

„Führen in der Virtuellen Welt“

10 Tipps für Führungskräfte bei der Arbeit mit dezentralen Teams.



OLIVER BLECKEN
Coaching | Consulting | Mediation

1. **Vertrauen** schenken, **Kontrolle** abgeben.

Das Vertrauen der Führungskraft in die Arbeit der einzelnen Teammitglieder ist die Basis für erfolgreiche dezentrale Teams. Ihre Mitarbeitenden danken Ihnen dieses Vertrauen idR mit den entsprechenden Leistungen. Gewöhnen Sie sich an den Gedanken, ein Stück Kontrolle abzugeben.

2. Je weniger **Infrastruktur** desto besser.

Sorgen Sie für eine funktionierende Remote-Infrastruktur, zu der jeder Zugang hat und die jeder bedienen kann. Limitieren Sie die Tools, mit denen Sie arbeiten. Für jede Aufgabe (max.) eine separate Plattform: Video, Voice, Text, Daten. Idealerweise in einem integrierten Collaboration Tool wie Teams.

3. **Regeln** regeln.

Sorgen Sie für Klarheit über Rollen- und Aufgabenverteilung, Kompetenzen und Prozesse, Medien- und Daten-Etikette, Work Management (virtuelle Meetings inkl. Agenda und Protokolle, Timings) und den Umgang mit Konflikten.

4. **Vision** und **Ziele** vermitteln!

Kommunizieren Sie klare und messbare Ziele für das Team und jeden Mitarbeitenden persönlich. Begeistern Sie alle dafür und halten Sie die Ziele transparent und verbindlich nach. Ggf. wird justiert.

5. **Struktur** geben, **Freiheit** lassen.

Tägliche virtuelle Teammeetings sorgen dafür, dass alle auf dem neuesten Stand sind, alle nötigen Informationen haben und Projekte ggf. angepasst werden können. Ansonsten freuen sich Ihre Mitarbeitenden, wenn Sie ihnen Raum, Zeit und Freiheit geben, eigenständig ihren Aufgaben nachzugehen.

6. **Richtig kommunizieren!**

Je intensiver und persönlicher Sie kommunizieren, desto besser. Also: Skype vor Telefon vor Mail vor Text. Kommunizieren Sie klar und wertschätzend. Emoticons sind übrigens nicht nur für Ihre Kinder – sie können auch in schriftlicher Business-Kommunikation für einen positiven Kontext sorgen. ;-)

7. **Konflikte** schnell klären.

Entwickeln Sie eine noch höhere Sensibilität für mögliche Konflikte. Konflikte möchten schnell und nachhaltig geklärt werden. Denken Sie immer daran: Separate People from Problems! Und vielleicht mal mit „Ich-Botschaften“ nach Marshall Rosenberg arbeiten: <https://tinyurl.com/tdf8gdx>

8. Für „**unproduktive Zeit**“ sorgen.

Schaffen Sie bewusst Raum für informellen Austausch, z.B. virtuelle Coffeebreaks oder Mittagspausen.

9. Als **Vorbild** führen.

„Der Fisch stinkt immer zuerst vom Kopf her.“ Seien Sie sich immer der Wirkung Ihres Handelns bewusst und als Führungskraft ein positives und inspirierendes Vorbild für Ihre Mitarbeitenden.

10. Jeden **Mitarbeitenden** individuell **wertschätzen**.

Der persönliche individuelle tägliche Kontakt mit jedem Mitarbeitenden sollte – gerade in diesen Zeiten – für Sie Pflicht sein: Er dient der Beziehungspflege, dem Adressieren individueller Wünsche, Sorgen und Bedürfnissen, der Motivation, der Problemlösung, der Unterstützung, der frühestmöglichen Identifikation von Problemen, sowie – last but not least – als Zeichen der individuellen Wertschätzung für Ihre Teammitglieder!