



Mitarbeiterführung:

Distance Leadership

Was ist Distance Leadership?

Distance Leadership oder auch Remote Leadership beschreibt die Führung von Mitarbeitern auf Distanz. Der Begriff „Distance“ bezieht sich dabei auf die örtliche Distanz. Demnach ist dabei die Führung von Mitarbeitern durch eine Führungskraft ohne persönlichen direkten Kontakt gemeint. Das kann z. B. von einem anderen Unternehmensstandort oder aus dem Home-Office erfolgen.

Wie kann Distance Leadership vorbereitet werden?

Um auch auf Distanz Kontakt mit den Mitarbeitern zu haben, sollten diese technische Arbeits- und Kommunikationsmöglichkeiten zur Verfügung gestellt werden. Dazu können PCs, Laptops, Headsets, Mikrofone und Kommunikationssoftware gehören. Die Kommunikation findet überwiegend über digitale Medien statt und es sollte dafür gesorgt werden, dass alle Mitarbeiter in der Lage sind die Hard- und Software zu bedienen.

Auf was sollten Führungskräfte beim Distance Leadership achten?

Es ist wichtig, dass sich die Führungskraft auf die Rolle als Fern-Führungskraft einstellt. Denn Distance Leadership kann dazu führen, dass die Führungskraft ihren Führungsstil verändern muss. Durch die räumliche Trennung der Mitarbeiter, ist eine gute Organisation und Kommunikation, auch von Seiten der Führungskraft, wichtig. Die Führungskraft sollte ebenfalls Vertrauen schaffen, auch indem sie auf die Bedürfnisse der Mitarbeiter eingeht und Feedback dieser ernst nimmt. Auch muss eventuell ein anderes System für die Bewertung von Mitarbeitern angewendet werden. Ebenfalls wichtig ist das Festlegen von klaren Regeln und Standards. Nur so kann gemeinsames Arbeiten ohne räumliche Nähe effizient gelingen.

Wie kann beim Distance Leadership die Arbeitsmoral hochgehalten werden?

Die Mitarbeiter arbeiten in virtuellen Teams in der Regel einzeln und ohne persönlich direkten Kontakt zu anderen Mitarbeitern. Dadurch bleiben wichtige zwischenmenschliche Interaktion möglicherweise auf der Strecke. Als Führungskraft sollte man die Mitarbeiter deshalb dazu motivieren, auch über Themen abseits der eigentlichen Aufgaben zu kommunizieren. In lockeren privaten Gesprächen können neue Ansätze und Ideen entstehen. Auch sollte die Führungskraft die einzelnen Mitarbeiter explizit für ihre Arbeit loben, falls diese in größerem Maß zum Erfolg beitragen. So kann auch aus der Ferne das Motivationslevel gehalten werden. Es sollte ebenfalls versucht werden Konflikte präventiv zu verhindern, da sich ein persönliches Gespräch aus der Ferne deutlich schwieriger gestaltet.



Sie möchten sich gern individuell beraten lassen? Kontaktieren Sie uns.

Ihr Ansprechpartner:

Michael Volosinovszki
Teamleiter Vertrieb

T +49(0) 341-25 66 98 21

F +49(0) 341-25 66 98 30

michael.volosinovszki@schnellestelle.de

Hinweis: Allein aus Gründen der besseren Lesbarkeit wurde auf die gleichzeitige Verwendung männlicher und weiblicher Sprachformen im Beitrag verzichtet. Sämtliche Personenbezeichnungen gelten für alle Geschlechter.

Quellen:

- Haselsteiner, Desiree, 2021. - Distance Leadership: 6 Tipps zum Führen auf Distanz - URL: <https://www.erecruiter.net/b/distance-leadership>
- Haufe Akademie GmbH (Hrsg.), - 2021. Führen auf Distanz – 10 wichtige Voraussetzungen - URL: <https://www.haufe-akademie.de/blog/themen/fuehrung-und-leadership/fuehren-auf-distanz-virtuell-erfolgreich-in-der-vuca-welt/>