



LEITFADEN

FÜHREN AUF DISTANZ



Familie, Pflege
& Beruf

Im Fokus der Arbeit des Kompetenzzentrums Frau und Beruf Münsterland steht die Fachkräftesicherung in kleinen und mittelständischen Unternehmen durch die Gewinnung, Bindung und Förderung von qualifizierten weiblichen Fachkräften.

Gefördert durch:

Ministerium für Heimat, Kommunales,
Bau und Gleichstellung
des Landes Nordrhein-Westfalen



EUROPÄISCHE UNION
Investition in unsere Zukunft
Europäischer Fonds
für regionale Entwicklung

Getragen von:



In Kooperation mit:





Führen auf Distanz

Bereits vor der Corona-Krise zeichnete sich ein Wandel der Arbeitswelt ab: Treiber waren unter anderem die Digitalisierung, der Fachkräftemangel, gestiegene Erwartungen von Arbeitnehmenden, aber auch höhere Serviceansprüche von Kunden und gesellschaftliche Veränderungen. Die Corona-Krise hat viele der Herausforderungen für eine moderne Führungskultur noch einmal verstärkt, denn sie brachte vielfach Sorgen, Ängste und Unsicherheiten sowie Überforderung, Demotivation und auch Widerstände bei den Beschäftigten mit sich. Die entscheidende Frage, die sich Führungskräften stellt, lautet:

Gelingt es, die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mitzunehmen?

Dies gilt umso mehr, als bereits vor der Corona-Krise nur 29 % aller Beschäftigten in Deutschland angaben, sich emotional mit ihrem jetzigen Arbeitgeber verbunden fühlen.

Quelle: Engagement Index 2018 Gallup GmbH

Die 7 Säulen der Führung in und nach Corona-Zeiten

Führungskräfte müssen Präsenz zeigen und Mut machen. Sie sind derzeit oft die einzigen Personen, die Halt geben können und müssen daher stets Transparenz und Klarheit schaffen, so dass die Mitarbeitenden über alle Entwicklungen informiert sind. Ein wichtiges Ziel ist es auch, die vielen Themen, die innerhalb von Belegschaften kursieren und die dort schwelenden Konflikte aufzudecken und drängende Themen anzusprechen. Dabei müssen Führungskräfte klare Impulse setzen und ihren Mitarbeitenden eine Mitsprache und Beteiligung ermöglichen. Die sieben Säulen der Führung helfen dabei, besonders in Krisenzeiten die eigene Führungsqualität zu reflektieren.



Fotos: www.canva.com



1. Selbstmanagement

- **Bewusst machen:** Führungskraft muss jetzt als Kapitän sichtbar sein
- **Emotionen sind ansteckend** (Stress, Unsicherheit, Frust überträgt sich auf die Beschäftigten, wirkt demotivierend und verstärkt sich wechselseitig)
- **Klarheit über Zuständigkeiten und Prozesse fördern** (insbesondere neue Prozesse und Abläufe müssen klar und transparent sein)
- **Nichtwissen und Unplanbarkeit aushalten** (es kann aktuell nicht alles geplant werden und Planungen ändern sich schnell)
- **Führungs-Mindset überprüfen:** Den richtigen Führungsstil in der Balance zwischen „Orientierung an den Menschen“ und „Orientierung an Vorgaben/Leistungen“ finden:



**DER KAPITÄN
 ZEIGT SICH
 IM STURM**

Quelle: Thomas Pütter - DENK NEU



2. Mut machen

- Inseln der Normalität schaffen (zum Beispiel regelmäßige Besprechungen weiterhin virtuell durchführen)
- Fokus und Betonung auf: „Was bleibt“
- An gemeinsame Werte, Leitsätze erinnern
- Mut machen durch bewussteres Führen

3. Change-Management

- Wandel erzeugt Widerstand in unterschiedlichem Ausmaß
- In Krisenzeiten, in denen Arbeits- und Kommunikationsprozesse neu strukturiert werden müssen, geht es darum, die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mitzunehmen
- Wichtig ist hierbei, besonders die „Skeptiker“ zu überzeugen und deren Argumente zu berücksichtigen und Kompromisse zu schließen

4. Ziele setzen

- Es darf jetzt kein „Loch“ entstehen
- Kleinschrittige Ziele ausgeben/Kontrollen oder Follow up's vereinbaren
- Vorgaben machen
- Sicherstellen, dass
 - der Mitarbeiter/die Mitarbeiterin das Ziel akzeptiert/Gründe versteht
 - es für den Mitarbeiter/die Mitarbeiterin realistisch ist (Überforderung vs. Herausforderung?!)





5. Feedback geben

- Lob/Anerkennung und auch gute Absichten/Haltung loben
- Verhalten ansprechen (nicht nur Leistung)
- Emotionen ansprechen (nicht nur Fakten)
- Kritik immer mündlich – nie schriftlich
- Klare Sprache! (Zwischentöne und leichte Anspielungen/Ironie gehen online oft verloren)

6. Struktur updaten

- Organigramm
- Verantwortlichkeiten/Zuständigkeiten
- Meeting-Struktur
- Gespräche mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern

7. Macht der Rituale

- Ankerpunkte setzen: „Je mehr bewährte Ankerpunkte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben, umso leichter fällt es ihnen, das neue zu akzeptieren.“



Ankerpunkte

„Je mehr bewährte Ankerpunkte Mitarbeiter haben, umso leichter fällt es ihnen, das NEUE zu akzeptieren“



Kapitän im Sturm, Anker in der Krise

Führungskräfte sollten ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gerade jetzt durch emotionale Ansprache an das Unternehmen binden und wichtige „Ankerpunkte“ setzen, die sich als immaterielle Investition auf lange Sicht auszahlen - durch zufriedene, langjährige Mitarbeitende. Eine **empathische Kommunikation und Feedback** sind hierbei zentral.

Die vielleicht wichtigste Rückmeldung an Mitarbeitende ist es, **Lob und Anerkennung** auszusprechen. In Corona-Zeiten kann man den Beschäftigten mindestens dafür Achtung zollen, dass sie sich in die neuen technischen Herausforderungen einarbeiten und dauerhaften Einsatz beweisen.

Unerlässlich bei der Führung auf die Distanz sind zudem regelmäßige Teamsitzungen, am besten in überschaubaren Gruppen, denn die Aufmerksamkeit kann bei virtuellen Treffen nur in kleinen Teams dauerhaft hochgehalten werden. Ein weiterer Tipp: Führungskräfte sollten Anlässe zum Feiern schaffen. Diese können auch online gestaltet werden. Schon immer bewährt sind Aufmerksamkeiten zu Geburtstagen, Vorstellungen neuer Teammitglieder, Erwähnung bestandener Prüfungen oder auch die Rückkehr von Mitarbeitenden aus Elternzeiten. Solche Meetings, die Pausen schaffen und dem Austausch dienen, sollten kurz sein und gut moderiert werden. „Es ist wichtig für Menschen, dass auch im Wandel, Bewährtes bleibt“, resümiert Referent Pütter. „Hier können Führungskräfte, an gemeinsame Werte erinnern und Verlässlichkeit zeigen.“

Feedback



Fotos: www.canva.com

Kontakt des Referenten



d·enkneu | agentur für
unternehmensentwicklung

Thomas Pütter
tp@denk-neu.com
www.denk-neu.com

Competentia Münsterland online



Klicke die Logos an, um direkt zu den Profilen zu gelangen

FRAGEN & KONTAKT

Ihre Fragen zum Thema Vereinbarkeit von Beruf, Pflege und Familie beantworten im
Kompetenzzentrum Frau & Beruf Münsterland gerne

Henning Stroers | competentia.stroers@ffp.de | 0251 83-28443

Sabrina Benighaus | competentia.benighaus@ffp.de | 0251 83-28444

Gefördert durch:

Ministerium für Heimat, Kommunales,
Bau und Gleichstellung
des Landes Nordrhein-Westfalen



EUROPÄISCHE UNION
Investition in unsere Zukunft
Europäischer Fonds
für regionale Entwicklung

Getragen von:



In Kooperation mit:

