

# Anlage zum Angebot

Agendavorschlag

„Führen aus der Distanz“

## Inhalt

<b>1. Ausgangssituation und Zielsetzung</b>	<b>3</b>
<b>2. Seminar: „Führen auf Distanz“</b>	<b>4</b>
<b>3. Aufbaumodul: Individuelles Coaching „Remote Führung“</b>	<b>7</b>
<b>4. Gestaltung von Workshops und Trainings</b>	<b>9</b>

## 1. Ausgangssituation und Zielsetzung

Für die Führungskräfte der XXX-Organisation geht es bei dem angedachten Training um die Etablierung anwendbarer Methodiken und des professionellen Führens unter temporären oder auch dauerhaften Distanz-Bedingungen.

Im Vordergrund stehen die Weiterentwicklung der persönlichen Kompetenzen im Themenfeld Remote-Führung und des professionellen Einsatzes von Methoden, Techniken und Tools zum effektiven Führen auf Distanz.

Aufbauend auf die Seminare können sich zur weiteren gezielten Förderung Maßnahmen in Form von Vertiefungsthemen anschließen. Vorschläge für individuelle Coachings finden sich weiter unten.

Die nachfolgend beschriebenen Trainingsinhalte bieten eine Diskussionsgrundlage für die Festlegung der konkreten Inhalte und die Gestaltung der Seminare.

## 2. Seminar: „Führen auf Distanz“

Die Führung aus der Ferne erfordert neue Kompetenzen bei vielen Führungskräften. Damit die Zusammenarbeit in der täglichen Praxis auch wirklich funktioniert, müssen Erwartungen und Prioritäten klar und unmissverständlich formuliert sein. Die jeweiligen Rollen, Aufgaben und Verantwortungsbereiche müssen klar definiert sein; Arbeitsabläufe und Termine sind zusammen festzulegen.

Insbesondere wenn Mitarbeitende nicht von ihren Teams umgeben sind und der Alltag über Online-Kommunikation läuft sind Verhaltensregeln wichtig und Pünktlichkeit mehr als nur Anstand.

Aber auch für den informellen Austausch sind Zeiten und Räume einzurichten und zu beleben, im Gegensatz zum Alltag im Büro ergeben sich Kontakte mit der Führungskraft und untereinander nicht spontan oder Zufällig. Hier sind sichere Erreichbarkeitszeiten sicherstellen.

Die informellen persönlichen Kontakte gerade in Teams mit wechselnder Zusammensetzung ergeben sich nicht einfach nebenbei und brauchen Gestaltung. Daher kommt der Sensibilität von Führungskräften, Gruppendynamiken zu erkennen, zu steuern und der Kompetenz, Konflikte schnell und gemeinsam zu lösen bei der Führung auf Distanz besondere Bedeutung zu.

## 2.1 Seminarinhalte: „Führen auf Distanz“

Präsenz- oder Online-Training

**Ziele** des Trainings: Sicherheit und Vertrautheit bei und mit der Führung auf Distanz

### **Agendavorschlag**

#### **Moderne Führung im Zeichen der „Virtualität“**

- Management und Leadership – was ist bei beiden Aspekten einer erfolgreichen Führung zu beachten?
- Grundsätze guter Führung – die Führungslandkarte für virtuelle Teams
- Spezielle Herausforderungen – Was erwarten Mitarbeitende? (Studienerkenntnisse)

#### **Steuerung einer virtuellen Mannschaft**

- Von Zielen und Reviews – ein etwas anderer Fokus?
- Unterschiedliche Persönlichkeiten brauchen unterschiedliche Führungskompetenzen
- Delegation ohne Kontrolle – möglich?
- Regeln für die virtuelle Welt

#### **Virtuelle Teams erfolgreich machen**

- Teams entwickeln – aber wie macht man das über die Distanz?
- Merkmale erfolgreicher Teams – woran erkenne ich das?
- Teamspirit ohne Team – wie geht das?
- Wie steigere ich die Selbststeuerung? Wie fördere ich die Mitverantwortung?

### **Erfolgreiche Kommunikation unter besonderen Bedingungen (incl. Netiquette)**

- Kommunikation ohne persönliche Beziehung – geht das?
- Kommunikation über verschiedene Kanäle – Pro und Contra
- Einsichten und Verständnis erzeugen
- Medienkompetenz für Führungskräfte

### **Feedback auf Distanz**

- Feedback ohne eigene Beobachtungen - was tun?
- Kritisches Feedback, wie bekomme ich eine Response?
- Konflikte zwischen Personen managen
- Konfliktstile und die Auswirkungen auf die Zusammenarbeit
- Wie mache ich ein effektives Controlling (Feedback angekommen)?

### **(Optional) Führen in der Krise (auf Distanz)**

- Krisen und Fragen verschiedener Mitarbeitenden
- Rolle der Führungskraft in Krisensituationen
- Antreiber von Mitarbeitenden unter Stress verstärken sich

### 3. Aufbaumodul: Individuelle oder Team-Coachings „Remote Führung“

Zur Vertiefung und Festigung der im Seminar erworbenen Kompetenzen zum Führen auf Distanz kann sich optional und auf Wunsch ein individueller oder auch teambezogener Coachingprozess anschließen.

Hierfür wird – ggf. resultierend aus dem durchgeführten Training - mit allen Teilnehmenden der Vertiefungsbedarf ermittelt und aktiv im Coachingprozess aufgegriffen.

Zur Absicherung des Erfolgs des Coachings als intensive und persönliche Arbeitsbeziehung werden zu Beginn folgende Aspekte geklärt:

- Klären der Erwartungen des/der Coachees an das Coaching
- Klären der Ziele für das Coaching
- Klären der Leistungen des Coachs für den/die Teilnehmenden
- Absprache der Regeln für das Coaching
- Vereinbaren der Vorgehensweise und Terminplanung

Unsere Aufgabe als Coach sehen wir darin, den Teilnehmenden ein offenes und konkretes Feedback bezüglich der Zielerreichung der an sie gestellten Anforderungen zu geben und gezielt Kompetenzen zu vertiefen und zu erweitern.

Hierfür bietet sich folgende Vorgehensweise an:

Aufbauend auf den gemeinsamen Gesprächen und dem daraus abgeleitete Feedback wird ein Coaching-Plan erarbeitet, der definiert, welche Themen wann, wie und in welchem Umfang als Fördermaßnahme bearbeitet werden. Diese können in der gemeinsamen Arbeit mit dem Coach, in Eigenarbeit, Online-Kursen oder durch den Besuch vertiefender Seminare bestehen.

Der Verlauf und die Dauer des Coachingprozesses werden durch die persönliche Situation und das Kompetenzspektrum der Coachees definiert. Besteht der Bedarf, sehr spezifische Fragestellungen bzw. Kompetenzen zu bearbeiten, kann dies in recht kurzer Zeit erfolgen. Bestehen jedoch verschiedene Themen- und Kompetenzbereiche, an

denen mit dem Coach gearbeitet werden soll, sind entsprechend mehr Termine notwendig.

Bei wiederholten Treffen stimmen Coach und Coachees die Abfolge der Termine miteinander ab. Die Zeiten zwischen den Terminen geben dem Berater die Möglichkeit, neue, im Coaching erarbeitete Verhaltensstrategien auszuprobieren und im Alltag zu trainieren. Genauso können bei Bedarf Zwischentermine vereinbart werden. Die Termingestaltung ergibt sich dabei aus dem Bedarf der Coachees.

#### 4. Gestaltung von Workshops und Trainings

Bei der Durchführung von Trainings und Workshops stehen für uns vor allem folgende Kriterien im Vordergrund:

- Wir erzeugen kontinuierlichen Praxis- und Unternehmensbezug.
- Wir erarbeiten gemeinsam unternehmensspezifische Handlungs- und Lösungsmöglichkeiten, Strategien, Szenarien und Zielbilder.
- Wir arbeiten – wenn sinnvoll - unter anderem mit der Moderations-Methode. Neben kurzen Inputphasen liegt in den Seminaren der Schwerpunkt auf Kleingruppenarbeit und Übungsphasen. Bei Gesprächsübungen arbeiten wir dort, wo es sinnvoll ist, mit Video-Feedback.
- Wir wählen unsere Vorgehensweise und Methoden so, dass die Teilnehmer kontinuierlich aktive Mitgestalter sind.
- Wir binden die Teilnehmer aktiv in die Entwicklung von Handlungsplänen für die eingebrachten Ausgangsprobleme ein.
- Wir bieten über die Auswahl und Kombinationen von Methoden und Instrumenten den Teilnehmern einen maximalen Lern- und Erkenntnisgewinn, ermöglichen neue Erfahrungen und Sichtweisen und eine intensive Selbstreflexion.
- Wir wollen mit unseren Workshops und Trainings erreichen, dass das Wissen der Teilnehmer erweitert wird und ihnen mehr Möglichkeiten für die Wahl von Vorgehensweisen in unterschiedlichen Situationen zur Verfügung stehen.
- Wir vermitteln den Teilnehmern im Alltag anwendbares Wissen und hilfreiche Modelle.
- Wir erstellen auf Wunsch für wichtige Arbeitsergebnisse ein nachträglich ausgehändigtes Fotoprotokoll.