



OE im Dialog

Online-Session

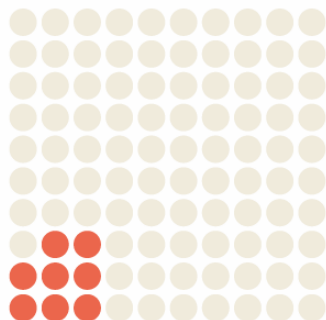
Remote Leadership

Impuls Julian Zurek
Mai/Juni 2020

Vertrauen und Zusammenhalt

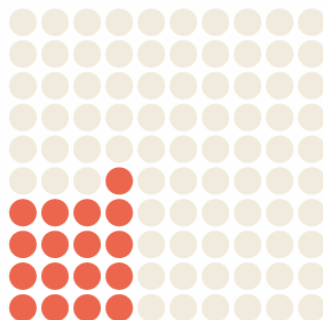
Wenn Mitarbeiter einem Team angehören, ist der Anteil voll engagierter Leute doppelt so hoch.
Haben diese Personen großes Vertrauen in ihren Teamchef, steigt der Anteil nochmals um mehr als das Doppelte an.

Nicht in einem Team



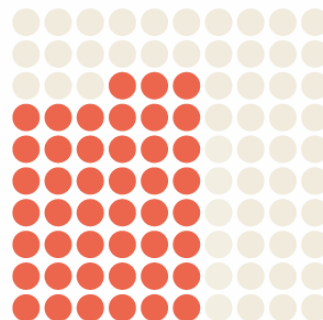
8 % ALLER MITARBEITER
SIND VOLL ENGAGIERT

In einem Team



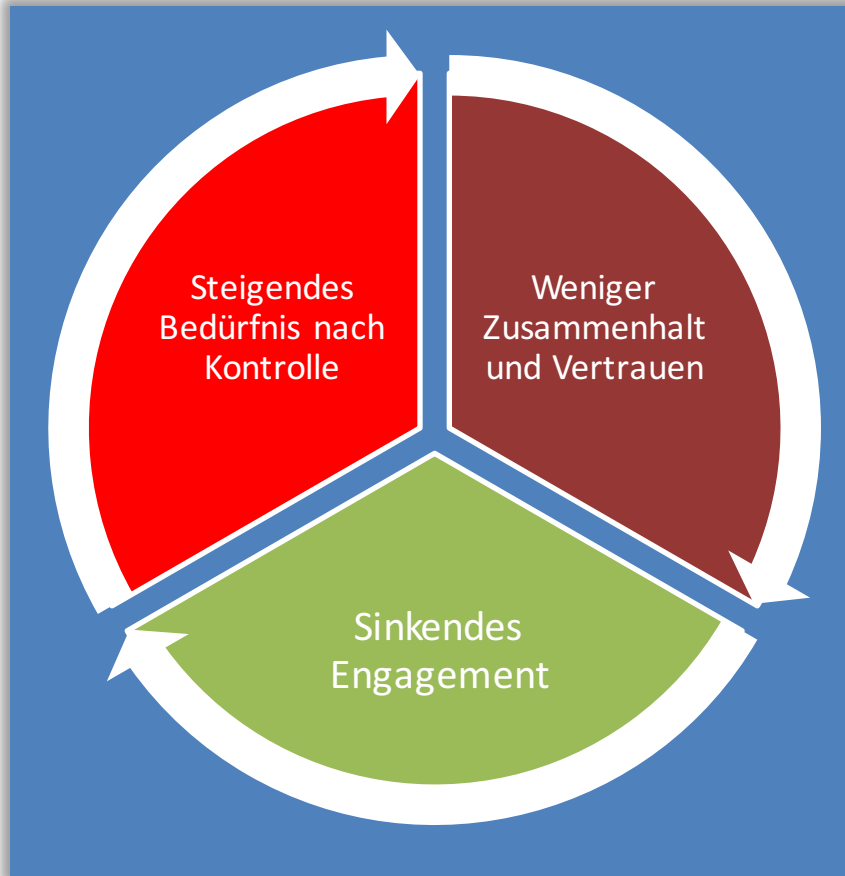
17 % ALLER MITARBEITER
SIND VOLL ENGAGIERT

**In einem Team und mit großem
Vertrauen zum Teamleiter**



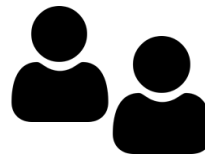
45 % ALLER MITARBEITER
SIND VOLL ENGAGIERT

Gefahr in der Krise



Drei Ebenen

- ▶ Du und ich: ~~Unsicherheit~~ Vertrauen



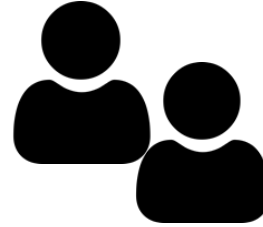
- ▶ Wir: ~~Einsamkeit~~ Zusammenhalt



- ▶ Ich: ~~Zweifel~~ Zuversicht



~~Unsicherheit~~ Vertrauen



- ▶ Volles Vertrauen in die Führungskraft:
 - ▶ „Ich weiß genau, was von mir erwartet wird.“
 - ▶ „Ich kann bei meiner Arbeit jeden Tag meine Stärken einsetzen.“
- ▶ Vertrauen stärken mit zwei Fragen:
 - ▶ Was hat bei dir diese Woche Priorität?
 - ▶ Wie kann ich dich dabei unterstützen?
- ▶ **Leadership-Tool #1:**
 - ▶ Wöchentliche 1:1 Check-up-Gespräche mit allen Teammitgliedern

~~Einsamkeit~~ Zusammenhalt

- ▶ Soziale Rituale sind wichtiger als sonst
 - ▶ Check-in/Check-out-Routinen in Meetings einführen oder beibehalten
 - ▶ Zusätzlichen Raum für Austausch und Emotionen schaffen
- ▶ Gemeinsame Bilanz ziehen
 - ▶ Retrospektive auf bisherige Arbeit
 - ▶ Verbesserung der Zusammenarbeit und des Wir-Gefühls
- ▶ **Leadership-Tool #2:**
 - ▶ Regelmäßige gemeinsame Retrospektiven mit dem Teamcheck



~~Zweifel~~ Zuversicht



- ▶ Kontrolle abgeben/Delegieren
 - ▶ Glasklare Erwartungskklärung
 - ▶ Worst-Case-Szenarien
 - ▶ Kontrollbedürfnis offen ansprechen und Zwischenergebnis vereinbaren

- ▶ Mir selbst Halt geben
 - ▶ Zwei (möglichst feste) Terminblocker ohne Meetings pro Woche
 - ▶ Eigene Basis sichern: Wie will ich eigentlich als Führungskraft in Erinnerung bleiben?
 - ▶ Zurücklehnen. Sauerstoff. Bewegung.

- ▶ **Leadership-Tool #3:**
 - ▶ Überblick gewinnen mit der Leadership-Leiter





Gute Entscheidungen in der Krise

- ▶ Beteiligung auf Abstand oder im Homeoffice schwieriger zur organisieren
- ▶ In unsicheren Zeiten wünschen sich viele schnelle Entscheidungen „von oben“
- ▶ Gefahr: Entscheidungen werden einsamer und weniger partizipativ



Klärung: Wer entscheidet was?

- ▶ Die Führungskraft entscheidet
 - ▶ Klare Kommunikation: Was ist entschieden, wo ist noch Spielraum für Diskussion?
- ▶ Einzelentscheidungen in bestimmten Rollen
 - ▶ Nur möglich mit guter Rollen- und Verantwortungskklärung vorab!
- ▶ Wir entscheiden gemeinsam

7 Levels of Delegation

- | | |
|-----------------|---|
| ▶ 1. Verkünden | → Für Andere entscheiden |
| ▶ 2. Verkaufen | → Für Andere entscheiden und sie überzeugen |
| ▶ 3. Befragen | → Rat einholen, dann entscheiden |
| ▶ 4. Einigen | → Gemeinsam entscheiden |
| ▶ 5. Beraten | → Rat und Hilfe anbieten, aber Andere entscheiden |
| ▶ 6. Erkundigen | → Andere entscheiden und berichten |
| ▶ 7. Delegieren | → Andere entscheiden |

Delegation Board

	Verkünden	Verkaufen	Befragen	Einigen	Beraten	Erkundigen	Delegieren
Urlaub planen						Team	
neue MA auswählen		Team					
Material beschaffen <100€						Max	
Material beschaffen >100€			Max				
Teambesprechungen einberufen		Team					
Teambesprechungen moderieren					Moderator (rolierend)		
Änderungen im Dienstplan			Team				
Beteiligung an einem Projekt		Team					
Fortbildungen besuchen				Team			
...							

Leadership-Tool #4:

► Delegation Board

Entscheidungen

- ▶ Die Führungskraft entscheidet
- ▶ Einzelentscheidungen in bestimmten Rollen
- ▶ Wir entscheiden gemeinsam
 - ▶ Teamsentscheide brauchen klare, konkrete Vorschläge
 - ▶ eine gute Moderation
 - ▶ ein effizientes Entscheidungsverfahren
- ▶ **Leadership-Tool #5:**
 - ▶ Agile Meeting Cards

Soziokratie vs. Autokratie, Demokratie, Konsens

- ▶ **Konsent-Entscheidung in drei Schritten:**
 - ▶ 1. Bildformung: Thema oder Vorschlag einbringen, Verständnis sichern
 - ▶ 2. Meinungsbildung: Erste Meinungsrunde, zweite Meinungsrunde (hat sich für Sie etwas geändert? Haben Sie einen Vorschlag?)
 - ▶ 3. Beschlussfassung: Vorschlag aufschreiben, Widerstand/“schwerwiegende Einwände“ abfragen, Argumente hören, Einwände in Vorschlag integrieren ☾ → Beschluss
- ▶ **Haltung: Is it save enough to try?**

Schnelle Widerstandsabfrage



= finde ich gut



= gehe ich mit



= Widerstand

- ▶ Leadership-Tool #6:
 - ▶ Online-Widerstandsabfrage

DANKE !

Die Schmid Stiftung bedankt sich vielmals
für die Unterstützung durch Dialogpartner
Julian Zurek

Download der Tools auf
julianzurek.de/leadership-tools