



Demografieberatung Digi+
Beschäftigte + Betriebe

Virtuelle Führung

Überblick und Orientierung für
Führungskräfte



Deloitte.



Kofinanziert von der
Europäischen Union

 Bundesministerium
Arbeit, Soziales, Gesundheit,
Pflege und Konsumentenschutz



Agenda



01

Virtuelle Teams und ihre Führung

02

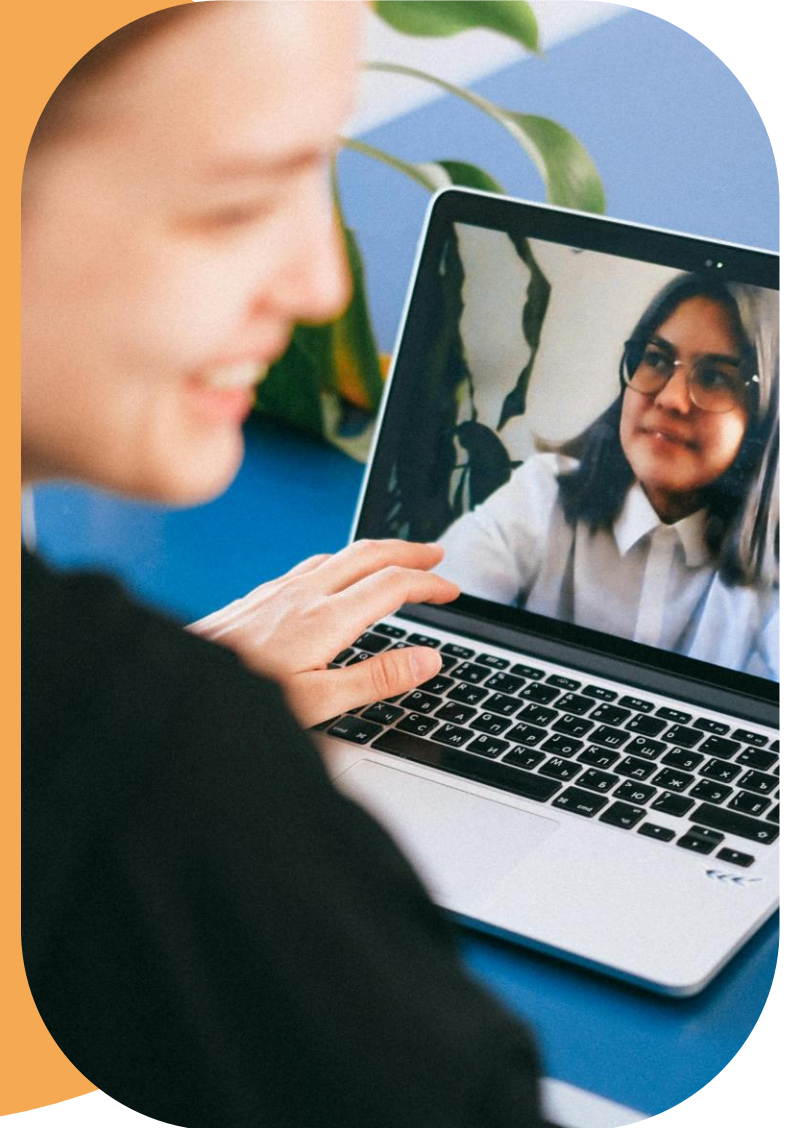
Erwartungen an Führungskräfte

03

Kompetenzprofile in der digitalen Arbeitswelt

Virtuelle Teams

- Ein virtuelles Team ist eine räumlich verteilte Arbeitsgruppe.
- Diese Organisationsform ermöglicht die Zusammenarbeit über geographische, zeitliche und auch organisationale Grenzen hinweg.
- Die Arbeitsgruppe arbeitet auf der Grundlage von Arbeitsaufträgen zusammen und erbringt gemeinsame Ergebnisse.
- Die Kommunikation und Kooperation in virtuellen Teams erfolgt im Schwerpunkt durch die Nutzung von Informations- und Kommunikationstechniken wie z. B. E-Mail, Telefon, Videokonferenz, Chats oder spezieller Software für Arbeitsgruppen.
- Auf Face-to-Face-Kommunikation wird meist verzichtet bzw. sie ist aufgrund der räumlichen Entfernung nur selten durchführbar.



Virtuelle Teams

- Die unterschiedlich ausgeprägte Identifikation mit dem Unternehmen oder der Abteilung ist ein wichtiger Einflussfaktor, wenn die Mitarbeitenden an verschiedenen Standorten oder Städten tätig sind.
- Zusätzlich sind Teams immer häufiger auch divers in zahlreichen Dimensionen (Alter, digitale Kompetenz, Kultur, etc.)
- Trotz der aufgezählten, möglichen Unterschiede muss das virtuelle Team im Alltagsgeschäft in Bezug auf gemeinsame Ziele und Werte koordiniert werden.

Die Aufgabe der Führungskraft ist es die Zusammenarbeit so zu gestalten, dass Vertrauen und konstruktive Arbeitsbeziehungen entstehen, um die Zielerreichung bei bester Qualität zu sichern. Dies ist eine besondere Herausforderung, weil sich die Teammitglieder selten oder nicht häufig persönlich treffen.



Voraussetzungen für erfolgreiche virtuelle Zusammenarbeit

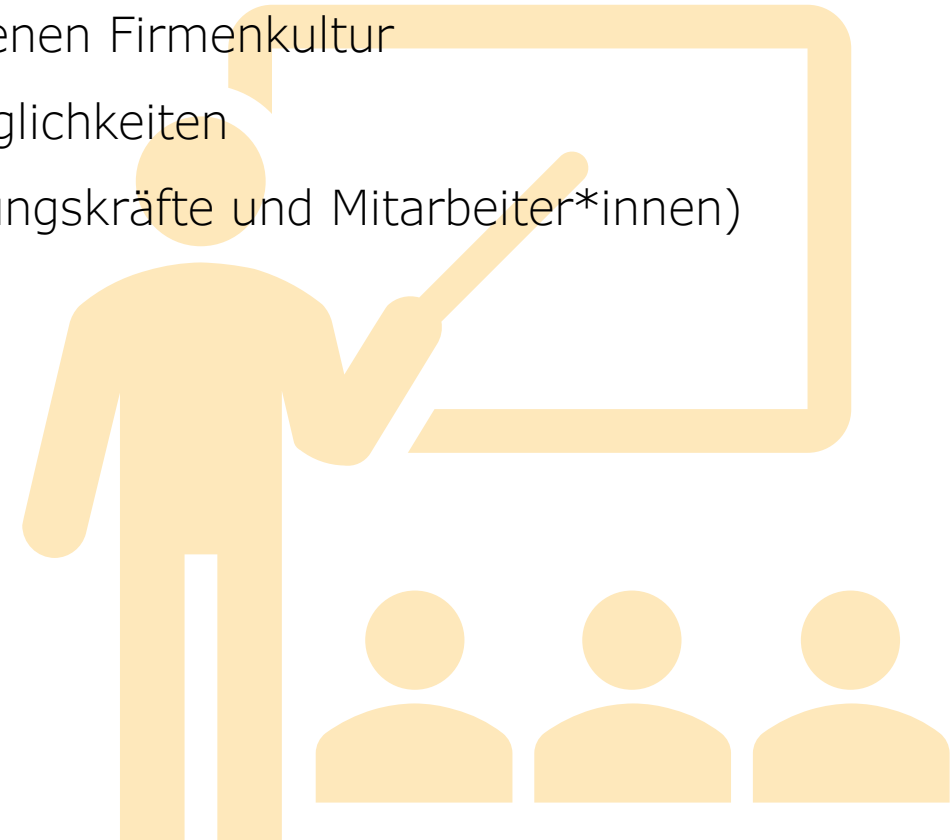
-  Funktionierende und sichere Technik
-  Klare Ziele und Regeln
-  Genügend Vertrauen
-  Richtiger Umgang mit digitalen Tools (z.B. Auswahl der Kommunikations-Tools)
-  Selbstdisziplin (Work-Life-Balance)
-  Persönliche Treffen bei Bedarf (z.B. Start eines neuen Projekts / neuer Projektteams)
-  Raum für informellen Austausch
-  Ausreichende(s) Onboarding / Individuelle Schulung

8 Prinzipien für Führungskräfte

- | | | | |
|----|--|----|---|
| 01 | Begeistern und Rollen klar definieren
Für gemeinsame Ziele, Zwecke und Prinzipien begeistern. Notwendige Rollen identifizieren und häufigere Wechsel akzeptieren. Vermeiden, der Flaschenhals zu sein | 05 | Für Mitarbeiter*innen virtuell sichtbar sein
Unterschiedliche Bedürfnisse der Mitarbeiter*innen akzeptieren. Individuelle Ansprechbarkeit ermöglichen. Präsenz mithilfe von digitalen Tools zeigen. |
| 02 | Neuen Rhythmus und neue Traditionen etablieren
Darauf achten, dass informelle Zusammenkünfte auch virtuell stattfinden. Wiederkehrende Aktivitäten planen. Regelmäßige Schulungen für digitale Kompetenz anbieten. | 06 | Strategie zur stetigen Kommunikation entwickeln
Kommunikation auch in disruptiven Zeiten etablieren. Nachrichten selbst/direkt an Mitarbeiter*innen delegieren. Kreativ sein in der Kommunikation. |
| 03 | Kapazitäten und Fortschritt verfolgen
Dem Team helfen, bestehende und neue Aufgaben zu priorisieren. Kapazitäten proaktiv und kontinuierlich aktualisieren. Einen für alle einsehbaren Überblick der Aufgaben pflegen. | 07 | Selbstführung stärken und fördern
Fehler zulassen und von ihnen lernen. Proaktives Interesse an Schulung und Weiterbildungen zeigen. Vertrauen aufbauen, um Innovation voranzutreiben. |
| 04 | Technologie nutzen, um die Zusammenarbeit noch besser zu gestalten
Zusammenarbeit, insbesondere gemeinsame Entwicklung und Denkarbeit fördern. Technologie als Hilfsmittel verstehen. | 08 | Für Wohlbefinden im Team sorgen
Lasse Beruf und Privatleben nicht zu sehr verschwimmen, setze persönliche Grenzen. Etabliere gesunde Routinen. Mit gutem Beispiel vorangehen. |

Erwartungen an Führungskräfte in der digitalen Welt

- Regelmäßige und persönliche Treffen mit der Führungskraft und auch mit dem Team
- Vertrauensverhältnis zwischen allen in einer offenen Firmenkultur
- Gerechte/ gute Bezahlung und Entwicklungsmöglichkeiten
- Eine Kernarbeitszeit, innerhalb derer alle (Führungskräfte und Mitarbeiter*innen) erreichbar sind
- Klare Aufgabenbeschreibung
- Klare Kommunikation
- Exzellente technische Ausstattung
- Spannendes Tätigkeitsfeld



Kompetenzen für digitale Führung von Teams

- Positives Menschenbild von den Mitarbeiter*innen und Führungskräften, also Vertrauen in sich und andere
- Leistungsdenken und Selbständigkeit
- Delegation von Verantwortung mit passenden Arbeitsroutinen
- Klare und offene Information
- Konstruktive Fehlerkultur
- Interne und externe Netzwerke für den gleichberechtigten Gedankenaustausch

Reflexionsfragen: virtuelle Führung

- Welche Prinzipien wenden Sie bereits an? Welche müssen Sie aus- oder aufbauen?
- Welche Erwartungen erfüllen Sie bereits? Welchen müssen Sie noch mehr Aufmerksamkeit schenken?
- Sind die notwendigen Kompetenzen für die digitale Arbeitswelt bei Ihren Teams vorhanden? Welche Kompetenzen wollen Sie aufbauen?
- Was muss Ihre Organisation strukturell aufbauen und erarbeiten damit eine digitale Arbeitswelt gelingen kann.

Vertiefung und Follow-Up



Mehr Infos & weitere Tools unter:

<https://www.demografieberatungplus.at/wissen-und-tools/>



Website mit Selbst-Anwendungs-Tools und weiteren Unterstützungsmöglichkeiten



Newsletter mit aktuellen Infos, Themen und Tipps zu Anwendung



Podcast-Reihe mit Expert*innen und Einblick in die Praxis



Demografieberatung Digi+
Beschäftigte + Betriebe

