

rechnungswesen & controlling



Chancen.



Vielleicht etwas abgedroschen, aber wahr: Das chinesische Wort «Krise» beinhaltet auch das Wort «Chance». Oder: Lasse niemals eine Krise ungenutzt!
Die letzten Wochen waren für uns alle schwierig, einmalig, ungewohnt, beängstigend. Machen wir das Beste daraus für die Zukunft, ziehen Lehren:

- Die Digitalisierung hat unter dem Zwang der Krise einen Riesenschritt vorwärts gemacht, unter anderem mit Distance Learning oder virtuellen Meetings. Vieles sehr positiv, auch weil uns dadurch die Grenzen der Digitalisierung aufgezeigt werden. Nicht alles, was möglich ist, ist auf Länge auch gut. So lässt sich der persönliche, insbesondere auch informelle Kontakt nicht immer ersetzen.

»»» Fortsetzung Seite 4

Rechnungslegung

Impairments bei IFRS Anwendern im SMI

Revision

Auswirkungen des Coronavirus auf Jahresabschlüsse und eingeschränkte Revision

Steuern

Quellensteuerrevision 2021:
Handlungsbedarf frühzeitig erkennen

Persönlich

Interview mit Monika Lehmann,
neue Geschäftsführerin der Controller Akademie

Führung auf Distanz setzt stark auf Beziehungsmanagement

Führung auf Distanz und virtuelles Arbeiten unter Einsatz von digitalen Technologien bringen neben zahlreichen neuen Möglichkeiten einige Herausforderungen hervor. Persönlicher Austausch wird durch Gespräche am Telefon oder in Videokonferenzen ersetzt. Wichtig dabei ist, Motivation und Vertrauen zu schaffen.



Lioudmila Thalmann

Durch die virtuelle Zusammenarbeit gehen wichtige nonverbale Kommunikationsmerkmale wie Mimik und Gestik mehrheitlich verloren. Zusätzlich erschweren die Sprachbarriere und kulturelle Unterschiede die Kommunikation, wenn sich Gesprächsteilnehmende aus unterschiedlichen Regionen digital austauschen. Überlastete

Leitungen und Systemstörungen können den Austausch und Gesprächsflow unvorhergesehen hemmen. Schliesslich ist es für Führungskräfte wesentlich schwieriger, Mitarbeitende auf Distanz für neue Projekte zu begeistern.

Technische Voraussetzungen und gute Infrastruktur sind die Basis für den virtuellen Austausch. Sie sind in den meisten Fällen jedoch gegeben. Immer mehr Mitarbeitende haben Laptops und können sich eine Arbeitsecke zu Hause einrichten, Fernzugriffe auf die Daten sind bei den meisten Betrieben vorhanden und das Smartpho-

ne ist ein ständiger Begleiter in allen Lebenssituationen. Doch mit modernen technischen Mitteln kann man nicht führen!

Motivation und Vertrauen schaffen

Führung auf Distanz erfordert neue Leistungsmessungskriterien mit mehr Selbstverantwortung und Eigenständigkeit. Wenn es keine klare Leitlinie gibt, werden Mitarbeitende verunsichert. Ohne die Möglichkeit, sich mit ihren Vorgesetzten oder Kollegen auszutauschen, steigt häufig die Fehlerquote. Das fehlende soziale Umfeld – gemeinsame Kaffee-Pausen oder Mittagessen – tragen zur Einsamkeit und gefühlter Isolation bei.

Gerade in digitaler Führung ist die Übereinstimmung von Aufgaben, Kompetenzen und Verantwortlichkeiten entscheidend. Stellenbeschriebe dürfen sich nicht ausschliesslich auf die Auflistung der Tätigkeiten beschränken, sondern müssen auch schildern, in welchen Fällen Mitarbeitende Entscheidungen treffen dürfen und in welchen Situationen sie ihre Vorgesetzten einbeziehen müs-



Führen heisst kommunizieren, Führen auf Distanz ist mit erheblichen kommunikativen Herausforderungen verbunden.

sen. Aufgaben, Verantwortlichkeiten und Kompetenzen sollten transparent für andere Teammitglieder offengelegt werden. So weiss jeder, wer für welche Fragestellung zuständig und Ansprechpartner ist. Diese Vorgehensweise entlastet Führungskräfte enorm.

Offene und respektvolle Feedback-Kultur schafft Transparenz. Transparenz schafft Vertrauen und gibt Mitarbeitenden die Möglichkeit, sich an ihre Führungskraft anzupassen. Bleiben Sie bei Ihrer Rückmeldung objektiv und beschreiben Sie Ihre Wahrnehmung ohne Wertung. Konkrete Beobachtungen und praktische Beispiele helfen Ihren Mitarbeitenden bei der Orientierung. Wertende und allgemeine Begriffe sind eher zu vermeiden.

Insbesondere auf Distanz ist Lob sehr gern gesehen. Wenn einzelne Teammitglieder besonders zum Erfolg beigetragen haben, heben Sie es hervor. Das hält die Motivation hoch und spornt an, sich weiterzuentwickeln.

Kommunikation

Führen heisst kommunizieren, Führen auf Distanz ist mit erheblichen kommunikativen Herausforderungen verbunden. Regelmässige Kommunikation täglich, wöchentlich oder monatlich ist eine Notwendigkeit, um alle Mitarbeitenden auf dem gleichen Informationsstand zu halten. Fördern Sie daneben auch den Austausch zwischen verschiedenen Teams. Persönliche, nichtfachliche Gespräche (Smalltalk) zu Beginn des Austausches müssen Platz haben, denn dadurch spüren Ihre Mitarbeitenden Ihr Interesse an Ihnen als Person.

Feste Regeln für die Kommunikation vereinfachen das gegenseitige Verständnis. E-Mails sollten zum Beispiel nicht als Diskussionskanal genutzt werden, denn nach langen Mailschlangen weiss keiner mehr, um was es eigentlich geht. Denken Sie daran, Umgang mit neuen Kommunikationskanälen muss gelernt sein. Es lohnt sich nicht, Ihren Mitarbeitenden nur ein neues Instrument in die Hände zu drücken, sondern Sie müssen auch in deren Weiterbildung investieren. Unwissen macht Angst, Wissen schafft Sicherheit und erweitert die Kompetenzen Ihrer Fachkräfte.

Komplexe Entscheidungen sollten möglichst individuell besprochen werden, um Missverständnisse zu vermeiden. Ein Chat oder eine E-Mail-Kommunikation bei anspruchsvollen Sachverhalten kann zu Missinterpretationen führen.

Nutzen Sie die Chancen

Bei ruhigem Wetter kann jeder leicht Steuermann sein. Segeln Sie hin und wieder bei Wind und Regen. Führung auf Distanz ist wie jede Herausforderung eine Chance und lernbar. Wenn Sie diese beherrschen, entdecken Sie zahl-

reiche Vorteile des virtuellen Arbeitens, wie die optimale Nutzung der Zeitressourcen, die Reduktion von Fahrkosten und Spesen, ein höherer Grad an Selbstmotivation bei Ihren Mitarbeitenden, die Unabhängigkeit von physischer Verfügbarkeit, freie Einbindung von Externen in Ihre Projekte und vieles mehr. Nutzen Sie die steile Lernkurve der letzten Wochen. Viel Erfolg dabei!

Lioudmila Thalmann, lic.phil UZH, MBA ETH ZH, Diplom Uni Basel, Geschäftsführerin Inno-Park Schweiz AG, Mitglied der Fachkommission Führung Verein für höhere Prüfungen in Rechnungswesen und Controlling, lthalmann@innopark.ch

ZERTIFIKATSLEHRGANG

Leadership 4.0

Start: 7. Juni 2021

Weitere Daten:
8. Juni 2021, 21. Juni 2021
22. Juni 2021, 5. Juli 2021
6. Juli 2021

Unsere Referenten:

Markus Diggelmann HR-Fachexperte, Master of Advanced Studies in Human Resources Management an der ZHAW

Tobias Heilmann, Dr. phil., Wirtschaftspsychologe, Geschäftsführer campaignfit GmbH, Studiengangleiter FFHS, Dozent FFHS, UZH, ETH, Militärakademie

Joël Mattle Berufsmilitär, BA ETH Zürich Staatswissenschaften, Prüfungsexperte SVF Leadership, Leiter Fachkommission Führung Verein für höhere Prüfungen in Rechnungswesen und Controlling

Matthias Mölleny Leiter des Centers for HRM & Leadership, HWZ Hochschule für Wirtschaft Zürich

Lioudmila Thalmann lic.phil UZH, MBA ETH ZH, Diplom Uni Basel, Geschäftsführerin InnoPark Schweiz AG, Mitglied der Fachkommission Führung Verein für höhere Prüfungen in Rechnungswesen und Controlling



Kursort:
veb.ch,
Talacker 34, Zürich

Preis:
Mitglieder veb.ch
CHF 3900 inkl. MWST
Nichtmitglieder
CHF 4050 inkl. MWST

Informationen und Anmeldung:
www.veb.ch/Seminare
und Lehrgänge oder
info@veb.ch