

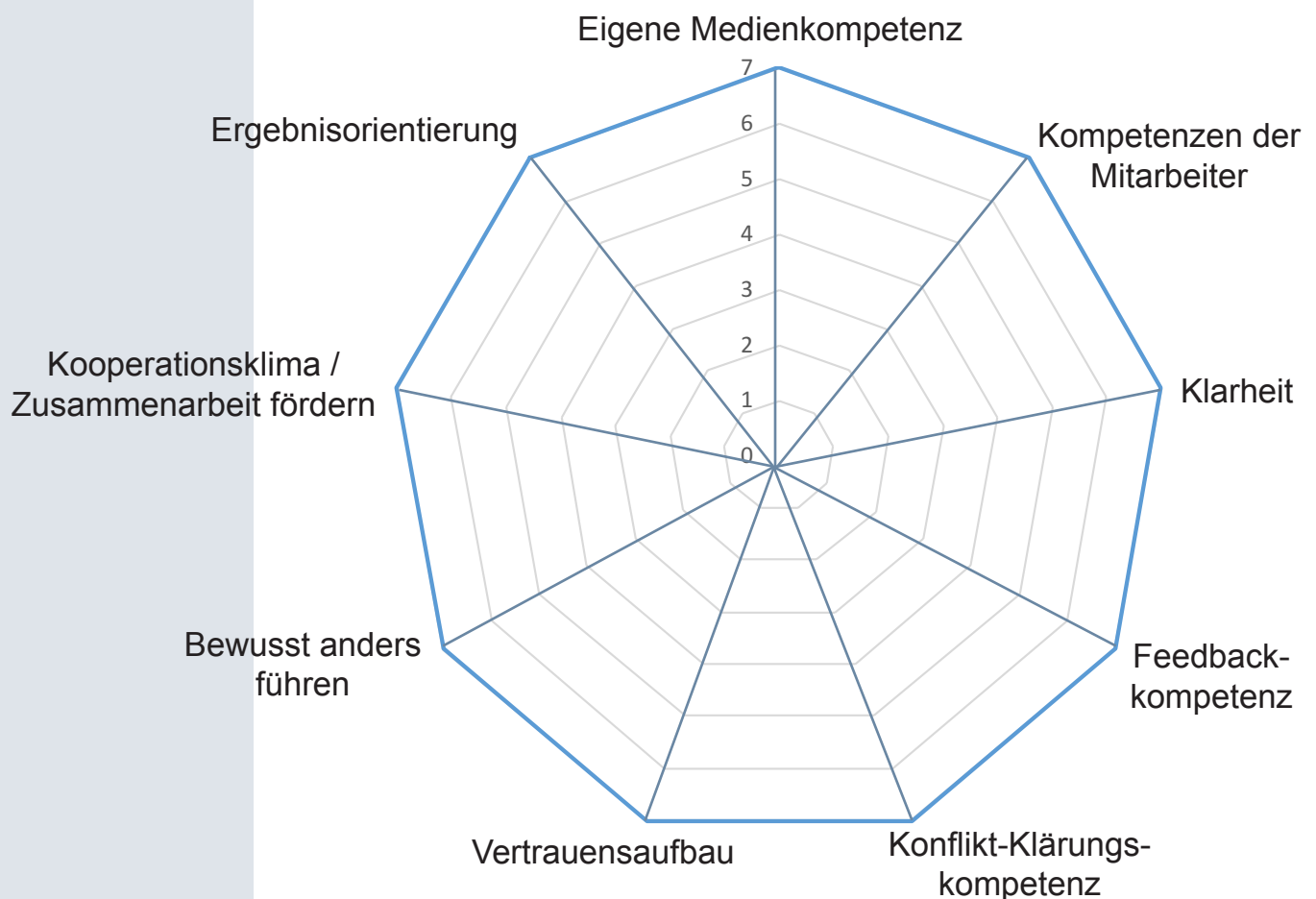
# Virtuelle Führungskompetenzen

	Skala	Kurzbeschreibung	Beispiele
Mediennutzung	<b>Eigene Medienkompetenz</b>	Angemessene Wahl des Mediums je nach Kommunikationsanlass	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Wenn es um die reine Informationsweitergabe geht, schreibe ich es auf.</li> <li>• Wenn ich sicher gehen will, dass der andere die Botschaft versteht, dann nehme ich das Telefon.</li> </ul>
	<b>Kompetenzen der Mitarbeiter</b>	Medienkompetenz Selbstorganisation Selbstwirksamkeit Teamfähigkeit	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Meine Mitarbeiter können sich gut selbst organisieren</li> <li>• Meine Mitarbeiter schätzen sich angemessen ein und wissen, was sie in welcher Zeit leisten können.</li> </ul>
Kommunikation	<b>Klarheit</b>	Fähigkeit, klare Aufträge, und Ziele zu vermitteln und sich Verständnisfragen abzuholen	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ich Sorge für klare und verständliche Aufträge und frage nach, was wie verstanden wurde.</li> </ul>
	<b>Feedback-Kompetenz</b>	Fähigkeit, dem anderen Rückmeldung zu geben, die er auch nehmen kann	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ich gebe bewusst differenziertes, positives Feedback.</li> <li>• Ich spreche kritische Themen zeitnah und konstruktiv an.</li> </ul>
	<b>Konflikt-Klärungs-Kompetenz</b>	Sensibilität für emotionale Konflikte und Spannungen sowie die Fähigkeit, diese klärend anzusprechen	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sobald ich merke, dass etwas nicht ganz so läuft, wie ich es gerne hätte, spreche ich es an.</li> <li>• Ich spüre schnell, wenn etwas nicht stimmt.</li> </ul>
	<b>Vertrauensaufbau</b>	Fähigkeit, in jeder einzelnen Beziehung dauerhaft Vertrauen aufzubauen und zu stärken	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ich verhalte mich stets zuverlässig und berechenbar.</li> <li>• Ich gestalte aktiv die Beziehungen zu jedem einzelnen Mitarbeiter.</li> </ul>
Selbststeuerung	<b>Bewusst anders führen</b>	Fähigkeit, sich der Herausforderungen von virtueller Führung bewusst zu sein und sein Führungsverhalten explizit daran anzupassen	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mir ist stets bewusst, dass ich anders in der virtuellen Führung kommunizieren muss.</li> <li>• Ich gleiche Defizite, die aus der Distanz entstehen, bewusst aus.</li> </ul>
	<b>Kooperationsklima/ Zusammenarbeit fördern</b>	Überlappende Ziele, interdependente Aufgaben, Feedbackkultur und nicht-aufgaben-bezogene Kommunikation	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ich verlege bewusst Aufgaben so, dass mehrere MA daran zusammenarbeiten müssen.</li> <li>• Ich fördere den nicht-fachlichen Austausch im Team.</li> </ul>
	<b>Ergebnisorientierung</b>	Konsequentes Führen über Ergebnisse und Ziele (= erwünschte Endzustände).	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ich überlege mir immer, was genau am Ende rauskommen soll.</li> </ul>

# Selbsteinschätzung: Virtuelle Führungskompetenzen

## Anleitung:

1. Schätzen Sie **sich selbst** bzw. Ihre aktuelle Situation anhand der Darstellung in den einzelnen Punkten ein. Markieren Sie jeweils ihre Ausprägung im Diagramm (5 Minuten)
2. Überlegen Sie sich **jeweils ein Beispiel** aus ihrem Führungsalltag, das ihre Einschätzung beschreibt (Blatt 3, 10 Minuten)
3. **Erläutern** Sie einem Kollegen / einer Kollegin ihre Einschätzung. Suchen Sie nach **Gemeinsamkeiten** und **Unterschieden** und tauschen Sie **Tipps** und Lösungsmöglichkeiten aus (Blatt 3, 15 Minuten)



Skala	Beispiel aus dem Alltag	Tipps zur Optimierung
Eigene Medienkompetenz		
Kompetenz der Mitarbeiter		
Klarheit		
Feedbackkompetenz		
Konfliktklärungskompetenz		
Vertrauensaufbau		
Bewusst anders führen		
Kooperationsklima/ Zusammenarbeit fördern		
Ergebnisorientierung		