MODULBESCHREIBUNG

Führen auf Distanz: Zusammenhalt und Lernen im Team

Adaptives Modul | ~20 min

Auf Distanz fällt weg, was ein Team wie von selbst zusammengehalten hat: Themen klären sich nicht mehr nebenbei auf dem Flur, und die Bindung lässt nach, ohne dass es jemand beschlossen hätte. Dieses Modul setzt dem zwei Ansätze entgegen. Zuerst das Lernen im Team: ein regelmäßiger gemeinsamer Rückblick, in dem das Team selbst entscheidet, was es beibehält, beendet oder ändert. Dann der Zusammenhalt: kurze, regelmäßige Momente, in denen man einander wirklich kennenlernt – die Voraussetzung für Vertrauen und damit für Zusammenarbeit.

LERNZIELE

01 Einen regelmäßigen gemeinsamen Rückblick im Team einführen: was wir beibehalten, was wir beenden, was wir künftig anders angehen.

02 Besprechungen reihum moderieren lassen und gegenseitiges Feedback etablieren, das zum Reflex wird statt zu einem festen Termin.

03 Den Zusammenhalt durch kurze Rituale aufbauen: persönlicher Wetterbericht für heute, Einzelgespräch zweimal im Monat, gemeinsames Feiern von Erfolgen.

04 Teammitglieder im Homeoffice aktiv einbeziehen: sofortiger Anruf bei Themen, die sie betreffen, Ankertage, regelmäßige Tandems.

ZIELGRUPPE

Führungskräfte, die ein verteiltes Team wollen, in dem sich alle kennen und vertrauen und niemand außen vor bleibt.

- **Voraussetzungen:** keine

ABLAUF DES MODULS

Im Selbststudium, mit Übungen, die sich an die Lernenden anpassen.

1 **Selbsteinschätzung**: zu 9 Dimensionen, um die eigene Praxis einzuschätzen und gezielt zu üben.

2 **Expertenvideo**: von 10 Minuten, mit 3 Pausen zum Nachdenken.

3 **Praxissituationen**: 2 erste Situationen, ausgewählt nach der Selbsteinschätzung, dann 16 weitere zur freien Wahl. Zu jeder Antwort eine Rückmeldung zur Wirkung und eine Anregung, um weiterzukommen.

4 **Vorsatz mit Termin**: ein konkreter Schritt zum Ausprobieren, selbst formuliert oder aus den Vorschlägen gewählt.

5 **Merkblatt zum Herunterladen**: Kernpunkte, Fragen, Vorsatz, persönliche Notizen und Checklisten.

EIN BEISPIEL AUS DEN PRAXISSITUATIONEN

Sie führen sieben Sachbearbeiter für Wohnungsanträge, die zwei Tage pro Woche im Homeoffice arbeiten. In der monatlichen Videobesprechung berichtet Lasse, dass er versehentlich ein Ablehnungsschreiben an eine Person geschickt hat, deren Antrag angenommen war. Die Korrektur ist schon verschickt. Wie reagieren Sie auf Lasses Bericht?

BEWERTUNG UND ABSCHLUSS

Bestehensgrenze: 80 %

In die Punktzahl fließen die Antworten auf die Praxissituationen, der formulierte Vorsatz und gegebenenfalls ergänzende Lernaktivitäten ein. Zum Bestehen sind ein Vorsatz und eine Punktzahl von mindestens 80 % erforderlich.

METHODEN & MODELLE

- Psychologische Sicherheit – Amy C. Edmondson (1999).
- Feedback „beibehalten / aufhören / anfangen“ – Methode agiler Retrospektiven „Start, Stop, Continue“.
- Ankertage und Tandems zwischen Homeoffice und Büro – bewährte Praktiken der Führung auf Distanz.

QUELLEN & REFERENZEN

- Harvard Business Review – Umfrage unter mehr als 180 Führungskräften der oberen Ebene: 71 % halten ihre Besprechungen für unproduktiv und ineffizient
- GitLab – vollständig auf Distanz arbeitende Organisation, über 2.000 Mitarbeitende in mehr als 65 Ländern, asynchrones Feedback als Teil des Alltags
- Buffer – Algorithmus, der jede Woche zufällig Paare für informelle Gespräche bildet, Kultur „vollständig auf Distanz“
- Bloom, Han & Liang, Nature (2024) – Feldversuch zu hybridem Arbeiten, Zufriedenheit und Mitarbeiterbindung

Ein Modul von Afthonios.com.

Inhalt geprüft am 16.10.2026