

Erfolgsfaktoren der Führung auf Distanz

BEZIEHUNGSEBENE

Gegenseitiges Vertrauen aufbauen

- Regelmäßige Face-to-Face-Treffen ermöglichen
- Mitarbeiter an den Standorten besuchen und auch gemeinsame Aktivitäten außerhalb der Arbeitszeit realisieren
- Stärken und Schwächen der Mitarbeiter verstehen und Freiräume gewähren

Auch schwache Signale zur Qualität der Beziehung registrieren

- Verhaltensänderungen der Mitarbeiter beachten (z. B. nachlassende Kommunikationsintensität)
- Gerade bei Kommunikation auf Distanz (Telefon, E-Mail, Chat) auf Beziehungssignale achten (Zwischentöne etc.)
- Regelmäßig Feedback einholen und Mitarbeiter nach ihrem Befinden fragen

Reflektiert und sensibel kommunizieren

- E-Mails vor dem Versenden noch einmal kritisch auf zweideutige Formulierungen und Reizwörter prüfen
- Wirkung der eigenen Kommunikation regelmäßig überprüfen
- Rückfragen stellen, um Missverständnisse und Verstimmungen zu vermeiden

INFORMATIONSEBENE

Strukturierten Informationsaustausch sicherstellen

- Feste und verbindliche Kommunikationszeiten schaffen
- Durch Strukturelemente (Agenda, Moderation, Vor- und Nachbereitung) für effiziente und zielgerichtete Besprechungen sorgen
- Gesprächsergebnisse vollständig dokumentieren

Erfolg der Kommunikation gewährleisten

- Durch Rückfragen die Informationsvermittlung sicherstellen und Mitarbeiter zu Nachfragen ermutigen
- Wichtige Ergebnisse und vereinbarte Aufgaben/Ziele zusammenfassen (z. B. Beschlusslage, Protokolle per E-Mail versenden)
- Gerade auch Mitarbeiter an entfernten Standorten in die Kommunikation einbeziehen

Medien anlassbezogen einsetzen

- Sensibel sein für den Kommunikationsanlass (z. B. Informationsweitergabe per E-Mail, aber Konfliktklärung im persönlichen Gespräch)
- Vorbereitungszeiten und Probeläufe einplanen
- Bei konfliktreichen und persönlichen Themen Face-to-face-Kommunikation präferieren