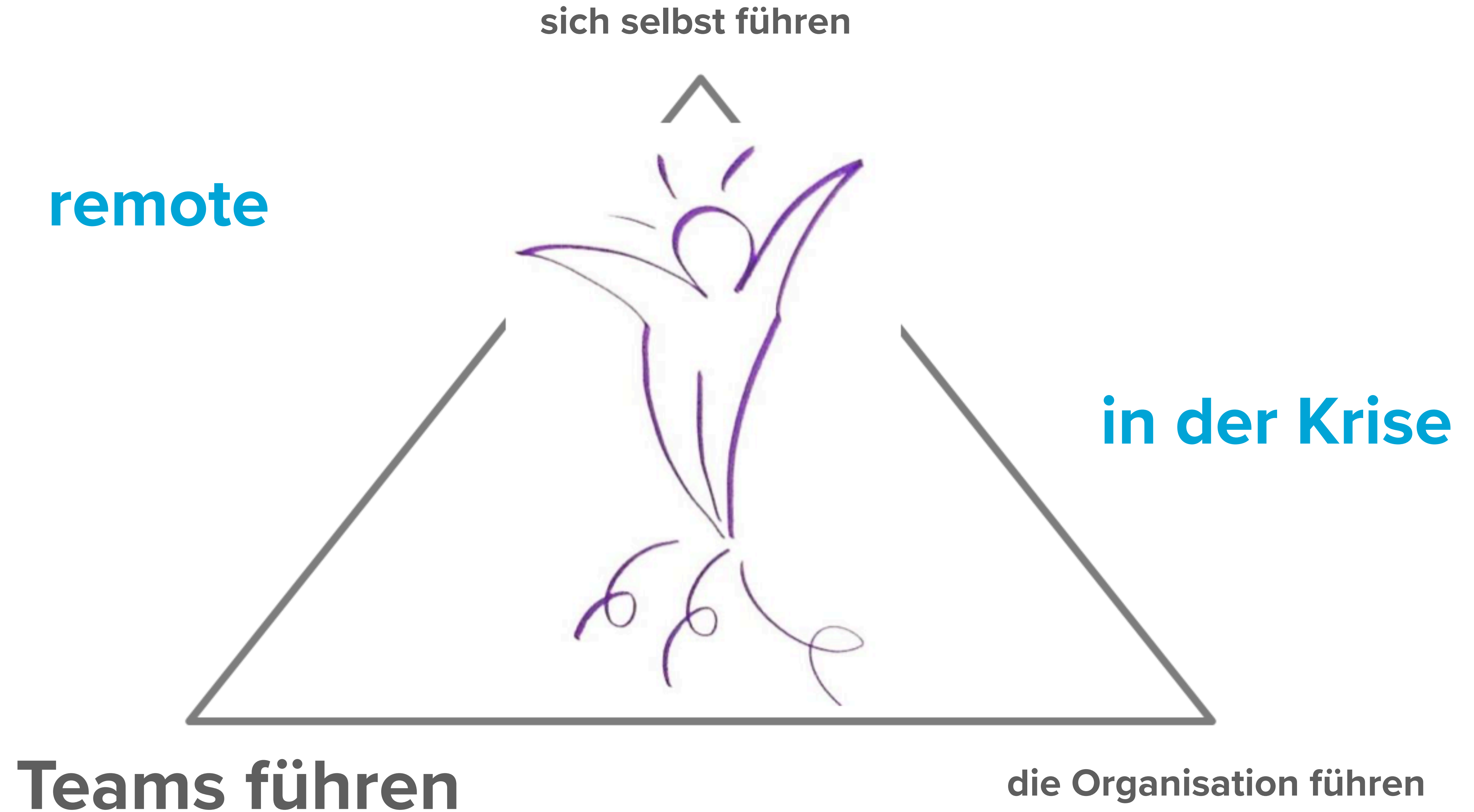


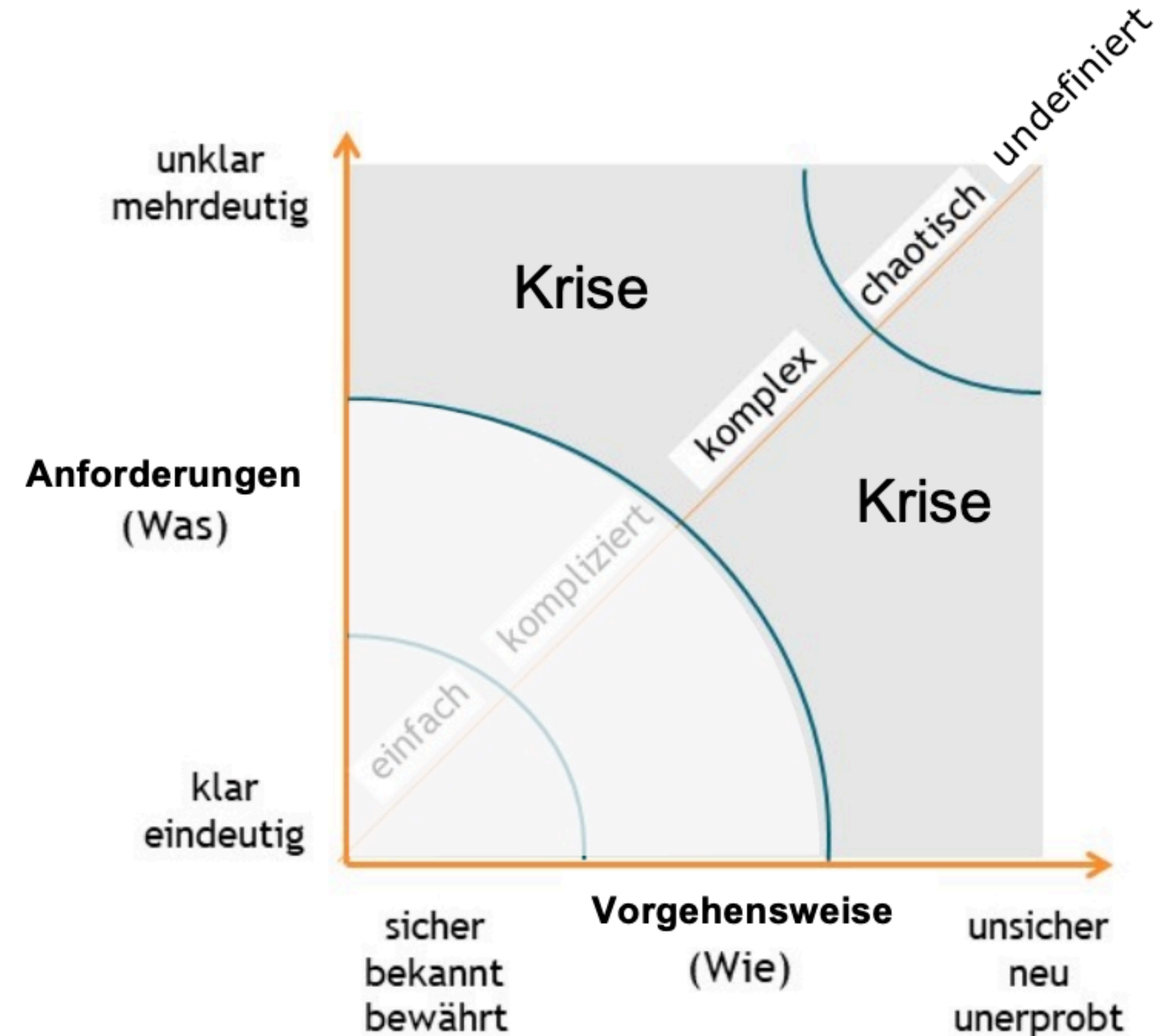
ANTJE WILMINK

VIRTUELLE FÜHRUNG

Führung auf Distanz und in der Krise
Schmid Stiftung, Mai 2020



WO STEHT DIE ORGANISATION?



probieren - erkennen reagieren



https://www.planet-wissen.de/natur/energie/feuer/feuermartinwdr.jpg100~_v-gseapremiumxl.jpg

http://www.bund-nrw-naturschutzstiftung.de/fileadmin/bundgruppen/bcmlsvnrwnaturschutz/Schmetterling_des_Jahres_2019/schachbrett_unterseite.jpg

WO STEHT DIE ORGANISATION ?



handeln - erkennen - reagieren

TEAMS FÜHREN

TEAMS FÜHREN

Wer im Team übernimmt
Verantwortung für:

Zusammenhalt

gute Zusammenarbeit
fairer Umgang
gegenseitige Motivation
zuhören

Bewegung

Ziel: wohin wollen wir?
Geschwindigkeit: wer treibt, wer bremst?

Verbindung nach aussen
z.B. Stakeholder

VIRTUELLE MEETINGS

Rolle Moderator

Legen Sie **explizit** fest, **wer** die Besprechung **moderiert**.

Machen Sie als ModeratorIn **deutlich, aus welcher Rolle heraus** Sie gerade sprechen:
inhaltlicher Beitrag als Teilnehmer oder steuernd als ModeratorIn

Vorbereitung & Start

Agenda und notwendige Dokumente im Idealfall **im Vorfeld** an Teilnehmer

Stellen Sie die Agenda zu **Beginn** vor (am besten für alle sichtbar) und bestimmen oder schätzen Sie **Zeiten** für die Agenda-Punkte.

Legen Sie fest, was das **Ziel** Ihres **Meetings** und der einzelnen **Agenda-Punkte** ist.

Moderation und Durchführung

Visuelle Informationen helfen, das **Meeting** zu **strukturieren**.

Halten Sie **Entscheidungen** für alle sichtbar **schriftlich** fest.

Beteiligen Sie möglichst viele Teilnehmer - besonders durch **Fragen**.

Sprechen Sie Teilnehmer möglichst mit **Namen** an.

Geben Sie nach **Fragen** genug **Zeit** für **Antworten**.

Bestätigen Sie sich gegenseitig, **was Sie verstanden** haben.

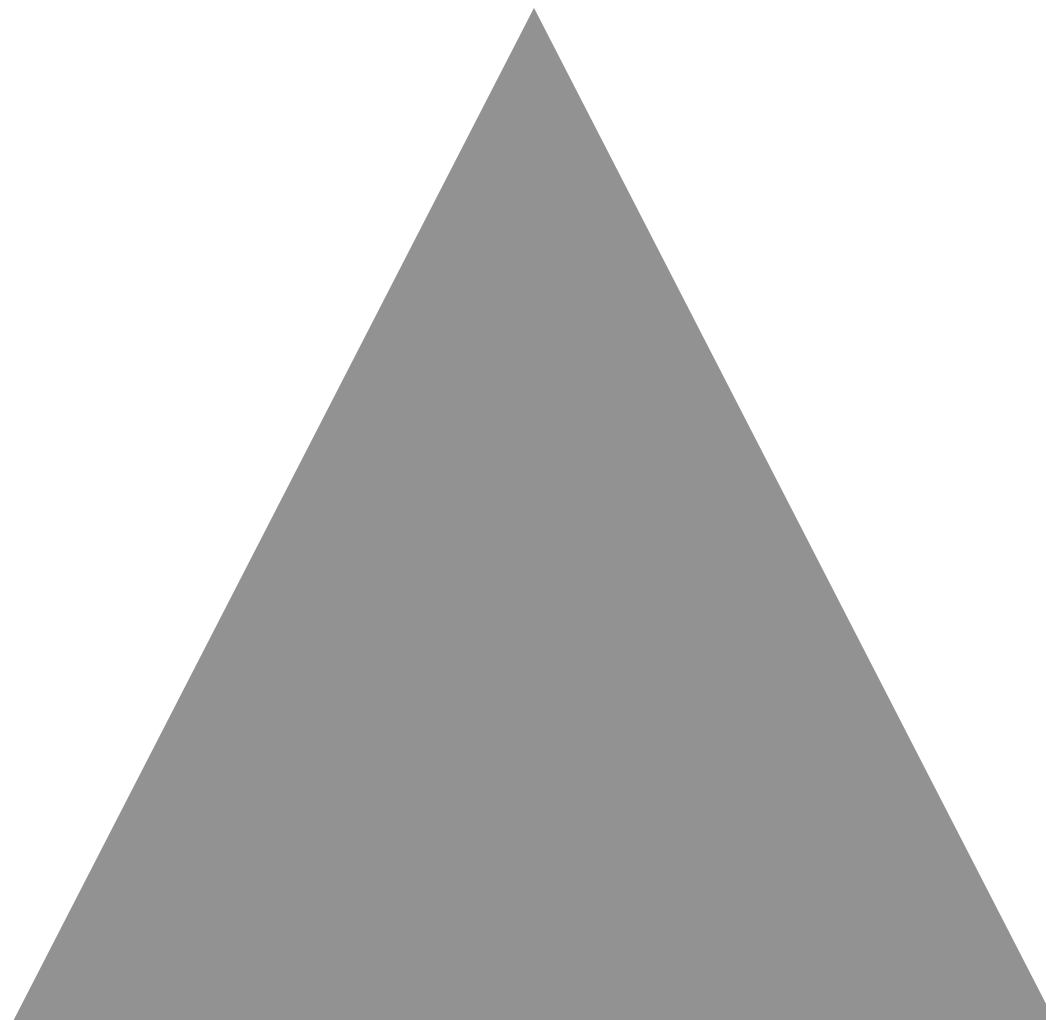
Reflektieren Sie gemeinsam die **Produktivität** Ihrer Meetings. *Fragen Sie sich nach jeder Besprechung:*

- *Wovon mehr?*
- *Wovon weniger?*
- *Was läuft gut?*

TEAMS FÜHREN

KONTROLLE

VERTRAUEN



UMGANG MIT EMOTIONEN UND KONFLIKTEN

- nonverbale Kommunikation fehlt >> Missverständnisse
- schwieriger, eigene Botschaft auf Reaktion des Gegenübers direkt anzupassen
- Arbeitsaufträge klingen per Mail direkter
- ungleiche Information, asynchrones Arbeiten
- weniger Nähe >> weniger Beziehung >> weniger Vertrauen
- eigene Emotionen schwieriger zu zeigen
- Konfliktklärung remote schwieriger
- Konflikte früh ansprechen
- direkt ansprechen
- angemessen Feedback geben
- Emails mit Bedacht
- gemeinsam regelmäßig Zusammenarbeit reflektieren
- Regeln für Zusammenarbeit treffen (Ablage, Kommunikation, Hol-/Bringschuld)
- in konfliktären Meeting-Situationen: Konflikt ansprechen, Fragen stellen, Pausen aushalten
- für Team-Zusammenhalt sorgen




ENTSCHEIDEN

5 STUFEN DER PARTIZIPATION

- **Verkünden** >> dies ist meine Entscheidung
>> für andere entscheiden
- **Verkaufen** >> dies ist meine Entscheidung; Sinn ist ...
>> für andere entscheiden
- **Testen** >> dies ist meine Entscheidung, was denkst du dazu?
>> Rat einholen, dann entscheiden
- **Diskutieren** >> das ist das Problem, das ist meine Idee. Welche Idee hast Du?
>> gemeinsam entscheiden
- **Co-Kreation** >> wie siehst Du das Problem? was sind Deine Ziele? mögliche Entscheidungen?
>> andere entscheiden

ENTSCHEIDEN

- Gemeinsam entscheiden im Team
 - konkrete, klare Vorschläge
 - Moderation
 - effizientes Entscheidungsverfahren

- zum Beispiel Konsent
 1. Vorschlag einbringen und erklären
 2. Verständnistrunde
 3. Meinungsrunde 1 und 2
 4. Beschluss fassen: Einwände abfragen, in Beschluss integrieren
- Widerstandsabfrage
 -  finde ich gut
 -  gehe ich mit
 -  ich lege ein Veto ein

SICH SELBST FÜHREN

ERFOLGSFAKTOREN VIRTUELLER FÜHRUNG

■ MEDIENNUTZUNG

- eigene Medienkompetenz
- Kompetenzen der Mitarber*innen

■ KOMMUNIKATION

- Klarheit
- Feedback geben
- Konfliktklärung
- Vertrauensaufbau

■ SELBSTSTEUERUNG

- bewusst anders führen
- Kooperationsklima / Zusammenarbeit fördern
- Ergebnisorientierung

SICH SELBST REFLEKTIEREN

Körperlicher Zustand

- Wie viel Energie stellt mir mein Körper bereit?
- Wie viel Gesundheit ist gerade vorhanden?
- Wie gut ist er mit Nahrung versorgt?
- Wie gelingt das Maß halten mit Genussstoffen?
- Wie gut bringe ich ihn in Bewegung?
- Wie sehr ist er gestärkt? Wie ausgeruht?
- Was will ich tun, um meinen Körper zu stärken?

**Regelmäßige
Einschätzung auf einer
Skala von 1-10 und
Selbstreflexion**

Emotionaler Zustand

- Wie nehme ich meine emotionale Balance wahr?
- Was hilft mir, unerwünschte emotionale Zustände zu überwinden?
- Was hilft mir, positive emotionale Zustände zu erreichen?
- Beispiele: Musik! Stärkende Gespräche, Körperliche Erlebnisse wie abendliche Dusche / Meditation (one minute meditation)
- Wie kann ich mich emotional gut steuern?

Mentaler Zustand

- Wie gut kann ich momentan Probleme lösen?
- Wie bringe ich mich in eine positive Haltung?
- Wie gehe ich gut mit eigenen Fehlern um?
- Wie verbinde ich mich mit meiner Kreativität?
- Wie beschäftige ich meinen Geist auch mit stärkenden Themen und Inhalten
- Wie gelingt es mir, gut abzuschalten?

Innere Werte

- Wofür bin ich hier?
- Was ist mein Beitrag?
- Was sind meine inneren Werte?
- Wofür stehe ich?
- Welche spirituellen Ressourcen und Überzeugungen stehen mir ganz persönlich zur Verfügung?

DIE ORGANISATION FÜHREN

DIE ORGANISATION FÜHREN

■ STRATEGIE

- passen unsere strategischen Überlegungen noch zu dem, was wir in und nach der Krise erwarten?
- Wo müssen wir anpassen - kurz-, mittel-, langfristig?

■ ORGANISATIONSMODELLE - STRUKTUREN, PROZESSE, ROLLEN, KOMPETENZEN -

- was waren in der Krise Erfolgsfaktoren und wollen wir nach der Krise fortführen?
- was lassen wir nach der Krise wieder gehen?

■ FÜHRUNGSMODELLE - SELBSTORGANISATION

- womit haben wir jetzt gute Erfahrungen gemacht und wollen wir beibehalten?

DIE ORGANISATION FÜHREN

- **Loslassen von Routinen**, die nicht wesentlich sind
- **Beobachten**: was zeichnet sich ab, was für unsere Organisation in Zukunft wesentlich sein kann
- **Stärken** all dessen, was **Dialog und Beziehungen** in der Organisation fördert

DANKE!

Antje Wilmink Coaching
Baseler Str. 94, 12205 Berlin
0172 8953080

kontakt@antje-wilmink.de

<http://antje-wilmink.de/de/antje-wilmink-coaching/>

Schmid Stiftung
Wieblinger Weg 19/1, 69123 Heidelberg
+49 6221 759 429 3

info@schmid-stiftung.org

www.schmid-stiftung.org

BILD UND QUELLEN-NACHWEISE

- (3) <http://wandelweb.de/images/grafik/Cynefin-01.png>
- (3) Systemworx: Führen in der Krise, S. 16
- (4) https://www.planet-wissen.de/natur/energie/feuer/feuermartinwdrgjpg100~_v-gseapremiumxl.jpg
- (4) http://www.bund-nrw-naturschutzstiftung.de/fileadmin/bundgruppen/bcmslvnrwnaturschutz/Schmetterling_des_Jahres_2019/schachbrett_unterseite.jpg
- (6) Systemworx: Führen in der Krise, S. 12
- (7) Systemworx: Virtuell führen, S. 18
- (9) Systemworx: Virtuell führen, S. 22 u 23
- (10) Peter Senge: Die fünfte Disziplin. Kunst und Praxis der lernenden Organisation. 2006
- (11) Julian Zurek: Remote Leadership
- (13) Systemworx: Virtuell führen, S. 11
- (14) Systemworx: Führen in der Krise, S. 8
- (17) <https://medium.com/@sascha.g.berger/acht-aktuelle-lektionen-von-otto-scharmer-vom-coronavirus-zur-klimaaktion-6588e131a519>