

Zusammenfassung des Webinars „Führung auf Distanz“ insbesondere in Zeiten von Corona – Reflexion und konkrete Anleitung für die Führungspraxis

Ihre Referentin:

Susanne Fehlhaber, Inhaberin erfolgsfaktor personal



„Ich zeige Führungskräften, wie sie Home-Office optimal einsetzen und ihr Team auch auf Distanz erfolgreich führen.“

- Seit über 22 Jahren selbstständig in der Organisations- und Personalentwicklungsberatung
- Leidenschaftliche Gestalterin von Organisationen und Geschäftsprozessen
- Strukturgebende Begleiterin in agilen Wandlungsprozessen und schwierigen Veränderungszeiten

In vielen Unternehmen boomt Home-Office und es zeichnet sich ab, dass auch nach der Pandemie eine veränderte Arbeitswelt bestehen bleibt.

Die aktuelle Situation bietet dank Home Office und vorangeschrittener Digitalisierung viele Vorteile, wie zum Beispiel:



- Eine leichtere Rekrutierung dank Ortsunabhängigkeit und damit größerem Bewerberpool,
- Eine gesteigerte Arbeitgeberattraktivität durch verschiedene Arbeitsmodelle und Work-Life-Balance,
- Das signalisierte Vertrauen in die Arbeitsmoral fördert die Selbstbestimmung und Arbeitsmotivation bei den Mitarbeitenden.



Doch auch die Nachteile müssen näher betrachtet werden:

- Eine - gefühlte - soziale Isolation der Mitarbeitenden und ggfs. Entfremdung zwischen Teammitgliedern und Führungskraft,
- Eine eingeschränkte Kreativität, weil neue Ideen nicht spontan angeschoben werden können,
- Konzentrationsprobleme nehmen zu, weil Privates ablenkt und daraus folgen Probleme im Selbstmanagement, weil im Home-Office, ggfs. Home-Schooling und Privatleben zu koordinieren sind.

Gleichwohl zeigen Studien:

<ul style="list-style-type: none">• Mitarbeitende im Home-Office sind produktiver, besser erreichbar und seltener krank. <p>(Ergebnis aus Studie des ZEW – Leibniz-Zentrums für Europäische Wirtschaftsforschung in Mannheim, „Homeoffice bietet Vorteile, hat aber auch Tücken“, 2019)</p> 	<ul style="list-style-type: none">• Produktivität ist eine Frage der Persönlichkeit. Gefaulenz wird auch im Büro. <p>(Studie von Thomas O’Neill, „Prediction of Cyberslacking when Employees are working away from the Office“, 2014)</p> 
--	--

Bei der Beschäftigung mit der Frage, wie Führung auf Distanz gelingen kann, stößt man schnell auf das Thema:

Ist Präsenz-Führung 1:1 auf Führen auf Distanz übertragbar?

Die Antwort ist eindeutig: nein. Es gibt einiges zu beachten.

Das Wichtigste vorab:

Was im „persönlichen Kontakt im Arbeitsmiteinander“ unbewusst und/oder spontan geschieht, muss digital „gesteuert“, d.h. bewusst herbeigeführt werden – oder anders ausgedrückt: Planung und Strukturierung ist Trumpf!

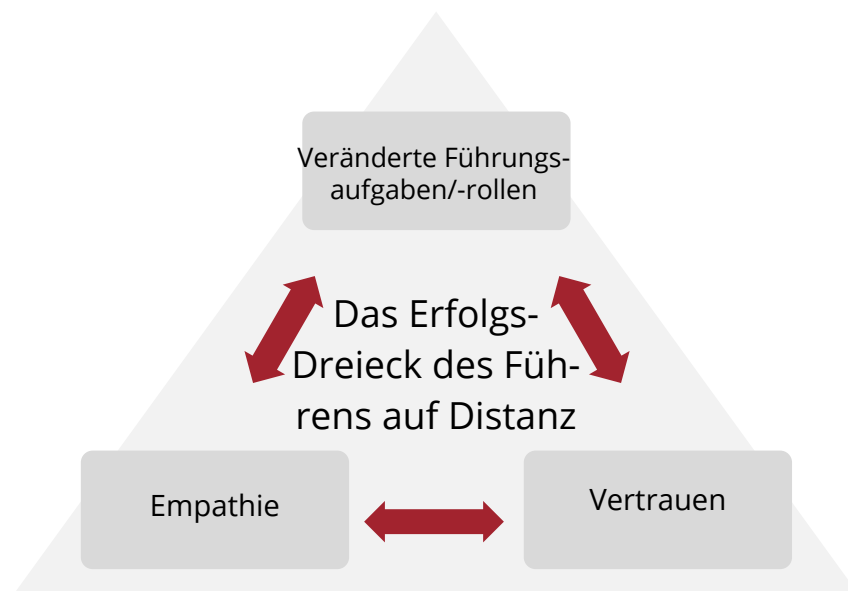
Deshalb sollten Sie diese Themen bei der Führung auf Distanz im Fokus behalten:



- > **Fokus 1**
Veränderte Führungsaufgaben und Führungsrollen
- > **Fokus 2**
Schaffung klarer Strukturen und erfolgsrelevanter Rahmenbedingungen
- > **Fokus 3**
Einsatz digitaler Tools zur Teamsteuerung und Zusammenarbeit

Fokus 1:

Beim **Fokus 1** geht es um das Zusammenspiel dieser 3 Themenkreise:



Veränderte Führungsaufgaben und -rollen:

Erfolgsentscheidend ist, in den Teams für Klarheit und Transparenz über die zu erledigenden Aufgaben zu sorgen. Befähigen Sie Mitarbeitende und Teams zu einer hohen Eigenständigkeit in der Aufgabenbewältigung und fokussieren Sie sich auf das Vereinbaren und Nachhalten kurzfristiger Ziele.



Das Mindset, also das Denken und Handeln der Führungskraft, wandelt sich und bewegt sich weg von „command and control“ hin zu partnerschaftlichem Führen mit der Gestaltung eines Rahmens, in dem Mitarbeitende und Team(s) sich eigenverantwortlich bewegen und entscheiden.

Eine alleinige Fokussierung auf Sachthemen in der Mitarbeiterführung hat ausgedient: Empathie und Vertrauen bilden die Basis und den „Schmierstoff im Getriebe“ für dieses o.g. veränderte Verhalten und die veränderte Haltung. Um es - angelehnt an Aussagen von Frau Prof. Bechthold, Professorin für Leadership an der EBS Universität für Wirtschaft und Recht, Oestrich-Winkel - zu sagen:

„Die Adressierung der Gefühlsebene ist weder ein „nice-to-have“-Thema noch eine einseitige Ex-raleistung für empfindsame Mitarbeitende“.

Fokus 2:

Der **Fokus 2** betrifft die Strukturen und Rahmenbedingungen.



Flexibles, unabhängiges Arbeiten im Home-Office erfordert mehr Struktur und gemeinsam vereinbarte Rahmenbedingungen als die traditionelle Zusammenarbeit im Büro/Unternehmen!

Unternehmen und Führungskräfte müssen unter diesen Umständen für Folgendes sorgen:

- Schaffung einheitlicher Standards für die Aufgabebearbeitung
- Ermöglichung einer einheitlichen Kommunikation
- Schaffung von klaren Aufgaben und Zielorientierung
- Gestaltung von Arbeitsabläufen, die an die virtuelle Situation angepasst sind
- Organisation regelmäßiger Feedback-Gespräche für Teams/Mitarbeitende und Führungskräfte

Ein persönlicher Austausch zwischen Mitarbeitenden und Führungskraft wird gut durch den Einsatz des Formats „Daily“ unterstützt.

Online-Meetings müssen deutlich besser vorbereitet werden also Präsenzmeetings; sie sollten kürzer und themenfokussierter sein.



Fokus 3:

Der **Fokus 3** betrifft den Einsatz von Tools. Mein Tipp für Sie ist die Berücksichtigung der folgenden Checkliste zum Einsatz digitaler Tools:



Checkliste für den Einsatz digitaler Tools

- **Tools für Kommunikation und Zusammenarbeit** (Meetings/Videokonferenzen) helfen beim Austausch von Informationen und Wissen, sind das Herzstück der virtuellen Zusammenarbeit*: Microsoft Teams, Zoom, GoToMeeting, WebEx o.a.
- **Tools für Dokumente** für gemeinsame Arbeit an einem Produkt oder Konzept: Google Docs, Google Drive, Dropbox, Dokumentenmanagementsysteme etc.
- **Tools für Kooperation** erlauben die kreative Zusammenarbeit, digitale Workshops mit digitalen Whiteboards oder sogar mit agilen Arbeitsformen: MURAL, MIRO, Concepted Board

*Aber: für persönliche Themen oder Äußerung von Kritik gegenüber einzelnen Mitarbeitenden bleiben Telefonate die beste Wahl.

Mein Fazit:

Externe Unterstützung hilft, Zeit zu gewinnen und Frustrationen vorzubeugen. Lassen Sie sich und Ihr Team coachen bzw. beraten! Nutzen Sie unsere kostenlose [Kurzanalyse](#) und erfahren Sie, wie gut Sie für Führung u. Zusammenarbeit auf Distanz aufgestellt sind.

Nutzen Sie das Angebot von Fördermitteln und sonstigen finanziellen Unterstützungsangeboten, u.a.

- [Unternehmenswert:Mensch](#)
- [Unternehmenswert:MenschPlus](#)

Ich freue mich auf Sie!

Flensburg/Hamburg, den 12.05.2021

erfolgsfaktor personal