



Führen auf Distanz

Führen Sie auf Distanz?

Ihr gesamtes Team oder Teile davon arbeiten jeden Tag von zu Hause? Sie haben einen Wechsel zwischen Präsenztagen und Tagen im Homeoffice? Es gibt Mitarbeitende, die jeden Tag im Büro arbeiten, während andere Angebote der Telearbeit oder des mobilen Arbeitens nutzen?

Können Sie eine Frage mit „Ja“ beantworten?

Dann führen Sie auf Distanz!

Dabei kommen viele Herausforderungen auf Beschäftigte und Führungskräfte zu. Wichtig ist, dass Sie als Führungskraft auf Ihre Gesundheit und die Gesundheit Ihrer Mitarbeitenden achten. Übernehmen Sie Verantwortung für sich selbst und gestalten Sie im Rahmen Ihrer Möglichkeiten Ihre eigene Arbeit und Ihre Führung.

Bei der Führung auf Distanz gelten grundlegend alle Regeln, Kniffe und Konzepte, die im gesunden Führen in Präsenz erfolgreich sind. Dennoch bleibt nicht alles gleich, denn die Distanz erfordert von der Führung kritische Reflexion und Bereitschaft für Anpassungen in Bezug auf die

- ▶ **Art und Weise der Kommunikation** – weiterführende Informationen hierzu erhalten Sie im Homeoffice-Guide [„Führen auf Distanz – Kommunikation gemeinsam gestalten“](#),
- ▶ **die Führungsmechanismen/den Führungsstil** – weiterführende Informationen hierzu erhalten Sie im Homeoffice-Guide [„Führen auf Distanz – indirekt mit Zielen im Fokus“](#) und
- ▶ **die Rolle und Haltung der Führungskraft** – weiterführende Informationen hierzu erhalten Sie im Homeoffice-Guide [„Führen auf Distanz – mehr Vertrauen in neuer Rolle“](#).



...❖ Besuchen Sie hierzu auch gerne unsere Seminare zum Thema [„Gesund führen“](#).



Insbesondere die neuen Anforderungen der Digitalisierung können dazu führen, dass sich vermehrt Fehler einschleichen. Daher ist der Umgang mit Fehlern – auch den eigenen – auf Distanz ein sensibles Thema und ein weiterer wichtiger Baustein einer erfolgreichen und gesunden Führung auf Distanz.

Nützliche Kompetenzen einer Führungskraft auf Distanz

Wahrnehmung, Wirkung, Vertrauen, Nahbarkeit, Delegation, Entscheidungsfreude, Innovation, Veränderung, Fehlerkultur, Unterstützung, virtuelle Präsenz, Vorbildfunktion:

Dies sind entscheidende Bereiche und Kompetenzen, denen Sie sich bei der Führung auf Distanz widmen sollten. Wie können Sie das konkret angehen? Hier finden Sie einige Tipps:

...❖ **weiterführende Informationen hierzu erhalten Sie im Homeoffice-Guide „Führen auf Distanz – Fehlerkultur leicht gemacht“.**



Tipp 1:

Wählen Sie im digitalen Kontext die „richtigen“ Kommunikationsmittel. Vereinbaren Sie im Team, welches Medium Sie für welche Art der Kommunikation nutzen möchten. Dies gibt Ihnen allen **Handlungssicherheit** und erleichtert die gemeinsame Kommunikation.

...❖ Im Homeoffice-Guide **„Reibungslose Besprechungen“** lesen Sie mehr zu diesem Thema.



Tipp 2:

Als Führungskraft ist es essenziell, dass Sie in der digitalen Umgebung noch aktiver für **Vernetzung** sorgen. Gerade Mitarbeitende, die nur sehr selten vor Ort im Büro sind, bekommen oft gar nicht mit, welche Unternehmensziele oder Vision das Unternehmen aktuell verfolgt. Dies ist jedoch besonders wichtig, um die eigene Arbeit anhand der Unternehmensziele auszurichten.

Daher unsere Empfehlung: Verschaffen Sie sich einen Überblick über das große Ganze und nehmen Sie sich bewusst die Zeit, Ihrem Team dies zu vermitteln.





Tipp 3:

Schnelligkeit ist einer der zentralen Begriffe in der Arbeitswelt 4.0. Daher ist die Fähigkeit, **schnelle Entscheidungen** zu treffen, ein kritischer Erfolgsfaktor: Flache Hierarchien, kurze Kommunikations- und Entscheidungswege sowie agile Formen von Entscheidungsprozessen können schnelle Entscheidungen gewinnbringend unterstützen.



Tipp 4:

Die **Weitergabe Ihres Wissens** und die **Unterstützung von Teammitgliedern** mit wenig Erfahrung oder geringer IT-Affinität ist ebenso wichtig für eine gute virtuelle Teamarbeit.

Ernennen Sie z. B. Mentorinnen oder Mentoren mit digitaler Affinität. Oder führen Sie besondere Entwicklungsgespräche, bei denen Sie Ihre Unterstützung anbieten oder auf verschiedene Unterstützungsangebote verweisen.



Tipp 5:

Ein zentraler Erfolgsfaktor bei all den Anforderungen bleiben **Empathie** und **Emotionen** in Hinblick auf Ihre Mitarbeitenden.

Erkundigen Sie sich daher regelmäßig, wie es Ihren Mitarbeitenden auch persönlich geht. Sie alle sind Menschen und sollen auch als solche wahrgenommen werden. Kommunizieren Sie die Bedeutung von **Erholungs- und Regenerationszeiten** und beziehen Sie bei Bedarf ausgleichs- und arbeitsorganisatorische Maßnahmen ein. Dadurch signalisieren Sie Interesse und geben Sicherheit in Situationen der Veränderung.





Bedenken Sie, Sie als Führungskraft sind auch nur ein Mensch, der

- ▶ **nicht perfekt sein muss,**
- ▶ **Fehler zugeben darf und auch mal**
- ▶ **einen „schlechten Tag“ haben kann!**

Learning by Doing hat sich für Führungskräfte als die am weitesten verbreitete Lernmethode etabliert, daher ist Ihre Experimentierfreude und Inspiration gefragt. **Fangen Sie doch schon heute an!**



Weitere Hinweise:

Dr. Roscher, S. & Begerow, E. (2020). *Führung im Homeoffice – Wandel der Führungsrolle und neue Herausforderungen*. DGUV Forum (8) 2020. 10-13

Nickel, S. & Keil, G. (2021). *Führen auf Distanz*. Haufe – Taschen Guide.

Haben Sie fachliche Fragen?

❖ Fachbereich „Gesundheit, Kultur und Arbeitsfähigkeit“

❖ E-Mail: gesundheit-im-betrieb@ukrlp.de ❖ Telefon: 0 26 32 / 9 60- 16 30

