

# Distance Leadership –

## auch in der Corona-Krise das Team erfolgreich führen



Durch die Corona-Krise haben sich viele Führungssituationen gravierend verändert. Persönliche Kontakte werden auf ein Minimum heruntergefahren. Die Zusammenarbeit zwischen Führungskraft und Mitarbeiter findet nur noch per E-Mail, am Telefon oder – weniger zahlreich – über Skype o.ä. statt. Was in der aktuellen Lage erzwungen wird, gibt uns die Chance – ob wir wollen oder nicht – uns mit dem Thema „Online Leadership“ intensiv zu beschäftigen.

Für die meisten Führungskräfte ist diese Form der Kommunikation nicht der Normalfall; sie ist nicht eingeübt und wird – wie aktuell – als Notfallmethode bewertet. Nach dem Motto: Wenn es nicht anders geht, machen wir es halt so. Es gibt eine stille Übereinkunft zwischen allen Beteiligten, dass das persönliche Gespräch (face to face) auf jeden Fall besser wäre und eigentlich nicht zu ersetzen sei.

Die Frage ist nun, aus welchem Grund will die Führungskraft auf das persönliche Gespräch nicht verzichten, obwohl

1. enorme Kostenvorteile durch Wegfall von Arbeitsplätzen in den Zentralen vorhanden sind ...
2. erhebliche tägliche Zeitersparnis (Wegfall der Anfahrt) für den Mitarbeiter zustande kommt ... und dadurch
3. die Arbeitsqualität des Mitarbeiters steigt ... und dadurch
4. höhere Mitarbeiter-Zufriedenheit bei niedrigerem Krankenstand zu erwarten ist

Im Falle von Außendienstorganisationen, die sich in regelmäßigen Abständen in den Zentralen zu Meetings treffen, kommen noch weitere Vorteile hinzu:

5. erhebliche Einsparungen bei den Reisekosten, Kosten für Meetingräume, Übernachtungskosten ...
6. Entlastung und Zeitersparnis bei dem dafür eingesetzten Admin-Personal
7. Weit höhere Geschwindigkeit beim Austausch von relevanten Informationen durch die Möglichkeit der engeren Taktung von Online-Meetings
8. Die Anzahl der Teilnehmer können ohne Zusatzkosten ausgedehnt werden (zum Beispiel, wenn Experten hinzugezogen werden müssen)

Also wieso wird diese Form der Arbeit und Kommunikation trotz der eindeutig vorliegenden Vorteile erst in sehr geringem Maß eingesetzt?

## Die Führungskraft befürchtet, dass sie ihren Wirkungsgrad auf den Mitarbeiter verliert ...

Dies, weil sie sich nicht mehr auf die ihre persönlichen Kommunikationsfähigkeiten verlassen kann, die sie im Leben so weit gebracht haben und die sie bei ihrer gesamten Führungsarbeit tragen.

Bisher galt: Mimik, Blickkontakt, Körperhaltung, Gestik, also die ganze nonverbale Überzeugungskraft soll als Macht- und Dominanzinstrument den Mitarbeiter dazu bringen, dass er die Botschaft der Führungskraft möglichst widerstandslos übernimmt. Chefs, die ihre Durchsetzungsstärke auf diese Art leben, reduzieren letztlich Führung auf eine Art Schauspiel, das wenig Tiefgang hat.

Diese Art sich durchzusetzen funktioniert bei der Online-Führung nur noch sehr eingeschränkt. Die Führungskraft ist auf den Kern ihrer Message zurückgeworfen. Und dies bedeutet oft, dass bei Wegfall der Schauspielerei nur noch die nackte Forderung nach „besserer Arbeit“ oder „höherem Umsatz“ übrig bleibt ... und die wird in dieser mageren Form nicht akzeptiert, ist also wirkungslos weil sie alleine nicht ausreicht.

## Die Führungskraft hat nicht genug Vertrauen in die Fähigkeit zu eigenständigem Handeln des Mitarbeiter

Bei ‚Führen auf Distanz‘ ist das Vertrauen ein ganz wesentlicher Schlüssel. In einer Umfrage der Zeitschrift ‚Manager Seminare‘ „Was ist bei der Führung virtueller Teams besonders wichtig?“ landete die Meinung „Vertrauen in die Selbstorganisation der Mitarbeiter“ an erster Stelle. Das Vertrauen der Führungskraft muss in zwei Richtungen gehen: erstens Vertrauen zu meinen Mitarbeitern und zweitens Vertrauen zu mir selbst.

Vertrauen in die Fähigkeit zu eigenständigem Handeln der Mitarbeiter beruht auf mehreren Komponenten. Zunächst ist es das Vertrauen in die Kompetenzen: "meine Mitarbeiter sind die Spezialisten in ihrer Aufgabe, das weiß ich und ich kann darauf bauen." Führungskräfte, die das wissen, haben bereits in der Vergangenheit gut vorgesorgt und systematisch die gen

---

Das komplette 5-seitige Whitepaper erhalten Sie sofort kostenlos  
an Ihre E-Mail-Adresse als PDF-Dokument zugesandt.

Geben Sie als Stichwort ein: *Whitepaper – Distance Leadership*

