



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

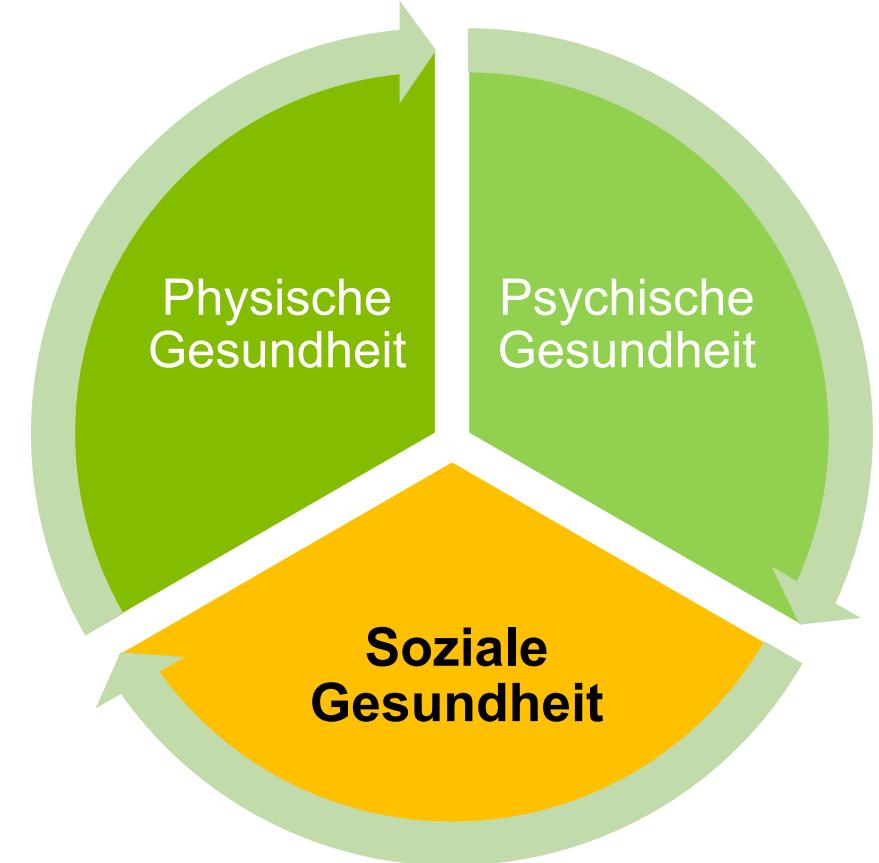
02. März 2021

02.03.2021 | Online-Seminar „Virtuelle Führung: 5 Tipps für mehr Performanz und Gesundheit“

**“From insight
to impact”**

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

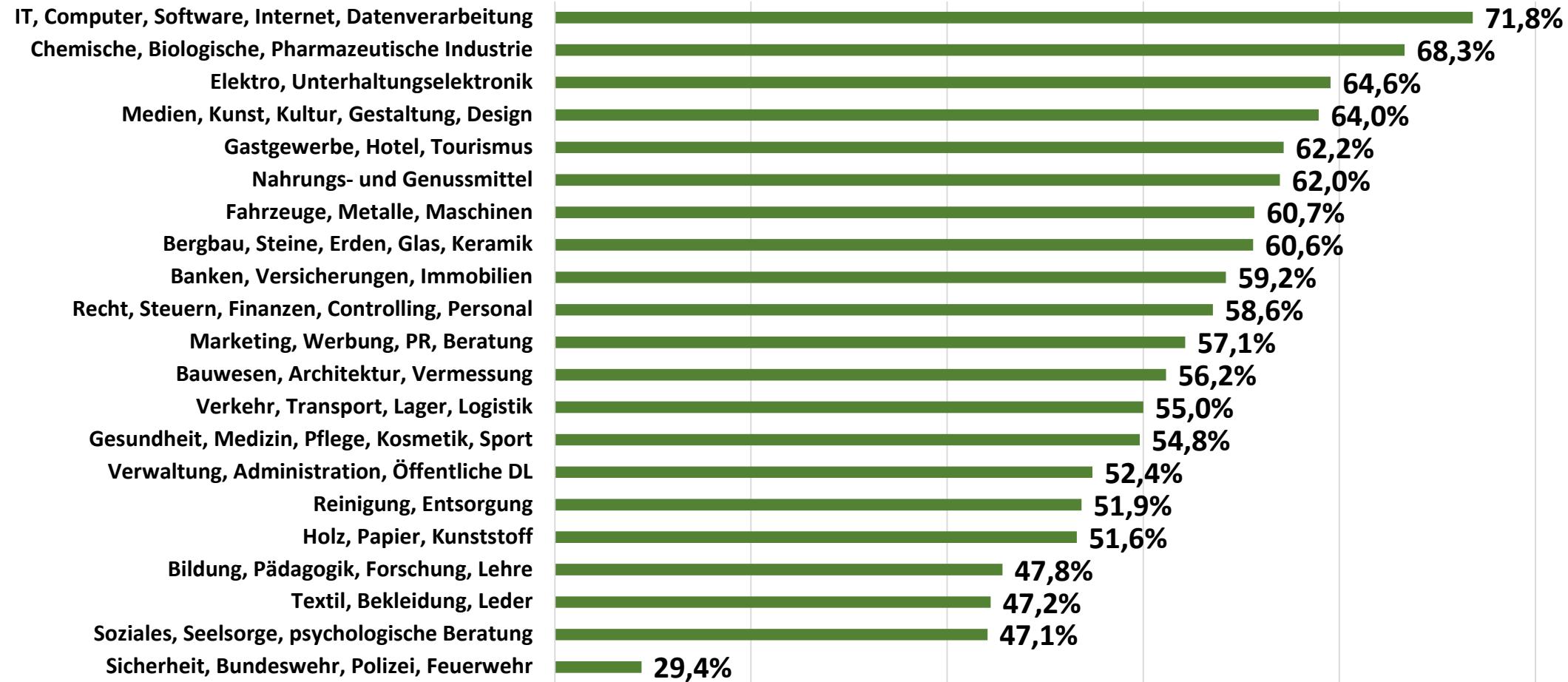
Vergleich: Zustimmung zu hohen Führungsfähigk. in den Branchen



Universität St.Gallen

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."



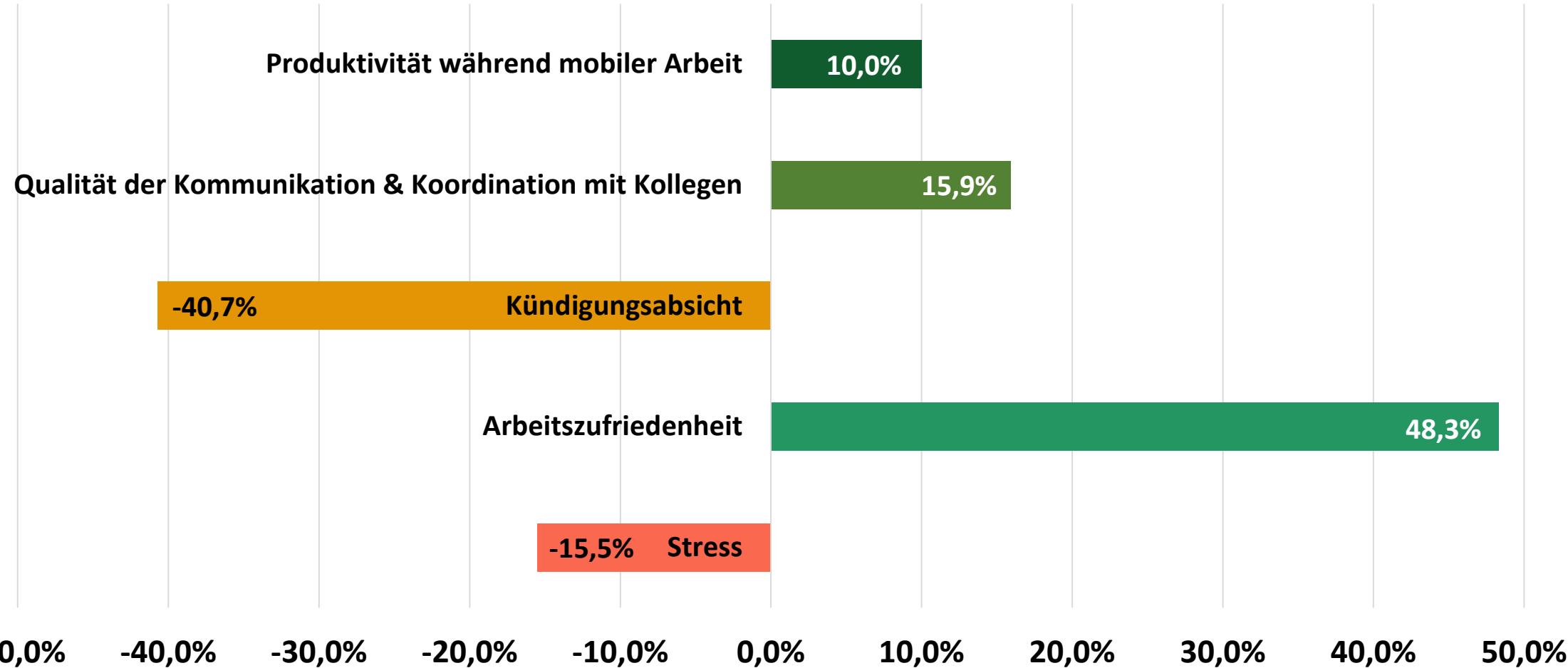
Virtuelle Führungsfähigkeiten der Führungskraft

Vergleich: Gesundheit & Performanz bei hohen & geringem Führungsfähigk.



Universität St.Gallen

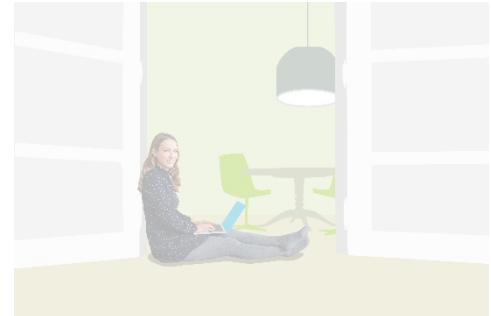
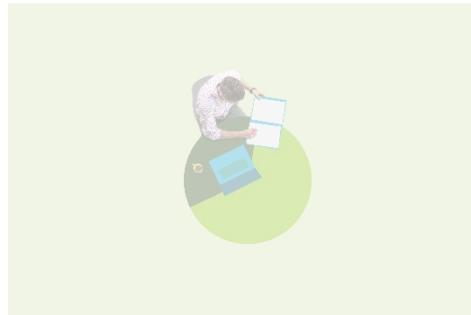
Gesundheit & Performanz von mobilen Beschäftigten, die bei ihrer direkten Führungskraft ausgeprägte virtuelle Führungsfähigkeiten wahrnehmen

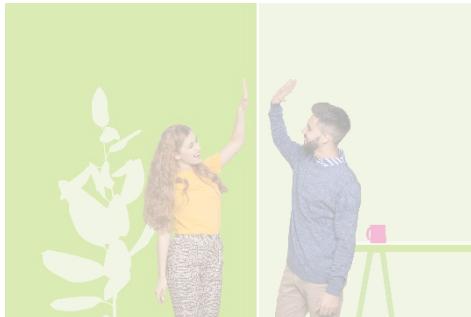
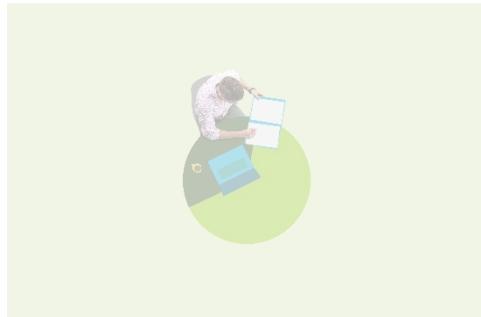




1. Kommunizieren Sie klar, transparent und wertschätzend

- 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





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





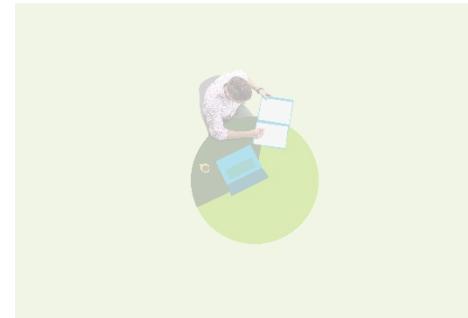
4. Seien Sie Vorbild für flexibles Arbeiten

- 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)





Beispielfrage:

«*Mein Team
gibt mir **das Gefühl**,
dazuzugehören.*»

Zugehörigkeit

Chancen-
gleichheit

Beispielfrage:

«*In meinem Team
gibt es **für alle Mitarbeiter**
faire Aufstiegschancen.*»

Beispielfrage:

«*Mein Team
lässt mich **sein**,
wer ich bin.*»

Authentizität

Perspektiven-
vielfalt

Beispielfrage:

«*In meinem Team
können **alle Mitarbeiter**
ihre Ideen & Meinungen
einbringen.*»

Inklusionsklima im Team

St.Gallen Inclusion Index



«Mein Team gibt mir das Gefühl, dazugehören.»

Zustimmung der mob. Beschäftigten in Deutschland: 78.8%

von Frauen: 78.0%
von Männern: 79.6%

von Führungskräften: 82.6%
von Nicht-Führungskräften: 76.3%

Zugehörigkeit

Chancengleichheit

St.Gallen
Inclusion Index

«In meinem Team gibt es für alle Mitarbeitenden faire Aufstiegschancen.»

Zustimmung der mob. Beschäftigten in Deutschland: 44.0%

von Frauen: 40.9%
von Männern: 46.9%

von Führungskräften: 56.9%
von Nicht-Führungskräften: 35.3%

«Mein Team lässt mich sein, wer ich bin.»

Zustimmung der mob. Beschäftigten in Deutschland: 74.4%

von Frauen: 72.9%
von Männern: 75.9%

von Führungskräften: 77.6%
von Nicht-Führungskräften: 72.3%

Authentizität

Perspektivenvielfalt

«In meinem Team können alle Mitarbeitenden ihre Ideen & Meinungen einbringen.»

Zustimmung der mob. Beschäftigten in Deutschland: 69.7%

von Frauen: 67.8%
von Männern: 71.5%

von Führungskräften: 75.8%
von Nicht-Führungskräften: 65.5%

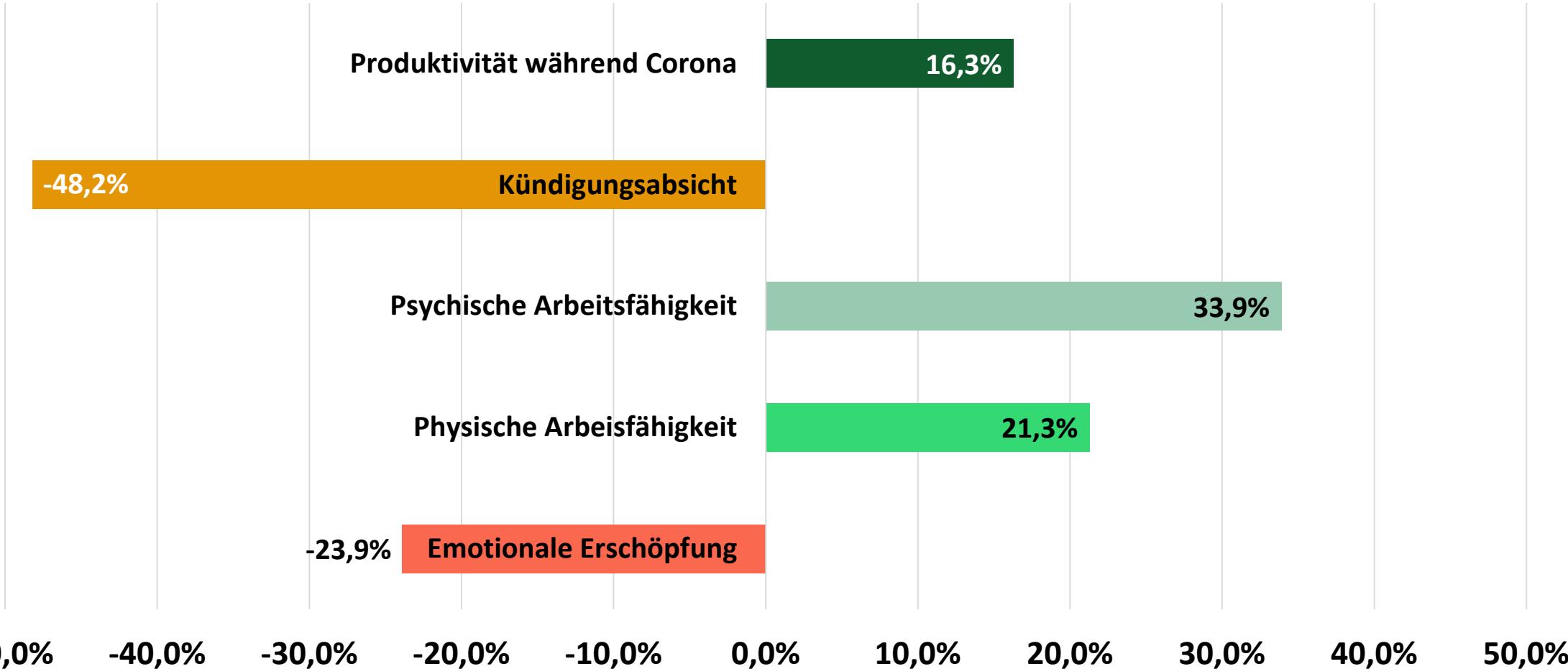
Inklusionsklima im Team

Vergleich: Gesundheit & Performanz bei hohen & geringen Inklusionsklima



Universität St.Gallen

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