

Seminarinhalt: Erfolgsfaktoren für ein Führen aus räumlicher Distanz

Bei einer Führung auf Distanz sind folgende Erfolgsfaktoren in ihrer wirksamsten Ausprägung zu realisieren.

Erfolgsfaktoren	Erläuterungen
<i>MbO - vor allem die Qualität der Zielsetzungs- und Zielverfolgungsprozesse</i>	Klarheit und Widerspruchsfreiheit der Ziele , Partizipation bei der Zielfestlegung, regelmäßige Überprüfung und Anpassung der Ziele fördert die Identifikation mit den Leistungszielen.
<i>Mediennutzung: Effiziente Information und störungsfreie Kommunikation</i>	Welche Medien können (sollten) wann wie eingesetzt werden? Eindeutigen Regeln sind zu vereinbaren und der Zugang zu arbeitsrelevanten Informationen muss gesichert sein.
<i>Zusammenhalt im Teamgedanken (Teamgeist)</i>	Fliehkräften zu entgegnen und Bindekräfte zu erhöhen ist Führungsaufgabe. Verbindlichkeiten aufzubauen ist der Schlüssel zur Sicherung des Zusammenhalts.
<i>Motivation: Bedeutungsvoller Beitrag des Einzelnen für das „Ganze“</i>	Die Bedeutung des eigenen Beitrages für den Erfolg muss erlebt werden. Dies motiviert, führt zu besseren Leistungen und stärkt das Zugehörigkeitsgefühl. Führung darf den Einzelnen nicht im virtuellen Raum „verlieren“.
<i>Vertrauen als konstitutiver Bestandteil der Zusammenarbeit</i>	Führung verantwortet den Vertrauensaufbau und die Pflege der von Vertrauen getragenen Zusammenarbeit. Vertrauen untereinander fördert die virtuelle Interaktion und damit den Zusammenhalt.
<i>Konstruktives Konfliktmanagement</i>	Eine gute Konfliktprophylaxe verlangt klare Regeln zum Umgang miteinander. Die Transparenz möglicher Konfliktquellen sowie Vereinbarungen zum Vorgehen bei auftretenden Konflikten unterstützen die Versachlichung von Konflikten.
<i>Eigenständige, entscheidungsbereite Mitarbeiter</i>	Eine gute Selbstorganisation ist zwingender Bestandteil der Mitarbeiterkompetenzen. Mitarbeiter „vor Ort“ müssen vieles situativ entscheiden. Im virtuellen Kontext ist die Delegation ein zentrales Führungsinstrument
<i>Führungsanforderungen</i>	Führung auf Distanz stellt besondere Anforderungen an die eigene Organisation der Arbeit. Eine auf die virtuellen Besonderheiten abgestimmte Selbstorganisation ist essentiell. Virtuelle Führung muss persönlich „spürbar“ sein.

Literaturhinweis: Stabenow, D. u. Stabenow, A.. Führen auf Distanz; Berlin 2010