus. Bewundernswert ist die Bereitschaft, sich schnell an die neue Normalität zu gewöhnen. Ein Zurück zur 100%igen Präsenzarbeit können sich die Befragten nicht mehr vorstellen. Deshalb wünschen sie sich einen Mix von Homeoffice und Präsenzarbeit. Es wird spannend bleiben, welche Ansätze und Impulse übrig bleiben, wenn die Pandemie-Massnahmen wegfallen.



Patrick von Gunten
079 325 80 74
pvgunten@bluewin.ch