

## **Remote Leadership: Neue Herausforderung für Führungskräfte**

**Arbeit auf Distanz macht Führung auf Distanz notwendig. Der Trend zu Remote Work und Homeoffice verleiht dem Thema Remote Leadership große Aktualität. Der Hernstein Management Report greift dies auf und zeigt, wie österreichische und deutsche Führungskräfte mit dieser neuen Herausforderung umgehen.**

Wien, am 4. Oktober 2021 – Der Hernstein Management Report Nr. 2/2021 setzt sich eingehend mit dem Thema Remote Leadership, das 77 % der Führungskräfte als große Herausforderung sehen, auseinander. Hauptursache ist vor allem das Fehlen physischer Präsenz, das zu Schwierigkeiten bei den „3K“ – Kommunikation, Kontrollverlust und Koordination – führt. Akute Konflikte leiten sich daraus in der Minderheit der Fälle ab, latentes Konfliktpotenzial ist jedoch gegeben. Auffällig ist, dass Führungskräfte, die selbst nicht die Gelegenheit zu Remote Work haben, die dislozierte Führung kritischer sehen, als ihre Kolleginnen und Kollegen, die diese Möglichkeit haben. Offenbar beeinflusst hier die eigene Erfahrung die Sichtweise erheblich.

**Mag. (FH) Michaela Kreitmayer, Leiterin Hernstein Institut für Management und Leadership**, zu diesen Ergebnissen: *„Mit dem weit verbreiteten Einsatz von Remote Work wurde mit Remote Leadership ein neues Kapitel in der Führung aufgeschlagen. Sowohl Führungskräfte, als auch Mitarbeitende müssen sich neu orientieren. Dies betrifft formelle Abläufe und Strukturen sowie kulturelle Aspekte. Führungskräfte benötigen ein optimal aufgestelltes Team, das effizient zusammenarbeitet – auch wenn es sich nicht permanent im Büro trifft. Beispielsweise braucht es hybrid eine gut abgestimmte Kommunikation, sodass alle Mitarbeitenden die Informationen haben, die sie zum Arbeiten brauchen. Außerdem sind Führungskräfte gefragt, Online Meetings effizient zu moderieren – und diese Skills sind gut lernbar.“*

### **Drei Viertel der Führungskräfte sehen große Herausforderung durch Remote Leadership**

29 % der befragten Führungskräfte stimmen der Aussage voll und ganz zu, dass die Führung von Mitarbeitenden aus der Distanz eine größere Herausforderung darstellt, als wenn diese vor Ort sind. Weitere 48 % stimmen eher zu. Diese Meinung ist vor allem bei jenen Führungskräften verbreitet, die selbst nicht remote arbeiten können: Unter ihnen stimmen 35 % voll und ganz zu. Zum Vergleich sind es unter den Führungskräften mit der Möglichkeit zu Remote Work lediglich 26 %.

### **„3 K“ als Hürde: Kommunikation, Kontrollverlust, Koordination**

37 % der Führungskräfte, die keine Gelegenheit zu Remote Work haben, schätzen die erschwerte Kommunikation und den spontanen Kontakt zu Mitarbeitenden als größte Herausforderung von Remote Leadership ein. An zweiter Stelle steht der befürchtete Kontrollverlust (26 %), an dritter die aufwendigere Planung und Koordination von Remote Work (8 %).

Führungskräfte, die selbst remote arbeiten, sehen ebenfalls die Kommunikation als größte Herausforderung (27 %). An zweiter Stelle folgt bei ihnen jedoch der höhere Aufwand für Planung und Koordination (18 %), erst danach folgt der befürchtete Kontrollverlust (12 %).

### **Leadership ist bisher stark von physischer Präsenz geprägt**

Als wesentliche Erschwernis von Remote Leadership gilt das Fehlen von physischer Präsenz. Auf einer Skala von 1 bis 4, wobei 1 für volle Zustimmung steht, erreicht die Aussage „Um Führung auszuüben, muss man sichtbar und physisch präsent sein.“ einen Mittelwert von 2,3. Besonders ausgeprägt ist diese Haltung bei Inhaberinnen und Inhabern von Unternehmen (Mittelwert: 2,1).

Ein empfundener Machtverlust dürfte hingegen eine geringere Rolle spielen. Dieser wird im Durchschnitt mit 2,7 bewertet. Ebenso wird der Aussage eher nicht zugestimmt, dass Mitarbeitende sich mit selbständigem Arbeiten schwertun (2,6).

## Remote Work hat latentes Konfliktpotenzial

25 % aller Befragten meinen, dass es aufgrund von Remote Work etwas häufiger zu Konflikten käme. 5 % aller Führungskräfte sagen, dass dies viel häufiger der Fall sei. Umgekehrt sehen in Summe 26 % bei Remote Work in Bezug auf Konflikte eine reduzierende Wirkung. 40 % erkennen keine Veränderung. Bemerkenswert ist das Ergebnis nach Führungsebenen: Je höher die Managementebene, desto größer wird das Konfliktpotenzial gesehen. Während im unteren Management 2 % viel häufiger Konflikte erwarten, sind es unter Inhaberinnen und Inhabern von Unternehmen 14 %. Da es sich bei dieser Gruppe um die Letztentscheider und Letztentscheiderinnen handelt, hat ihre Sichtweise besonderes Gewicht.

Abschließend fügt **Mag. (FH) Michaela Kreitmayer** hinzu: *„Führungskräfte benötigen gute ‚Antennen‘, um versteckte Konfliktpotenziale zu erkennen, und den Mut, heikle Themen auch im virtuellen Raum anzusprechen.“*

## Über die Studie

Der Hernstein Management Report erhebt seit über 20 Jahren ein jährliches Stimmungsbild unter Führungskräften und Unternehmerinnen und Unternehmern in Österreich und Deutschland. Befragungszeitraum für die aktuelle Ausgabe: Mai/Juni 2021, befragte Personen: 1.676 Führungskräfte sowie Unternehmerinnen und Unternehmer, davon 616 in Österreich und 1.060 in Deutschland. Befragungsart: Online-Befragung, durchgeführt von Triple M Matzka Markt- und Meinungsforschung KG. Den vollständigen Report mit Infografiken finden Sie unter <https://www.hernstein.at/hmr>

## Rückfragen & Kontakt

Hernstein Institut für Management und Leadership der Wirtschaftskammer Wien, Mag. Isabelle Maurer, MSc

+43/1/51450-1804

[isabelle.maurer@hernstein.at](mailto:isabelle.maurer@hernstein.at)