



REMOTE LEADERSHIP

NÄHE AUFBAUEN AUS DER DISTANZ.

assure
CONSULTING

HERAUSFORDERUNG VIRTUELLE FÜHRUNG

Flexibilität wird für Mitarbeiter immer wichtiger. Der erhöhte Anteil mobilen Arbeitens hat längst zu einer herausfordernden Führung aus der Distanz geführt. Unkomplizierte Lösungen mit direktem Mehrwert sind umso mehr gefragt.

FÜHREN STATT STEUERN

Komplexe Projekte in global verteilten Teams erfordern einen erweiterten Führungsbaukasten, möchten Sie nicht nur als Steuerer, sondern als Leader wahrgenommen werden. Dies gelingt, indem Sie durch pragmatische Ansätze mehr Eigenverantwortung übertragen und Wert auf zwischenmenschliche Beziehungen legen.

6 IMPULSE FÜR REMOTE LEADER

HOW TO WORK WITH ME

Dieselbe Sprache sprechen? Seien Sie Vorbild und senden Ihrem Teammitglied zum Onboarding ein kurzes Template, in dem Sie etwas von sich preisgeben und auch offene Fragen stellen, um mehr voneinander zu erfahren. Beispiele: familiär bedingte Erreichbarkeit, Hobbys oder bevorzugte Kommunikationskanäle.

KONFLIKTKOMPETENZ

Berücksichtigen Sie, dass am anderen Ende des Tools ein Mensch mit Motiven sitzt. Der Entfall von emotionalen Signalen kann zu Fehlinterpretationen führen. Passive Konflikte verstärken sich, wenn ursächliche Probleme nicht angesprochen werden. **TIPP:** Eine simple [Netiquette](#) für Video-Calls.

KONTEXT

Remote wissen Sie nie genau, was Ihr Gesprächspartner gerade macht. Vielleicht ist er auf dem Weg, sein Kind aus der Kita zu holen und hat deshalb nur mit einem knappen „Ja“ geantwortet. Kontext ist unverzichtbar. Teilen Sie in Telefonaten kurz mit, was um Sie herum abläuft und lassen keinen Spekulationsraum.

DAS RICHTIGE TOOL-SET

Testen Sie Tools anhand konkreter Use Cases. Denken Sie an Schnittstellen. Suchen Sie nach einfachen Lösungen (cloud-basiert, performant, praktische Usability). **TIPP:** Unterstützen Sie den spielerischen Wettbewerb durch Gamification wie in [Asana](#) oder [monday.com](#).

INTERKULTURELLE KOMPETENZ

Remote Projekte bringen häufig unterschiedliche Sprachen und Kulturen zusammen. Versuchen Sie im persönlichen Gespräch, bestenfalls abseits des Arbeitskontexts, kulturelle Werte zu entdecken und fragen Sie mutig nach einer ehrlichen Meinung, wenn Sie kulturelle Missverständnisse vermuten.

WERTSCHÄTZUNG

Wesentlicher Treiber von Motivation ist häufig ein simples Danke. Entfällt der gewohnte Küchentalk, sollten virtuelle Meetings nicht nur fachlichen Ansprüchen genügen. Bauen Sie eine Feedback-Kultur auf, die Sie selbst vorleben.

WIE SIE IHRE LERNFELDER NOCH BESSER ERKENNEN

Der Schwerpunkt der Führung verlagert sich. Während Vor-Ort-Strukturen automatisch mit persönlicher Zusammenkunft einhergehen, ist in der Remote Welt Ihr Gespür für Mitarbeiterbedürfnisse umso mehr gefragt. Vermitteln Sie über persönliche Beziehungen Orientierung, bieten Sie Support an und fördern Sie Eigenverantwortung. Die genannten Impulse können Sie über unser Modell für Remote Leader legen und ganz individuell bewerten: In welchem Bereich möchte ich mich weiterentwickeln?

Kompetenzen (Verhalten, Fähigkeiten, Wissen, Skills) eines Remote Leaders

1		Digitale Kompetenz & Kommunikation		
		Kommunikationsmanagement	Pragmatische Tool-Box	Change Management
2		Steuerung, Management und Optimierung des Arbeitsumfelds		
		Performance Management	Konfliktmanagement	Visionsarbeit
3		Kultur und Wachstum		
		Teamkultur	Lernen & Entwickeln	Mentoring & Sparring
4		Weiterbildung		
		Aufbau von Karrierepfaden	Bereitstellung flexibler Lernprogramme	Messung von Ergebnissen

WAS SIE AUF DEM RADAR BEHALTEN SOLLTEN

1. Lassen Sie Strukturen führen, indem Sie einfache Tools und Templates anwenden und Ihre Teams dazu befähigen, Aufgaben durch geteilte Führung selbst zu übernehmen. Beispiel: Lassen Sie [Communities of Practice](#) rotierend von verschiedenen Teammitgliedern vorbereiten und moderieren.

2. Berücksichtigen Sie stets den Wertestrom um Ihr Team. Die Remote Arbeit ist im Wesentlichen durch einen Blick nach innen – also auf das eigene Team – geprägt. Denken Sie auch über die Grenzen Ihres Teams hinaus, um Politik und Befindlichkeiten zu begegnen. Ihre Aufgabe ist es, einen Rahmen dafür zu schaffen, dass keine wesentlichen Informationslücken und damit Nachteile für Ihr Team entstehen.

» NETIQUETTE

Eigene Verhaltensregeln im Team zu erarbeiten, erscheint Ihnen zu umständlich? Wir haben die Arbeit bereits für Sie erledigt und einen One Pager für Ihr Team vorbereitet.



WIR MACHEN IHRE PROJEKTE ERFOLGREICH

Assure Consulting ist unabhängiger Spezialist für klassisches, hybrides und agiles Projektmanagement. Gemeinsam mit unseren Kunden erarbeiten wir individuelle Lösungen für komplexe Herausforderungen. Dazu gehört auch, dass wir das Beste aus unterschiedlichen Ansätzen kombinieren, um für unsere Kunden das optimale Ergebnis zu erzielen. Wir begleiten die Optimierung von Strukturen, die Verbesserung von Prozessen und helfen Unternehmen, Transformation erfolgreich zu bewältigen.

KONTAKTIEREN SIE UNSEREN EXPERTEN



Alexander Dreessen
Partner



Mobil: +49 152 5470 3060

E-Mail: : alexander.dreessen@assure.de