

Publikation zu dem Thema
Virtuelle Führung



Virtuelle Führung

Mit Hilfe einer einheitlichen und funktionierenden Technik ist die virtuelle Zusammenarbeit eine Lösung für zukünftige Teams, insbesondere in globalisierten Unternehmenszusammenhängen. Auch im Falle eines Fachkräfte-Mangels kann es eine Option sein, Know-how und Fachkompetenz bei Freiberuflern und Einzelunternehmern einzukaufen, ohne Arbeitsverträge auszustellen. Die Zusammenarbeit von virtuellen Teams ist insofern sinnvoll, weil das Know-how an einem Ort zusammenfließt und als Element von anderen im Team genutzt werden kann. Eine Zusammenarbeit ähnelt dem Zusammenbau eines Puzzles: Jeder liefert seine Teilchen an den richtigen Ort, so dass ein Gesamtbild entsteht. Doch dieses Idealbild funktioniert nur dann, wenn es eine organisierte, zuverlässige und ansprechbare Leitung gibt.

- Lenken
- Koordinieren
- Kombinieren

könnte als Dreiklang für virtuelle Führung genannt werden. Führungskräfte müssen für ihre Beschäftigten ansprechbar sein, sie müssen den Überblick haben und vorausschauend denken können. Sie sind die einzigen, die ihr virtuelles Team jederzeit im Blick haben und Informationen von Einzelnen haben, die die anderen nicht zwangsläufig kennen. Es sollte differenziert werden zwischen Wissen, das wichtig für alle im Unternehmen ist und Wissen, das für den Einzelnen wichtig ist. Wenn ein/e MitarbeiterIn beispielsweise Aufgaben aus Ihrem Bereich erledigt, dann könnte es sich um nicht wesentliche Informationen für die anderen MitarbeiterInnen handeln. Wenn zu viele Informationen online hochgeladen sind, kann ein virtueller Austausch schnell unübersichtlich werden. Das bedeutet, dass ein wesentlicher Baustein der virtuellen Führung die Organisation ist. Die virtuelle Führung muss sich demnach immer die Frage stellen: Welche Informationen müssen für wen online zugänglich sein, damit er/sie einen Überblick und Zugriff auf alle relevanten Themen hat?

Die virtuelle Führung braucht eine Übersicht über alle MitarbeiterInnen und wie seine/ihre Arbeitssituation im Unternehmen ist. Das kann nämlich beispielsweise bedeuten, dass Personen im Home-Office arbeiten. Kontakt und Nachfrage führen zu einer Vertrauensbasis, was Zufriedenheit auf Seiten der MitarbeiterInnen mit sich bringt. Durch Vertrauen kriegt die Führungsperson alle nützlichen Informationen und kann schnell auf ungeplante Situation in Zusammenarbeit mit den MitarbeiterInnen reagieren.

Tipp: Im Kalender können über das ganze Jahr verteilt Termine zur Kontaktpflege eingetragen werden. So wird sichergestellt, dass es keine Personen im Unternehmen gibt, die sich benachteiligt fühlen und die Führungskraft ist immer up to date.

Virtuelle Führung

Die Koordination von verschiedenen Mitarbeitern an verschiedenen Orten kann mit Hilfe von Messenger-Systemen oder Vernetzungsanwendungen organisiert werden. So ist ein Austausch untereinander gegeben, jedoch gibt es gravierende Unterschiede im Miteinander.

- Im Chat,
- per Telefonkonferenz,
- per Videokonferenz oder
- persönlich

sind die verschiedenen Möglichkeiten, sich über den Beruf und über Persönliches auszutauschen. Zwar steht in Unternehmen die berufliche Zusammenarbeit im Vordergrund, diese ist jedoch nur dann effizient, wenn es eine gemeinsame Basis gibt. Diese entsteht nur im persönlichen Kontakt. Eine gute Atmosphäre im Unternehmen ermöglicht eine positive Zusammenarbeit im Team.

Das persönliche Miteinander ist entscheidend in der Zusammenarbeit. Zuverlässigkeit, Sorgfalt, Vertrauen sind Werte, die sich im Miteinander zeigen. Natürlich kann es auch an dieser Stelle zu Konflikten kommen. Die Konfliktbearbeitung ist ein weiteres Feld der virtuellen Führung. Dass nicht alle MitarbeiterInnen das Teamwork in einem Unternehmen fördern ist nicht die Ausnahme. Trotzdem muss eine Grundbasis für Zusammenarbeit bestehen und so muss es auch in der virtuellen Zusammenarbeit Regeln geben und die Einhaltung dieser. Sollte es zu Konflikten kommen ist es besonders wichtig, dass diese nicht ignoriert werden, sondern sich mit den Personen zusammengesetzt wird.

Vertrauen ist eine weitere Voraussetzung für die virtuelle Zusammenarbeit. Zum einen müssen Führungskräfte ihren Angestellten den Raum lassen, den sie für die Erledigung ihrer Aufgaben brauchen, zum anderen müssen alle darauf vertrauen, dass jeder seine Aufgaben erledigt und einhält. Um dieses Vertrauen immer wieder zu bestätigen und einzuholen, sollten Führungskräfte Meetings organisieren, die das Zusammenarbeiten im Team stärken. Die Meetings müssen nicht immer mit Themen der aktuellen Situation im Unternehmen verknüpft werden, sondern können auch einen Raum für den Austausch untereinander geben, wie beispielsweise bei einem gemeinsamen Frühstück. Die virtuelle Führungskraft hat demnach viele Aufgaben zu erledigen, wie die Organisation der Austauschstruktur der MitarbeiterInnen, Konfliktbearbeitung im Unternehmen oder Regeln für die Zusammenarbeit festlegen. Dabei muss die Führungskraft immer den Überblick über die Aufgabenerfüllung und die Entwicklung im Unternehmen im Auge behalten.

Bei Interesse an dem Seminar und an näheren Informationen kontaktieren Sie und gerne oder schauen direkt auf der Website nach unter:

<https://www.kitzmann.biz/seminare/seminaruebersicht/fuehrung/virtuelle-fuehrung/>