

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

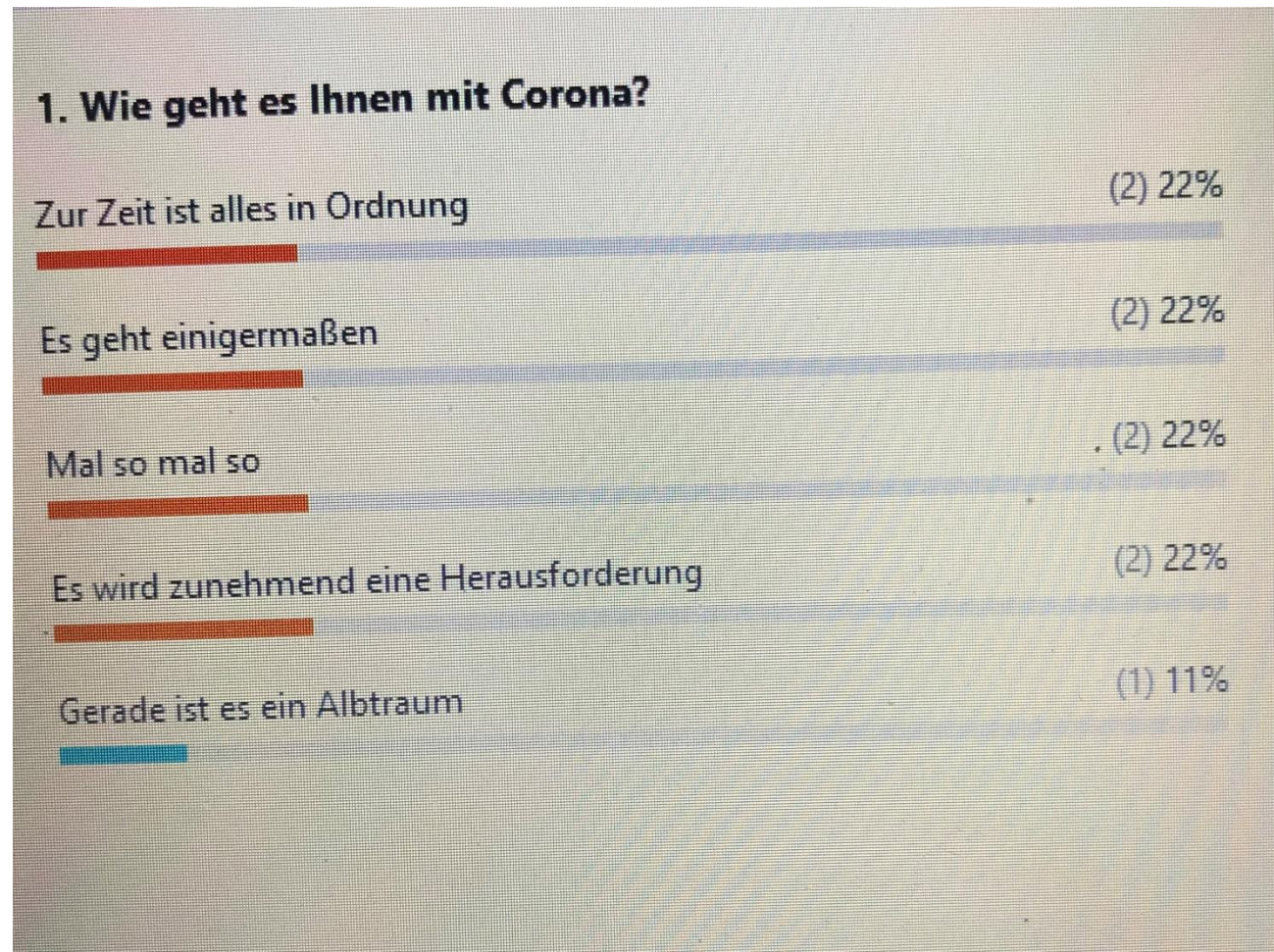
Worüber wollen wir uns heute austauschen?

- 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:

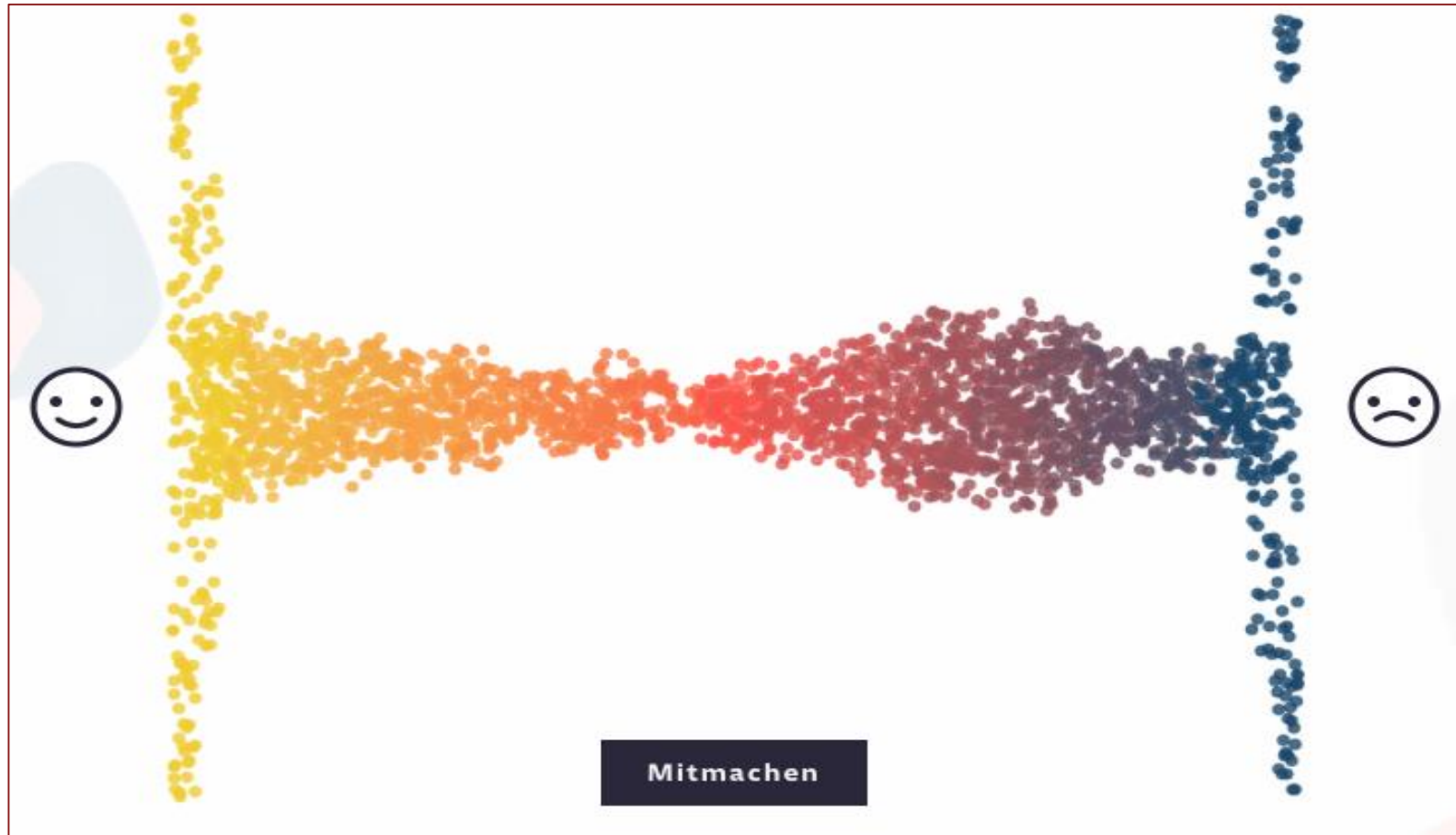
- Blitzlicht zum Thema Homeoffice und Kinderbetreuung bzw. Pflegeaufgaben

Umfrage:

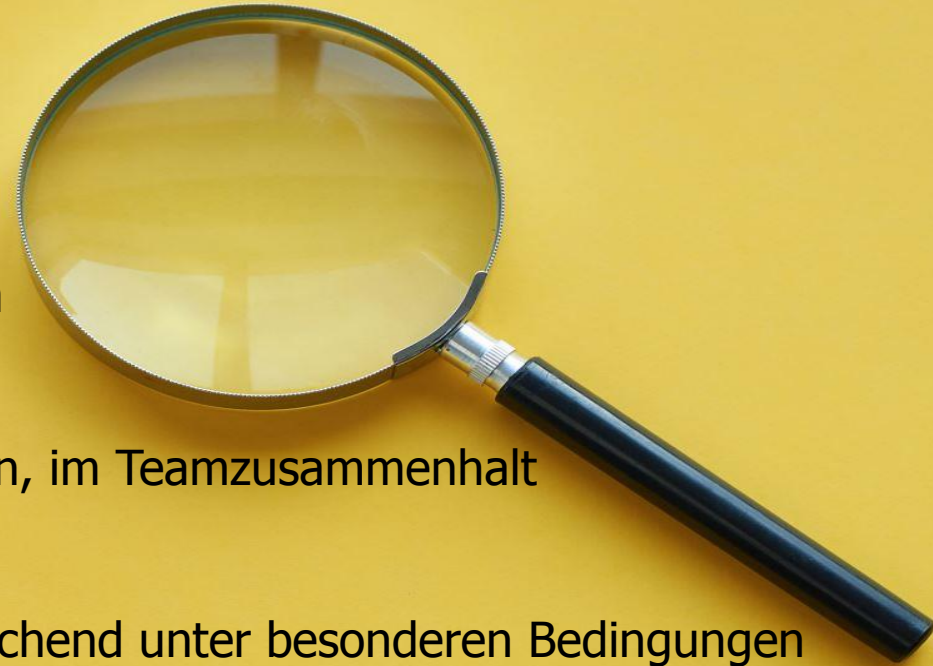


Wie geht es Ihnen mit Corona?

Ergebnis Umfrage Süddeutsche Zeitung vom 19.01.2021



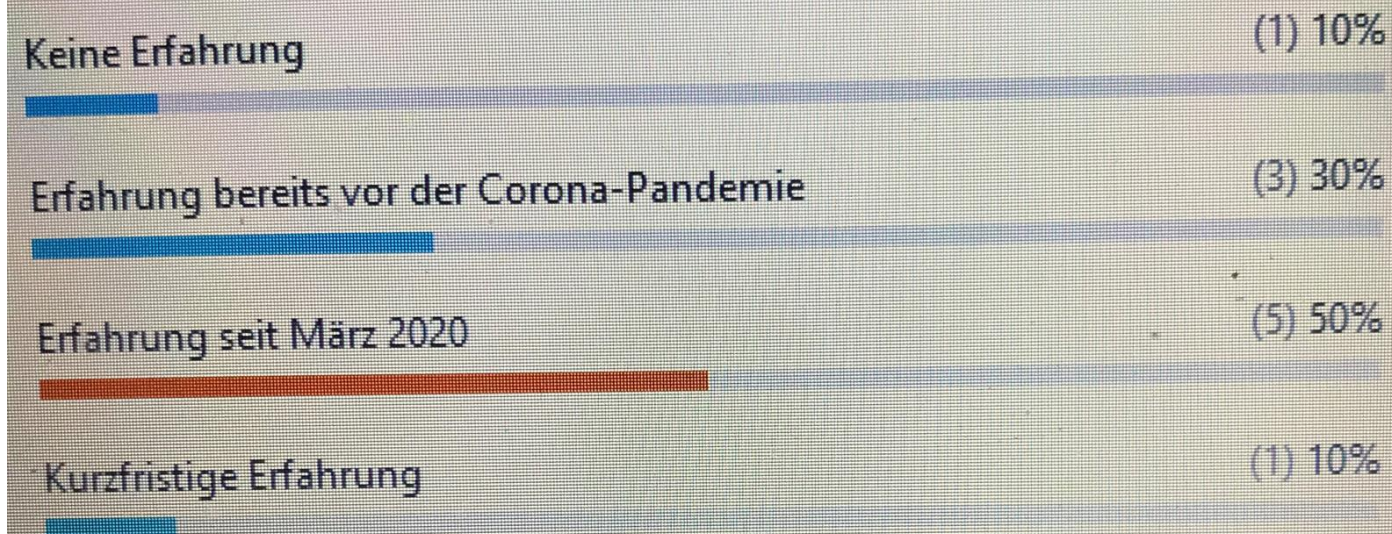
Brennglas Corona



- 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:

1. Welche Erfahrung haben Sie mit Führen auf Distanz als Führungskraft und/oder als Mitarbeiter*in?

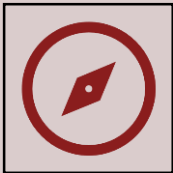


Führen auf Distanz



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

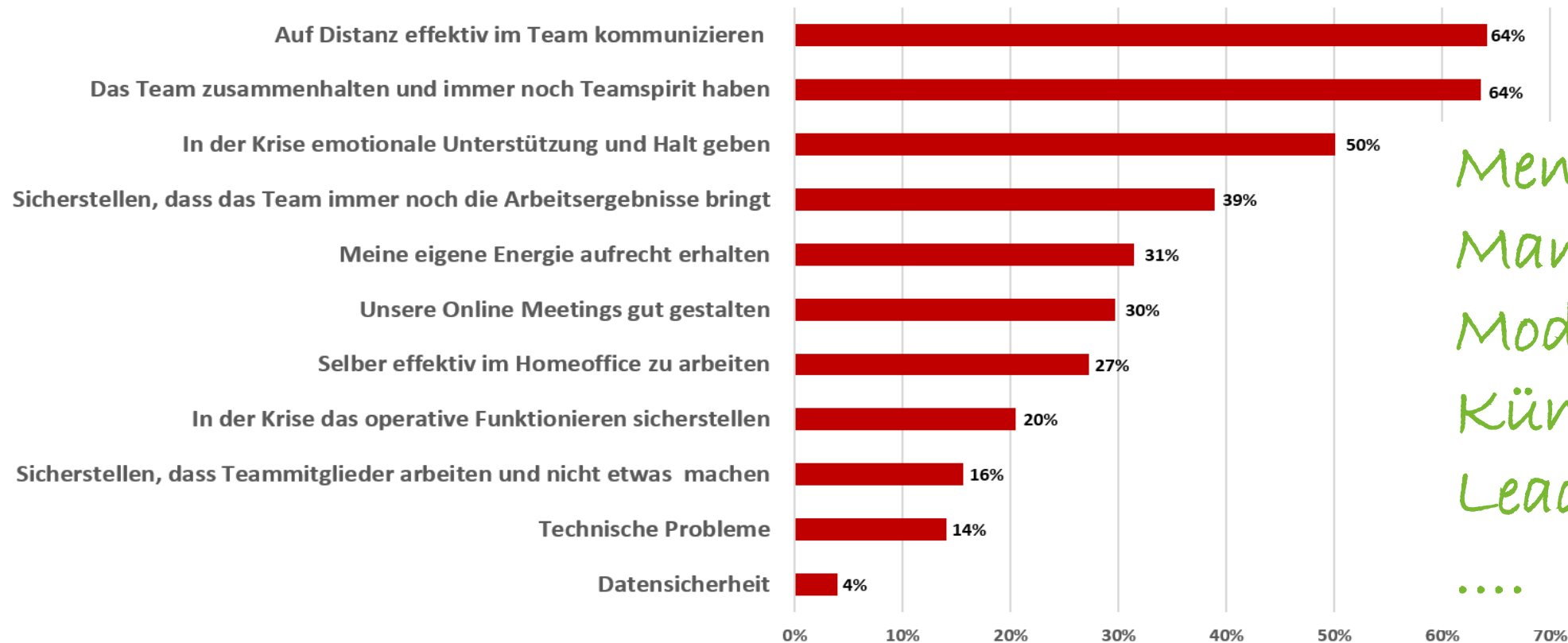
Organisatorische Elemente von Führung auf Distanz

- 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



Mensch
Manager*in
Moderator*in
Kümmerer*in
Leader

....

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?*



**Thema des
nächsten
Online-Meetings
am 02.02.2021 um 15.00 Uhr**

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
BERGISCHES STÄDTEDREIECK
Johannes- Rau- Platz 1, 42275 Wuppertal

Telefon 0202 – 563 5022

Mail: competentia.c.jentzsch@stadt.wuppertal.de

www.bergisch-kompetent.de

www.competentia.nrw.de/bergisches_staedtedreieck

