

Virtuelle Führung: Gruppenarbeit

1. Welches Führungsverhalten ist in der beschriebenen Situation geeignet?

Wo sehen Sie Vorteile und wo Grenzen?

- Führung durch Zielvereinbarungen / partizipative Führung
- Leistungsorientierte Bezahlung
- Führungskraft sollte interkulturelle Kompetenzen aufweisen und Feedback geben
- Zischentermine und virtuelle Treffen zur Diskussion einrichten / Verteilersystem
- Kick-Off-Meeting
- Transparenz für die Mitarbeiter
- Qualitätsmaßstäbe setzen
- Wechselseitige Erwartungen klären: Kompetenzen absprechen und Arbeitsteilung
- Wann sollen die Mitarbeiter über sich abzeichnende Schwierigkeiten berichten?

Vorteile: Motivation, kreative Arbeit, Flexibilität, Vertrauen, Mitarbeiter qualifiziert und selbständig handeln

Nachteile: Probleme mit eigenständiger Arbeit; an wen wendet man sich, wenn man Gesprächsbedarf hat?

2. Welches Verhalten empfehlen Sie in Konfliktsituationen?

- persönliches Gespräch unverzichtbar ^ Konflikte nicht zum schriftlichen Austragen geeignet/andere Mitarbeiter raushalten
- erst sollte versucht werden, das Problem unter den Mitarbeitern zu klären, bevor der Vorgesetzte hinzu gezogen wird
- Prävention durch regelmäßige Rückfragen und durch Regelsystem
- Probleme schon aus der Distanz erkennen (wenn sie sich gerade entwickeln)
- Private Mails nutzen und eigene Interessen klären
- Vertrauenskultur und Offenheit
- Kooperationsbereitschaft unter den Mitarbeitern
- Nicht den Konflikt vermeiden, sondern ihn offen angehen!

3. In welchen Bereichen kennen Sie selbst virtuelle Führung und Zusammenarbeit?

Wie geht man in Ihrem Unternehmen damit um?

Was halten Sie darüber hinaus für wünschenswert?

- Informatik \wedge Zielvorgabe und unabhängige Arbeit
- Politische Arbeit \wedge monatliche Treffen, sonst Kommunikation über elektr. Medien
- technische Ausstattung und infrastrukturelle Bedingungen müssen berücksichtigt werden