

WOLKEN ROT

IHR HUMAN RESOURCES TEAM

Remote Leadership

- Onlinemeetings effektiv nutzen

Wolkenrot Happy Hour

30. April 2020

AGENDA

INPUT: Die wichtigsten Aspekte des „Remote Führens“ am Beispiel von Videomeetings

- Kontext: Digital Age Leadership
- Prinzip: Adaptiv
- Prinzip: Offen - Transparenz
- Prinzip: Zuhörer-fokussiert, Videomeetings

BREAKOUTSESSION

alle haben von Teleworking gesprochen ... PLÖTZLICH WIRD ES REALITÄT – und schafft Probleme

KONTEXT IM UNTERNEHMEN

- Erfahrungen, Rahmenwerke, Kultur
- technische Ausstattung – (z.B. warum „Teams“)
- (technische) Kenntnisse und Fähigkeiten der MitarbeiterInnen
- Fähigkeiten der Führungskräfte



Wie schätzt Du den Qualifikationsbedarf der Führungskräfte hinsichtlich virtuelles Führen ein?



Für die meisten nichts
neues, kein Bedarf

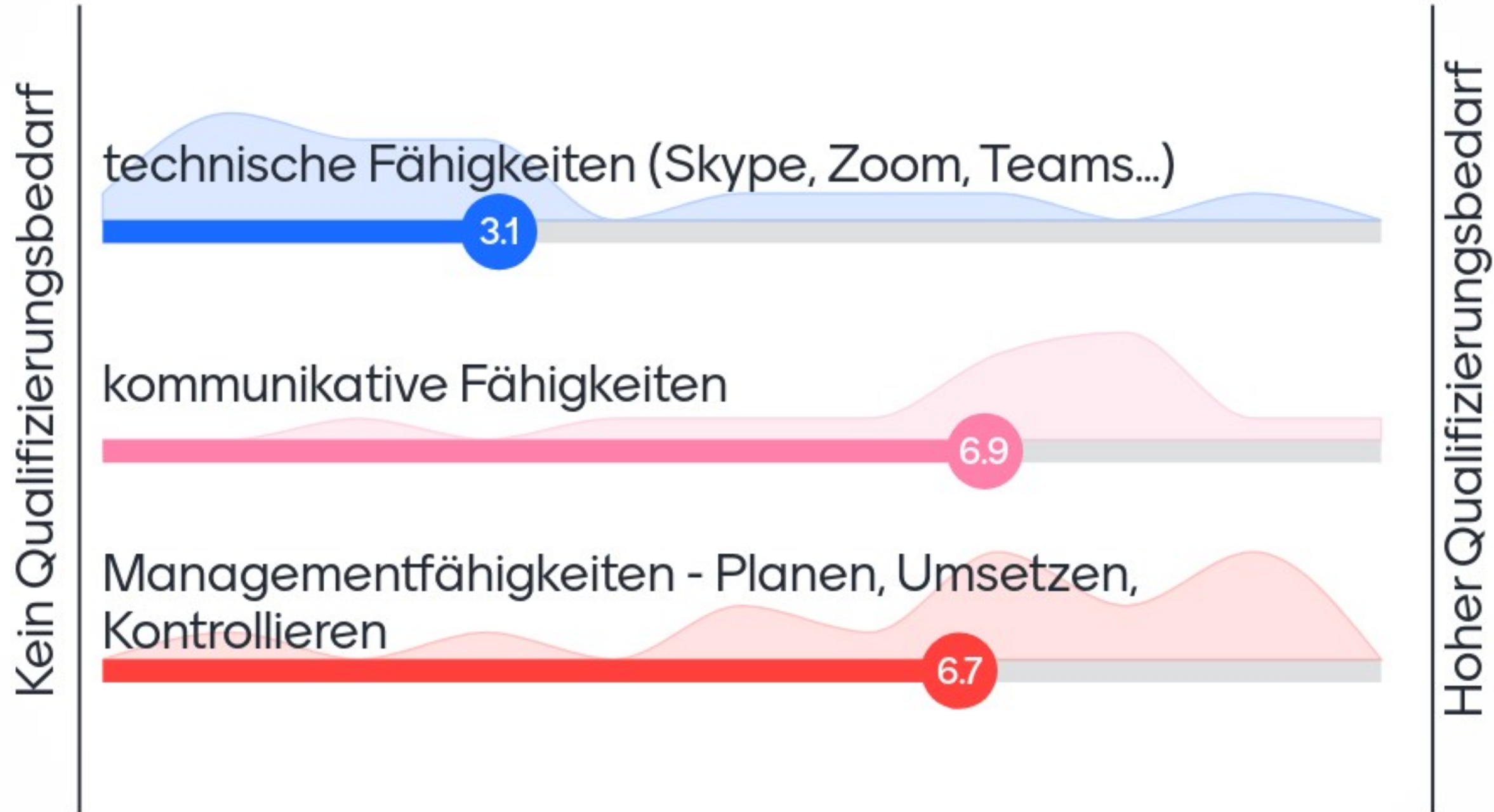


Mäßiger
Qualifizierungsbedarf



Hoher
Qualifizierungsbedarf

Welche Kompetenzen in welchem Ausmaß?



Kontext: DIGITAL AGE LEADERSHIP – Führen im digitalen Zeitalter

Remote or virtual leadership does not differ fundamentally from face-to-face leadership or location-based leadership. But there are differences; differences, that, if we get wrong, could seriously damage our effectiveness and organisational results. However, if done well, virtual leadership can build on many of the advantages the digital world offers and help us to thrive. ☆)



Adapt2Digital

PRINZIP: ADAPTIV

EXPERIMENTIEREN - AUSPROBIEREN

- technisch
- personenbezogen

NICHT ALLES GEHT AUF EINMAL

- Aufgaben teilen



Welche ungeahnten Fähigkeiten hast Du an anderen entdeckt?

Nähe, hilfsbereitschaft

Lern- u Experimentierfähigkeit

hohe Resilienz

Selbständigkeit

Experimentierfreudigkeit,
Kreativität.

Es ist viel zuzutrauen und
zuzumuten Spontaneität +
Flexibilität

Lernfähigkeit

mehr Rücksichtnahme

Gutes Annehmen und positives
Experimentieren



Welche ungeahnten Fähigkeiten hast Du an anderen entdeckt?

Ruhe und Gelassenheit bei technischem Problem

Scheu vor eigenen Videos abgelegt. Weg vom Perfektionismus, hin zu Flexibilität.

Lehrer, die plötzlich Kinder online unterrichten können



PRINZIP: OFFEN - TRANSPARENZ

MEHRERE KOMMUNIKATIONSKANÄLE

- Informelle (z.B. WhatsApp, Social Media..)
- Formelle (z.B. E-Mail, ...)
- Team vs. Individuum

VERANTWORTUNG (STRUKTUR)

- klar, eindeutig festlegen
- delegieren
- kein „Micro-Management“

Vertrauen!
Zentrale Kontrolle
aufgeben!



PRINZIP: ZUHÖRER-FOKUSIERT

GENERELL

- Menschen sind keine Maschinen (human centered mindset)
- 1:1 mit jedem, Videobotschaften an alle
- Kommunikation was wird passieren vs. was ist geschehen

(Video) MEETING

- Struktur
- Rollen
- Aufgabenverteilung, Verantwortlichkeit

VIDEOMEETING

- Setting (Ort, Aussehen),
- Zeit
- Daten vorweg
- Höchstmaß an Aufmerksamkeit



BREAKOUT

Nach mehr als 6 Wochen Erfahrung mit Remote Leadership ...

- Welche Herausforderungen haben sich ergeben?
- Was lief besser als erwartet?
- Wo wurden/werden – ev. erst im Nachhinein – Defizite sichtbar?

Diese Herausforderungen haben sich ergeben

Emotionen der virtuellen Teilnehmer mitbekommen

Technisches surrounding

Home Office rund um die Uhr

Unterschiedliche Begebenheiten der MA berücksichtigen

Kombination Kurzarbeit und virtuelles Führen

technischer Natur, meist gute Gesprächskultur

Mehr Achtsamkeit bei Gesprächen beobachtet

Auf informelles Miteinander (kaffee) nicht vergessen.

Das lief besser als erwartet

Zusammenhalt Team

Arbeitsleistung

Meetings werden pünktlicher
und effizienter

Effizienz

Gelassenheit zu Gegebenheiten

virtuelle Gesprächskultur

Einführung des Systems ging
plötzlich ruck zuck



Diese Defizite wurden sichtbar

Noch nicht alles digitale

Kein Drucker und Stempel
daheim

Arbeiten an whiteboards sind
schwer

manche MA brechen weg,
schwierig sie wieder
zurückzuholen

"Small-Talk" am Gang / Küche
fehlt, überall wo man sich
"zufällig" begegnet ...



Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

tanya.pagani@wolkenrot.at

rudolf.vogl@wolkenrot.at