

Führung auf Distanz – Remote Führung

Vor, in und nach Corona-Zeiten



Führung remote

Image by [StockSnap](#) from [Pixabay](#)

Führung auf Distanz – Remote Führung

... bedeutet Führung / Zusammenarbeit
von Anderen - mit anderen
an anderen Standorten



In Corona-Zeiten

Aus dem Home-Office Mitarbeiter*innen im Home-Office führen



Neue Führung

Muss die Distanz-
Führungskraft
umlernen?



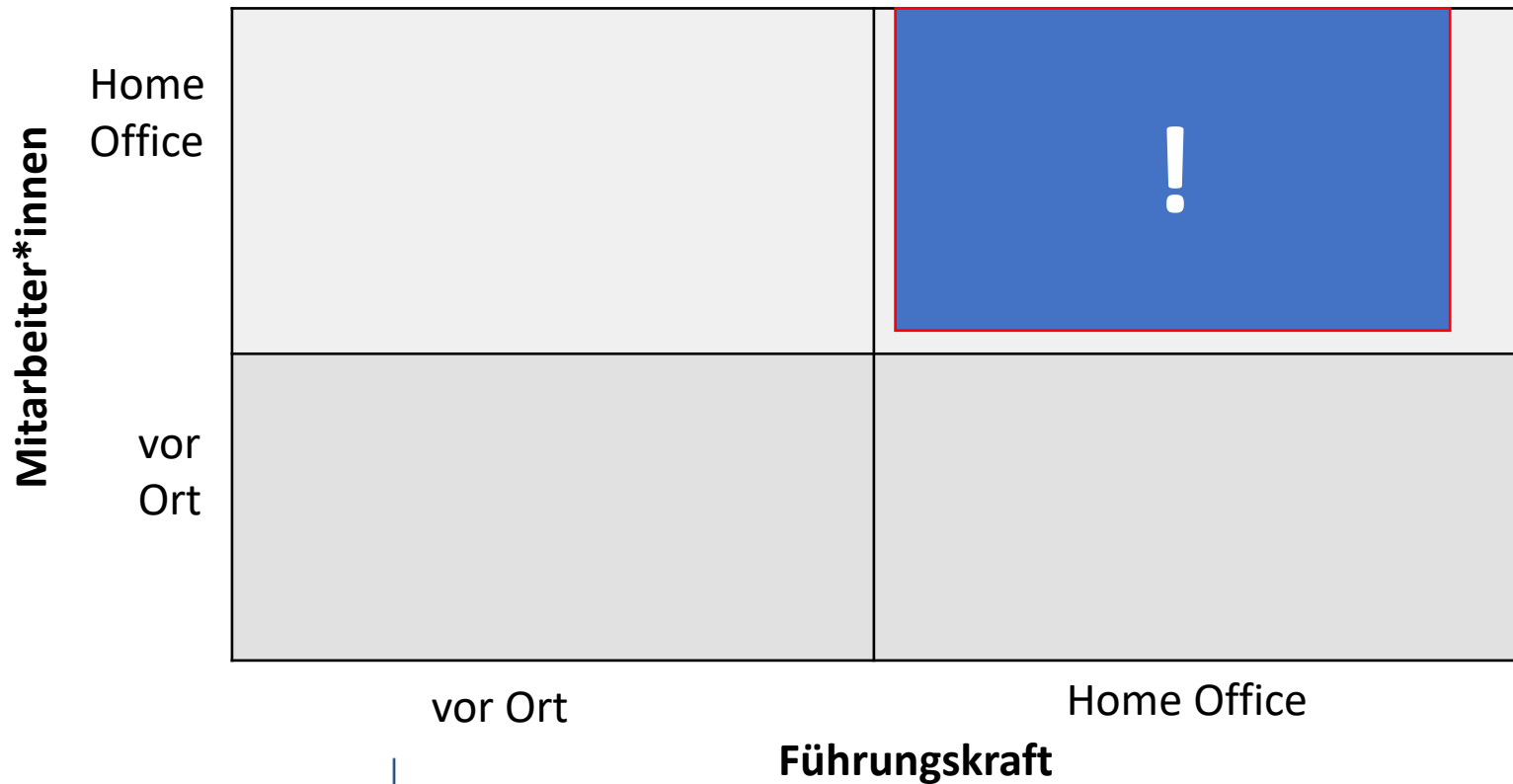
Thesen

- Was in bisheriger Führung wichtig war, bleibt auch unter der virtuellen Führung relevant.
- Was früher fehlte, wirkt jetzt als Verstärker.
- Bisherige Themen bleiben für Führungskräfte: Beziehungsmanagement und Vertrauen werden wichtiger.
- Für PE werden Selbstmanagement und Eigenverantwortung wichtiger.
- Die Arbeit in der Corona-Pandemie zeigt, dass es teilweise einen Sprung bei der Nutzung von Technik und Methoden gibt, aber nur wenig bei neuer Arbeitskultur und neuer Führung.



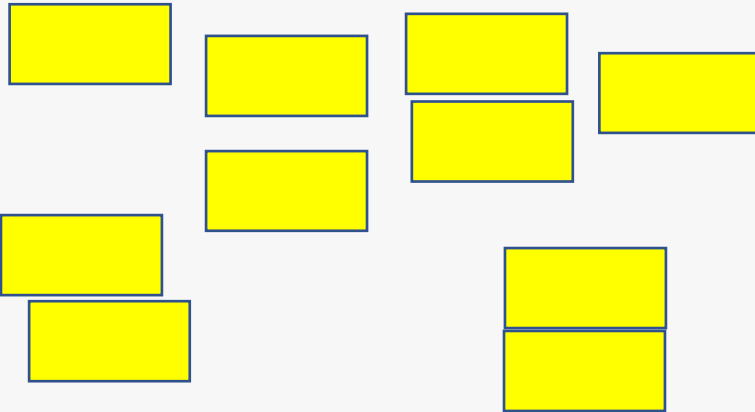
Was ändert sich durch Home Office?

Welche Fragestellungen spitzen sich jetzt zu?



Erfahrungsaustausch

Welche Learnings sollen bleiben?



Was kann man tun, damit es klappt?

Organisation	Führung	Team / MA
		
		
		
		



Wir für Sie





Back-up Folien

Virtuelle Führung: für Strukturen sorgen

- **Situation** der einzelnen MA bilateral klären und
- **Erwartungen** kommunizieren / abstimmen
→ und wiederholen
- **Feste Termine für**
 1. Besprechungen
 2. unterbrechungsfreie Arbeitszeiten
- **Kurze Morgenrunden** (Dailys)
- **Tandems** bilden / Sparringspartner (Soloaufgaben, neue MA)
- **Abstimmungen** sichern – gerade unter Drucksituationen



Virtuelle Führung: Strukturen in Besprechungen

Klassiker auch virtuell umsetzen

- Agenda und Vorbereitung
- Ankommen / Smalltalk vorab ermöglichen
- „Sonstiges“ gemeinsam füllen und am Ende abarbeiten
- Bildschirmteilen und virtuelle Pinnwände
- Einzelne TOPs mit Zeiten → Kreatives terminieren (eigenes Format)
- Festlegungen:

Thema	Wer	Zeit (5-10 Min.)	Beschluss	ToDos



Kontinuierliches Wissensmanagement

Herausforderung:

Spezialwissen /
Erfahrungswissen zu Spezialaufgaben

Strukturierte **Laufwerke**
(und Papierakte)

Wissen zum **aktueller Arbeitsstand**
einheitliche Bearbeitung

Kontinuierlicher Austausch im Team





(Mögliche) Herausforderungen der Führung auf Distanz / Remote Führung

- Geringere Identifikation mit der Organisation / dem Team
 - Unsicherheit bzgl. Aufgaben, Rollen, Verantwortlichkeiten, Prioritäten
 - Aufbau von Vertrauen ist schwierig, wenn vorher eine andere Zusammenarbeit / Führung praktiziert wurde
 - Gefühl der Isolation
 - Abhängigkeit von Informations- und Kommunikations-Technologie
 - Erhöhter Organisationsaufwand für lokale Treffen
 - Schwierigkeit des Leistungs-Kompetenz-Feedbacks
 - Missverständnisse und Konflikte entstehen schnell
 - IT-Kompetenzen
 - IT-Ausstattung inkl. Datensicherheit
-
- Erhöhter Organisationsaufwand der Führungskraft für Präsenzphasen
 - Gefühl der Zerrissenheit der Führungskraft



Grundvoraussetzungen der virtuellen (remote) Führung

Änderung des Führungsverständnis und Haltung

- Niedriges Kontrollbedürfnis bzw. hohe Vertrauensbereitschaft
- Sensibel sein, Bedürfnisse erkennen - auch ohne face-to-face-Kontakte
- **Mehr** Kommunikation im Sinne „Kontakt halten“ – Beziehung gestalten
- Technische sowie Medienkompetenz

Methoden der virtuellen Beziehungsgestaltung und Zusammenarbeit

- Distanz managen - Kommunikation und Information sichern:
Meetings morgens, mittags, Fixpunkte im Tag, Daylies reports
- Konstruktives Feedback geben – auch auf Distanz
- Haltung und Mindsetänderung der Dienstkräfte fördern:
Transparenz bedeutet nicht Mißtrauen
- Selbstorganisation und Selbstführung weiterentwickeln

Und darüber hinaus:

- motivierende Vision und klare Zielsetzungen
- partizipative Orientierung, Beschäftigte beteiligen



Kommentare zu bisherigen Erfahrungen in der Corona – Zeit Aus Führungssicht

- **Neue Blickrichtungen auf Mitarbeiter*innen:**
Veränderte Rahmendbedingungen machen Kompetenzen und Potenziale sichtbar – aber auch Grenzen
- **Einblick ins „Private“** ermöglicht einen anderen Kontakt, schafft Nähe
- **Führungskräfte** haben ein schlechtes Gewissen, wenn sie mal nicht erreichbar sind , z.B. rausgehen , sich um die Kinder kümmern
- **Besprechungen** verlaufen kürzer, ergebnisorientierter, Mitarbeiter sind besser vorbereitet,
- ...



Kommentare zu bisherigen Erfahrungen in der Corona – Zeit Aus Sicht der Mitarbeiter*innen

- Führungskräfte sind jetzt viel flexibler
- Bringen mehr Vertrauen entgegen gebracht,
- aber auch entsetzt über Unverständnis bedingt durch Belastung und Sorgen,
- und abtauchen der Führungskräfte
- Selbstständigkeit – Selbstorganisation, Prioritäten setzen ist, ist deutlich mehr gefordert
- Zur Bearbeitung der Aufgaben wird weniger Zeit benötigt als im Büro
- Andere „Lösungen“ werden durch veränderte Arbeitsabläufe gefunden, erleben sich kreativer, weil mehr Ruhe und Zeit
- Besprechungen verlaufen kürzer und konzentrierter
- Arbeitsverteilung neu und teils schwierig
- Manche Themen fallen hinten runter (weiche Themen / Wertschätzung etc.)
- ...



Remote Führung aus dem Home-Office in das Home-Office

...:Corona als Treiber für experimentelles Umsetzen

Was hat Corona an Experimentierräumen hervor gebracht und was hat sich bewährt? Und soll bleiben?

- Image des Home Office vor Corona, jetzt und "danach"?
- (Historie: These vor Corona: von halboffiziellen Urlaubstag und Belohnung der FK)
- Home Office für alle Hierarchiestufen und die Gender Perspektive?
 - Welche Aufgaben kann man MA nach Hause geben? – Datenschutz gewährleisten?
 - Arbeitsflow: Rituale, ...Was kann man als FK für MA tun? Was für sich selbst wichtig?

■ ...Ihre Erfahrungen:

Thesen: ...