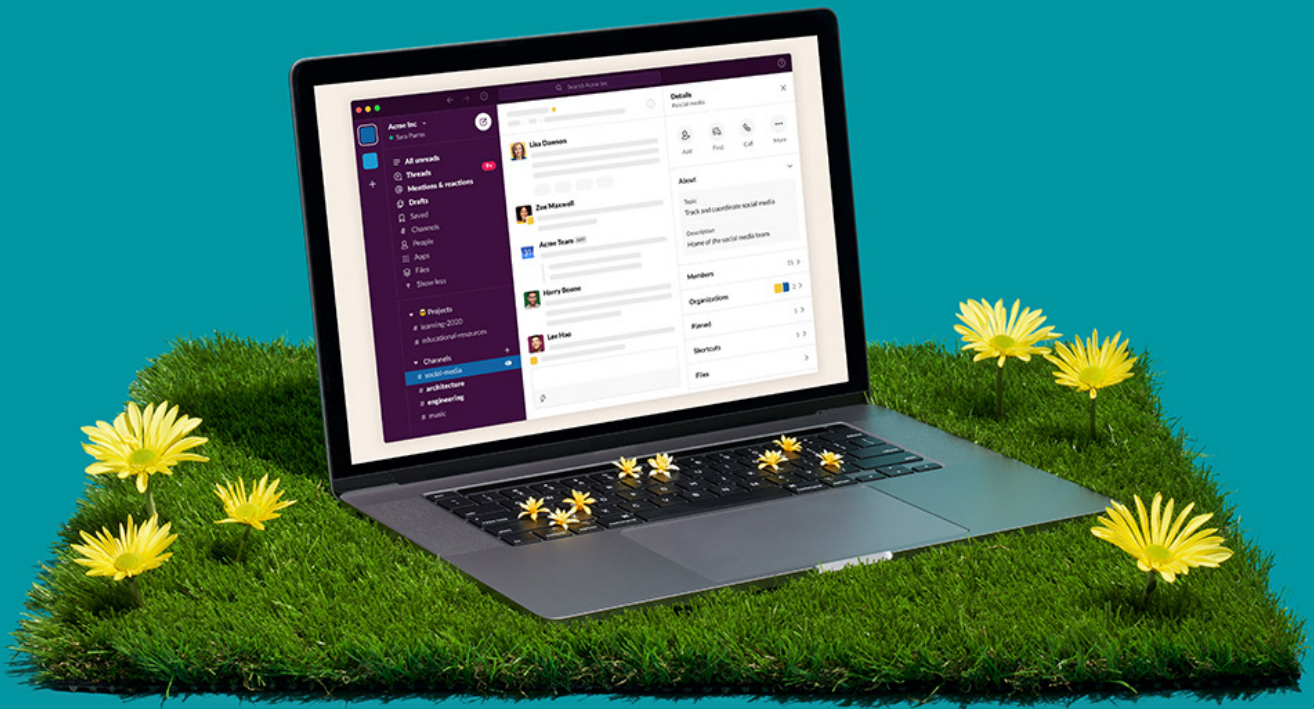


# Das Toolkit für das digitale Büro

Führende Unternehmen teilen ihre Tipps zur Zusammenarbeit – ganz egal, wo oder wann die Arbeit stattfindet



# Mit Einblicken von:



The New York Times



# Warum Slack das digitale Büro möglich macht

**Jüngste Ereignisse haben bewiesen, dass wir von überall aus effektiv, kreativ und produktiv arbeiten können – sogar inmitten einer globalen Pandemie.**

Wir haben alternative Arbeitszeiten eingeführt, wir sind ins Home-Office umgezogen, wir haben uns über unerwartete tierische und menschliche Überraschungsgäste in Zoom-Konferenzen gefreut und unsere Kolleginnen und Kollegen auf menschlicher Ebene besser kennengelernt. Wir wissen, dass diese neue Arbeitsweise *funktioniert*, und Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erwarten diese Flexibilität auch in Zukunft. **Untersuchungen des Future Forums** zeigen, dass 93 % der Wissensarbeiterinnen und Wissensarbeiter sich flexible Arbeitszeiten wünschen, während sich 76 % Flexibilität hinsichtlich des Arbeitsortes wünschen.

Unternehmen jeglicher Größe und aus allen Branchen nutzen diese Gelegenheit, **unsere Arbeitsweise neu zu erfinden**. Einige werden Remote-Work komplett beibehalten, andere werden wieder ins Büro gehen und viele werden ein hybrides Modell verwenden. Allen Vorreitern dieser grundlegenden Transformation unserer Arbeitswelt ist jedoch gemeinsam, dass sie ein digitales Büro brauchen, das flexibel und inklusiv ist.

Der Wechsel in ein digitales Büro bedeutet nicht, dass man das physische Büro komplett aufgibt. Es geht vielmehr darum, Menschen die Möglichkeit zu geben, zu arbeiten, wann und wo es ihnen am besten passt. Büros sind nur eines unserer Tools, um Beziehungen aufzubauen und konzentriertes Arbeiten zu ermöglichen. Mit einem digitalen Büro lassen sich die räumliche und die zeitliche Distanz überwinden, um Projekt-Teams, Tools, Partnerunternehmen und Kunden mit gemeinsamen Zielen und Prioritäten zusammenzubringen.

Wir haben während der Umstellung auf das komplett digitale Büro Erfahrungen und Erkenntnisse mit unseren Kolleginnen und Kollegen ausgetauscht. Die erfolgreichsten Tipps haben wir in diesem kurzen Leitfaden zusammengefasst, um auch dich bestmöglich bei der Transformation zu unterstützen. Jeder Tipp unterstreicht einen der drei Leitgedanken. Wir empfehlen dir, sie beim Aufbau deines digitalen Büros immer im Hinterkopf zu behalten.

## 1. Flexibilität

Gib deinen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Möglichkeit, von überall aus erfolgreich zu sein, indem du ihnen die Flexibilität bietest, selbst zu entscheiden, wo, wie und wann sie arbeiten.

## 2. Inklusivität

Sorge dafür, dass alle die gleichen Chancen haben, und baue inklusive Projekt-Teams auf. Die Berücksichtigung von Diversität bei der Einstellung neuer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter reicht allerdings noch nicht; klare Erwartungen und Verhaltensweisen im Projekt-Team stärken ebenfalls seine Inklusivität.

## 3. Verbindungen

Eine schnelle und transparente Kommunikation ist entscheidend, um das Alignment und die Zusammenarbeit zu fördern sowie Verbindungen zu schaffen.

Die Umstellung auf die Remote-Welt wird nicht über Nacht gelingen und weltweit und bei jedem Projekt-Team anders aussehen. Aber wir freuen uns auf die Zukunft der Arbeit, die wir gemeinsam neu gestalten. Sie wird nicht nur unsere Arbeit, sondern auch unser Leben verbessern.



# Achtsamkeit verbreiten – mit Emojis



**Chris Burgess**  
VP of Global IT  
Expedia Group

## Wie wir arbeiten

Achtsamkeit zieht sich wie ein roter Faden durch das digitale Büro der Expedia Group. Genauso rücksichtsvoll wie wir mit der Zeit unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter umgehen (und ein paar Tage im Monat ohne Meetings ansetzen), so achten wir auch darauf, wie die Menschen um uns herum ihre Bedürfnisse passiv signalisieren. Falls es keine persönlichen verbalen und visuellen Hinweise gibt, stützen wir uns auf benutzerdefinierte Slack-Status und Emojis, um besagte Achtsamkeit zu fördern.

Diese Status können anzeigen, wenn:

- Jemand online ist, aber Zeit braucht, um sich auf eine wichtige Arbeit zu konzentrieren
- Sich jemand krank oder müde fühlt
- Sich jemand um Kinder und Familie kümmert
- Jemand einfach eine Pause für seine mentale oder emotionale Gesundheit braucht


Wir ermutigen alle, auf diese Signale zu achten, Benachrichtigungen nach Feierabend einzuschränken oder ganz zu vermeiden und auf die mentale Verfassung und den Zustand ihrer Teamkolleginnen und -kollegen zu achten.

## Wie dein Projekt-Team diesem Beispiel folgen kann

Bitte deine Projekt-Teams, in Slack Emojis zu erstellen und zu verbreiten, die den Ausdruck der eigenen Gefühle und Achtsamkeit noch weiter fördern. Eine unserer Mitarbeiter-Communitys hat zum Beispiel ein individuelles Emoji-Set erstellt, um zu zeigen, was unterschiedliche Energielevel für Menschen mit diagnostizierten Befindlichkeitsstörungen oder psychischen/emotionalen Gesundheitsproblemen bedeuten können:

 Wenig Energie

 Mittlere Energie

 Volle Energie

 Aufladen

Ebenso haben unsere Communitys eine ganze Sammlung von Emojis erstellt, um die Identität von Einzelpersonen und Gruppen besser ausdrücken zu können.



# Sicherstellen, dass alle gehört werden können



**Matt Quinn**  
*Chief Operating Officer*  
TIBCO

## Wie wir arbeiten

In einer digitalen Umgebung kann man die Interaktion ganz einfach auf einige wichtige Teammitglieder beschränken, mit denen man tagtäglich direkt zusammenarbeitet. Dieser kleine Kreis bringt zwar einige Vorteile mit sich, allerdings gibt es auch einen großen Nachteil: Der Blick für die Wünsche und Bedürfnisse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wird eingeschränkt. Als es zum Beispiel darum ging, in die Büros zurückzukehren, mussten wir die Meinung aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter berücksichtigen, nicht nur die derjenigen, mit denen wir tagtäglich zusammenarbeiten. Die erfahrenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in meinem Kollegenkreis, die zu Hause ein eigenes Büro haben, sind vielleicht weniger geneigt, in das Unternehmensbüro zurückzukehren. Die jüngeren Teammitglieder, die unter Umständen mit mehreren Personen in einer Wohngemeinschaft leben, wollen hingegen vielleicht gerne wieder ins Büro kommen.

Damit wir die Meinungen aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter hören und ihre individuellen Bedürfnisse berücksichtigen konnten, haben wir Slack genutzt, um uns kontinuierlich zu informieren und die Stimmung in Bezug auf die Rückkehr ins Büro einzuschätzen. Indem wir mit Hilfe von Umfragen und Abstimmungen die verschiedenen Meinungen unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter besser verstehen lernten, konnten wir eine Strategie zur Rückkehr ins Büro entwickeln, die den Bedürfnissen aller gerecht wird.

## Wie dein Projekt-Team diesem Beispiel folgen kann

Die Entwicklung einer offenen, ehrlichen Kommunikation mit allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ist machbar. Durch die Implementierung der folgenden drei Schritte kann auch dein Projekt-Team dabei erfolgreich sein:

1. Wähle ein Tool oder eine Plattform, die für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter leicht zugänglich ist und über die sie Informationen erhalten können.
2. Bestimme eine kleine Gruppe von Führungskräften, die unternehmensweit wichtige Informationen bereitstellen. So wissen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, an wen sie sich bei Fragen und Problemen wenden können.
3. Frage *regelmäßig* nach. Lege einen einheitlichen Informationsablauf zu wichtigen Themen fest und informiere über neue Entwicklungen – auch wenn sie noch so klein sind. Diese Art von Transparenz kann eine Menge Unsicherheit bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ausräumen.



# Die Unterstützung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beginnt mit dem gleichen Zugang zu Informationen



**Amit Shah**  
*President*  
1-800-Flowers.com

## Wie wir arbeiten

Da es keine persönlichen Feiern mehr gibt, haben die Leute zunehmend Geschenke genutzt, um Beziehungen aufzubauen, Meilensteine zu feiern und große und kleine Momente zu zelebrieren. Diese Momente der Freude sind für unsere Kunden von großer Bedeutung, und in unserem Projekt-Team ist im entscheidenden Moment schnelles Handeln gefragt. Wir müssen sicherstellen, dass alle – unabhängig von ihrer Abteilung oder Rolle – auf dem gleichen Stand sind und über die aktuellsten Informationen zu unseren Waren und Beständen verfügen.

Indem wir alle in Slack-Channels zusammenbringen, haben unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die erforderlichen Informationen und den Kontext, um Entscheidungen in Echtzeit zu treffen – unabhängig von ihrem Standort oder ihrer Zeitzone. Mit der **Suchfunktion von Slack** verfügt das Brand-Team von 1-800-Flowers.com über eine Wissensdatenbank, mit der die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter schnell Informationen und Fachleute finden können.

## Wie dein Projekt-Team diesem Beispiel folgen kann

Durch die Vernetzung und Zusammenarbeit in Channels können Projekt-Teams auf externe Herausforderungen, wie z. B. eine unterbrochene Lieferkette, und interne Gelegenheiten, wie z. B. eine neue Marketingkampagne, reagieren, ohne etwas zu verpassen:

1. **#lessons-learned (#Lektionen):** Unser Archiv für Strategien, die gut funktioniert haben (und solche, aus denen wir hinzugelernt haben). So kann dein Projekt-Team datengestützte Entscheidungen für den nächsten wichtigen Feiertag oder die nächste Kampagne des Unternehmens treffen.
2. **#team-merchandising:** Hier halten wir das gesamte Projekt-Team von 1-800-Flowers.com über den Warenbestand auf dem Laufenden. Wenn zum Beispiel ein bestimmtes Produkt zur Neige geht, wird das Performance-Marketing-Team benachrichtigt und es kann die Bewerbung auf andere Blumen- oder Pflanzenangebote umstellen.
3. **#external-campaign (#externe-kampagne):** Wir verwenden Slack Connect, das die Channel-basierte Kollaboration auch auf externe Partner erweitert. So können wir uns mit Agenturen über unsere neuesten Kampagnen abstimmen. Entscheidungen, die erst nach Tagen per E-Mail getroffen werden, können innerhalb von Stunden gefällt werden, und Änderungen in letzter Minute werden sofort umgesetzt.



# Sprachbarrieren überwinden



**Hokuto Hoshi**  
*Head of Corporate Engineering*  
*Cookpad Inc.*

## Wie wir arbeiten

Auch wenn Cookpad Inc. seinen Sitz in Japan und Großbritannien hat, ist unser Unternehmen zunehmend global geworden. Die Zusammenführung aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Slack hat zwar wesentlich dazu beigetragen, dass Informationen über geografische Grenzen hinweg ausgetauscht werden können, aber einige Projekt-Teams sind dabei auf eine andere Barriere gestoßen: die Sprache. Japanische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und solche, die hauptsächlich Englisch oder Spanisch sprechen, mussten sich auf ihre begrenzten Kenntnisse der Muttersprache einer Kollegin oder eines Kollegen verlassen oder irgendein maschinengestütztes Übersetzungs-Tool nutzen.

Wir wussten, dass es einen besseren, einfacheren Weg für die Kommunikation von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern auf der ganzen Welt geben musste. Also haben wir diesen besseren Weg direkt in Slack integriert, wo alle bereits zusammenarbeiten. Wenn heute eine Benutzerin oder ein Benutzer eine Slack-Nachricht in ihrer bzw. seiner bevorzugten Sprache postet, wird eine Übersetzung dieser Nachricht automatisch in einem zusätzlichen Channel gepostet. Zum Beispiel wird ein japanisches Update in **#project-new-website** automatisch auf Englisch in **#project-new-website-translated** angezeigt, und umgekehrt. Oder wenn eine Benutzerin oder ein Benutzer eine spanische Nachricht im Channel postet, wird sie im Übersetzungs-Channel sowohl auf Japanisch als auch auf Englisch angezeigt. Alle können in ihrer bevorzugten Sprache lesen und schreiben – direkt in Slack.

## Wie dein Projekt-Team diesem Beispiel folgen kann

Im Allgemeinen empfehlen wir, mit Apps und APIs von Drittanbietern aus Bereichen zu experimentieren, in denen sich die Technologie schnell weiterentwickelt, wie z. B. beim maschinellen Lernen. Einer unserer Entwickler konnte diese Lösung mit Hilfe der [APIs von Slack](#) und Amazon Translate erstellen. Es waren höchstens 200 Zeilen Code erforderlich und es hat nur ein paar Tage gedauert. Das Fazit: Wenn dein Projekt-Team global aufgestellt ist und in Slack zusammenarbeitet, könnt ihr die gleiche Lösung erstellen.





# Daten-Governance und „Digital-First“-Tools sind kein Nullsummenspiel



**Cindy Taibi**  
CIO  
*The New York Times*

## Wie wir arbeiten

Damit deine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von überall aus produktiv und innovativ sein können, ist ihr Input bei der Auswahl digitaler Tools entscheidend. Aber es ist ebenso wichtig, dass die verwendeten Tools sicher sind und den Vorschriften entsprechen – ganz zu schweigen von der Kosteneffizienz. Unser Projekt-Team hat beispielsweise einen Suchlauf durchgeführt und festgestellt, dass fast 800 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit einem nicht genehmigten digitalen Produktivitäts-Tool arbeiteten. Einige nutzten eine kostenlose Testversion, andere eine kostenpflichtige Lizenz nur für sich selbst. Sie nutzten dieses Tool aktiv – es hat also eindeutig einen Mehrwert geboten – aber es war nicht unbedingt sicher oder vorschriftsmäßig. Es war klar, dass wir ein Governance-Modell brauchten, um sicherzustellen, dass unsere Daten und unser geistiges Eigentum nicht gefährdet werden.

„Digital-First“ ist ein völlig neuer Ansatz und verschiedene Projekt-Teams haben unterschiedliche Anforderungen. Beispielsweise haben unsere Journalistinnen und Journalisten ganz andere Anforderungen als andere Unternehmensbereiche, wie z. B. unsere Finanzabteilung. Und die beste Möglichkeit, jede dieser Gruppen zu unterstützen, sind Tools, die sie mögen und auch verwenden möchten. Darüber hinaus legen wir großen Wert auf Diversität in all ihren Formen und dazu gehört auch die Anpassung an unterschiedliche Arbeitsstile. Anstatt also unsere Suite digitaler Produktivitäts-Tools zu standardisieren und zu konsolidieren (der Ansatz, den wir vor der Pandemie

verfolgten), haben wir den Fokus auf die Bereitstellung sinnvoller Alternativen gelegt, die auf Sicherheit und Ausfallsicherheit geprüft wurden.

## Wie dein Projekt-Team diesem Beispiel folgen kann

Richte ein Projekt-Team ein – wir nennen es das Enterprise Productivity-Team – das Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unabhängig von ihrem Arbeitsort unterstützen kann – egal, ob sie komplett auf Remote-Work setzen, wieder ins Büro gehen oder hybrid arbeiten. Diese Gruppe entwickelt dann dein Governance-Modell, macht eine Bestandsaufnahme, welche Abteilungen welche Tools nutzen und bezahlen, bietet Schulungen an und hält Sprechstunden ab, um direkt mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu sprechen. Stelle außerdem ein internes Kontrollgremium zusammen, bestehend aus Teammitgliedern aus den Bereichen Infosec, Recht, Finanzen und Technik, das bei der Prüfung und Beseitigung von Hindernissen im Zusammenhang mit Kosten, Sicherheit, rechtlichen und Compliance-Anforderungen helfen kann.

Darauf aufbauend stellst du am besten ein internes Netzwerk von Botschafterinnen und Botschaftern auf und nutzt deine Partnerschaft mit deinen Anbietern, um Kolleginnen und Kollegen beim Onboarding zu unterstützen und die Einführung eines digitalen Büros voranzutreiben. Je früher du deine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einbeziehst, desto begeisterter werden sie die Optionen nutzen, die du einführst.





# Asynchrones Arbeiten unterstützen, damit deine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bestmöglich arbeiten können



**Eckart Diepenhorst**  
*Chief People and Communications  
Officer*  
*Free Now*

## Wie wir arbeiten

Ich gebe zu, dass ich noch nicht ganz von der Idee komplett remote zu arbeiten überzeugt war. Als die Pandemie zugeschlagen hat, waren wir jedoch gezwungen, es auszuprobieren, und ich wurde glücklicherweise vom Gegenteil überzeugt. Wir haben festgestellt, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ihr Arbeits- und Privatleben viel besser in Einklang bringen konnten. Wir sind stolz darauf, dass bei FREE NOW 76 verschiedene Nationalitäten aus der ganzen Welt arbeiten, und wir wissen jetzt, dass wir die größten Talente für uns gewinnen können, ohne durch den Standort unserer Büros eingeschränkt zu sein.

In Zukunft werden wir uns darauf konzentrieren, eine Arbeitsumgebung zu schaffen, in der sich die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter voll und ganz in die Arbeit einbringen und Höchstleistungen erbringen können. Asynchrones Arbeiten ermöglicht uns genau das. Durch die Anpassung an unterschiedliche Arbeitszeiten und -orte können unsere Teammitglieder arbeiten, wann und wo sie am produktivsten sind.

## Wie dein Projekt-Team diesem Beispiel folgen kann

Wir arbeiten mit Slack-Channels, um rund um die Uhr einfach kommunizieren und Entscheidungen treffen zu können. Sie bieten einen Raum, in dem Menschen miteinander interagieren und zusammenarbeiten können, auch wenn sie völlig unterschiedliche Arbeitszeiten haben.

**Damit Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Vorteile des asynchronen Arbeitens nutzen können, ist es jedoch entscheidend, dass Führungskräfte dies ebenfalls machen – und es auch klar kommunizieren.**

Während der Lockdowns habe ich mich nachmittags um meine Kinder gekümmert. In der Vergangenheit wäre ich in dieser Situation von wichtigen Unterhaltungen ausgeschlossen worden. Jetzt logge ich mich abends ein, wenn ich mehr Zeit habe, um Versäumtes nachzuholen und weiterzuarbeiten.

Haben wir dadurch weniger Meetings? Ja, und das ist ein positiver Nebeneffekt. Wir teilen jetzt Projekt-Updates und Dokumentationen in Channels, sodass alle die Informationen dann lesen können, wenn es ihnen am besten passt. Im Gegenzug sind unsere persönlichen Meetings kürzer und effizienter, weil es dabei vordergründig nur darum geht, wichtige Fragen zu klären und Entscheidungen zu treffen.



# Bei der Arbeit über Zeitzonen hinweg auf Gerechtigkeit und die Work-Life-Balance achten



**Meghan Reibstein**  
*VP of Organizational Operations*  
*Zillow*

## Wie wir arbeiten

Wir müssen nicht alle am gleichen Ort oder gar in der gleichen Zeitzone sein, um gemeinsam tolle Ergebnisse zu erzielen. Die überwiegende Mehrheit der Zillow-Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter kann dort arbeiten, wo sie sich am wohlsten fühlen und am produktivsten sind – sei es zu Hause, in den Büros von Zillow oder woanders. Diese Flexibilität entsteht dadurch, dass wir unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zuhören und uns bei unseren Entscheidungen über Remote-Work von ihrem Feedback leiten lassen. Da wir regelmäßig Umfragen unter unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern durchführen und konsequent über verschiedene digitale Kanäle mit ihnen kommunizieren, haben sie die nötige Klarheit, ihr Leben zu planen und die nötige Unterstützung, um effektiv zusammenzuarbeiten.

## Wie dein Projekt-Team diesem Beispiel folgen kann

Unterstütze flexible Arbeitsrichtlinien und Zusatzleistungen, die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und deren Familien gerecht behandeln und eine Arbeitsumgebung fördern, in der sich alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wohlfühlen und vorankommen. Versuche Folgendes, um Chancengleichheit herzustellen:

- 1. Kernzeiten für die Zusammenarbeit festlegen:** Du solltest Meetings innerhalb eines Vier-Stunden-Fensters planen (bei Zillow liegt das Fenster zwischen 10:00 Uhr und 14:00 Uhr PT), um die Arbeit über Zeitzonen hinweg zu optimieren. Auf diese Weise finden Anrufe zu Zeiten statt, die für die meisten Leute funktionieren, und gleichzeitig werden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Meetings nicht überdrüssig und es gibt mehr Möglichkeiten für konzentriertes Arbeiten.
- 2. Außerhalb der Kernzeiten für die Zusammenarbeit asynchron arbeiten:** Nutze digitale Kommunikationsmittel wie gemeinsame Dokumente und Chats und ermögliche es deinen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, ihre Zeitpläne flexibel zu gestalten und effizient zu arbeiten.
- 3. „One Zoom, all Zoom“-Regel:** Du solltest eine „One Zoom, all Zoom“-Regel aufstellen. Das heißt, wenn sich eine Person in ein Meeting einwählt, tun das alle. So stellst du sicher, dass alle mit eingebunden werden und dass niemand außen vor bleibt.



# Gestalte das Onboarding neuer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter so, dass sich alle sofort zugehörig fühlen



**Ryan Mahoney**  
*Director of Engineering*  
*Massachusetts Bay Transportation Authority*

## Wie wir arbeiten

Trotz der geringen Fahrgastzahlen während der Corona-Pandemie musste sich die MBTA verstärkt mit Echtzeitdaten auseinandersetzen. Die Fahrgäste in den öffentlichen Verkehrsmitteln wollten wissen, wie voll die Fahrzeuge sind, um einschätzen zu können, wie sicher eine mögliche Fahrt ist. Wir mussten unsere Technologie-Teams *schnell* skalieren, um diese und andere Anforderungen zu erfüllen.

Die Begrüßung neuer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und die Vermittlung eines Zugehörigkeitsgefühls sind für hybride Arbeitsumgebungen unerlässlich – vor allem, wenn man seine Kolleginnen und Kollegen nicht persönlich kennenlernen kann. Für unser MBTA-Team bedeutete das, dass wir unseren Onboarding-Prozess umgestalten mussten. Personalverantwortliche berichteten uns von ganz unterschiedlichen Erfahrungen damit, wen neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wann und wie kennengelernt haben, und das reichte uns einfach nicht. Also haben wir uns unsere bisherigen Ansätze angeschaut und die besten Methoden rund um einen „Digital-First“-Ansatz standardisiert, der in Slack-Channels verankert ist. Jetzt hören wir von neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, dass unser Onboarding-Verfahren das beste ist, das sie bisher erlebt haben, auch wenn es komplett ortsunabhängig stattfindet.

## Wie dein Projekt-Team diesem Beispiel folgen kann

Halte vor dem ersten Arbeitstag neuer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ein offizielles Meeting zum Onboarding ab. Wir besprechen dabei alle Slack-Channels, auf die neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zugreifen müssen, um erfolgreich arbeiten zu können, und auch jene, die für unsere Teamkultur wichtig sind. Dadurch werden neue Entwicklerinnen und Entwickler nicht nur zu speziellen Team-Channels in Slack eingeladen, sondern auch zu Channels wie **#tgif** und **#dei-discussion (#dei-diskussion)**, wo sie sich mit Kolleginnen und Kollegen vernetzen und von Anfang an an wichtigen unternehmensweiten Unterhaltungen teilnehmen können.



# Alles automatisieren – vom gesunden Wettbewerb bis zur herzlichen Unterhaltung



Chris Aitchison  
Head of Technology  
Up

## Wie wir arbeiten

Wie viele kleine Aufgaben wiederholst du eigentlich an einem Tag? Wie sieht es dahingehend bei deinem Projekt-Team aus? Wenn du einmal anfängst zu suchen, findest du solche Aufgaben überall in deinem Unternehmen, und sie kosten dich jede Menge Zeit, Geld und Motivation.

Bei Up, Australiens größter und am schnellsten wachsender digitaler Bank, konzentrieren wir uns darauf, maßgeschneiderte „Digital-First“-Lösungen in Slack zu entwickeln, die Routineaufgaben automatisieren und unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern den Rücken freihalten, damit sie sich auf das Wesentliche konzentrieren können – egal, ob es sich um anspruchsvolle Aufgaben handelt oder um den Aufbau wichtiger Beziehungen innerhalb des Unternehmens. Hier sind nur zwei Beispiele:

1. Viele Banken stellen einmal im Monat Software-Updates bereit. Bei Up gibt es mehrere Updates pro Tag. Damit dieser Prozess so optimal wie möglich abläuft, haben wir **Maestro entwickelt, eine App für Slack, mit der wir unzählige wichtige Test- und Risiko-Management-Aufgaben koordinieren können**. Maestro postet auch eine Rangliste für die Bereitstellung in Slack, wodurch etwas Spannung und Spaß in das ansonsten vielleicht banale Geschehen kommt.
2. Damit sich unsere Unternehmenskultur stetig weiterentwickelt, haben wir den **Cafe Bot entwickelt, der automatisch zwei Leute aus dem Unternehmen miteinander verbindet, 15 Minuten für ein Treffen einplant und ein Gesprächsthema vorschlägt**.

## Wie dein Projekt-Team diesem Beispiel folgen kann

Einiges von dem, was wir in Slack automatisiert haben, wie z. B. eine Rangliste für die Bereitstellung oder einen zufälligen Vorstellungsplan, könnte leicht in Dokumenten und Tabellenkalkulationen verschwinden. Aber da all diese automatisierten Prozesse für alle in Slack sichtbar sind, gibt es weniger isoliertes Wissen und weniger Daten- und Prozesssilos zwischen den unterschiedlichen Projekt-Teams.

Zwar können Silos durch Transparenz aufgebrochen werden, aber die Vernetzung zwischen den Projekt-Teams ist genauso wichtig. Deshalb sind hier zwei unserer Lieblingsfragen, die das Eis brechen. Verwende sie bei deinem eigenen Cafe Bot oder das nächste Mal, wenn du persönlich mit einem neuen Teammitglied sprichst:

1. **Was sind für dich die positivsten und negativsten Aspekte, dieser Pandemie?** Diese Frage ermutigt die Leute, offen über ihr Privatleben zu sprechen.
2. **Auf welche Leistung, persönliche Eigenschaft oder Errungenschaft bist du besonders stolz und warum?** Dies wirft ein Licht auf das, was den Leuten am wichtigsten ist.

PS: Möchtest du die „Digital-First“-Lösung erst testen, bevor du dein eigenes benutzerdefiniertes Tool entwickelst? [Lade die Donut-App für Slack herunter](#).



# Hier findest du weitere Tipps zum Aufbau deines digitalen Büros

## Future Forum

Ein Konsortium, das von Slack ins Leben gerufen wurde, um Unternehmen dabei zu unterstützen, die Arbeit in der neuen, digitalen Arbeitswelt neu zu erfinden.

[futureforum.com](https://futureforum.com)

## Slack-Blog

Unser Blog enthält Kundengeschichten und Einblicke zu Themen wie Zusammenarbeit, Produktivität, Transformation.

[slack.com/intl/de-de/blog](https://slack.com/intl/de-de/blog)

## Slack-Ressourcenbibliothek

Alle Arten von Trainingsmaterialien für bestimmte Branchen sowie Tipps, wie du Slack in deinem Unternehmen besser nutzen kannst.

[slack.com/intl/de-de/resources](https://slack.com/intl/de-de/resources)

Slack hat die Kommunikation in Unternehmen grundlegend verändert. Das Tool ist die führende Channel-basierte Kollaborationsplattform, die von Millionen von Menschen genutzt wird, um Projekt-Teams aufeinander abzustimmen, Systeme zu vereinheitlichen und ihr Unternehmen voranzubringen. Nur Slack bietet eine sichere Umgebung auf Unternehmensebene, die auf die größten Unternehmen der Welt ausgerichtet werden kann. Die Kollaborationsplattform ist eine neue Ebene der Unternehmenstechnologie, auf der die Leute effektiver zusammenarbeiten können, all ihre Software-Tools und -Services miteinander verknüpfen und die Informationen finden, die sie benötigen, um ihre Arbeit bestmöglich zu erledigen. Slack ist dein digitales Büro.

