

Führen auf Distanz

Das Führen von Mitarbeitenden, die nicht vor Ort sind, ist kein neues Thema. Wer ein Aussendienst-Team führt oder als Handwerker auf grösseren Baustellen tätig ist, kennt diese Herausforderung gut.

Für die meisten Büroangestellten ist die Situation im Homeoffice allerdings neu. Vorgesetzte fragen sich plötzlich, ob die Mitarbeitenden zu Hause denn wirklich arbeiten oder doch lieber die neue gewonnene Freiheit geniessen. Mitarbeitende rüsten technisch auf, suchen einen Platz wo sie in Ruhe arbeiten können, üben sich in Disziplin und haben oft das unguete Gefühl, den Draht zum Unternehmen zu verlieren.

Die Herausforderung

Im Homeoffice-Zeitalter sitzen die Mitarbeitenden nicht mehr im selben Grossraumbüro oder im Büro nebenan. Durch die Distanz mangelt es an vertrauensstiftenden informellen Elementen wie der täglichen Kaffeepause, dem Morgengruss oder dem Gespräch zwischendurch. Auch der inspirierende Gedankenaustausch fehlt.

Viele schätzen die neue Flexibilität, die höhere Effizienz und den Zeitgewinn dank weniger Störfaktoren. Gleichzeitig fühlen sich Mitarbeitende und Vorgesetzte plötzlich allein. Einige vereinsamen zu Hause. Es fehlt die Interaktion und manchem Chef auch die Kontrolle.

Tipps und Tricks wie das Arbeitsleben auf Distanz zum Erfolg wird.

Erwartungen eindeutig definieren, klare Regeln kommunizieren

- Damit Vorgesetzte und Mitarbeitende mit einem guten Gefühl auf Distanz optimal zusammenarbeiten können, müssen die Erwartungen klar und eindeutig definiert werden.
- Woran wird die Leistung gemessen?
(Meist ist Stunden zählen nicht die beste Lösung! Viele sind im Homeoffice effizienter oder benötigen aufgrund der Rahmenbedingungen mehr Flexibilität.)
- Welche Ziele sollen erreicht werden?
- Welche Erreichbarkeit wird erwartet?

Denken Sie daran, wenn Sie die beste Leistung erwarten, dann nutzen Sie die Vorteile, die Homeoffice bietet und gewähren Sie Ihren Mitarbeitenden den dafür notwendigen Spielraum in Bezug auf die Arbeit und die Arbeitszeit.

Verantwortung übergeben.

Vorgesetzte müssen loslassen können und Vertrauen schenken. Wer seinen Mitarbeitenden jeden Tag ein neues Arbeitspaket übergibt, gibt keine Verantwortung ab, sondern verpflichtet. Der grosse Unterschied liegt darin, dass Menschen, die verpflichtet werden, nach Vorgabe abarbeiten, wenn sie Verantwortung übernehmen, denken sie mit.

Wenn Sie wollen, dass Mitarbeitende mitdenken und Verantwortung übernehmen, sollten Sie ihnen Raum geben und vertrauen. Wer permanent überwacht und mitredet, muss damit leben, dass Mitarbeitende Dienst nach Vorschrift leisten.

Die persönliche Kommunikation bleibt auch bei Führung auf Distanz das Führungsinstrument der ersten Wahl!

Für die Kommunikation bieten sich heute viele Kanäle. Stellen Sie dabei sicher, dass Sie nach wie vor regelmässig einen persönlichen Kontakt zu Ihren Mitarbeitenden pflegen. Sie können Projekte erläutern, Ideen vorstellen, Aufgaben besprechen oder Fehler erkennen. Gleichzeitig bleiben Sie für Ihre Mitarbeitenden ansprech- und erreichbar. Sie halten damit die persönliche Nähe aufrecht.

1:1 Video-Gespräche

Die neuen Technologien sind zwischenzeitlich allgegenwärtig. Jeder kennt sie, also machen Sie sich die neue Technik zu nutzen!

Die Kamera ermöglicht den Blickkontakt, Sie sehen Mimik und Gestik und können dadurch viel vom Gemütszustand ihrer Mitarbeitenden erkennen. Machen Sie es daher zur Regel, dass die Kameras im persönlichen Gespräch eingestellt sind und beobachten Sie ihre Mitarbeitenden genau. Versuchen Sie zu erkennen, ob es der Person gut geht und fragen Sie im Zweifelsfall nach. Beide Seiten dürfen den Anspruch haben, dass die volle Aufmerksamkeit auf dem Gespräch liegt.

Vorgesetzte haben eine Fürsorgepflicht

Zeigen Sie Ihr Interesse am Menschen. Mitarbeitende sollen auch auf Distanz spüren, dass Sie sich für seine Arbeit interessieren und wertschätzen.

Führen auf Distanz: Der wichtigste Erfolgsfaktor sitzt im Chefsessel.

Auch im normalen Büro-Alltag ist Anwesenheit kein Indikator für die Qualität der Arbeit. Warum also während Homeoffice mit Misstrauen anfangen, nur weil Sie Ihren Mitarbeitenden nicht direkt über die Schulter schauen können? Lehnen Sie sich zurück und vertrauen Sie Ihren Mitarbeitenden. Denken Sie daran, Sie haben Ihre Mitarbeitenden persönlich ausgewählt!

Alles logisch und selbstverständlich?

Wenn Sie jetzt denken, aber hallo, dafür gibts den gesunden Menschenverstand, - dann gebe ich Ihnen zum Teil recht. Doch bedenken Sie, dass der gesunde Menschenverstand von der kulturellen Herkunft, Religion, persönlichen Werten und persönlichen Erfahrungen geprägt ist. Der gesunde Menschenverstand, ist daher persönlicher als allseitig angenommen. Es lohnt sich daher zu reflektieren.

Fragen Sie Ihr Team und klären Sie, ob dies alles selbstverständlich ist. Wenn nicht, unterstütze ich Sie und Ihr Team als Führungcoach und stehe Ihnen bei der Weiterentwicklung Ihres Unternehmens beratend zur Seite.

Sie wählen den Kommunikationskanal: Zoom, Teams, Skype, Telefon oder persönlich vor Ort. Ich bin für Sie da.

Imsee Coaching & Consulting; Unternehmensberatung für KMU.