

Inhalt

- 1 Einführung in das Thema 9**
 - 1.1 Führen auf Distanz – ein alter Hut auf einem neuen Kopf? 11**
 - 1.2 Virtuelle Kommunikation im Unternehmensalltag 12**
 - 1.2.1 Virtuelle Kommunikation in standortgebundener Zusammenarbeit 12
 - 1.2.2 Virtuelle Kommunikation in standortungebundener Zusammenarbeit 13
 - 1.3 Aus den Augen, aus dem Sinn – oder: Wie finde ich zu meinen Mitarbeitern? 15**
 - 1.4 Was halten Führungskräfte vom Führen auf Distanz? . . 17**
 - 1.5 Was Sie in diesem Buch erwartet 18**
- 2 Ihr Beitrag als Führungskraft auf Distanz 19**
 - 2.1 Wie Führung stattfindet 19**
 - 2.2 Die persönliche „Grundausstattung“ 22**
 - 2.2.1 Ich bin immer für meine Mitarbeiter da 23
 - 2.2.2 Wer mir folgt, hat Erfolg 24
 - 2.2.3 Wer mir folgt, ist auf der sicheren Seite. 24
 - 2.2.4 Ich biete meinen Mitarbeitern immer etwas Neues. . . . 25
 - 2.2.5 ... und die geforderten Kernkompetenzen 27
- 3 Mit den Medien führen. 33**
 - 3.1 Welche Medien für welchen Zweck? 35**
 - 3.1.1 Die zentralen Anforderungen stehen im Vordergrund . . 36
 - 3.1.2 Der Informationsreichtum steht im Vordergrund 38
 - 3.1.3 Der Kommunikationsprozess steht im Vordergrund . . . 40
 - 3.1.4 Die Aufgabe steht im Vordergrund 42
 - 3.2 Die Anwender entscheiden über die Medienwahl 44**
 - 3.2.1 Die individuellen Medienpräferenzen müssen besprochen werden 44
 - 3.2.2 Die Kommunikationspartner brauchen eine gemeinsame Medienakzeptanz 45

3.2.3	Die Führungskraft spielt bei der Medienwahl eine führende Rolle	46
3.3	Der Einsatz der Medien im beruflichen Alltag.	47

4 Eine virtuelle Gruppe führen 54

4.1	Gruppe oder Team – der kleine, aber entscheidende Unterschied	54
4.2	Grundsätzliches zur Führung von Mitarbeitern in einer virtuellen Gruppe	57
4.3	Führen über Ziele.	59
4.3.1	Die SMART-Kriterien	61
4.3.2	Zieldifferenzierung und Zielkonflikte.	67
4.4	Führen über Delegation.	69
4.4.1	Warum Delegation nicht so einfach ist.	70
4.4.2	Der Delegationsprozess	72
4.5	Mitarbeitergespräche führen	75
4.5.1	Das Mitarbeitergespräch bei unterschiedlichen Ausgangssituationen.	75
4.5.2	Zum Entwicklungsaspekt im Mitarbeitergespräch	79
4.6	Motivieren auf Distanz	81
4.6.1	Motivieren durch Führen	83
4.6.2	Motivationshemmende und -fördernde Faktoren aus Sicht von virtuellen Mitarbeitern.	86
4.7	Führung im virtuellen Alltag.	88
4.7.1	Führen Sie mit viel „Unterhaltung“	88
4.7.2	Bieten Sie eine erlebnisbezogene Begleitung an.	88
4.7.3	Geben Sie Ihren Mitarbeitern in der Ferne viel Orientierung.	89
4.7.4	Sorgen Sie für eine gute Führungsorganisation	89
4.7.5	Achten Sie auf die Nachvollziehbarkeit Ihrer Vorgaben. .	90
4.7.6	Lernen Sie die subjektive Welt Ihrer virtuellen Mitarbeiter kennen	91
4.7.7	Fördern Sie die Zugehörigkeit	91
4.7.8	Reflektieren Sie die Qualität der Beziehung zu Ihren einzelnen Mitarbeitern.	92

5 Die Führung eines virtuellen Teams 94

5.1 Flieh- und Bindekräfte im virtuellen Team 95

5.1.1 Die Fliehkräfte 95

5.1.2 Die Bindekräfte. 103

5.2 Virtuelles Linien- und virtuelles Projektteam. 110

5.2.1 Ein virtuelles Linienteam führen. 111

5.2.2 Ein virtuelles Projektteam führen 113

5.3 Der Aufbau der Zusammenarbeit im virtuellen Team . . 115

5.3.1 Zur Entwicklung der Zusammenarbeit 118

5.3.2 Die Treppenabschnitte im Einzelnen 119

6 Störungen und Konflikte im virtuellen Alltag 131

6.1 Störungen und Störungsmanagement in der direkten Zusammenarbeit 134

6.2 Störungen und Störungsmanagement bei einer Teamarbeit mit Außeneinflüssen 140

6.3 Die Auswirkung von Störungen auf die Zusammenarbeit. 145

6.4 Auch die Nutzung der Medien kann Konflikte hervorrufen 147

6.5 Wenn es doch zum offenen Konflikt kommt. 149

7 Zur Qualifikation virtueller Mitarbeiter 152

7.1 Zu den Qualifikationen im Einzelnen. 153

7.2 Wichtige Qualifikationen im Überblick 157

7.3 Ein virtueller Mitarbeiter hat das Wort. 158

Ausblick 163

Literaturhinweise und Empfehlungen 164

Stichwortverzeichnis 166