



Timon Vielhaber. „Wer eine gute Führungskraft sein will, muss sich selbst führen lernen.“

## Online-Forum – Zukunft der Arbeit

Alle zwei Wochen, jeweils am Mittwoch um 16 Uhr, tauschen sich Wissenschaftler sowie Führungskräfte und Personalexperten über die Arbeitswelt nach Corona aus. Grundlage dafür ist die Buch-Neuerscheinung „Expedition: Werte, Arbeit, Führung 4.0“, in der 29 Autoren Anregungen, Ideen und Praxisbeispiele zum Thema geben.

Das Buch kann kostenlos bezogen werden und steht als Download zur Verfügung unter [www.tuv.com/expedition](http://www.tuv.com/expedition). Zur Veranstaltung kann sich jeder Interessierte ebenfalls kostenlos anmelden bei: [heike.ollig@synergie-vd.de](mailto:heike.ollig@synergie-vd.de).

Am 7. Oktober geht es um das Thema Blockchain und Weiterbildung. Wolfgang Prinz, Professor an der RWTH Aachen, ist Mitgründer des Fraunhofer Blockchain-Labs und beschäftigt sich seit mehr als fünf Jahren mit den technischen Grundlagen der Blockchain. Er wird unter anderem über erste praktische Anwendungen dieser neuen Technologie im Lernumfeld berichten.

# Gründer über gute Führung: „Manager, geht bitte pünktlich nach Hause!“

**Bevor Timon Vielhaber 2015 sein Startup World of VR gründete, sammelte er als Führungskraft bei der Deutschen Telekom Berufserfahrung. In einem Online-Workshop gab der Gründer nun Tipps für virtuelle Führung.**

**F**ührung kann man lernen“, ist Timon Vielhaber, CEO von World of VR, überzeugt. Im Rahmen der virtuellen Reihe „Expedition: Werte-Arbeit-Führung 4.0“ gab der Gründer nützliche Tipps. Während in der Welt der Konzerne Führung elitär und abgegrenzt erscheine, gelte in Startups der Grundsatz „Leading by Doing“, so Vielhaber. „Führung entsteht als Nebenprodukt dessen, was getan werden muss. Jemand muss den Vertrieb aufbauen, dann hat er auch gleich die entsprechende Führungsrolle dazu.“

### Zeit für regelmäßiges Feedback

Laut Vielhaber bilden sich unter dem Druck, schnell entscheiden zu müssen, im Gehirn oft Schnellstraßen. Auf diese Routinen vertrauten Führungskräfte oft zu stark und schenkten den Ideen der Mitarbeiter allenfalls eine vorge-täuschte Aufmerksamkeit. Dadurch entstünden zwischenmenschliche Probleme, die eine Zusammenarbeit erschweren. Vielhaber rät daher, dass Führungskräfte regelmäßig ernst gemeintes Feedback geben und sich dabei nicht nur auf die meist fix eingeplanten Termine für Personalgespräche verlassen sollten. Feedback müsse an den verschiedensten Stellen im Arbeitsalltag eingebaut werden.

Bei World of VR endet jedes Meeting mit zwei Fragen: Wie fandet ihr es? Was können wir besser machen? Die Feedback-Kultur gilt für alle Mitarbeiter: „Führungskräfte können von der KI lernen. Sie besteht aus vielen Feedback-Schleifen und lernt ständig dazu. Warum sollten wir das nicht auch tun?“, fragt Vielhaber.

Während des Lockdowns arbeitete auch das Team von World of VR aus den Home Offices heraus. „Das Arbeiten verlief hochfokussiert,

es war kein einziger Mitarbeiter krank“, bilanziert der Gründer. In dieser Zeit bedankte er sich mit einem Bonus von 150 Euro bei jedem Mitarbeiter, den viele in eine gute Maus investierten. Die kleine Geste kam sehr gut an – immerhin halten viele Beschäftigte die Maus acht Stunden am Tag in der Hand.

Die ersten Wochen des Lockdowns erlebte der Gründer von World of VR als bedrohlich: „Innovationen wie Virtual oder Augmented Reality wurden zunächst zurückgestellt.“ Die ungewohnte Situation, von zuhause aus zu arbeiten, führte zur weiteren Verunsicherung. „Anfangs haben wir darum fast zu viel kommuniziert“, erinnert sich Vielhaber. Mittlerweile habe man das richtige Maß gefunden: Jeder Arbeitstag startet mit einem 15-minütigen virtuellen Austausch, die Moderation wechselt, und ein Witz beschließt jedes Daily Standup. Für die Kollegen, die wieder ins Großraumbüro zurückgekehrt sind, wurden Ruhephasen von einer bis drei Stunden Ruhe eingerichtet, während derer besonders konzentriert gearbeitet werden kann. Meetings finden ausschließlich am Nachmittag statt.

„Wer eine gute Führungskraft sein will, muss sich selbst führen lernen.“ Davon ist Timon Vielhaber überzeugt. Der eigene Umgang mit der Arbeitszeit sei dafür ein sehr gutes Beispiel: „Viele Manager begehen den Fehler, ihre Zeit schlecht zu nutzen, gefühlt zu viel zu arbeiten und das dann auch von ihren Mitarbeitern zu erwarten.“ Vielhaber empfiehlt Führungskräften, sich einen wöchentlichen Zeitrahmen zu setzen, um Arbeits- und Privatleben in die richtige Balance zu bringen. Nach der Arbeitsphase gelte es einen Schlusspunkt zu setzen, also nach Hause zu gehen oder den Computer im Home Office herunterzufahren. (am)