



Führung auf Distanz Online

Zunehmend spielen flexible Formen der Zusammenarbeit eine wichtige Rolle. Gefördert durch die fortschreitende Digitalisierung und durch eine vermehrte Tätigkeit im Home-Office nimmt die mediengestützte Kommunikation deutlich zu. Führungskräfte können ihre Beschäftigten im Home-Office aus der Ferne unterstützen. Dieses Online-Seminar vermittelt die notwendigen Kompetenzen für Führungskräfte, um die virtuelle Zusammenarbeit erfolgreich zu gestalten.

Beschreibung

Durch intelligente virtuelle Systeme kann Arbeit in vielen Bereichen noch stärker orts- und zeitflexibel organisiert werden. Viele Arbeitsprozesse können so effizienter gestaltet und gleichzeitig besser auf die Bedarfe der Beschäftigten (zum Beispiel bei Kinderbetreuung, Pflege von Angehörigen) angepasst werden. Dadurch gewinnt Führung auf Distanz, obwohl kein neues Thema, zunehmend an Bedeutung und wird in weiteren Tätigkeiten bzw. Berufsprofilen relevant.

Die Zunahme des Führens auf Distanz kann aber auch dazu führen, dass die Bindung der Beschäftigten an die Organisation abnimmt, die Führungskraft Entwicklungen beim Beschäftigten nicht mehr wahrnimmt und ihre Beziehung entpersonalisiert wird.

Virtuelle Kommunikation kann direkte Kommunikation nur begrenzt ersetzen. Die Führung auf Distanz darf Empathie und Emotionen als Elemente von Führung nicht aus dem Blick verlieren, da der direkte persönliche Kontakt deutlich geringer ist als in traditionellen Formen der Zusammenarbeit. Vor diesem Hintergrund wird es auch schwieriger, den Überblick über funktionierende Teamprozesse zu behalten, die sich entwickelnden Fähigkeiten der Beschäftigten adäquat einzuschätzen und zu erkennen, ob die Beschäftigten Probleme bei der Ausführung ihrer Tätigkeiten haben.

Daher wird es verstärkt die Aufgabe sein, die Bindung (Commitment) der Beschäftigten zur Führungskraft und zum Unternehmen aufzubauen und zu erhalten. Hierzu gehört zum Beispiel, das Vertrauen der Beschäftigten in die Führungskraft zu fördern, obwohl wenig örtliche und zeitliche Zusammenarbeit stattfindet.

Zielgruppen (m/w/d)

- Führungskräfte, Fachleute und Mitarbeiter aus Wirtschaft, Lehre, Wissenschaft, Politik sowie der öffentlichen Verwaltung
- Projekt- und Gruppenleiter, standortbezogene Führungskräfte, Abteilungsleiter
- Betriebs- und Personalräte, Gewerkschaftler

Ziele und Nutzen

Sie erfahren

- den Unterschied zwischen Face-to-Face Führung und virtueller Kooperation,
- Grundlagen, Strategien und Techniken zum Führen auf Distanz,
- wie trotz räumlicher Distanz Nähe entsteht,
- wie virtuelle Führung und Zusammenarbeit gelingt,
- welche Kommunikations-, Kooperations- und Koordinationsstools für virtuelle Zusammenarbeit notwendig sind.

1. Führung auf Distanz: (K)Eine neue Herausforderung

- Distanz als zentrale Herausforderung
- Merkmale hybrider Unternehmenskultur
- Home-Office und Remote Work als neue Realität
- Organisatorischer und persönlicher Nutzen

2. Neue Arbeitswelten: Die Essenz von Führung 4.0

- Führen in Zeitenwenden. Warum Führung sich ändern muss
- Digitale Führung (nicht nur) in Krisenzeiten
- Kernelemente digitaler Führungskompetenz
- Ziel- und ergebnisorientiert Führen

3. Kommunikation und Kooperation in der digitalen Arbeitswelt

- Herausforderungen, Schlüsselqualifikation und Verhaltensknigge
- Teamentwicklungsphasen
- Soziale Vernetzung im Team fördern
- Strukturen und Prozesse anpassen

4. Medien als Brücke

- Erst das Team, dann die Technik?
- Virtuelle Kommunikation und Medienportfolio
- Das teamspezifische Medienportfolio
- Ressourcen bereitstellen

5. Verbindungen knüpfen

- Gelingende Führung im Virtuellen
- Trotz Distanz Nähe und Identität schaffen
- Proaktives Verhalten. Unterstützungssysteme für Mitarbeiter:innen im Home-Office

6. Den Arbeitsalltag meistern

- Analyse und virtuelle Roadmap entwickeln
- Routinen und Verfahrensabläufe etablieren
- Teamspezifischer Meeting-Mix
- Controlling zur gemeinsamen Sache machen

Auffrischungs- und Vertiefungsseminare „Study & Train“

Unsere Seminare sind nach dem System „Study & Train“ aufgebaut. In den Basisseminaren lernen Sie alle wichtigen Grundlagen zu einem Thema kennen. In einem ergänzenden Einzeltraining oder einem Seminar in kleinen Gruppen (2-6 Personen) können Sie die Inhalte mit individuellen Themen vor allem praktisch vertiefen., natürlich auch Online. Gerne entwickeln wir mit Ihnen ein passendes Konzept.

Online Basisseminare jeweils 1 Tag

- **Rede, Vortrag und Präsentation Online.** Wie Sie das virtuelle Publikum erreichen. Herausforderungen für Online Vorträge und Präsentationen.
- **Gespräch und Moderation Online.** Interaktion im virtuellen Raum fördern, Arbeitstechniken für Online Zusammenarbeit und (Projekt)Teams. Tools für ein gutes Arbeitsklima.
- **Arbeits- und Kreativtechniken für Innovationsprojekte Online.** Laut OECD gehört Kreativität zu den Schlüsselkompetenzen des 21. Jahrhunderts für alle Organisationen. Virtuelle Zusammenarbeit unterstützt Kreativität und Innovationskraft in allen Organisationen.
- **Change- und Projektmanagement Online.** Virtuelle Kommunikation bei Veränderungsprozessen.

Online Aufbau- bzw. Vertiefungsseminare auf Anfrage

- **Verhandlungsmanagement Online.** Online Geschäftsbeziehungen fördern, effiziente Verhandlungsführung und Ergebnisse sichern. Regeln und Etikette für Online-Verhandlungen. Das Fünf-Phasen-Konzept für virtuelle Verhandlungen.
- **Konstruktiv Konflikte bearbeiten Online.** Faire Lösungen für die streitenden Parteien entwickeln. Konflikte als Potenzial: erkennen, analysieren und bearbeiten. Reagieren bevor es eskaliert. Das Fünf-Phasen-Konzept für konstruktive Konfliktbearbeitung.
- **Zusammenarbeit in virtuellen Teams Online.** Betrieblicher Nutzen, Potenziale und Herausforderungen von virtuellen Teams. Diversität und Identität. Kooperations-, Kommunikations- und Konfliktfähigkeit. Teamprozesse und Teamnormen. Ziel und Zeitmanagement. Unterstützungssysteme, Netzwerkgorganisation. Prozessmodell der Teamarbeit.
- **Homeoffice - Mobiles Arbeiten - Gesundheit Online.** Digitaler Stress: Leistung, Prävention und Gesundheit in digitalen Zeiten. Umgang mit Überflutung. Technische Ausstattung und Arbeitsmittel. Absprachen und soziale Kontakte. Online-, Offline- und Pausenzeiten planen. Aktive Pause im Home-Office.



Führung auf Distanz. Physische Distanz ohne soziale Isolation

Neue Kommunikationsmedien zusammen mit dem Internet machen neue Formen der Zusammenarbeit über Distanz möglich. Dass sich darin viel Potenzial für Organisationen verbirgt, das es auszuschöpfen gilt, ist seit längerem bekannt. In einer ersten Phase lag die Aufmerksamkeit darauf, herauszufinden, was man alles mit diesen neuen Möglichkeiten erreichen kann: Zeitersparnis, Reisekostensparnis.

Dem eigentlichen Arbeitsprozess über Distanz widmete man sich zunächst vergleichsweise wenig. Seit einigen Jahren rückt das „Wie“ der virtuellen Zusammenarbeit zunehmend in den Fokus der Organisationen, und die Erkenntnis setzt sich durch, dass erfolgreiche Kooperation auf Distanz mehr braucht als „neueste Technik“, teamerprobte Mitarbeiter und guten Willen.

Vielfältigen Erfahrungen mit virtueller Teamarbeit zeigen, wie überraschend gut und intensiv Menschen zusammen arbeiten können, die sich nicht oder kaum persönlich kennen, wie auch über Distanz durchaus „Teamgeist“ entstehen kann und welche großen Chancen in diesen neuen Möglichkeiten der Zusammenarbeit liegen. Wer dieses „Neue“ und „Andere“ kennt, über ein angepasstes Handlungsrepertoire verfügt und es zielgerichtet verwendet, kann (entsprechende Unterstützung der Organisation vorausgesetzt) diese Kooperationsform mit hohem Nutzen und bereichernd einsetzen.

In den meisten Fällen hat sich die Arbeitsform „virtuelles Arbeiten“ in Organisationen irgendwie entwickelt, manchmal sind die Beteiligten fast ein wenig hineingestolpert. Irgendeine Technik, um die Distanz zu überwinden, war vorhanden oder wurde schnell angeschafft. „Loslegen!“ hieß die Devise.

Bei virtueller Zusammenarbeit gibt es eine besondere Gefahr:

Dass das die Mitarbeiter aufgrund der Virtualisierung den Anschluss an die Organisation verlieren, sei es aus der Sicht des Mitarbeiters, aus Sicht der Gruppe oder des Teams sowie aus der Sicht der Organisation.

Hier setzt genau Führung auf Distanz an. Es ist vornehmlich die Aufgabe der Führungskräfte, diese Arbeitsform, die zukünftig an Bedeutung gewinnen wird, für die Organisation zu verbessern. Gleichzeitig tragen sie Verantwortung für die Einbindung der Mitarbeiter in die Organisation.

Die Frage lautet also: Was kann ich als Führungskraft tun, um die Rahmenbedingungen für virtuelle Zusammenarbeit optimaler zu gestalten?

Ergänzungen

Methoden

- Methodenmix aus theoretischer Einführung, praktischen Übungen, handwerklichen Tipps und Feedback
- Interaktive Einzel- und Gruppenarbeit
- Praktische Plan- und Rollenspiele mit Erfahrungsaustausch, Analyse, Diskussion und Feedback
- Transferhilfen für die Praxis

Das Seminar lebt von der Bereitschaft der Teilnehmer, sich selbst einzubringen und verschiedene Techniken auszuprobieren.

Was unsere Seminare und Trainings auszeichnet

- Wissenschaft trifft auf über 30 Jahre Erfahrungen
- Konkrete Praxis ist unsere Stärke
- Übungen unterstützen den Transfer in die Praxis
- Die Online-Seminare sind intensive Arbeitstreffen und finden in kleinen Arbeitsgruppen mit max. 12 Teilnehmer statt.

Termine

Die aktuellen Termine finden Sie auf unserer Internetseite

Rabatte

Wenn Sie sich gleichzeitig für mindestens 2 Seminare anmelden, oder wenn sich mindestens 2 Personen gleichzeitig anmelden erhalten Sie pro Seminar bzw. Person 5% Rabatt.

Keinen passenden Termin gefunden - Seminare auf Anfrage

Bestellen Sie unseren Newsletter über die Internetseite. Vermerken Sie im Feld Nachricht, dass Sie sich speziell für dieses Seminar interessieren. Oft ergeben sich auf Anfrage weitere Seminare. Sie werden dann gezielt zu diesen Seminaren eingeladen.

Sie haben einen Wunschtermin für ein Seminar. Bei mindestens zwei Anmeldungen können Sie mit uns einen zusätzlichen Termin vereinbaren. Wir schreiben dieses Seminar ergänzend an unsere Kunden aus.

Einzeltraining, Seminar in kleinen Gruppen oder Inhouse-Seminare

Nutzen Sie die Möglichkeit, auf Sie zugeschnitten Seminarinhalte in einem Einzeltraining oder in einer Kleingruppe (2-6 Personen) oder als Inhouse-Seminar zu vertiefen. Unser modulares Konzept ermöglicht eine individuelle Auswahl der Themen. Gerne entwickeln wir mit Ihnen ein passendes Angebot.

Angebote für Organisationen

Organisationen bieten wir die Möglichkeit, dass sich die Mitarbeiter für einzelne Seminare bei uns direkt anmelden können. Das vereinfacht die Anmeldungen und bringt auch Vorteile für die Organisationen. Nähere Informationen senden wir Ihnen gerne zu. Senden Sie uns einfach eine kurze Email.

Über uns

Odem in Stuttgart bietet Ihnen seit 1994 kompetente Seminare und Einzeltrainings zu den Themen „Stimmbildung und Körpersprache“, „Rhetorik und Kommunikation“, „Konfliktmanagement und Mediation“ sowie „Coaching und Karriere“. Wenn Sie wirkungsvoller kommunizieren möchten, sind Sie bei uns genau richtig.

Schwerpunkt virtuelle Kommunikation

Wir können alles digitalisieren, Computer, Datentransfer und KI stetig aufrüsten. Der Mensch hingegen hat nach wie vor seinen gleichen alten Hauptspeicher. Wir brauchen Zeit, um Dinge zu verarbeiten. Wir brauchen Zeit, um uns neuen Situationen anzupassen. Die Technik wurde in den letzten Jahren massiv verbessert. Was brauchen wir noch? Eine effektive Kommunikation, gerade für virtuelle Zusammenarbeit!

Organisationstheoretisch betrachtet, bedingt Kommunikation ein Unternehmen. So betrachtet sind Organisationen offene, soziale Systeme, deren Mitglieder in einer funktionalen, zweckorientierten Ordnung regelbasiert interagieren und sich in einem ständigen Austausch mit der Organisationsumwelt befinden.

Gesprächs- und Kooperationsfähigkeiten, Rede- und Präsentationskompetenz, Teamfähigkeit, Einfühlungsvermögen – die Liste der Anforderungen an Mitarbeiter ist lang. Die Erwartungen an die Kompetenzen haben sich deutlich verändert. Oft tritt das notwendige Fachwissen in den Hintergrund, wenn es um Anforderungsprofile geht.

Eine belastbare Gesprächskultur rechnet sich betriebswirtschaftlich für jedes Unternehmen, denn Organisationen brauchen kommunikative Koordinations- und Entscheidungsfindungsmechanismen.

Notwendig dazu ist eine interne Kommunikation, die das regelgerechte Verhalten der Mitarbeitenden unterstützt, indem sie bezugsgruppenspezifisch die Relevanz dieser Regeln kommuniziert.

Durch die Konzentration auf den Personalentwicklungsaspekt wird die Qualifikation der Mitarbeiter langfristig steigen. Werden Mitarbeiter in Besprechungen gehört, erhöht sich die Mitarbeiterzufriedenheit. Weitere Potenziale werden sichtbar. Somit eignet sich das Kommunikationsmanagement auch zur Entwicklung von Führungs- und Spezialistennachwuchs. Zudem kann die Produktivität durch entsprechende Zielorientierung und Prozessoptimierung gesteigert werden.

Nutzen für Ihre Organisation

- Steigerung der Arbeitsergebnisse und -qualität durch bessere Zusammenarbeit
- Steigerung der Qualifikation der Mitarbeiter
- Steigende Mitarbeiterzufriedenheit
- Steigerung der Führungskultur
- Entdeckung von Innovationspotenzial
- Aufdeckung organisatorischer und personeller Defizite



Johann Scheidner

- Atem-, Stimm-, Sprech-, Rhetorik- und Kommunikationstrainer
- Körpertherapeut, Certified Rolfer®
- Personal Trainer, Fitnesstrainer A-Lizenz, Schwerpunkte Kraft- und Kardiofitness, Mentaltrainer B-Lizenz
- Demografieberater - Führungskräfte- und Systemischer Coach - Mediator - Redenschreiber.

Schwerpunktt Themen sind

- Führung und Kommunikation
- Konfliktmanagement und Mediation, Schwerpunkt Wirtschafts- und Organisationsmediation
- Veränderungs-, Change- und Projektmanagement
- Betriebliches Gesundheitsmanagement, Schwerpunkt: „Psychoziale Gesundheit - gemeinsam stark gegen Stress und Burnout“ sowie „Persönliche und organisationale Resilienz“.

Als langjähriger Vertriebstrainer und Vertriebsdirektor hat er Erfahrungen in der Leitung von Management-Trainings und Coachings

Mitglied in folgenden Verbänden:

- Verband der Redenschreiber deutscher Sprache (VRdS), Leiter der Regionalgruppe BW
- Bundesverband Mediation (bmev) sowie Steinbeis-Mediationsforum für Wirtschaftsmediation e.V.
- Bundesverband Demografischer Wandel – Unternehmerverband Deutschland e.V. (BdW)