

Virtuelle Teams erfolgreich führen

Im Zeitraffertempo hat sich die Führungssituation in den vergangenen Jahren für viele Führungskräfte komplett verändert.



Was vorher eher die Ausnahme war, ist jetzt für viele das „Führen auf Distanz“ zur Realität geworden. Plötzlich führen Sie Mitarbeiter Ihres Teams, die nicht mehr dort arbeiten, wo Sie sich selbst befinden, sondern von zuhause aus. Dass es schwierig sein kann, aus der Ferne zu führen, haben Sie wahrscheinlich schon selbst gespürt. Dabei spielt es

keine Rolle, ob Sie durch die veränderte Situation ein komplett virtuelles Team leiten oder nur einzelne Teammitglieder, die jetzt von zu Hause aus tätig sind.

Die ersten Gedanken, die Sie vielleicht haben, könnten sein: kann Telefon oder E-Mail wirklich die persönliche Kommunikation ersetzen? Bespreche ich zu wenig oder zu viel mit den Home-Office Mitarbeitern? Vielleicht sind Sie in diesen schwierigen Zeiten sogar herausgefordert, die Moral und den Zusammenhalt im Team aufrecht zu erhalten, auch wenn Sie sich nicht oder nur selten sehen können. Und genau das kann sich als erdrückend anfühlen. Spätestens jetzt ist Ihnen bewusst, dass Führung aus der Ferne anders geht, andere Regeln hat -

Die gute Nachricht ist: Führen auf Distanz ist nicht so sehr anders, wie Sie vielleicht glauben.

Führung aus der Ferne erfordert keine grundsätzlich anderen Fähigkeiten, als wenn wir alle an einem Ort zusammen sind. Klar, es gibt einige neue Fertigkeiten, die Sie beherrschen müssen (zum Beispiel, wie kann Skype, TEAMS oder ZOOM optimal genutzt werden), aber die Unterschiede sind eher marginal.

Denken Sie daran:

die grundsätzlichen Regeln für gute Führung gelten auch für Distance Leadership.

Oberflächlich betrachtet scheint es nicht besonders schwer zu sein, sich auf das Neue und Andere einzulassen; denn die digitalen Werkzeuge sind ja inzwischen weitgehend bekannt. Die Konzentration auf die digitalen Medien kann jedoch leicht dazu führen, die Menschen zu vergessen, weil man sie nicht ständig sieht. Und es ist deutlich schwieriger, effizient zu kommunizieren, weil die direkten Reaktionen der Empfänger nicht zu sehen oder spüren sind. Allein durch diese Einschränkungen kann die Führung auf Distanz schnell stressig und herausfordernd werden.

Wir werden uns mit unseren Verhaltensweisen sicherlich schnell an die veränderte Situation anpassen – uns verändern. In der neuen Führungsrolle „Führen mit Distanz“ zu unseren Teammitgliedern werden wir aber schnell entdecken, dass sich das meiste nicht ändert.

Die erste und wichtigste Regel lautet deshalb: zuerst an die Führung denken – erst danach dann an den veränderten Standort und die neuen Wege zum Mitarbeiter. Was bedeutet das? Nun, wenn wir über die Rolle einer Führungskraft nachdenken - was sie zu tun hat – dann ist dies völlig unabhängig davon, wo sie sich befindet.

Hier sind einige typische Aufgaben, die Führungskräfte erfüllen müssen:

- sie tragen dazu bei, eine Vision zu verwirklichen
- sie motivieren ihre Mitarbeiter und entwickeln das Team
- sie kommunizieren und geben notwendige Informationen
- sie arbeiten daran, dass Ziele und Vorgaben realisiert werden und die Verantwortlichkeit festgelegt ist
- sie delegieren Aufgaben, kontrollieren sie auch und geben Feedback
- sie fördern und entwickeln ihre Mitarbeiter
- sie helfen bei der Auswahl und Bereitstellung von Ressourcen
- sie vertreten das Team nach außen

Trifft einer dieser Punkte nicht zu, wenn Sie auf Distanz führen? Natürlich nicht. Die Führungsrolle ist gleich geblieben. Was sich geändert hat, ist nicht **was** wir tun, sondern **wie** wir

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

Geben Sie als Stichwort ein: *Whitepaper – virtuelle Teams führen*

Hier klicken 

