

FÜHREN AUF DISTANZ

DAMIT DEM HOMEOFFICE NICHT DIE LUFT AUSGEHT

Geschäftsführer der Leaders Academy Thomas Hahn über die Erfolgsfaktoren von virtueller Teamführung



Foto & Text: Kunde

Dem Homeoffice geht der Atem aus. Die anfängliche Euphorie über mehr Flexibilität, weniger Reisezeit und ungestörtes Arbeiten ist vielerorts einem mangelnden Teamgefühl gewichen. Das muss nicht sein, sagt Thomas Hahn, Geschäftsführer der Leaders Academy. Mit den richtigen Methoden kann Führen auf Distanz auch auf unabsehbare Zeit zwischenmenschliche Nähe und Motivation fördern. Seit 20 Jahren führt der Unternehmer Mitarbeitende, auch virtuell – und hat damit Erfolg.

Wenn auch in vielen Unternehmen bereits seit einiger Zeit praktiziert, ist die virtuelle Teamführung oft noch mit großer Unsicherheit verbunden. „Produktives Arbeiten ist im Homeoffice nicht möglich“ oder „Unsere Strukturen lassen das nicht zu“ sind Sätze, die auf vielen Führungsetagen kursieren. Auf der einen Seite durchaus nachvollziehbar! Denn vielerorts leidet das Teamgefühl unter der räumlichen Distanz. Mitarbeiter*innen fühlen sich nicht selten isoliert und frustriert.

Auf der anderen Seite liegt genau hier die Crux. Denn Führungskräfte haben genau das in der Hand. Sie entscheiden darüber, mit welcher Energie ihre Teams weiterarbeiten. Mit Kreativität und Methodik gelingt es, auch im Remote-Büro zwischenmenschliche Nähe aufzubauen. Das Mobile Office wird bleiben und ein KPI für Führungserfolg wird die digitale Leaderkompetenz sein.

Was macht gute digitale Führung aus?

Wer langfristig auf Distanz führen und damit Erfolg haben will, muss seinen Mitarbeitenden eine produktive Umgebung gestalten. Ein Setup, in der sich alle dezentral organisierten Teams voll auf inhaltliche Themen konzentrieren können, anstatt ihre Energie auf Nebenkriegsschauplätzen zu vergeuden. Das ideale technische Setting und die rich-

tigen Tools zählen hier ebenso zu wie eine gute Remote-Kultur. Als Führungskraft können Sie diese Dinge anpacken und verändern.

Emotionale Distanzen überbrücken

Wenn der kurze Austausch im Nachbarbüro oder das Über-den-Schreibtisch-Rufen fehlt, kann es schnell auch zu emotionaler Distanz kommen. Über die Häufigkeit, Art und Qualität des virtuellen Austauschs können Führungskräfte allerdings aktiv beeinflussen, wie gut ihr Remote-Team arbeitet und sich als Team fühlt.

Dazu gehört es, zwischenmenschliche Energie aufzubauen. Denn leider geht genau die über den digitalen Kontakt häufig verloren. Das gelingt durch virtuelle Teamevents oder das Zusammenbringen von Interessensgemeinschaften über Themen-Chats. Humor sollte bei all dem nicht zu kurz kommen. Wer Spaß kultiviert, erhöht auch die Einsatzbereitschaft und persönliche Nähe. Und genau die ist Voraussetzung für alle zwischenmenschlichen Teamerfolge.

Jeder tickt anders. Führungskräfte müssen wissen wie

Vor dem Bildschirm sind Stimmungen schwieriger wahrzu-

nehmen. Es gibt Mitarbeiterinnen, die unter persönlichen Krisen leiden und sich komplett zurückziehen. Bei anderen schwimmt die Grenze zwischen Arbeit und Freizeit. Sie sind überlastet und machen ihrem Druck vielleicht Luft, indem sie Konflikte provozieren. Wieder andere Kollegen haben Probleme, sich im Homeoffice zu strukturieren.

Jeder Mensch tickt anders und reagiert anders. Vor allem unter extremen Belastungen und auf Distanz. Genau hier müssen Führungskräfte ansetzen und diese Barrieren überbrücken. Auch für Vorgesetzte, die schon eine Weile virtuell führen, ist das nicht einfach.

Oft hilft hier der Blick über den Tellerrand. Mit neuen Impulsen von Gleichgesinnten und industrieerfahrenen Experten – wie sie das 360°-Führungskräftetraining der Leaders Academy bietet – können sich CEOs und Teamleads weiterentwickeln und moderne Führungsmethoden trainieren.

Das richtige Mindset für das Führen auf Distanz

Sind Sie der Typ Chef, der Ziele aufzeigt oder Wege vorgibt? Fällt es Ihnen leicht, das nötige Vertrauen im Homeoffice entgegenzubringen? Die eigene Standortbestimmung sollte die Basis einer jeden Führungsrolle sein. Denn, wie Führungskräfte ticken, hat maßgeblichen Einfluss darauf, wie ihnen die virtuelle Teamführung gelingt. Ein Beispiel:

Vorgesetzte, denen das Vertrauen fehlt, verschwenden Zeit damit, ein engmaschiges Kontrollnetz aufzubauen, anstatt sich auf ihre Führungsaufgaben zu konzentrieren. Das Tragische daran ist: Eine Gewissheit werden sie nicht erreichen. Stattdessen produziert ihre vorgelebte Kontrolle eine Kultur des Misstrauens.

Sicherlich gibt es viele Führungskräfte, die wissen, dass sie etwas ändern müssen. Sie möchten Vertrauen aufbauen, aber ihre eingefahrenen Verhaltensweisen und Routinen hindern sie daran. Je nachdem, wo Sie gerade stehen, kommt vielleicht ein langer Weg auf Sie zu. Aber es lohnt sich, aus der Komfortzone auszurechnen. Mit gezieltem Training können Führungskräfte an ihrer Haltung arbeiten.

Der Blick aufs Business: Was geht virtuell, was nicht?

Ein Chef im Handwerksunternehmen hat andere Herausforderungen als ein Vertriebsleiter im produzierenden Gewerbe. Das ist auch bei der digitalen Mitarbeiterführung so. Das heißt: Wenn Führungskräfte ihr virtuelles Setup festlegen, sollten sie ihren Blick unbedingt auf ihr Geschäftsmodell und die Prozesse in ihrem Unternehmen richten. Fragen wie „Welche Nachteile sind in unserem

Business mit dem Führen auf Distanz verbunden?“ oder „Was für Möglichkeiten haben wir durch bereits etablierte Prozesse?“ sollten vorab geklärt sein. Dazu gehört es auch, die technische Infrastruktur und die rechtlichen Rahmenbedingungen so zu gestalten, dass sich alle ungestört auf Inhalte konzentrieren können.

Change-Prozesse begleiten

Wenn Vorgesetzte auf virtuell umstellen, müssen sie ihre Mitarbeiter*Innen dabei mitnehmen. Durch regelmäßige Feedback-Gespräche können sie mögliche Unsicherheiten und Widerstände ausmachen und sich darum kümmern. Das schafft Vertrauen, MitarbeiterInnen fühlen sich ernst genommen. Verschiedene Methoden – wie die „Start-Stop-Keep“-Übung – helfen dabei, das gegenseitige Verständnis zu erhöhen und eine Kultur gegenseitiger Wertschätzung zu etablieren.

Das Homeoffice mit Feedback füttern

Jeder kennt es: Ein kleines Lob fühlt sich gut an und motiviert. Gerade dann, wenn es vom Chef kommt. Wenn der Teamspirit im Büro nicht mehr treibt, brauchen Mitarbeitende umso mehr eine regelmäßige Anerkennung. Dabei gilt: Je positiver und handlungsbezogener diese ist, desto motivierender. Auch die Wertschätzung aus dem Team können Führungskräfte mit gezielten Maßnahmen fördern. Virtuelle „High Fives“ für ein gutes Erlebnis mit einem Kollegen oder einer Kollegin sind eine Möglichkeit.

Grundsätzlich hilft eine wertfreie und respektvolle Sprache nicht nur im Umgang mit dem Einzelnen, sondern auch bei Konflikten, die in herausfordernden Zeiten häufiger auftreten. Bei aufkeimenden Spannungen sollten Führungskräfte keine Minute zögern und die Konfliktparteien direkt ansprechen. Wenn sie dabei geduldig zuhören, achtsam nachfragen und Empathie zeigen, haben Vorgesetzte die einzigartige Chance, ihre Mitarbeiterbeziehung auf eine vertrauensvolle Basis zu stellen. Eine wertschätzende Kommunikation verleiht allen Beteiligten unglaubliche Energie.

Führen auf Distanz braucht einen roten Faden

Wer kennt das nicht: Gerade telefoniert, dann eine Mail geschrieben, danach gechattet. Alles zum selben Thema. Schnell kann der rote Faden bei virtuellen Teams verloren gehen. Der digitale Austausch braucht klare Strukturen und Regeln. Eine gewisse Routine und Standards für einen wertschätzenden Umgang gehören unbedingt dazu.

Die Leaders Academy nutzt einen Meeting-Rhythmus aus Daily Huddle, wöchentlichem Jour Fixe und Einzelgesprächen. Im kurzen Daily Huddle stellt jedes Teammitglied in

einer Minute Tagesprioritäten und mögliche Probleme vor. Durch drei gezielte Fragen bleibt das Meeting auf dem Punkt. Im wöchentlichen Jour Fixe starten die Mitarbeitenden mit guten persönlichen und beruflichen Neuigkeiten. Das schafft einen guten Einstieg und hält das Team auf der menschlichen Ebene zusammen. Geschlossen wird das Treffen mit einer WWW-Liste, die Verantwortlichkeiten klar verteilt. Hinzu kommen Kreativ-Sessions, One-on-Ones und informelle virtuelle Treffen zu einem Feierabend-Getränk oder Kaffeepausch. Denn ohne triftigen Grund kommt es im Homeoffice meist gar nicht zum Kontakt. Dabei entstehen gerade im lockeren Gespräch oft die kreativsten Ideen.

Jeder Kontakt folgt dabei klaren Umgangsregeln. Darunter fallen Selbstverständlichkeiten wie zuhören, ausreden lassen oder wertschätzend kommunizieren.

Den Kanal zum Anliegen wählen

Kreativität funktioniert Face-to-Face besser. Diese Erfahrung hat das Team der Leaders Academy gemacht. Daher finden Workshops im Büro statt, alle Teilnehmer sind vor Ort. Denn hybride Meetings kosten unnötige Energie. Für das tägliche Zusammentreffen wird ein Video-Call gewählt, auf keinen Fall eine Telefonkonferenz. Das ist zu unpersönlich.

Das zeigt: Die Wahl der Kommunikationskanäle hat großen Einfluss auf die wahrgenommene Nähe. Generell gilt: Je mehr Sinne Sie ansprechen, desto mehr Nähe schaffen Sie. Aber die Kommunikationsart muss zum Anliegen bzw. Thema passen. Wenn Sie dabei einen Meeting-Marathon vermeiden wollen, helfen eine klare Agenda und gezielte Fragestellungen.

Führen durch gemeinsame Ziele

In vielen Unternehmen gilt das Führen über Ziele seit Jahren als offizielles Führungsinstrument. Wenn klare Strukturen in der VUCA-Welt verschwinden, suchen Menschen umso mehr nach einem Sinn hinter ihrem Tun. Dieser wird ihnen allerdings nicht klar, wenn sie das Ziel bekommen, bis zum Quartalsende eine neue Strategie für die Gewinnung von Großkunden zu entwickeln. Der Kontext im Gesamtbild fehlt. Und hier liegt der Fehler. Viele Unternehmen wollen zwar nach Zielen führen, entwickeln diese aber nach dem Top-Down-Prinzip. Viel wirksamer ist es, Mitarbeitende direkt in die Geschäftsprozesse und Zieldefinition zu integrieren. Voraussetzung dafür ist eine gute Vertrauenskultur und die richtige Methodik. Beides können sich Führungskräfte in einem praxisnahen Training erarbeiten.

Fazit: Führen auf Distanz braucht Methodik

Fest steht: Das Mobile Office wird bleiben. Die virtuelle Führungskompetenz wird damit in Zukunft zum entscheidenden Faktor für den Erfolg von Führungskräften. Erfolgsentscheidend wird sein, wie das virtuelle Team arbeitet und sich als Team fühlt. Dazu gehört die richtige Einstellung, eine klare Struktur und Regeln sowie der Blick aufs eigene Business und die Mitarbeiter*Innen. Viele Details also, die es zu bedenken gilt. Mit einem gezielten Training – wie dem 360°-Führungskräftetraining der Leaders Academy – können sich CEOs und Teamleads die Methoden moderner Führung erarbeiten. Wem es gelingt, trotz physischer Distanz Nähe aufzubauen, kann virtuelle Teams zu Herausragendem motivieren.

Jetzt kommt es darauf an, Ihre Mitarbeiter in eine unvorhersehbare Zukunft mitzunehmen. Wachsen Sie mit den Herausforderungen einer neuen Arbeitswelt und lassen Sie sich von dem guten Gefühl einer modernen Führungskultur begeistern! Hier haben Sie die Möglichkeit eines kostenlosen Probetrainings für das 360°-Führungskräftetraining der Leaders Academy.

Scannen Sie den QR-Code und vereinbaren Sie einen Termin!



LEADERS ACADEMY GMBH

Brüsseler Straße 89-93 | 50672 Köln
Telefon 0221 84562530
info@leaders-academy.com
www.leaders-academy.com

