

# **Neue Arbeitswelten – Führung und Zusammenarbeit auf Distanz**

## Online-Meeting

20.01.2021.

Christine Jentzsch  
Kompetenzzentrum Frau & Beruf Bergisches Städtedreieck  
Ursula Nicola-Hesse  
berufundfamilie Service GmbH

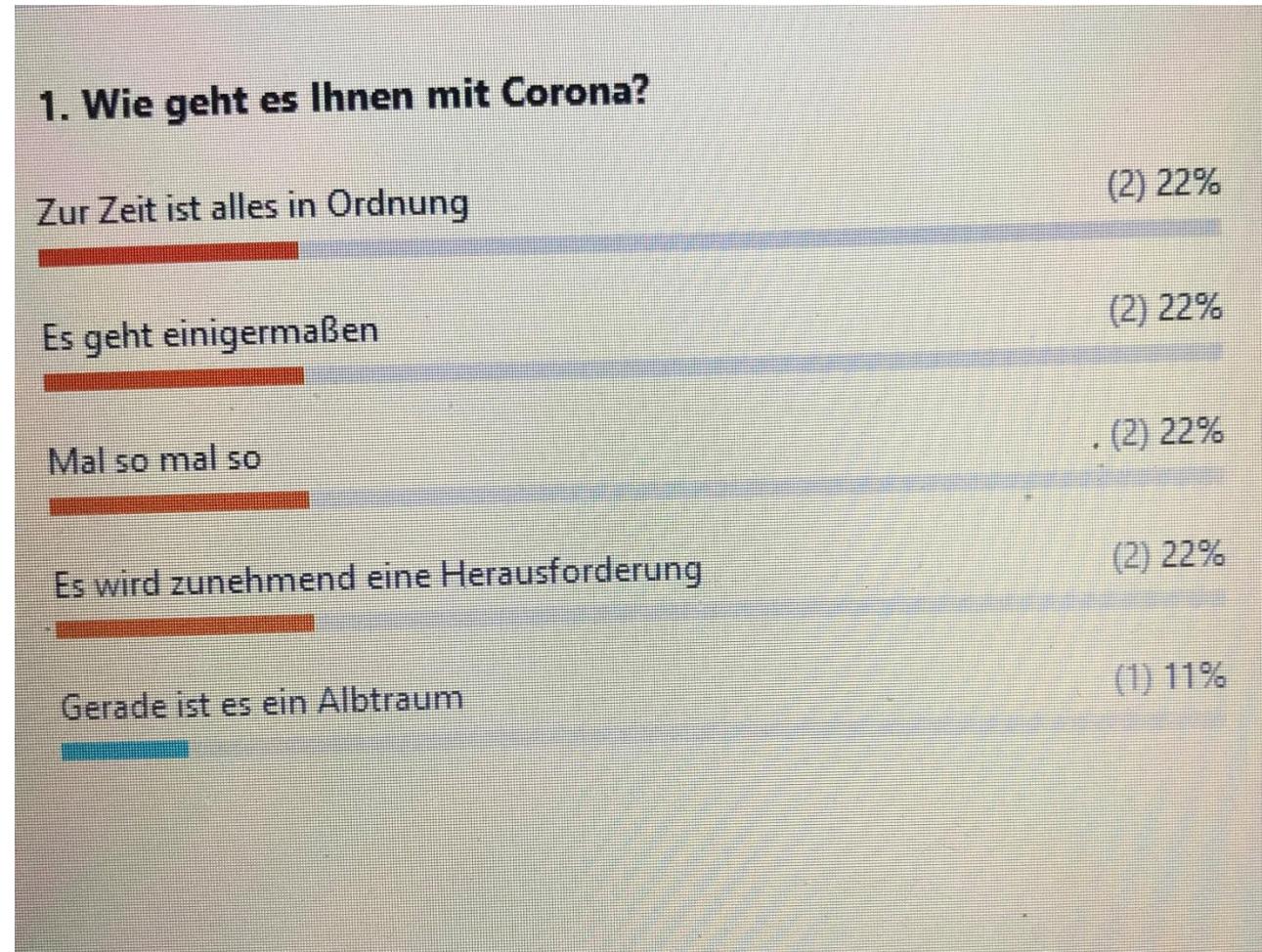
# Worüber wollen wir uns heute austauschen?

- Herausforderungen und Chancen von Führen auf Distanz
- Was lehrt uns Corona?
- Führen zwischen Vertrauen und Kontrolle
- Ihre und unsere Tipps für gutes Führen auf Distanz

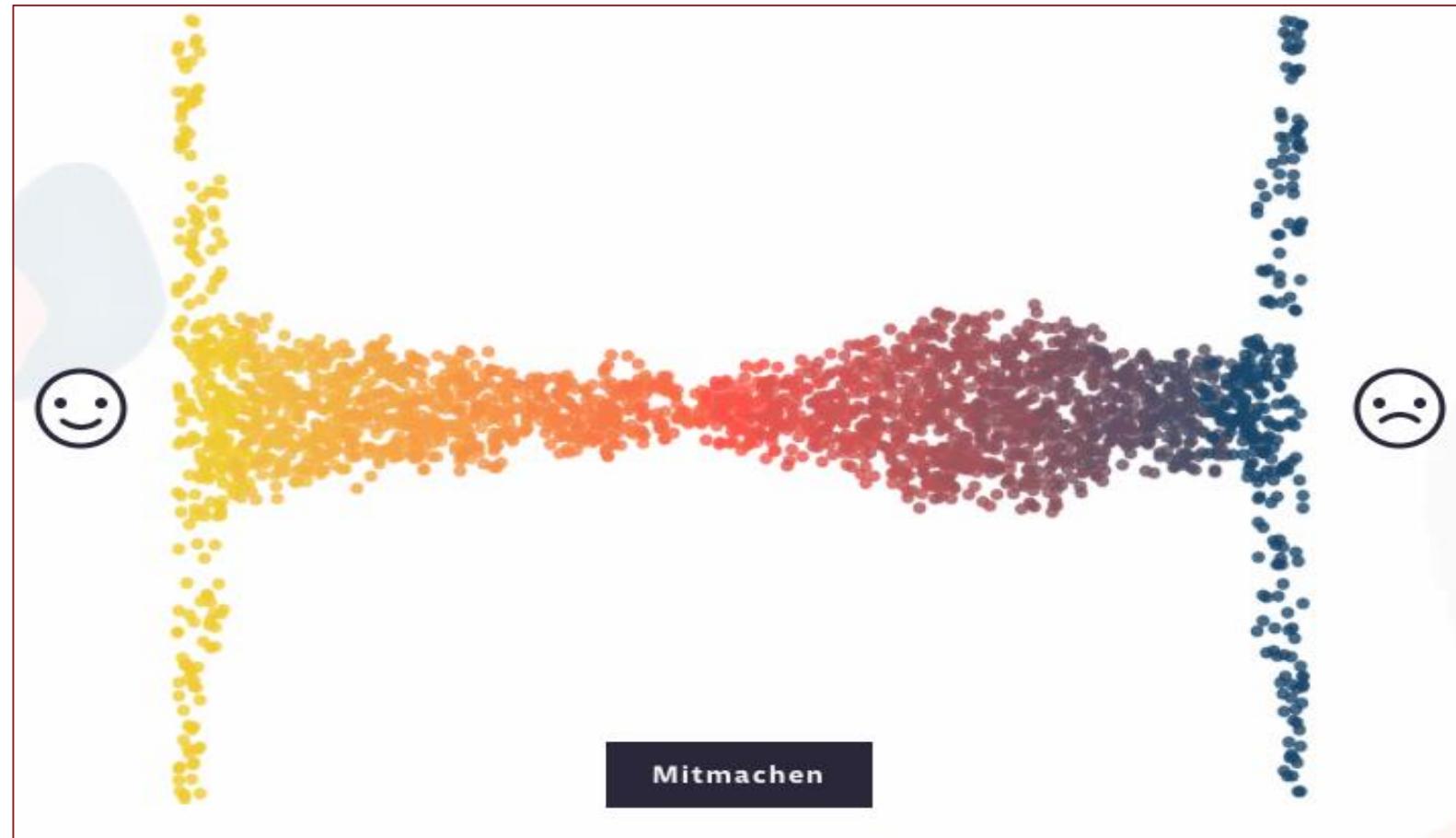
Und darüber hinaus:

- Blitzlicht zum Thema Homeoffice und Kinderbetreuung bzw. Pflegeaufgaben

# Umfrage:



# Wie geht es Ihnen mit Corona? Ergebnis Umfrage Süddeutsche Zeitung vom 19.01.2021

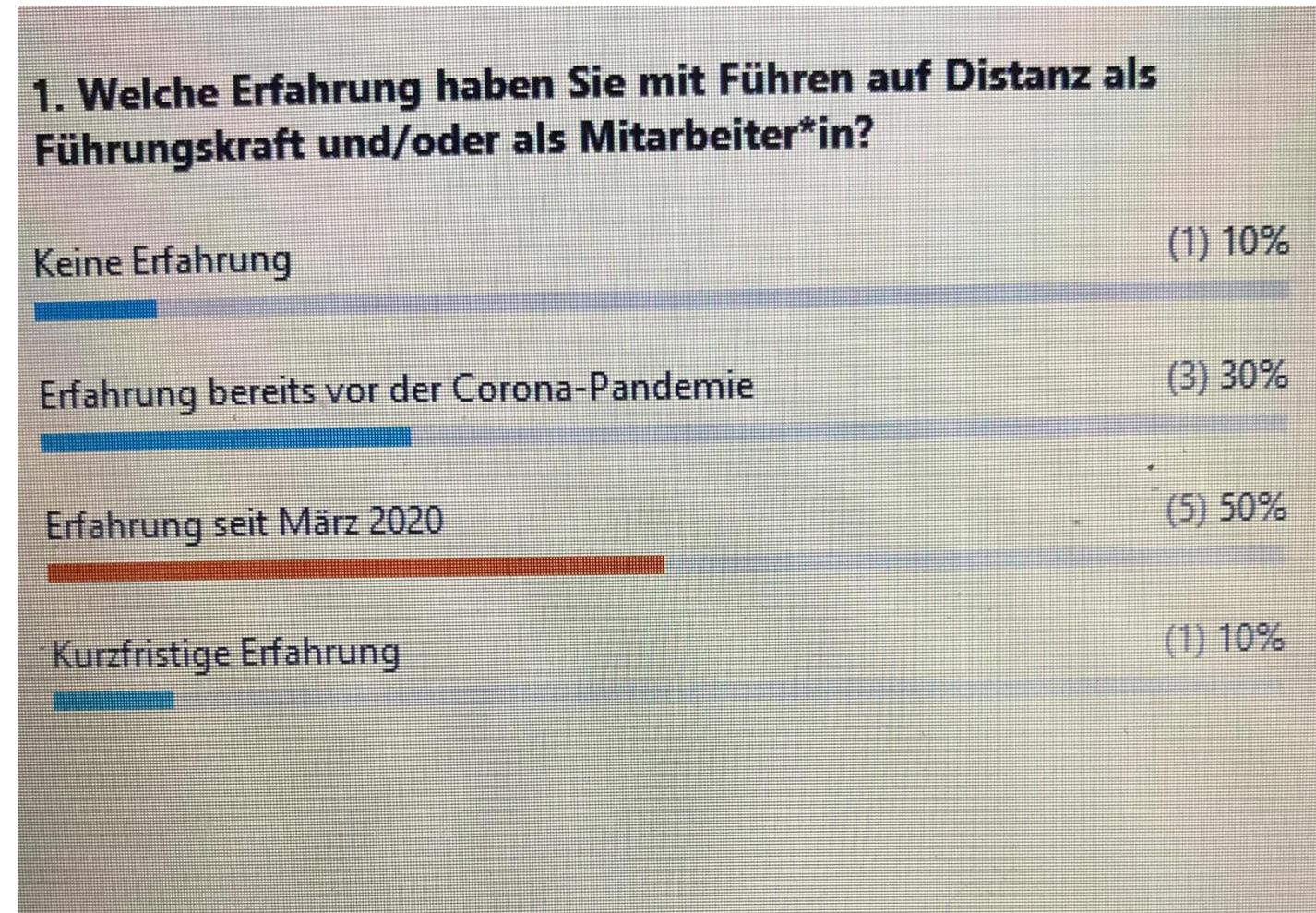


## Brennglas Corona

- Dilemma zwischen notwendiger Distanz und dem Bedürfnis nach sozialer Nähe
- Momentan treten Probleme in der Kommunikation, im Teamzusammenhalt etc. verschärft auf
- Strategien / Lösungsansätze können dementsprechend unter besonderen Bedingungen erprobt werden
- Empfehlung:  
Reflexion der aktuellen Situation in persönlicher und beruflicher Hinsicht  
Über die Krise hinaus, Raum schaffen, sich über mögliche Be- und Überlastungen und Stresssituationen durch die Arbeit oder zuhause auszutauschen



# Umfrage:



# Führen auf Distanz



Technische Infrastruktur muss vorhanden sein

- > Ausstattung mit den nötigen technischen Mitteln: schnelles Internet, Hardware etc
- > Führungskräfte müssen damit umgehen können



Führen auf Distanz bedingt, dass man zwingend stärker über Begriffe wie Vertrauen, Selbstdisziplin, Sinnstiftung und Empathie in den Unternehmen sprechen muss

- > Veränderung der Führungskultur ist nötig

# Organisatorische Elemente von Führung auf Distanz

- Medienkompetenz rückt ganz besonders in den Fokus
  - Umfragen haben ergeben, dass besonders junge Führungskräfte als qualifiziert für Führung auf Distanz wahrgenommen werden
- Kommunikationsfähigkeiten besonders gefragt – vor allem die Intensität und Häufigkeit der Kommunikation mit dem Team oder einzelnen Mitarbeiter\*innen muss (zunächst) gesteigert werden
- Funktionierende Führung auf Distanz macht sie sich selbst ein Stück weit überflüssig
  - Mobil arbeitende Menschen organisieren und koordinieren sich zunehmend selbst und müssen von der jeweiligen Führungskraft nur noch flankiert werden
- Austausch zwischen Führungskräften noch wichtiger, um sich über funktionierende Konzepte aber auch Unsicherheiten auszutauschen und Fragen diskutieren zu können

# Persönliche Aspekte von Führung auf Distanz

- Arbeit für viele Menschen in hohem Maße identitätsbildend und sinnstiftend
  - dafür sind regelmäßige Rückmeldung und Austausch notwendig
- Gerade auch Leistungsträger\*innen im Blick behalten im Hinblick auf Überlastung
- Regelmäßiges Feedback an alle Mitarbeiter\*innen
- Konflikte, Probleme, Unzufriedenheit mit Leistung, Erreichbarkeit ansprechen und klären
- Wesentliche Aspekte einer Führungs- und Unternehmenskultur wie Vertrauenskultur, werteorientierte Führung und echter Teamspirit geraten jetzt auf den Prüfstand
- Müssen sich in der Praxis trotz schwieriger Rahmenbedingungen beweisen
- Vertrauen ist wahrscheinlich DER Schlüsselbegriff für Führung auf Distanz
- Ergebnisorientierung ist die Ausrichtung, aber wie kontrolliert man Leistung und Ergebnisse?

# Die verschiedenen Rollen und Aufgaben von Führungskräften in der Krise und darüber hinaus



Anteil der Führungskräfte, die dies als Herausforderung nennen

Befragte Personen gesamt: 499, Mehrfachnennungen möglich; Zeitraum: 26.3.-24.4. 2020  
(c) virtuu/Mynds GmbH

# Austausch in Kleingruppen

***Wie halten Sie Ihr Team zusammen?***

***Wie behalten Sie einzelne Mitarbeiter\*innen im Blick?***

***Wie gehen Sie mit dem Spannungsfeld Vertrauen und Kontrolle um?***

# Tipps für gutes Führen auf Distanz

## Auf der Informations- und Inhaltsebene:

- Schaffen Sie feste und verbindliche Zeiten für die Kommunikation. (formelle und informelle)  
Berücksichtigen Sie bei Zeitpunkt und –umfang Familienzeiten
- Strukturieren Sie die Kommunikation und alle Arten von Besprechungen durch Elemente wie Agenda, Moderation und Dokumentation um diese effizient und zielgerichtet zu gestalten.
- Stellen Sie selbst Rückfragen und ermuntern Sie Ihre Mitarbeiter\*innen dazu, um sicherzustellen, dass die entsprechenden Informationen wirklich vermittelt werden.
- Halten Sie wichtige Ergebnisse, Ereignisse und vereinbarte Aufgaben/ Ziele immer fest. (Protokoll für alle, auch für die nicht Anwesenden)
- Überlegen Sie, welcher Kommunikationsweg zum Anlass passt.  
(Informationsweitergabe, Aufgabenbesprechung, Austausch, Konfliktlösung ...)
- Planen Sie Vorbereitungszeiten und Probeläufe ein, wenn sie Medien zur Kommunikation nutzen.

# Tipps für gutes Führen auf Distanz

## Auf der Beziehungsebene

- Bauen Sie gegenseitiges Vertrauen auf, indem Sie die Stärken und Schwächen der Mitarbeiter\*innen kennen und Freiräume gewähren.
- Ermöglichen Sie regelmäßige Face-to-Face-Treffen.
- Realisieren Sie gemeinsame Aktivitäten außerhalb der Arbeitszeit.
- Achten Sie auf mögliche Veränderungen im Verhalten oder der Kommunikation der Mitarbeiter\*innen um die Beziehung zwischen Ihnen als Führungskraft und Ihren Mitarbeiter\*innen im Blick zu haben.
- Fragen Sie Ihre Mitarbeiter\*innen auch nach dem persönlichen Befinden.
- Geben Sie regelmäßig Feedback und holen Sie es sich umgekehrt aber auch von Ihren Mitarbeiter\*innen.
- Kontrollieren Sie regelmäßig die Wirkung Ihrer eigenen Kommunikation – egal auf welchem Wege diese stattfindet.
- Stellen Sie im Zweifelsfall immer Rückfragen, um Missverständnissen und Verstimmungen vorzubeugen.

# Blitzlicht zu den Themen Kinderbetreuung und Pflege in der aktuellen Corona-Situation

Wie sind Ihre Mitarbeiter\*innen von Schul- und Kita-Schließungen betroffen?

Sind Mitarbeiter\*innen durch Pflege stärker belastet?



# Themen für weitere Online-Meetings:

- Interessenausgleich im Team



# HERZLICHEN DANK FÜR IHRE MITARBEIT UND EINEN SCHÖNEN ABEND!

CHRISTINE JENTZSCH

STADT WUPPERTAL

Gleichstellungsstelle für Frau und Mann

KOMPETENZZENTRUM FRAU & BERUF

BERGISCHE STAEDTEDREIECK

Johannes- Rau- Platz 1, 42275 Wuppertal

Telefon 0202 – 563 5022

Mail: [competentia.c.jentzsch@stadt.wuppertal.de](mailto:competentia.c.jentzsch@stadt.wuppertal.de)

[www.bergisch-kompetent.de](http://www.bergisch-kompetent.de)

[www.competentia.nrw.de/bergisches\\_staedtedreieck](http://www.competentia.nrw.de/bergisches_staedtedreieck)

