

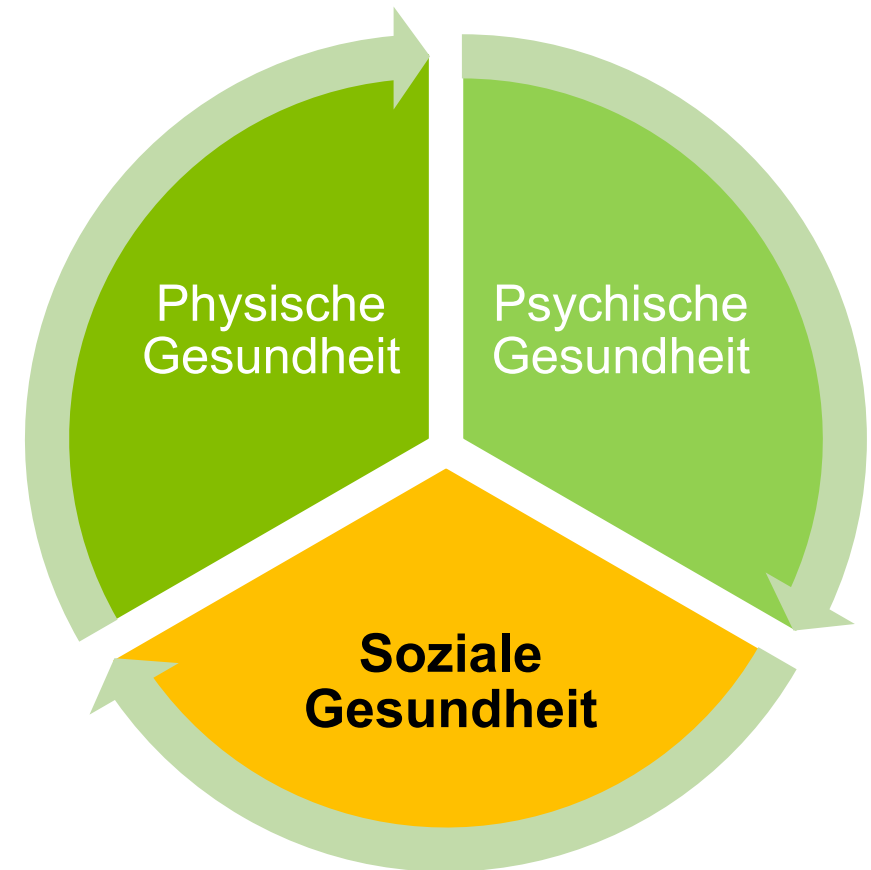


Virtuelle Führung: 5 Tipps für mehr Performanz und Gesundheit im Homeoffice

02. März 2021

Soziale Gesundheit am Arbeitsplatz

- beschreibt einen **Zustand des sozialen Wohlbefindens** im Arbeitskontext, bei welchem Personen **gesunde Verhaltensweisen** und **Arbeitsbeziehungen** entwickeln und nutzen
- besonders relevant im **Spannungsfeld** von Erreichbarkeit und Abgrenzung, Autonomie und Eingebundenheit sowie Produktivität und Erholung
- steht in einem **Wechselverhältnis** mit der physischen und psychischen Gesundheit

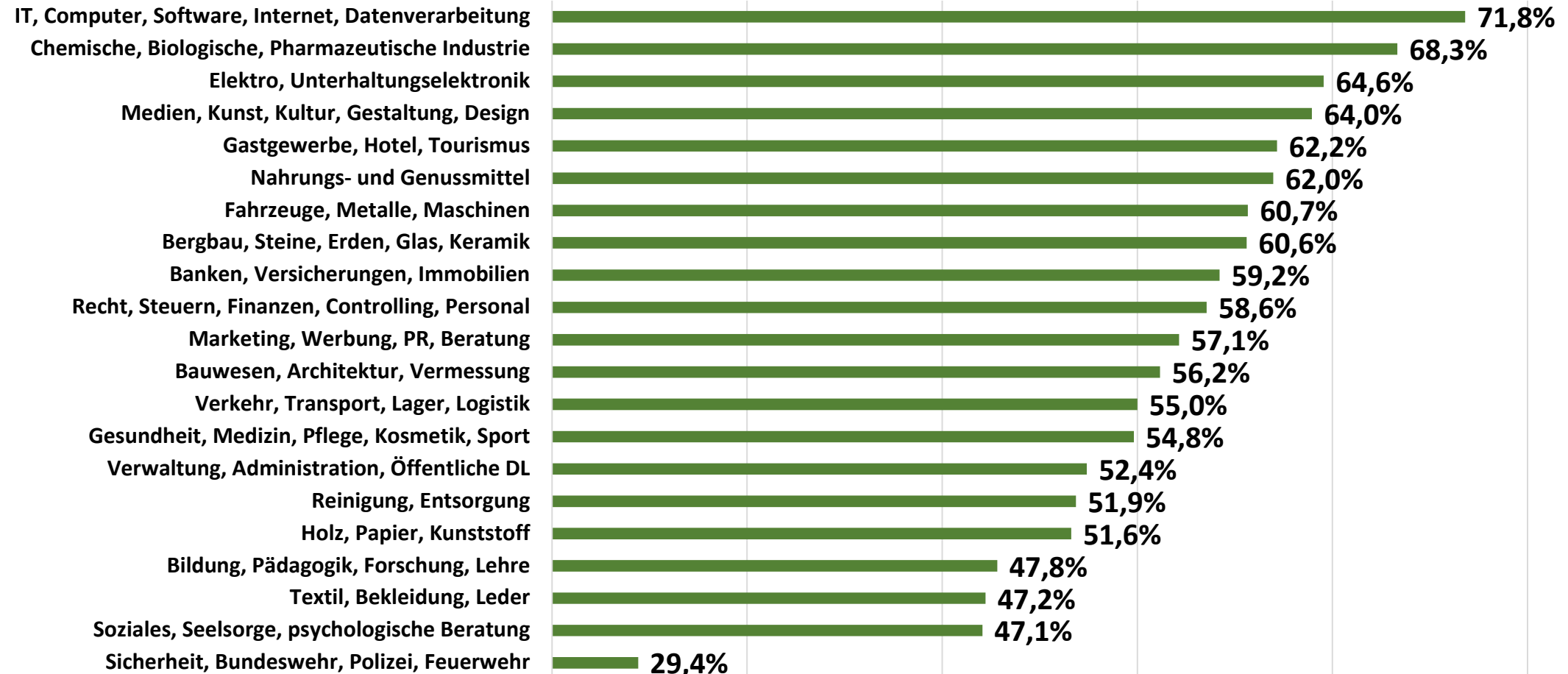


Virtuelle Führungsfähigkeiten der Führungskraft

Vergleich: Zustimmung zu hohen Führungsfähigk. in den Branchen

Anteil der mobilen Beschäftigten je Branche mit Zustimmung zur Aussage:

"Meine direkte Führungskraft nutzt Technologien effektiv für die virtuelle Kommunikation mit den Mitgliedern unseres Teams."



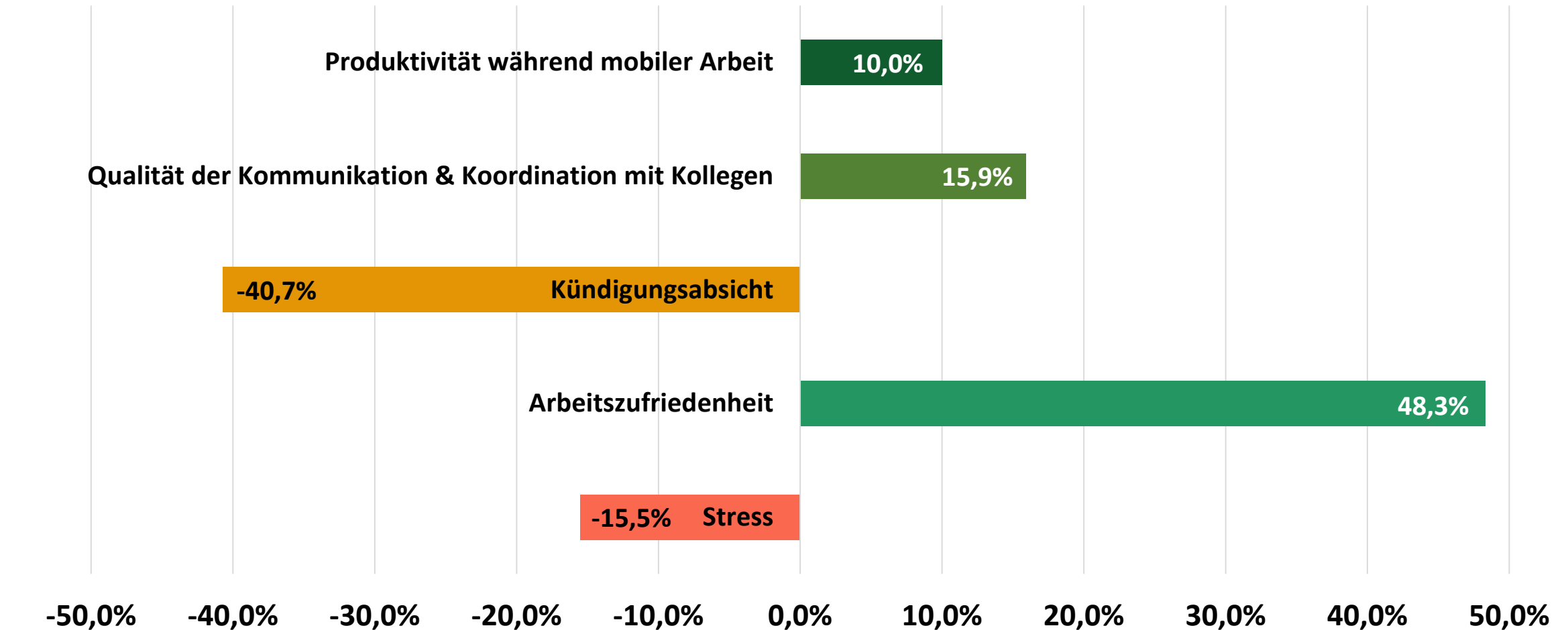
Virtuelle Führungsfähigkeiten der Führungskraft



Universität St.Gallen

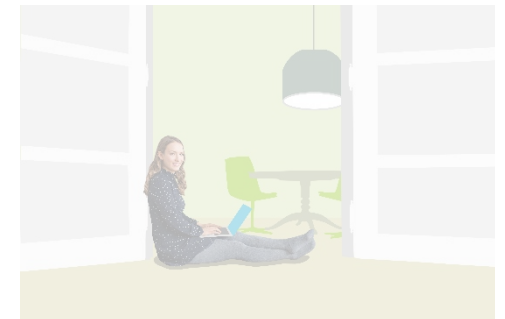
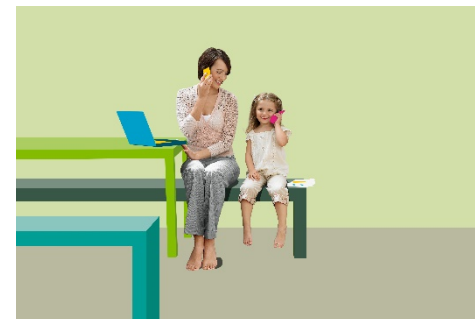
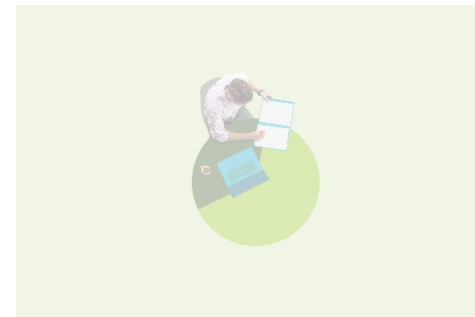
Vergleich: Gesundheit & Performanz bei hohen & geringem Führungsfähigk.

Gesundheit & Performanz von mobilen Beschäftigten, die bei ihrer direkten Führungskraft ausgeprägte virtuelle Führungsfähigkeiten wahrnehmen



1. Kommunizieren Sie klar, transparent und wertschätzend

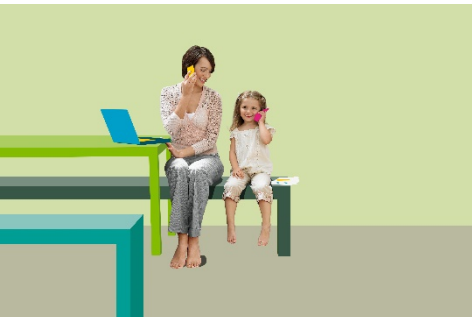
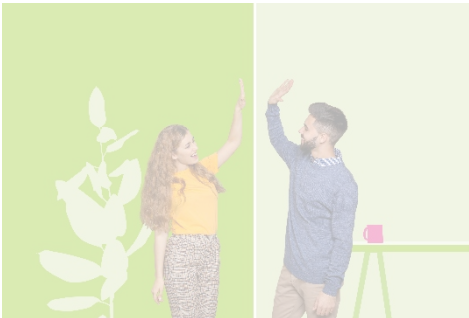
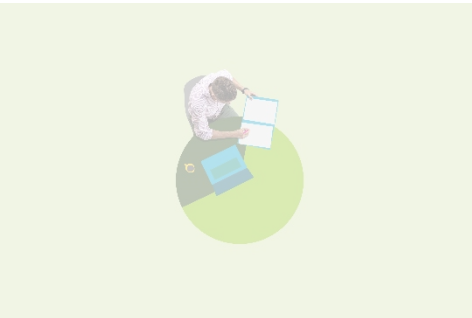
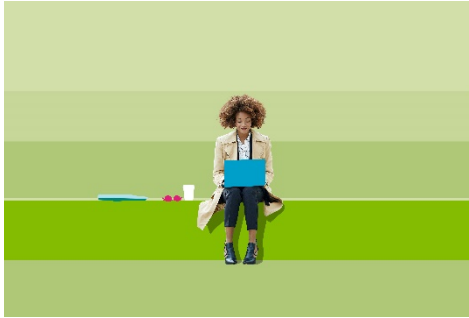
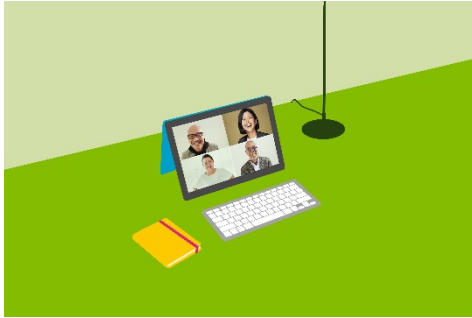
- Setzen Sie auf regelmässige, kurze Check-Ins und Updates
- Wählen Sie das Medium bewusst (Video, Telefonat, Email, Chat, etc.)
- Gleichen Sie reduzierte Hinweisreize (Gestik, Mimik) durch Präsenz und Klarheit aus



Virtuelle Führungsfähigkeiten der Führungskraft



5 Tipps für gute virtuelle Führung

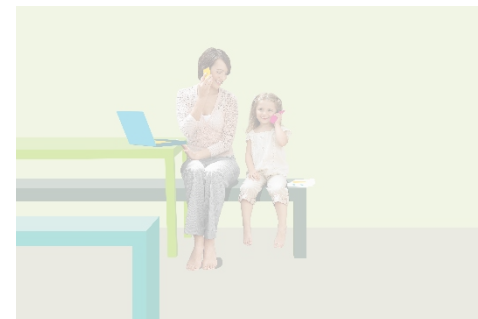
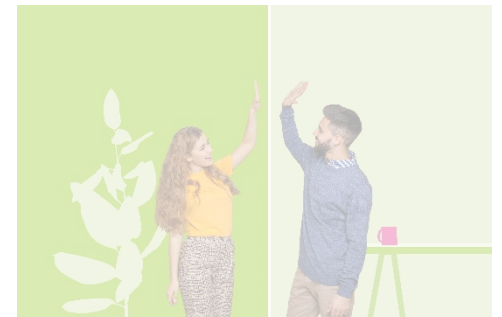
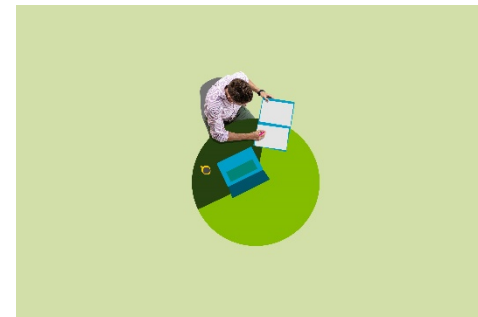
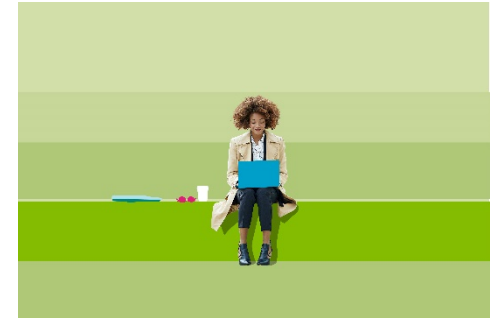


2. Agieren Sie in Rollen

- Nutzen Sie den veränderten Kontext für das Anstossen von Veränderungen und entwickeln Sie gemeinsam eine Vision für Ihr Team
- Unterstützen Sie die Mitarbeitenden in kurzen 1:1-Meetings als Coach

3. Fördern Sie eine auf Vertrauen basierte Ergebniskultur

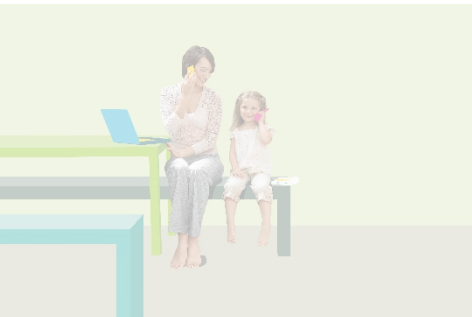
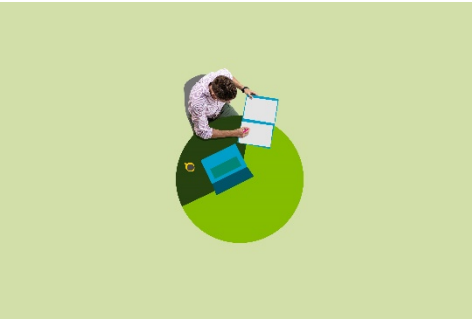
- Statt Input und physischer Präsenz zählt das Ergebnis
- Sehen Sie von Kontrollmassnahmen ab und vertrauen Sie Ihren Mitarbeitenden
- Vereinbaren Sie klare Ziele und geben Sie zeitnah und konkret Feedback



Virtuelle Führungsfähigkeiten der Führungskraft



5 Tipps für gute virtuelle Führung

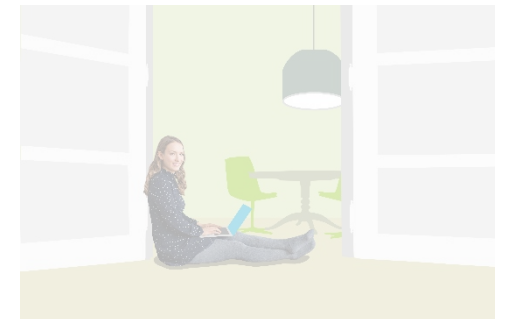
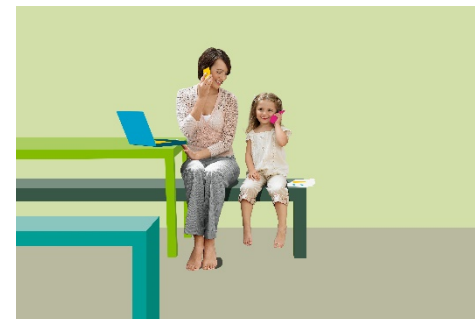
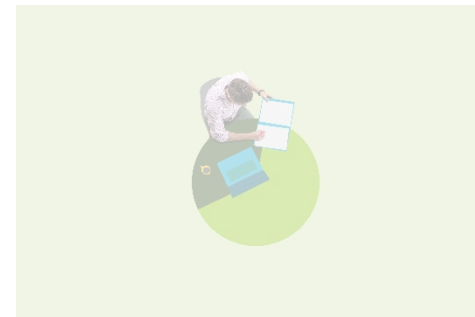


4. Seien Sie Vorbild für flexibles Arbeiten

- Stellen Sie klar, dass auch für Sie mobiles Arbeiten Grenzen hat
- Stimmen Sie wichtige Eckpfeiler wie Erreichbarkeiten sowie Antwort- und Präsenzzeiten im Team ab

5. Fördern Sie Inklusion

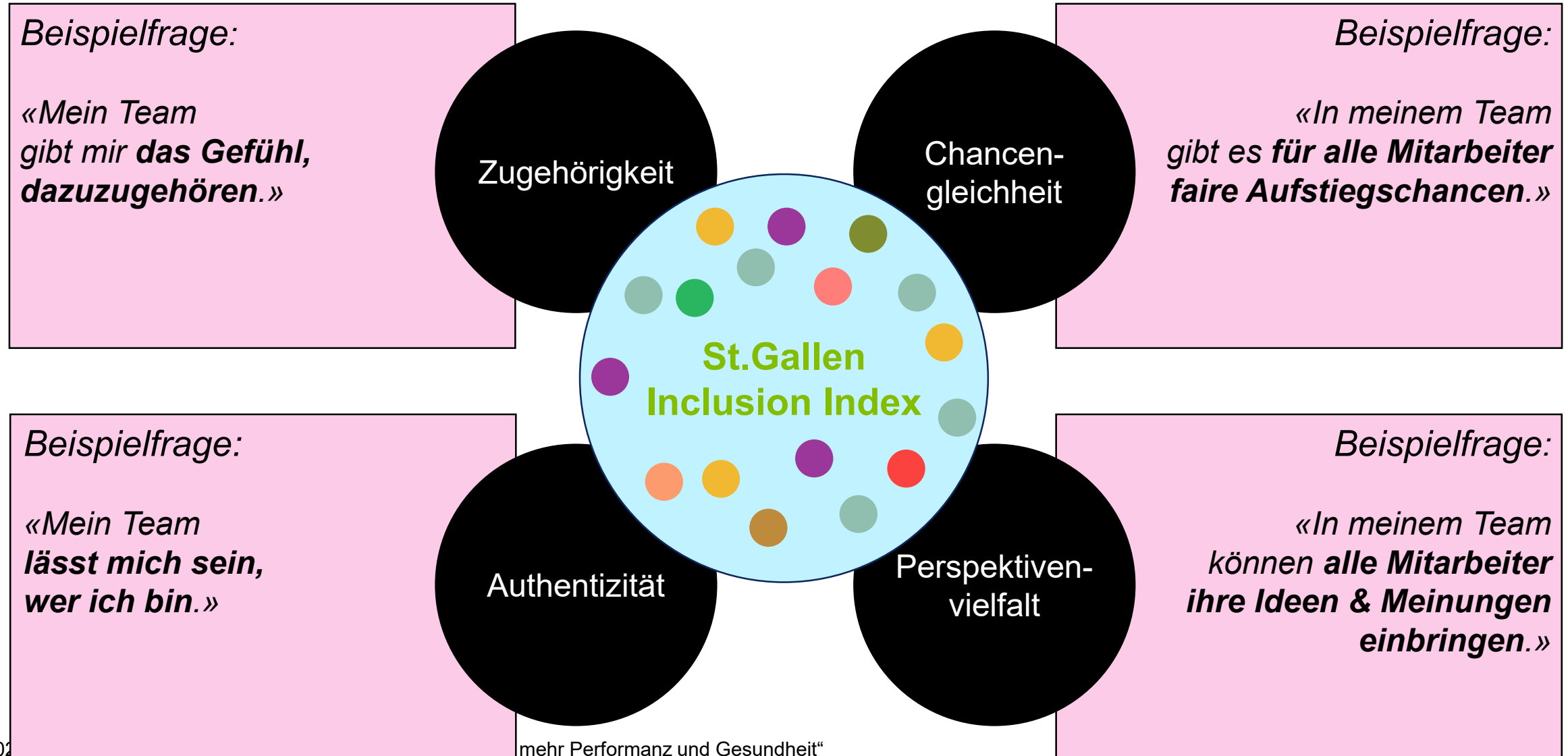
- Ermutigen Sie Ihre Mitarbeiter:Innen authentisch zu sein und zeigen Sie Wertschätzung für Vielfalt
- Stellen Sie sicher, dass in virtuellen Meetings jede/r zu Wort kommt und fragen Sie bei ruhigeren Teammitgliedern aktiv nach
- Investieren Sie in das Zusammengehörigkeits- und Teamgefühl Ihrer Mitarbeiter (online und offline)





Inklusionsklima im Team

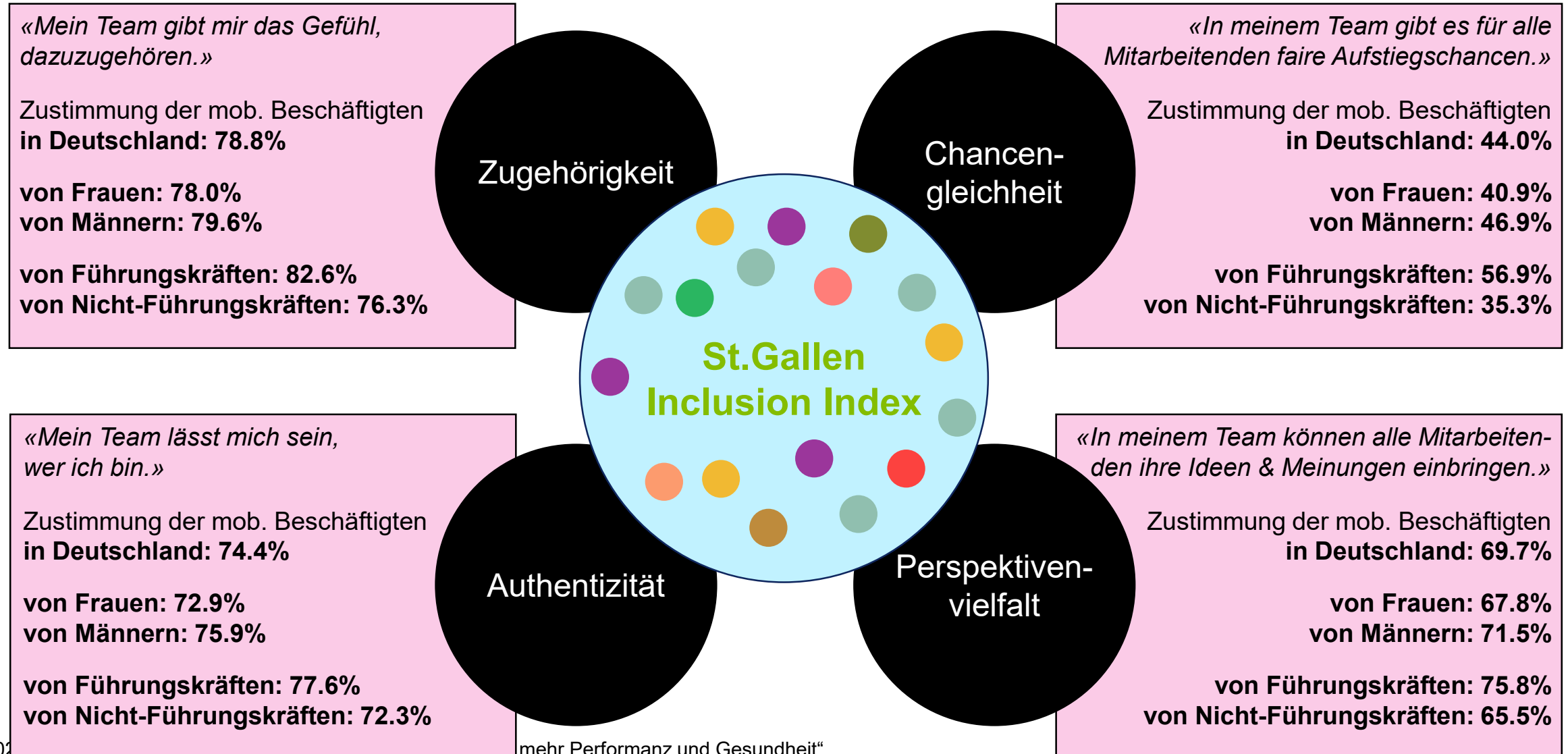
St.Gallen Inclusion Index





Inklusionsklima im Team

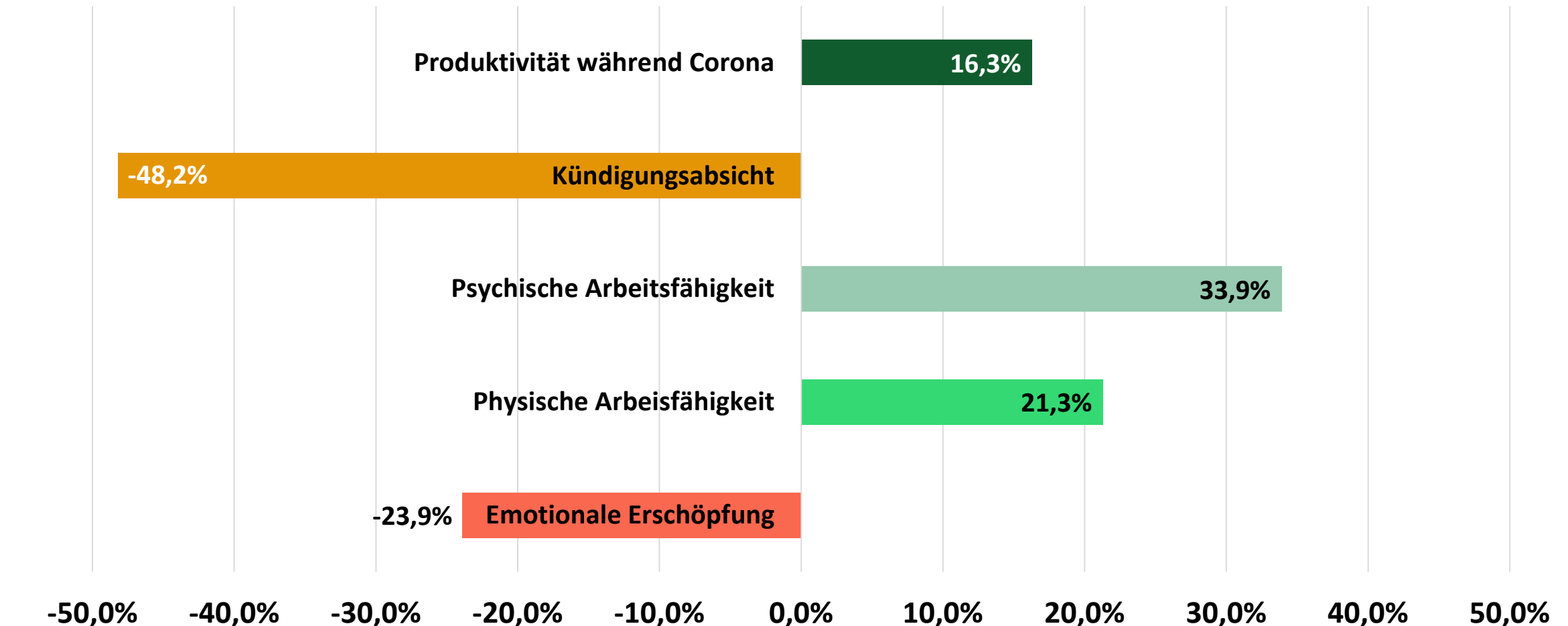
St.Gallen Inclusion Index





Vergleich: Gesundheit & Performanz bei hohen & geringen Inklusionsklima

Gesundheit & Performanz von mobilen Beschäftigten mit hoch ausgeprägtem Inklusionsempfinden nach St.Gallen Inclusion Index



Center for Disability and Integration



Universität St.Gallen

Center for Disability and Integration (CDI-HSG)

Rosenbergstrasse 51

9000 St.Gallen

Schweiz

+41 71 224 31 90

contactcdi@unisg.ch

www.cdi.unisg.ch

