

Erfolgreich Führen auf Distanz

Herzlich Willkommen!





Qualifikationen:

Politik & Wirtschaft BA, Politik MA,
Systemischer Changeberater,
Systemischer Organisationsberater
und Coach



Schwerpunkte:

Führungskräfteentwicklung,
Organisationsentwicklung,
Systemisches Changemanagement



Zielgruppen:

Kommunalverwaltungen,
Bundes- und Landesbehörden,
Mittelständische Unternehmen,
Polizei



Christopher van den Hövel
Organisationsberater und Coach



Stärke für den Prozess:

*„Anregung zu Reflexionsprozessen
durch systemische
Techniken.“*

2

46

11

1



Herausforderungen von Führungskräften beim Führen auf Distanz

2



Anforderungen an Führungskräfte und Erwartungen von Mitarbeitenden beim Arbeiten auf Distanz

3



Tipps zum Führen auf Distanz





Führen auf Distanz- Welches Wort fällt mir dazu ein?



Wie wir uns Homeoffice vorgestellt haben...



... und wie es wirklich ist:



„Ich weiß nicht, was die Mitarbeitenden zuhause wirklich machen!“

„Zu einigen Mitarbeitenden habe ich viel Kontakt, aber zu anderen gar nicht, die beteiligen sich auch nicht in Meetings.“

„Es fehlt der informelle Austausch im Team.“

„Die technische Ausstattung erschwert die Zusammenarbeit.“

„Es fällt mir schwer schwierige Gespräche digital zu führen.“

1



Digitale Führungskultur entwickeln!

2



Mit Mitarbeitenden in Kontakt bleiben
und Kontakt fördern!

3



Das richtige Medium auswählen und
digital moderieren!



1



Digitale Führungskultur entwickeln!



Vertrauen



Kontrolle

Führungskultur auf Distanz

- Fehlerkultur etablieren
- Selbstverantwortung stärken

- Rahmen schaffen
- Führen durch Ziele
- In Kontakt bleiben!
- Feedbackkultur entwickeln

Digitale Führungskultur



Vertrauen

Kontrolle



2



Mit Mitarbeitenden in Kontakt bleiben
und Kontakt fördern!



Eine Kaffeemaschine

~~„Einen Wasserspender~~
anzuschaffen ist die **wichtigste**
Investition, die ein
Unternehmen tätigen kann.“

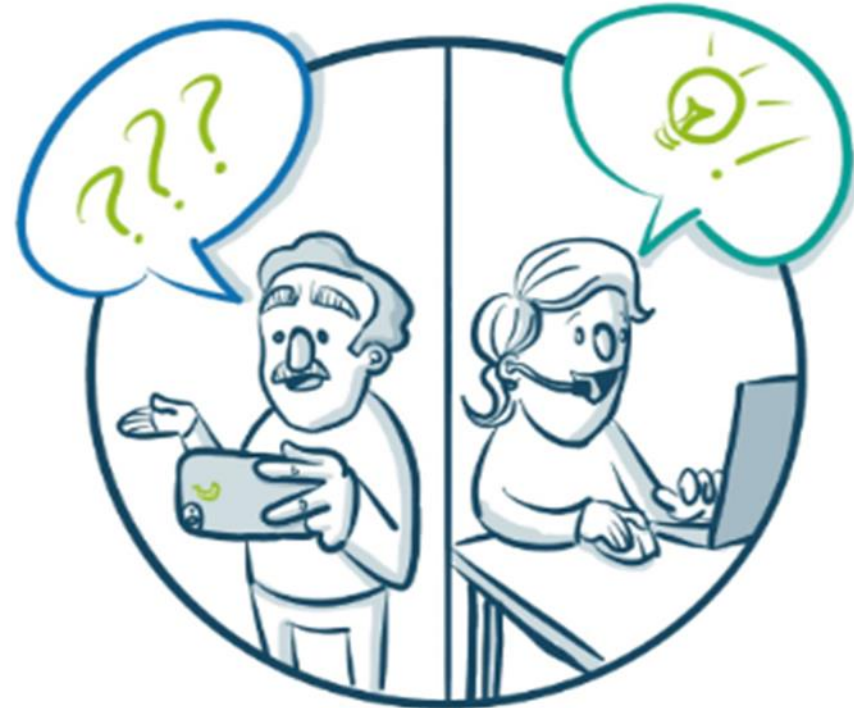
Ben Waber, People Analytics

Für informellen Austausch sorgen...

Virtuelle Kaffeerunde

gemeinsame virtuelle Mahlzeiten

virtuelles „Feierabendbier“



Drei praktische Tipps:

1. 3-Minuten-Regel
2. Erwartungen klären
3. Check In



Dabei helfen:

Eine konstruktive Feedbackkultur und ein stärker coachender Führungsstil!

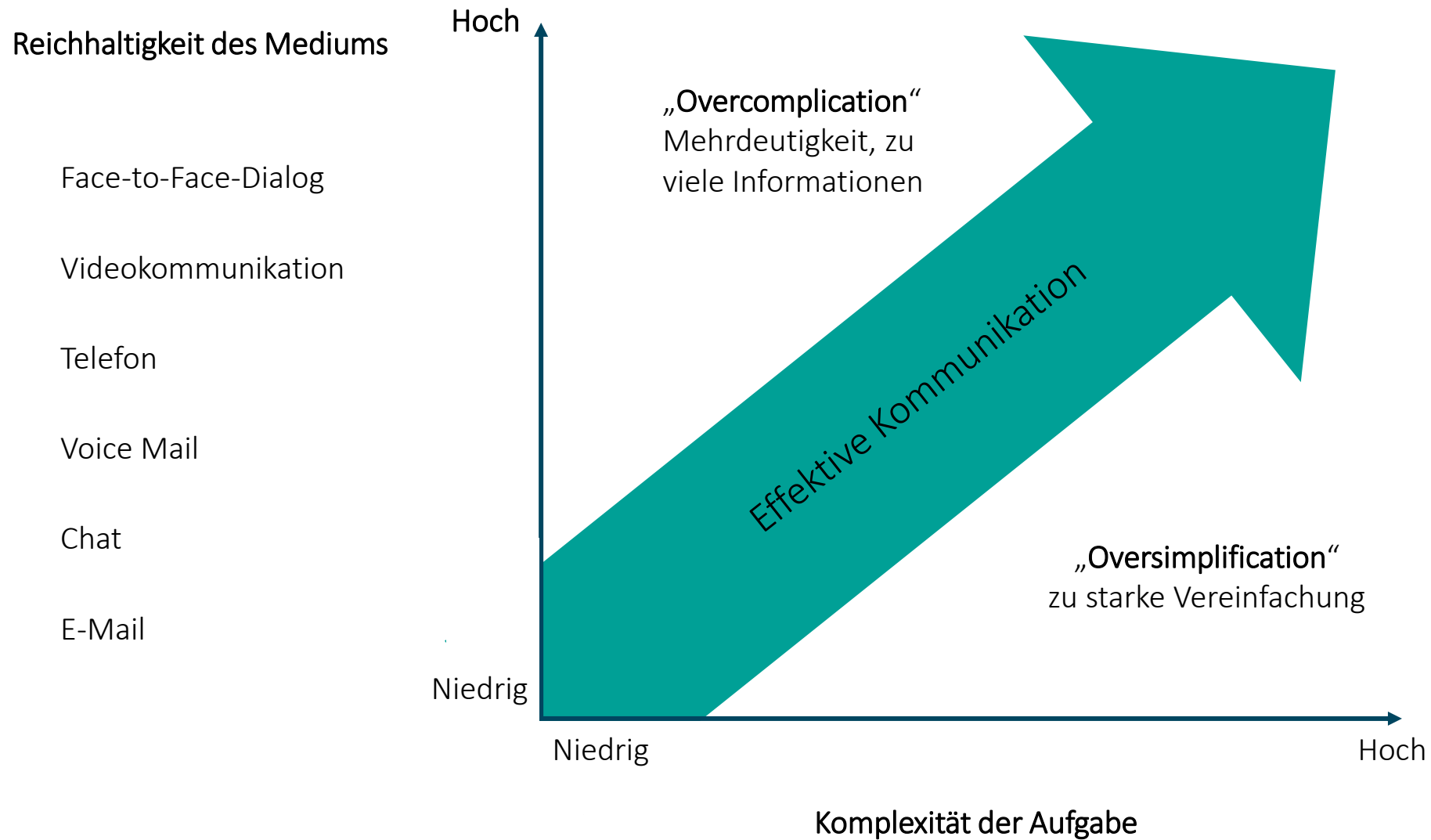
3



Das richtige Medium auswählen und digital moderieren!



Das richtige Medium wählen: Media-Richness-Modell



Wie groß sollte eine digitale Gruppe sein?

Gruppengröße

Faustregel: Je höher der Interdependenzgrad desto kleiner die Gruppe.

Personen

Können gut ...

2 bis 3

... kollaborativ zusammenarbeiten

Bis zu 7

... gemeinsam Entscheidungen treffen

Bis zu 15

... Feedback geben und Brainstormen

Über 15

... Informationen erhalten



1



Digitale Führungskultur entwickeln!

2



Mit Mitarbeitenden in Kontakt bleiben
und Kontakt fördern!

3



Das richtige Medium auswählen und
digital moderieren!



Kontaktieren Sie mich gerne zum Thema „Führen auf Distanz“!



Christopher van den Hövel
Organisationsberater und Coach

LinkedIn:

[Christopher van den Hövel](#)

E-Mail:

vandenhoevel@imap-institut.de

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!



IMAP GmbH

Standort Düsseldorf

Gladbacher Straße 6
40219 Düsseldorf

T +49 (0)211/513 69 73-0
F +49 (0)211/513 69 73-39

imap-institut.de

info@imap-institut.de

facebook.com/imap.institut

Standort Berlin

Zimmerstraße 68
10117 Berlin

T +49 (0)30/ 555 73 58 75
F +49 (0)211/513 69 73-39