

Führen aus dem Home Office - Remote Leadership

Versetzen Sie Ihr Führungsteam in die Lage zu agieren - Wir zeigen Ihnen wie



Foto von: <https://unsplash.com/photos/ute2XAFQU2I>

Für viele von uns ist die Home Office Situation Teil der sogenannten „neuen Normalität“. Ein Teil hat sich mit dieser Situation gut arrangiert und genießt die Vorteile, wie mehr Freiheiten, ungestörtes Arbeiten und Wegfall von Reisezeiten. Ein anderer Teil leidet teils unter Überlastung, teils aber auch unter Langeweile und stürzt sich in private Arbeit, wie Rasenmähen oder Heckenschneiden.

Das Thema Führung hat sich in kürzester Zeit komplett verändert. Führungskräfte haben Ihre Mitarbeiter nicht mehr griffbereit um sich, sie können nicht mal schnell auf einen Mitarbeiter zugehen und Meetings finden nur bzw. mehr online statt. Solche Situationen gab es natürlich seit Beginn der 2000er in internationalen Unternehmen schon immer und es gab den Begriff Führung von virtuellen Teams. Der Unterschied ist, dass diese Situation im Moment auf fast alle Führungskräfte im administrativen Bereich zutrifft und dass die

Möglichkeiten, sich immer wieder mal von Angesicht zu Angesicht zu sehen, stark eingeschränkt sind.

Die neue Art von Führung wird als Remote Leadership bezeichnet und hinterlässt, wenn nicht komplett professionell durchgeführt, bei den Mitarbeitern spürbare negative Wirkungen. Die folgenden Erkenntnisse stammen aus tatsächlichen Beobachtungen aus der täglichen Arbeit des dta-Teams mit Kunden.

Mitarbeiter im Home Office fühlen sich häufig allein gelassen, ihnen fehlt sprichwörtlich „Führung“. Der Chef ist den ganzen Tag beschäftigt mit Videokonferenzen oder Telefonaten mit „denen da oben“ und nur schwer zugänglich. Bei operativen Problemen werden die Mitarbeiter sich selbst überlassen. Ziele, Strategie und konkrete Umsetzungsschritte fehlen. Gleichwohl fehlt es bei vielen Chefs an wirklichem Interesse, wie es den Mitarbeitern in der neuen Situation emotional geht. Sie sollen halt am besten so funktionieren wie vorher und ihre Arbeit erledigen.

Es geht aber auch anders! Aus den vielen Gesprächen mit Managern habe wir auch Beispiele mitbekommen, wie Remote führen richtig gut gehen kann. Da ist der Pharma-Manager, der für seine Mitarbeiter ein Online-Training organisiert, wie sie mit der neuen Situation gut zurecht kommen können und der ihnen damit auch Wertschätzung ausdrücken möchte. Oder die Managerin, die für ihre Mitarbeiter fast ständig erreichbar ist, um sie bei ihren Problemen zu unterstützen.

Die Erfahrung zeigt: Vielen Führungskräften fehlt es an der Orientierung, was sie jetzt eigentlich konkret machen sollen und wie sie einen Mehrwert für ihr Unternehmen und ihre Mitarbeiter aus dem Home Office heraus liefern können. Den ganzen Tag brav seine Mails zu bearbeiten, ab und zu die Mitarbeiter zurückzurufen und ansonsten in Meetings mit den eigenen Führungskräften rumzuhängen ist eindeutig zu wenig. Für die Führungskraft kann es sogar noch schlimmer kommen: Aufgrund der aktuellen Situation müssen Stellen abgebaut werden. Ein Trennungsgespräch remote zu führen erfordert viel Fingerspitzengefühl und Mut.

Doch was können Sie als Führungskraft jetzt konkret machen?

Hier einige Erfolgsfaktoren von Remote Leadership, die Ihnen im Tagesgeschäft helfen:

- Haben Sie eine klare Definition Ihrer (angepassten) Team-Ziele und -Strategie: Warum? Nun, die neue Normalität erfordert sicherlich Agieren auf Sicht und Experimente. Eine Strategie gibt Ihrem Team die nötige Orientierung und auch Motivation, dass der Blick nach vorne gerichtet ist.
- Vermitteln Sie Wissen: Hier kommt die Trainerrolle der Führungskraft zum Tragen, eine Rolle die oft im Tagesgeschäft untergeht, aber doch so wichtig ist.
- Gehen Sie mit Empathie und Sensibilität in Gespräche: Na klar, die haben Sie als Führungskraft immer schon gebraucht. Sie ist aber gerade jetzt notwendig und wird einem durch das ausschließlich virtuelle Arbeiten auch nicht unbedingt leichter gemacht.

- Stellen Sie Klare Regeln für Meetings, Kommunikation, Erreichbarkeiten, Meetings auf.
- Ehrliche, häufige und direkte Kommunikation: Wenn Sie die neuen Möglichkeiten geschickt nutzen, können Sie mit Ihrem Team sogar teilweise häufiger und effektiver im Kontakt sein.
- Schenken Sie Vertrauen: Ein ganz wichtiger Erfolgsfaktor erfolgreicher Führung. In der Praxis nicht immer ganz einfach zu leben, wenn einem z.B. das Gefühl beschleicht, dass der Mitarbeiter im Kopf viel mehr bei seinen Gartenbauprojekten als in der Firma ist.
- Gerade für anstehende Trennungsgespräche: Lassen Sie sich durch einen Profi auf diese neue Situation vorbereiten und coachen.

Wie können wir Sie unterstützen? dta international bietet Ihnen folgende, kurzfristige Möglichkeiten damit Sie auch remote optimal führen können:

- Initiales 1.5 Tages Training Online Führen
 - Herausforderungen beim Remote führen erkennen und beseitigen
 - Konsequenzen für Unternehmen und Mitarbeiter
 - Erfolgsfaktoren beim Remote führen
 - Umgang mit schwierigen Situationen
 - Fallstudie Praxissimulation
- Workshop & Transformation des Führungsverhaltens
 - Analyse der aktuellen Führungskultur
 - Erarbeitung der künftigen Führungskultur inkl. Trainingsplan
 - Training der übrigen Führungskräfte auf Basis des individuellen Plans

Für weitere Informationen schreiben Sie uns bitte eine kurze Email unter info@dta-international.org