

«Führen in der Krise»

Aufgabenorientierung + Mitarbeiterorientierung für effektives Arbeiten

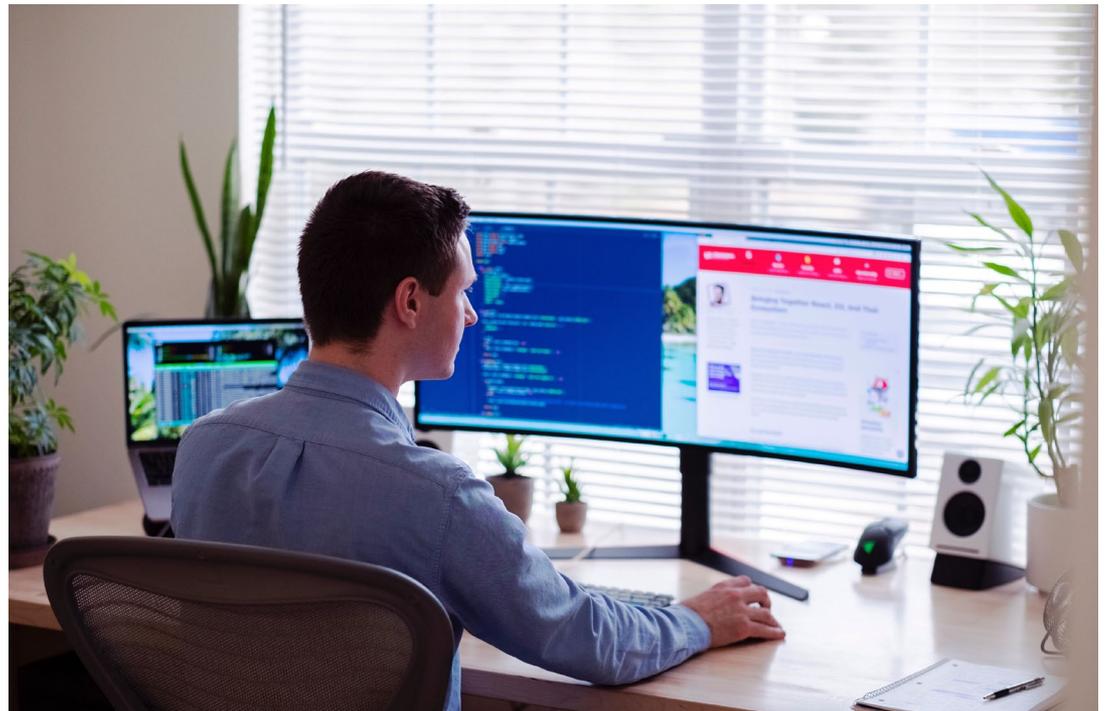
Dr. Tobias Heilmann, 19.11.2020

Wunsch





Wirklichkeit – und jetzt?



Forschungsinput



Remote Teams sind schwieriger zu führen, weil...



1. **face-to-face** oft **fehlt**, die **Kommunikation asynchron** ist und das Motivieren als auch das Gestalten von Teamdynamiken schwieriger ist (Hoch & Kozlowski, 2014).
2. **niedriger Zusammenhalt** (z.B. Warkentin, Sayeed, & Hightower, 1997).
3. **Vertrauen** wird **schwieriger** aufgebaut in virtuellen Teams (z.B. Paul & McDaniel, 2004), weil die Nähe fehlt (z.B. Paul & McDaniel, 2004).

Forschungslösungen aktuell zusammengefasst...



Grundlage: Aufgabenorientierung (Management)



Konkrete Aufgaben zuteilen.



Abstimmen und Ziele erklären (z.B. Locke & Latham, 2004).



Auf Ergebnisse fokussieren statt auf
Arbeitszeiten (z.B. Bartsch et al., 2020).

Jetzt besonders wichtig: Mitarbeiterorientierung (Leadership)



Mehr Leistung, Zufriedenheit und Motivation
in Remote Teams (z.B. Puranova & Bono, 2009; Withford & Moss, 2009).



Menschenorientierte Kommunikation für
mehr Vertrauen und Zusammenhalt (Larson &
DeChurch, 2020).



„Psychological Safety“ ermutigen, d.h. sagen
können, was man denkt (Gibson & Gibbs, 2006).

Randbedingungen: Auslegeordnung, Chancen, Risiken & Stolpersteine



1. IT & Software (Kommunikations- & Collaborationstools)
2. Organisation, Führung & Kultur
3. Arbeitsmethode (Flexibilität, Home Office vs. Präsenz resp. Hybrid)

**Machen wir nach den beiden Vorträgen
von Patrik Kamber (Johnson Controls)
und Philipp Meyer (Roche) in der Breakout
Session gemeinsam.
Da sind Sie gefragt 😊!**



Info

- [Dr. Tobias Heilmann](#)
- Studiengangsleiter MAS Wirtschaftspsychologie, FFHS
- Geschäftsführer campaignfit GmbH
- Training & Beratung in den Bereichen Führung, Transformation und Kultur