



Führung gestalten

Ausgabe 06-2025



Führung auf Distanz.

Wie Teams in einer hybriden Arbeitswelt erfolgreich bleiben.

Die Arbeitswelt hat sich in den letzten Jahren dramatisch verändert. Hybride Arbeitsmodelle, bei denen Mitarbeitende sowohl im Büro als auch remote arbeiten, sind in vielen Bereichen zur Norm geworden.

Die Nachfrage nach Home-Office ist vielfach ungebrochen, während von Seiten der Unternehmen zunehmend über Schwierigkeiten berichtet wird, Leistung und Engagement zu sichern. Zugleich steht die Unternehmensführung vor der Aufgabe, langfristige Ziele zu erreichen und Talente zu entwickeln. **Wie kann so besehene Führung auf Distanz effektiv gestaltet werden, ohne dabei Kompromisse bei den Ergebnissen einzugehen?**

|| Vertrauen ist gut. Gespräche sind besser.

Vertrauen ist ein Grundpfeiler erfolgreicher Führung – das gilt für die Arbeit im Büro und remote. Doch Vertrauen alleine reicht nicht aus. Immerhin lebt das Unternehmen und alle Mitarbeitenden von den Leistungen, die erbracht werden. Es ist also an den Führungskräften, geeignete Werkzeuge und Methoden zu implementieren, um Leistung objektiv zu bewerten.

Termine, Zielvereinbarungen und sonstige transparente Erfolgskriterien sind dabei unerlässlich. **Das stärkste Mittel** der Führungskraft ist jedoch **die offene Kommunikation**. Sie motiviert nicht nur, sondern kommuniziert auch klare Ziele und Verantwortlichkeiten und klärt, wo und warum Leistungserwartungen nicht erfüllt werden.

Dies ist wichtig für die Mitarbeitenden. Studien zeigen, dass **Mitarbeitende produktiver sind, wenn sie das Gefühl haben, von Vorgesetzten als eigenständig und kompetent wahrgenommen zu werden.**

Nun gibt es **die einen, die im Home-Office effektiv arbeiten** und andere, **die für diese Arbeitsform weniger geeignet sind**. Hier bedarf es Fingerspitzengefühl und der Bereitschaft der Führungskraft, auch unpopuläre Entscheidungen zu treffen, wenn die Unternehmensziele gefährdet sind.

|| Aus den Augen - aus dem Sinn?

Sie kennen sicher doch das Sprichwort: "Aus den Augen, aus dem Sinn." Oder?

Wie lassen sich Mitarbeitende bewerten, die man nicht sieht? Und wie achtet man auf diese Mitarbeitende? Anhand der Ergebnisse? Gewiss. Doch sind Führungskräfte auch verantwortlich dafür, dass Mitarbeitende ihre Arbeitszeiten einhalten. Und so manch einer kennt einfach keinen Feierabend.

Ein bewährtes Instrument sind sogenannte **virtuelle Check-ins**. Hierbei handelt es sich um **kurze, regelmäßige Gespräche, die online stattfinden und weit über den reinen Projektstatus hinausgehen**. In **Einzelgesprächen** oder **kleinen Gruppen** können Führungskräfte den persönlichen Kontakt zu ihren Mitarbeitenden stärken, Feedback einholen und aktuelle Herausforderungen ansprechen.

Beispielsweise können wöchentliche 15-minütige Gespräche genutzt werden, um zu klären, wie die Woche verlaufen ist, ob Unterstützung benötigt wird oder welche Hindernisse es gibt. Diese Gespräche tragen dazu bei, den fachlichen Austausch sicherzustellen. Darüber hinaus **zeigen sie den Mitarbeitenden auch, dass sie wahrgenommen und geschätzt werden**.

Doch auch die Wahrnehmung der Führungskraft selbst ist entscheidend. Wie wirken ihre Entscheidungen auf das Team? Wie stellt sie sicher, dass ihre Führung nicht als ungleich oder ungerecht empfunden wird? **Hybride Arbeitsmodelle erfordern eine bewusste Führung** – sie funktionieren nicht von allein.

|| Klare Zielorientierung trotz hoher Flexibilität.

Am Ende des Tages ist es die Aufgabe der Führungskraft, die Ziele des Unternehmens zu realisieren. **Flexibilität darf dabei nicht zu einem Verlust an Zielorientierung führen**. Die Führungskraft ist gefordert, die Balance zwischen individueller Freiheit und unternehmerischen Anforderungen zu finden. Für sich und für das Team. Dazu gehört, **klare Prioritäten zu setzen, Leistungsunterschiede anzusprechen** und **gezielte Unterstützung anzubieten**.

Die Diskussionen um Home-Office oder Präsenz täuschen nicht darüber hinweg, dass sich unsere Arbeitswelt gewandelt hat und damit noch nicht am Ende angekommen ist. Natürlich. Das bedeutet Veränderung und stellt hohe Ansprüche an die Führungsmannschaft. Doch bietet die hybride Arbeitswelt enorme Möglichkeiten, Talente flexibel einzusetzen und damit weitere Chancen – wenn sie nur richtig gestaltet wird.



Beitrag von Karin Mar
Prodatex GmbH

Fotoquelle: Dall-e / i-Stock / Canva

VORSCHAU !

Im Juli widmen wir uns dem Thema:

„Der richtige Start: Onboarding bei Führungskräften. Zeitverschwendung? Sinnvoll?“

© Prodatex GmbH
<https://www.prodatex.de>



**Kennen Sie schon den
PRODATEX-fit?**

Hier mehr erfahren!