

Wissenschaftliche Weiterbildung „Führung in räumlich verteilten Teams – Mediengestützte Kommunikation“



Allgemeiner Seminarkatalog



verteilteteams@uni-goettingen.de

www.verteilteteams.uni-goettingen.de



GEORG-AUGUST-UNIVERSITÄT
GÖTTINGEN



Georg-Elias-Müller-Institut für Psychologie
Abt. 6: Sozial- und Kommunikationspsychologie

Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät
Institut für Wirtschaftsinformatik
Professur für Informationsmanagement



Vorwort und Kompetenzmodell	3
Übersicht über das Angebot	6
Kommunikationsstrukturanalyse	9
De-Lokalisierung: Verteilte Teams über räumliche Distanz wirksam führen	12
Diversität: Vielfalt nutzen – Konfliktpotenziale in verteilten Teams bewältigen	18
Kommunikation: Medien zur wirksamen Kommunikation in verteilten Teams einsetzen	24
Netzwerkorganisation: Lokale und globale Prozesse für verteilte Teams gestalten	30
Zusatzangebot, AGBs und Netzwerkpartner	36
Das Referententeam	40

Seminarleistungen bei offenen Seminaren

- 1-2 Tage Intensiv-Seminar mit zwei erfahrenen Referenten bzw. Referentinnen
- Jedes Seminar besteht aus theoretischem Input, praktischen Übungen und Erfahrungsaustausch und ist unabhängig von anderen Seminaren buchbar
- Auf Wunsch ein Vorab-Telefonat mit einem Referenten bzw. einer Referentin
- Umfangreiche Seminarunterlagen zur Vertiefung und zum Nachlesen
- Zahlreiche Checklisten
- Teilnahmezertifikat
- Die kleine Gruppe von maximal 6 -12 Teilnehmenden sichert Ihren Lernerfolg und lässt Zeit zur Behandlung praxisrelevanter Fragen
- Seminar Getränke, Pausensnacks und Mittagessen inklusive
- Auf Wunsch: Unterstützung bei der Hotelbuchung für Ihre Übernachtung

Um sich online über das Angebot zu informieren, besuchen Sie folgende Seite:

www.verteilteteams.uni-goettingen.de



Impressum
Georg-August-Universität Göttingen
Kooperationsstelle Hochschulen und Gewerkschaften
Humboldtallee 15 | 37073 Göttingen
verteilteteams@uni-goettingen.de

V.i.S.d.P. Dr. Frank Mußmann
Layout, Grafik Dr. Martin Riethmüller, Vujdan El Khatib

Foto Deckblatt: @ Konstantin Yuganov - Fotolia.com



Europäische Union,
Europäischer Fonds für regionale Entwicklung (EFRE)



Niedersächsisches Ministerium für
Wissenschaft und Kultur (MWK)

Alle wissenschaftlichen Weiterbildungsangebote dieses Seminarkatalogs stellen freibleibende Angebote der Kooperationsstelle Hochschulen und Gewerkschaften der Georg-August-Universität Göttingen im Rahmen der wirtschaftlichen Tätigkeit dar. Inhalte und Expertise bauen u.a. auf den Ergebnissen des Modellprojekts „Wissenschaftliche Weiterbildung zur Führung räumlich verteilter Teams - Mediengestützte Kommunikation“ auf, das vom europäischen Fonds für regionale Entwicklung (EFRE) und vom Niedersächsischen Ministerium für Wissenschaft und Kultur gefördert wurde. Das Modellprojekt wurde von 01/2010 bis 12/2013 gemeinsam mit Hochschul- und Wirtschaftspartnern (vgl. Rückseite) durchgeführt.



Vorwort

Bereits seit den 1990er Jahren wird an der Georg-August Universität Göttingen zu modernen Kommunikationsformen und „virtuellen Teams“ geforscht. Durch die dynamische Entwicklung der Informations- und Kommunikationstechnologien ist aus einem Trend inzwischen fast schon ein „Mainstream“ geworden: Immer häufiger wird standortübergreifend in räumlich verteilten Teams gearbeitet. Über alle Raum- und Zeitgrenzen hinweg ermöglichen Globalisierung und Digitalisierung nationale wie internationale Kooperationen auf Distanz mit quasi allen Abteilungen und Mitarbeiter/innen eines Unternehmens oder einer Organisation. Dazu kommen räumlich verteilte Kooperationen auch zwischen Herstellern, Zulieferern und Kunden. Diese Form des Arbeitens kann große Vorteile mit sich bringen: Die größere Vielfalt der Mentalitäten, diverse (Fach-)Kulturen und Nationalitäten ermöglichen es, unterschiedlichste Perspektiven und Kompetenzen zu integrieren und versprechen Lösungsvielfalt, Ideenreichtum und Kreativität. Die Geschwindigkeit der Kommunikationsmedien erlaubt schnelles und flexibles Planen und Handeln.

Allerdings bringt räumlich verteiltes Arbeiten auch eine Vielzahl an neuen Herausforderungen mit sich: Nicht jedes Medium passt zu jeder Aufgabe und jedem Kontext, wenn zum Beispiel Zeitunterschiede so groß sind, dass sich synchrone Kommunikationsformen nicht mehr eignen. Auch Konfliktbewältigung oder ein angemessenes Feedback sind deutlich schwieriger als in Präsenz. Es sind diese und vergleichbare Herausforderungen an Führungskräfte und Mitarbeiter/innen, denen sich das Modellprojekt „Führung in räumlich verteilten Teams – Mediengestützte Kommunikation“ der Universität Göttingen seit 2010 angenommen hat. Durch den Aufbau eines Expertennetzwerks und eines wissenschaftlichen Weiterbildungsangebotes zum Themenfeld unterstützt es Fach-, Führungskräfte, Teammitglieder, Organisationen und Unternehmen bei der Entwicklung ihrer „virtuellen“ Kommunikations- und Arbeitsformen.

Die Akzeptanz des Angebots zeigt die gewachsene Bedeutung des Themas in den Führungsebenen von Unternehmen und Organisationen. Nach vier Jahren öffentlicher Förderung liegt nun ein praxisrelevantes und tragfähiges Angebot vor, das sich vollständig wirtschaftlich selbst finanzieren muss und kann! Unser Dank gilt den Förderern und Netzwerkpartnern, dem europäischen Fonds für regionale Entwicklung (EFRE), dem Niedersächsischen Ministerium für Wissenschaft und Kultur und all unseren Hochschul- und Wirtschaftspartnern (vgl. Rückseite), ohne die die vorliegende Expertise weder aufgebaut noch hätte entwickelt werden können.

Der allgemeine Seminarkatalog vermittelt einen Überblick über unser spezifisches Angebot: Alle Angebote vom Seminar über Kick-off-Workshops bis hin zu Inhouse-Veranstaltungen werden am spezifischen Bedarf ausgerichtet. In der Regel ist auch eine wissenschaftliche Analyse der spezifischen Kommunikationsanforderungen sinnvoll, die zunächst bestehende Kommunikationsstrukturen und -formen sowie aktuelle Kommunikationsanforderungen aus Sicht von Führungskräften und von Mitarbeiter/innen erhebt. Daran können sich Kompetenzentwicklungsmaßnahmen anschließen, die bei Bedarf auch auf ihre Wirkung hin evaluiert werden können.

Ihr Frank Mußmann
Leiter Kooperationsstelle Hochschulen und Gewerkschaften
der Georg-August-Universität Göttingen

Kompetenzen zur Führung räumlich verteilter Teams

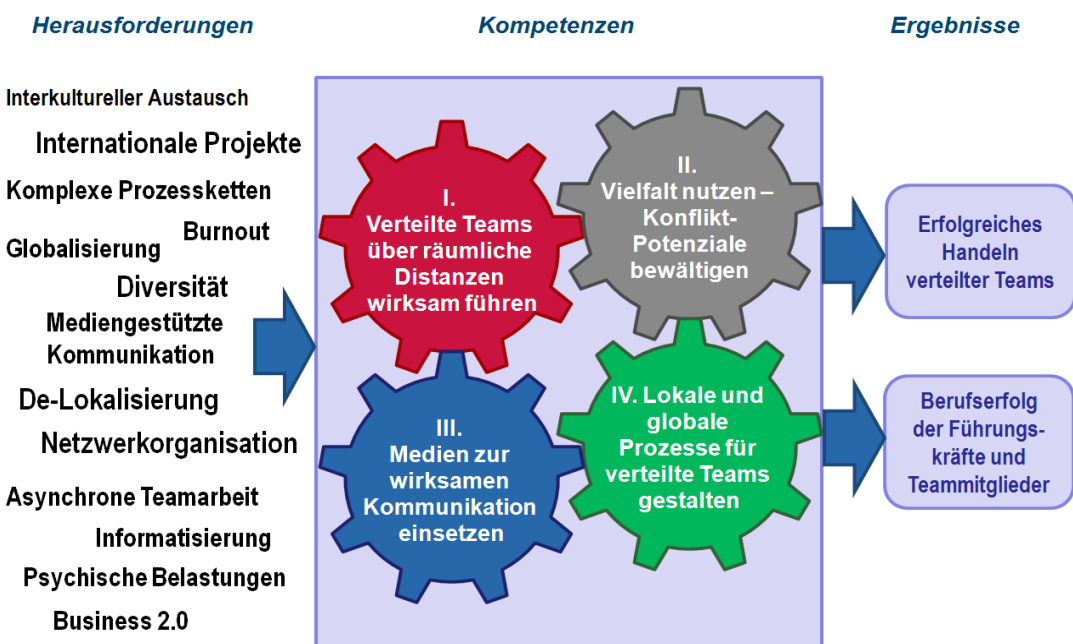
Immer mehr Teams arbeiten verteilt an verschiedenen Standorten. Dabei nutzen sie Informations- und Kommunikationstechniken vom Mobiltelefon über Webmeetings bis zur Video-Konferenz. Diese neuen Formen des Arbeitens und Kommunizierens stellen neue Anforderungen an die Kompetenz von Führungskräften und ihren Mitarbeiter/innen. Diese Anforderungen sehen wir vor allem in vier Feldern:

Kompetenzfeld I, De-Lokalisierung: Die Zuständigkeitsbereiche von ManagerInnen haben sich geografisch erweitert. Führungskräfte müssen die Aktivitäten ihrer Teammitglieder über große räumliche (und zeitliche) Distanzen hinweg koordinieren. Dies erfordert mehr Aufgabendelegation und Verantwortungsübernahme im Team. Es wächst die Notwendigkeit von Vertrauen, dessen Entstehung wiederum durch die räumliche Distanz erschwert ist. Wie können Sie als Führungskraft ein Team führen, das physisch nicht präsent ist?

Kompetenzfeld II, Diversität: Durch die geografische Verteilung ergibt sich kulturelle und fachliche Vielfalt im Team. Unterschiedliche Sichtweisen und Expertisen versprechen einerseits Ideenreichtum und bessere Problemlösungen. Andererseits birgt interkulturelle Zusammenarbeit auch Risiken. Wie können Sie als Manager/in die Potenziale der Vielfalt wirksam nutzen? Wie nehmen Sie potenzielle Konfliktherde frühzeitig wahr und wie begegnen Sie ihnen? Wie halten Sie Ihre Konzentration hoch?

Kompetenzfeld III, Mediengestützte Kommunikation: Die Entwicklung der Informations- und Kommunikationstechniken ermöglicht Zusammenarbeit über Distanz. Die medienbedingte Reduktion der Kommunikationskanäle und das Wegfallen non- und paraverbaler Hinweisreize kann allerdings Verständigung und Aufgabenerledigung erschweren. Wissen Sie Medien wirksam einzusetzen? Kennen Sie die Möglichkeiten und Grenzen mediengestützter Kommunikation?

Vier Kompetenzfelder für Führungskräfte räumlich verteilter Teams





„Die Bedeutung der Teamentwicklung wird oft unterschätzt. Die Kommunikationsanalyse war uns eine große Hilfe, unseren Handlungsbedarf bei der Teamentwicklung genauer zu verstehen und wirksame Verbesserungsmaßnahmen einzuleiten: Bei der Teamkommunikation, dem Einsatz von Kommunikationsmedien und der übergreifenden Zusammenarbeit sind wir mit der Unterstützung der Universität Göttingen einen großen Schritt vorgekommen.“



Dr. Thomas Albrecht,
Leiter Geschäftsfeld Materials,
Carl Zeiss Microscopy GmbH

Kompetenzfeld IV, Netzwerkorganisation:

Wenn der Informationsfluss im Team gesichert ist, können Mitarbeiter/innen über große Distanzen wirksam zusammenarbeiten. Doch Informationsflut lenkt ab und reduziert die Wirksamkeit der Kooperation. Wie organisiert man den eigenen Verantwortungsbereich am besten, um die Effizienz des verteilten Teams zu erhöhen? Wie können Informationsmedien und Werkzeuge so integriert werden, dass Wissensmanagement und Lernen gelingen, ohne in der Informationsflut zu versinken?

Mit dem Seminarprogramm „Führung in räumlich verteilten Teams – Mediengestützte Kommunikation“ geben wir Antworten auf diese Fragen. In enger Zusammenarbeit mit unseren zahlreichen Partnern aus Wirtschaft und Universität haben wir ein Weiterbildungskonzept entwickelt, das Sie bei der Führung Ihres verteilten Teams unterstützt.



Nadine Bautz
Leiterin Human Resources
KWS Services North B.V.

„Das Training hat mir einen guten Überblick über die Herausforderungen, Chancen und potenziellen „Stolpersteine“ in der Arbeit in verteilten Teams eröffnet. Abgerundet durch das Einbinden der Teilnehmer mit ihren Fragestellungen aus der täglichen Praxis, Raum für Erfahrungsaustausch und die Bearbeitung von Fallbeispielen war es für mich eine sehr gute Vorbereitung für meine neue berufliche Aufgabe in einem virtuellen und internationalen Team.“

Welche Kompetenzen möchten Sie erwerben, welche vertiefen?

Alle Seminarbausteine haben **eigenständige Curricula** und sind **unabhängig voneinander buchbar!**

	I. De-Lokalisierung	II. Diversität	III. Kommunikation	IV. Netzwerk
Herausforderung	Führungsverantwortung für Projekt- und Teammitglieder an unterschiedlichen Standorten?	Umgang mit unterschiedlichen, fremden Kulturen, Konfliktpotenzial oder Burnout-Gefahr im Team?	Anspruchsvoller Austausch im Team nötig, wobei Medien den persönlichen Kontakt ersetzen?	Gestaltung der Informationsflüsse, des Wissensaustausches und der Arbeit im Netzwerk?
Kompetenz	Verteilte Teams über räumliche Distanz führen	Vielfalt nutzen – Konflikt-Potenziale bewältigen	Medien zur wirksamen Kommunikation einsetzen	Lokale und globale Prozesse für verteilte Teams gestalten
	I.1 Zusammenarbeit in räumlich verteilten Teams <ul style="list-style-type: none"> Formelle und informelle Kommunikation zwischen den Mitarbeitern/innen Kollaborationsregeln und Normen im Team 	II.1 Konflikte in verteilten Teams erkennen und bewältigen <ul style="list-style-type: none"> Spezifische Konflikte räumlich verteilter Teams erkennen De-Eskalation und Prävention mit Medieneinsatz 	III.1 Technologien zur Unterstützung verteilter Teamarbeit <ul style="list-style-type: none"> Kollaborationstechnologien kennenlernen und bewerten Verschiedene Werkzeuge erproben 	IV.1 Wissensaustausch und Informationsflut in verteilten Teams <ul style="list-style-type: none"> Potenziale und Barrieren im Wissensaustausch Strategien gegen Informationsflut und Informationsmangel
	I.2 Führung verteilter Teams – Potenziale und Herausforderungen <ul style="list-style-type: none"> Strategien zur Förderung von Zusammenhalt Optimierung der Zielerreichung räumlich verteilter Teams 	II.2 Interkulturelles Management – Erfolgreich handeln <ul style="list-style-type: none"> Kulturelle Muster im Team erkennen Lösungen für interkulturelle Komplikationen am Fallbeispiel erarbeiten 	III.2 Die Medienwahl – Geheimnis des Erfolgs <ul style="list-style-type: none"> Geeignete Medien auswählen und einsetzen Kommunikation an die Aufgabe und das Medium anpassen 	IV.2 Organisation verteilter Strukturen - Mischung aus Distanz und Nähe <ul style="list-style-type: none"> Bedarfsgerechte Teamkonstellationen über Grenzen hinweg bilden Vertrauen durch gute Organisation
	I.3 Vertrauen und Motivation in verteilten Teams sichern <ul style="list-style-type: none"> Räumlich entfernte Teammitglieder motivieren Trotz räumlicher Distanz Vertrauen schaffen und erhalten 	II.3 Potenziale nutzen – Mentale Stärke für räumlich verteilte Teams <ul style="list-style-type: none"> Konzentration verbessern und Selbstvertrauen in die eigenen Stärken Effiziente Pausengestaltung zur Erholung 	III.3 Führungshandeln durch Medieneinsatz optimieren <ul style="list-style-type: none"> Wirksame Ziele vereinbaren und Einhaltung prüfen Aufgaben zuweisen und steuern und Feedback per E-Mail geben 	IV.3 Netzwerkorganisationen erfolgreich gestalten und führen <ul style="list-style-type: none"> Business-Networking-Strategien erarbeiten Erfolgreiche Netzwerke aufbauen und effektiv organisieren



Welche Formate passen am besten zu Ihnen?

- **Seminare im offenen Programm** für Mitarbeiter/innen und Führungskräfte verteilter Teams zu bestimmten Terminen
- Informationen zum aktuellen Programm im Seminarkatalog oder auf der Webseite:
www.verteilteteams.uni-goettingen.de

Individuelle Seminar-Teilnahme



- **Alle Seminar-Themen** werden auch Inhouse angeboten. Lassen Sie sich Ihr Seminar auf Ihren speziellen betrieblichen Bedarf zuschneiden
- Bringen Sie Führungskräfte und Teammitglieder auf einen gemeinsamen Wissensstand
- Setzen Sie einheitliche Standards für räumlich verteilte Teams

Inhouse-Seminare



- **Kick-off Workshops** zum Start eines verteilten Teams:
 - Klärung der Ziele und Aufgaben
 - Einführung der Komm.-Medien
 - Start der Teambildung
- Wir unterstützen Sie durch
 - Ermittlung des spezifischen Handlungsbedarfs
 - Erarbeitung eines Lösungskonzepts
 - Moderation des Workshops

Kick-off Workshops



- **Wissenschaftliche Analysen** zur Vorbereitung gezielter Weiterbildungsaktivitäten:
 - Kommunikationsstrukturen
 - Kooperationsbedingungen
 - Unterstützungsbedarf
- **Wissenschaftliche Begleitung** v.a. zu Aspekten der Mediennutzung, Führung auf Distanz, Vertrauensbildung und zur Organisationsgestaltung

Wissenschaftliche Analysen



Schätzen Sie Ihre Kompetenzen ein und identifizieren Sie Ihre Entwicklungsmöglichkeiten!

Wie viel Zeit verbringen Sie täglich mit dem Schreiben und beantworten von E-Mails? Fragen Kolleg/innen oder Mitarbeiter/innen oft bei Ihnen nach, um den Inhalt - z. B. einen Arbeitsauftrag - korrekt zu verstehen? Wie oft kommt es bei Ihnen im räumlich verteilten Team dennoch zu kommunikationsbedingten Missverständnissen? Wie viel Zeit verlieren Sie pro Woche in ungenügend moderierten Web- oder Telefonkonferenzen?

Wenn Sie diese Fragen für sich beantworten, wird Ihnen vielleicht schnell deutlich, dass allein die Verfügbarkeit von Informationstechnologien nicht dazu führt, dass sie auch effizient und gewinnbringend eingesetzt werden. Was bringt Ihnen der Sportwagen, wenn Sie nicht wissen, wie Sie die PS auf die Straße bringen?

Unserer Erfahrung nach haben viele Mitglieder räumlich verteilter Teams das Gefühl, nicht so effizient wie möglich zu arbeiten - aus ganz verschiedenen Gründen. Häufig ist das Entwickeln neuer Kompetenzen nötig, um effiziente Handlungsstrategien zu beherrschen.



Unsere vier Kompetenzfelder De-Lokalisierung, Diversität, Kommunikation und Netzwerk mit ihren spezifischen Themen geben Ihnen Orientierung bezüglich relevanter Entwicklungsbereiche. Geht es bei Ihnen eher um die Herausforderungen der räumlichen Distanz oder doch um die Gestaltung eines effizienten Kollaborationsnetzwerks? Sprechen Sie uns an, wenn Sie sich fragen: Welches Thema oder Seminar ist das richtige für mich?



Daniel McCormack,
Geschäftsführer,
Johanniter International

„Aus den Inputs der beiden Referenten und dem Austausch mit den anderen Teilnehmenden im Seminar „Führung in verteilten Teams“ konnte ich viele wertvolle Tipps für meine eigene Arbeitssituation als Geschäftsführer in einem internationalen Netzwerk mitnehmen. Besonders positiv bewerte ich, dass das Seminar von zwei erfahrenen Referenten geleitet wurde und dass es die richtige Mischung aus Theorie und Praxis beinhaltete. Ich kann das Seminar jeder Person empfehlen, die in räumlich verteilten Teams arbeitet oder sie führt.“



Wissenschaftliche Analyse: Kommunikationsstrukturanalyse

Ansprechpartner:	<i>Dr. Frank Mußmann (verteilteteams@uni-goettingen.de)</i>
Termin:	<i>Nach Vereinbarung</i>
Dauer:	<i>Sechs Wochen bis sechs Monate (je nach Bedarf)</i>
Ort:	<i>Online und an den Standorten Ihres Unternehmens</i>
Kosten:	<i>nach Vereinbarung</i>

Unternehmensvertreter kontaktieren uns immer wieder, wenn in der Kommunikation und Zusammenarbeit eines bestimmten Teams Probleme auftreten: Beispielsweise gelingt es nicht, die Einzelleistungen der Teammitglieder effizient zu koordinieren, der Abstimmungsaufwand für Führungskräfte steigt überproportional, es kommt zu Fehlleistungen durch Nicht-Nutzung eigentlich verfügbarer Informationen oder es sind Defizite in der Motivation und Zielorientierung von Teammitgliedern spürbar. Was tun?

Nicht immer liegen die Ursachen für Störungen in der Teamzusammenarbeit und die Lösungsoptionen klar auf der Hand. Nicht immer ist der Unterstützungs- oder Weiterbildungsbedarf genau festzustellen: Immer dann, wenn Sie den Verdacht haben, dass „mehr“ dahinter steckt, empfiehlt sich deshalb eine genauere Analyse, damit die eingesetzten Gegenmaßnahmen erfolgswirksam platziert werden können.

Es kann also hilfreich sein, die konkrete Situation an den Standorten und die gegebenen Handlungsoptionen im Rahmen einer gezielten **Kommunikationsstrukturanalyse** zu erschließen. Auf der Grundlage einer systematischen Klärung der Aufgaben des Teams, der Kooperationsbedingungen und der Kommunikationsstrukturen kann dann geklärt werden, mit welchen Maßnahmen sich die Situation verbessern lässt. Erfahrungsgemäß ist nicht selten ein Mix aus Maßnahmen gefordert:

- Die Implementierung von Werkzeugen für die Zusammenarbeit und/oder für die Kommunikation im Team.
- Die Überprüfung und Anpassung der Rollen und Aufgaben im Team.
- Guidelines und Regularien für gute Kommunikation.
- Gezielte Seminare zu den neuen Formen der Zusammenarbeit auf Distanz.

Wir unterstützen Sie im Rahmen einer **wissenschaftlichen Begleitung der Veränderungsprozesse** gerne bei der fundierten Analyse sowie der Entwicklung und Umsetzung der Maßnahmen in allen Aspekten der Führung auf Distanz, der Mediennutzung, Vertrauensbildung und zur Organisationsgestaltung.

Auf Wunsch messen wir im Rahmen einer **Wirkungsanalyse** die eingetretenen Veränderungen gegenüber der Ausgangssituation in Verhalten und Kompetenz der Teammitglieder. Dazu setzen wir wissenschaftlich fundierte Werkzeuge im Rahmen von Online-Befragungen ein. Sie sollen wissen, ob sich Ihr Einsatz gelohnt hat.

Inhouse-Seminare

Firmenspezifische Seminare nach individuellem Bedarf

Ansprechpartner:	<i>Dr. Frank Mußmann (verteilteteams@uni-goettingen.de)</i>
Termin:	<i>Nach Vereinbarung</i>
Dauer:	<i>Ein- bis mehrtägig (je nach Bedarf)</i>
Ort:	<i>Inhouse in Ihrem Unternehmen oder optional an der Universität Göttingen</i>
Anzahl:	<i>Optimal 6-12 Teilnehmende, zwei erfahrene ReferentInnen</i>
Kosten:	<i>3.500 €/Tag zzgl. optional Reisekosten nach BRKG</i>

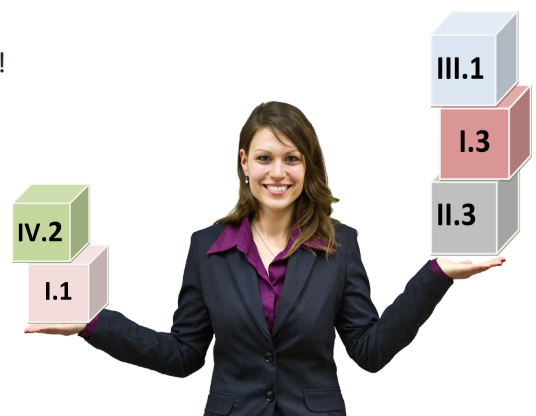
Jedes Seminar aus diesem Katalog ist grundsätzlich als Inhouse-Seminar durchführbar!

Firmeninterne Inhouse-Seminare sind ein besonderer Ergänzungsbaustein der betrieblichen Personalentwicklung. Sie können gemeinsam mit Kollegen/innen und/oder Mitarbeiter/innen ein Inhouse-Seminar buchen, um sich gezielt und abgestimmt der Gestaltung der standortübergreifenden Zusammenarbeit zuzuwenden.

Im Vorfeld des Inhouse-Seminars legen Sie gemeinsam mit den Referent/innen fest, was inhaltlich im Seminar behandelt wird und welche Struktur das Seminar bekommt:

- Sie haben die volle Flexibilität bei der Terminwahl, der Dauer der Seminare, dem Seminarort und dem Format. Je nach der inhaltlichen Zusammenstellung und der Absprache mit den Referent/innen können die Seminare einen bis mehrere Tage dauern.
- Die erprobten Module aus dem Seminkatalog stellen die Grundlage der Inhouse-Seminare dar. Gemäß den betrieblichen Bedürfnissen werden die Modulbausteine darauf zugeschnitten.
- Die Führungskräfte und Mitarbeiter/innen werden auf einen einheitlichen Wissensstand gebracht, da eine größere Anzahl an Mitarbeiter/innen den gleichen Seminarinhalt erfährt. Damit ist eine gemeinsame Grundlage z.B. für die Gestaltung der standortverteilten Arbeit geschaffen.
- Noch weitergehend ist die Möglichkeit eines einheitlichen Verständnisses zur Führung verteilter Teams in Ihrem Unternehmen. Es werden unternehmensinterne Standards geschaffen, von denen bei Bedarf auch die Mitarbeiter/innen profitieren, die nicht selbst Seminarteilnehmer waren.

Die Inhouse-Seminare können auf Nachfrage und gegen Aufpreis auch auf Englisch durchgeführt werden!





Kick-off-Workshops für verteilte Teams Firmenspezifischer Workshop nach individuellem Bedarf

Ansprechpartner:	<i>Dr. Frank Mußmann (verteilteteams@uni-goettingen.de)</i>
Termin:	<i>Nach Vereinbarung</i>
Dauer:	<i>Ein- bis mehrtägig (je nach Bedarf)</i>
Ort:	<i>In Ihrem Unternehmen oder optional an der Universität Göttingen</i>
Anzahl:	<i>Optimal 6-12 Teilnehmende, zwei erfahrene ReferentInnen</i>
Kosten:	<i>ab 3.500 € zzgl. optional Reisekosten nach BRKG</i>

Start und Konstituierung eines neuen, verteilt arbeitenden und auf mediengestützte Kommunikation angewiesenen Teams sind komplexe Prozesse. Da muss vieles von Beginn an passen: Die Auswahl der beteiligten Mitarbeiter/innen, der Projektauftrag, die Kommunikationsstrukturen und auch die technologische Unterstützung. Wenn es gelingt, frühzeitig eine gemeinsame Vertrauensbasis zu schaffen, kann die räumliche Distanz später besser überbrückt werden.

Wir begleiten Sie dabei, Ihr Team in einem Kick-off-Workshop zusammenzuführen und den Auftakt für eine erfolgreiche Zusammenarbeit zu geben.

Unser Angebot: In einer ausführlichen Vorbesprechung mit Team-/Projektverantwortlichen erfolgen die Erhebung des Bedarfs und der spezifischen Herausforderungen für das geplante Team. Zudem werden das Konzept für das verteilte Team und das weitere Vorgehen besprochen.

Moderation des Kick-off-Workshops, in dem gemeinsam mit allen Teammitgliedern alle Aspekte des Teamkonzeptes abgestimmt werden:

- Klärung des Projektauftrages, damit verbundene Ziele und Ergebniserwartungen
- Vorstellung der Teammitglieder, Verteilung der Aufgaben und Rollen im Team
- Vereinbarungen zu Kommunikationsstrukturen und Medieneinsatz



Durch die konzentrierte Klärung von Auftrag, Zielen und Arbeitsweise des Teams wird die Effizienz der Teamarbeit erhöht und die Phase der Teambildung verkürzt. Das Team wird seine Aufgaben schneller lösen und mögliche Schwierigkeiten leichter überwinden.

Eine über den Workshop hinausgehende Begleitung zu Aspekten der Führung, Potenzialnutzung, Medieneinsatz oder Prozessgestaltung für verteilte Teams ist möglich, aber zusätzlich zu vereinbaren.

Kick-off-Workshops können auf Nachfrage und gegen Aufpreis auch auf Englisch durchgeführt werden.

Seminar I.1:

Zusammenarbeit in räumlich verteilten Teams

Leitung:	<i>Zwei erfahrene ReferentInnen (S. 39)</i>
Termin:	<i>als Inhouse-Seminar nach Absprache</i>
Dauer:	<i>Ein Seminartag (8 Stunden)</i>
Anzahl:	<i>max. 12 Teilnehmende</i>

Herausforderungen

Wirtschaftlicher Erfolg basiert zunehmend auf der Fähigkeit, in kurzer Zeit die richtigen Wissensträger zusammenzubringen und zu einem leistungsfähigen Team zu formen. Es finden sich in Unternehmen immer mehr Teams, deren Mitglieder an unterschiedlichen nationalen oder internationalen Standorten tätig sind. Ihre Ergebnisse erzielen sie nur, wenn die Teamarbeit trotz Distanz klappt. Zum Beispiel arbeiten in der IT-Branche heute über 42 % der Mitarbeiter/innen in räumlich verteilten Teams.

Räumliche Distanz stellt neue Anforderungen an die Team-Kommunikation und die Zusammenarbeit. Untersuchungen zeigen, dass mehr als die Hälfte der Mitarbeiter/innen mehr als 2 Stunden täglich damit verbringen, die Flut an E-Mails zu bearbeiten. Zwar stehen Werkzeuge und Tools für eine verbesserte Arbeit auf Distanz zur Verfügung, doch 66 % der Mitarbeiter/innen erklären, dass es in ihrem Unternehmen keine Regeln – und damit auch keine Unterstützung – zum Umgang mit den Kommunikationsmedien gibt (E-Mail, Web-Konferenzen, Informationsplattformen).

Die Frage stellt sich, was Mitarbeiter/innen in räumlich verteilten Teams und Projekten konkret tun können, um mit den Herausforderungen räumlich verteilter Teamarbeit besser umzugehen und die störenden Effekte medienvermittelter Kommunikation mit konkreten Lösungsstrategien zu kompensieren. Dazu zeigen wir Ihnen in diesem Seminar, worin genau die Herausforderungen der räumlichen Distanz für die Projekt- und Teamarbeit bestehen. Und dort setzen wir an, um zu zeigen, wie Sie zu einer Verbesserung der Kommunikation und Zusammenarbeit Ihres Teams beitragen können. Am Beispiel Ihres Arbeitsbereichs erkunden wir gemeinsam die Möglichkeiten (durch Inputs und Fallbeispiele), mit welchen Lösungsstrategien Sie weiter kommen können und geben Ihnen Strategien und eine Reihe von Tipps und Tricks mit auf den Weg.

Zielgruppe

Sie sind Mitglied eines räumlich verteilten Teams oder Projektleiter/in und wollen sich gezielt auf die Arbeit in einem räumlich verteilten (Projekt-)Team vorbereiten.



Unsere Ziele, Ihr Nutzen

Das Seminar basiert auf einer Mischung aus einem intensiven Erfahrungsaustausch mit Seminarteilnehmer/innen, gezielten Inputs, Analysen von Fallbeispielen und praktischen Übungen sowie der Entwicklung von Lösungsstrategien. Nach dem Seminar können Sie:

- auf praktische Beispiele und Erfahrungen anderer Seminarteilnehmer/innen mit dem Thema zurückgreifen,
- genau sagen, wo Sie in Ihrem Arbeitsbereich ansetzen können, um die Herausforderungen räumlicher Distanz zu meistern,
- Ideen und erste Lösungsansätze entwickeln, wie Sie die Zusammenarbeit in Ihrem Team gezielt verbessern können:
 - Sich als Team gemeinsame Ziele setzen und diese verfolgen,
 - gemeinsame Aufgaben und Rollen im Team abstimmen,
 - Kommunikation im Team verbindlicher und ergebnisorientierter gestalten,
 - Team-Regeln für die Zusammenarbeit entwickeln.
- Ihren Reiseaufwand reduzieren.

Inhalt

Räumlich verteiltes Arbeiten, Herausforderung und Chancen

- Erfahrungen mit räumlich verteilter Arbeit
- Die eigene Teamkonstellation – meine / unsere Herausforderungen

Team-Kommunikation

- Wie wirkt sich räumliche Distanz in der Kommunikation aus und wie gehe ich damit um?
- Konkrete Anforderungen an gute Team-Kommunikation
- Lösungsansätze und Strategien für bessere Kommunikation

Medien richtig einsetzen

- E-Mail, Web-Konferenz, Projektplattformen – Möglichkeiten zur Unterstützung
- Einfluss der Mediennutzung auf die Team-Kommunikation
- Wie Sie fehlende physische Präsenz gezielt kompensieren können

Lösungsansätze für Ihre Arbeitssituation

- Entwicklung einer individuellen Roadmap: Nächste Schritte
- Ausblick: Wohin die Reise gehen wird

Kontakt: Bei Fragen zum Seminarinhalt, -ablauf und -organisation wenden Sie sich bitte an uns: verteilteteams@uni-goettingen.de

Seminar I.2:

Führung verteilter Teams – Potenziale und Herausforderungen

Leitung:	<i>Zwei erfahrene ReferentInnen (S. 39)</i>
Termin:	<i>als Inhouse-Seminar nach Absprache</i>
Dauer:	<i>2 Seminartage (16 Stunden)</i>
Anzahl:	<i>max. 12 Teilnehmende</i>

Herausforderungen

Wie führt man ein Team, das man kaum sieht? Das ist die Frage vieler Projektleiter/innen und Führungskräfte in modernen Unternehmen. Denn die Arbeit ist in Bewegung geraten. Sie kann von fast jedem Ort der Welt erledigt werden. Das Netzwerk der Mitarbeitenden und Partner ist über große Distanzen gespannt. Ergebnisse müssen erzielt und Termine gehalten werden. Die Kommunikation läuft über moderne Kommunikationsmedien (Smartphone, Web-/Videokonferenzen, E-Mail usw.) und immer weniger in direkten Begegnungen.

Diese Veränderungen fordern unser bisheriges Führungsverständnis heraus. Führung, so haben wir es gelernt, hat etwas mit der direkten Ansage von Angesicht zu Angesicht und mit dem unmittelbaren persönlichen Kontakt zu tun. Doch der lässt sich häufig nur noch in aufwändigen Dienstreisen herstellen.

Dieses Seminar geht auf die besonderen Anforderungen ein, die sich aus der Führung räumlich verteilter Teams ergeben. Führung bzw. Projektleitung auf Distanz kann effektiv sein, setzt aber einen neuen Führungsstil voraus, der die Potenziale verteilten Arbeitens heben kann.

Zielgruppe

Sie sind eine Führungskraft mit Personal-, Fach- oder Budgetverantwortung, die räumlich verteilte Teams leitet oder zukünftig leiten wird. Sie sehen die Herausforderungen verteilter Teams und suchen effiziente Handlungsstrategien, um die Zielerreichung und den Zusammenhalt in Ihrem verteilten Team zu gewährleisten.



Unsere Ziele, Ihr Nutzen

Durch die intensive Auseinandersetzung mit dem Thema und die praktischen Übungen können Sie nach dem Seminar:

- die Potenziale und Herausforderungen verteilter Teams erkennen und gezielter nutzen,
- die Leistung verteilter Teams besser steuern,
- Gefährdungen des Zusammenhalts im Team wirksam begegnen,
- die mediengestützte Kommunikation gezielter einsetzen,
- Ihren eigenen Führungsstil gezielt erweitern,
- Ihren Reiseaufwand reduzieren.

Inhalt

Zielerreichung und Gruppenzusammenhalt – die Grundfunktionen der Führung

- Führung von verteilten Teams
- Die Funktionen der Führung in verteilten Teams

Besonderheiten der Führung verteilter Teams

- Die Auswirkungen der räumlichen Distanz und des Medieneinsatzes auf Führung
- Potenziale und Herausforderungen der Führung verteilter Teams

Die Führungskraft verteilter Teams

- Anforderungen an die Führungskraft verteilter Teams
- Typische Fehler beim Management verteilter Teams

Gruppenzusammenhalt– Strategien zur Förderung der Kohäsion

- Anzeichen und Ursachen für gestörten Gruppenzusammenhalt
- Strategien zur Förderung der Gruppenkohäsion

Zielerreichung – Strategien zur Optimierung der Lokomotion

- Anzeichen und Ursachen für eine gestörte Zielerreichung
- Strategien zur Reduktion der Zielerreichungsblockaden

Kontakt: Bei Fragen zum Seminarinhalt, -ablauf und -organisation wenden Sie sich bitte an uns: verteilteteams@uni-goettingen.de

Seminar I.3:

Vertrauen und Motivation in verteilten Teams sichern

Leitung:	<i>Zwei erfahrene ReferentInnen (S. 39)</i>
Termin:	<i>als Inhouse-Seminar nach Absprache</i>
Dauer:	<i>1,5 Seminartage (12 Stunden)</i>
Anzahl:	<i>max. 12 Teilnehmende</i>

Herausforderungen

Scheinen die Mitglieder Ihres räumlich verteilten Teams wenig motiviert zu sein? Haben Sie das Gefühl, dass sich die Teammitglieder untereinander wenig vertrauen? Beides kann eine Folge des geringen Face-to-Face-Kontaktes unter Ihren Teammitgliedern sein. Ebenso können die in räumlich verteilten Teams fehlenden informellen Gespräche, die üblicherweise im Flur oder in der Kantine stattfinden, einen negativen Einfluss auf Vertrauen und Motivation in Ihrem Team haben.

Durch die räumliche Distanz zwischen Mitgliedern Ihres verteilten Teams entwickelt sich bei der/dem Einzelnen schnell ein Gefühl der Isolation. Dies wird die Reduzierung des Vertrauens im Team und somit auch der Arbeitsmotivation nach sich ziehen. Fehlende Motivation resultiert häufig in Unzufriedenheit und Leistungseinbußen, die die Produktivität und den Erfolg Ihres verteilt arbeitenden Teams gefährden.

Sie, als Führungskraft eines solchen Teams, sehen sich daher einer neuen Herausforderung gegenüber, da Sie die fehlende Motivation und das mangelnde Vertrauen nicht nur erkennen, sondern auch über die räumliche Distanz eingreifen müssen.

Zielgruppe

Sie sind eine Führungskraft mit Personal-, Fach- oder Budgetverantwortung, die räumlich verteilte Teams leitet oder zukünftig leiten wird. Sie haben die Problematik der Vertrauensbildung und geminderter Motivation in verteilten Teams erfahren und suchen Strategien, um diese zu meistern.



Unsere Ziele, Ihr Nutzen

Sie lernen,

- die Motivation und das Vertrauen in verteilten Teams diagnostizieren zu können,
- Strategien kennen, um Teammitglieder trotz räumlicher Distanz zu motivieren,
- Strategien zu entwickeln, die das Vertrauen Ihrer Teammitglieder unter Medieneinsatz erhöhen,
- einen motivierenden und Vertrauen schaffenden Kick-off zum Start eines Projektes zu gestalten.

Inhalt

Die Entstehung von Vertrauen und Motivation in verteilten Teams

- Die Bedeutung von Motivation in verteilten Teams
- Vertrauen als Grundstein effektiver Zusammenarbeit
- Der Zusammenhang zwischen Motivation und Vertrauen

Vertrauen und Motivation in verteilten Teams einschätzen

- Auswirkungen niedrigen Vertrauens und niedriger Motivation in verteilten Teams
- Das VIST-Modell

Teammitglieder über Distanz motivieren

- Motivation in verteilten Teams sichern
- Die Rolle von Feedback in verteilten Teams
- Strategien zur Förderung von Motivation über Distanz

Vertrauen trotz Medieneinsatz schaffen

- Der Zusammenhang zwischen Teamidentität und Vertrauen
- Strategien zum Aufbau von Vertrauen

Die Kick-off-Veranstaltung

- Wirkung der Kick-off-Veranstaltung zum Projektbeginn
- Die Gestaltung eines effektiven Kick-off für verteilte Teams

Kontakt: Bei Fragen zum Seminarinhalt, -ablauf und -organisation wenden Sie sich bitte an uns: verteilteteams@uni-goettingen.de

Seminar II.1:

Konflikte in verteilten Teams erkennen und bewältigen

Leitung:	<i>Zwei erfahrene ReferentInnen (S. 39)</i>
Termin:	<i>als Inhouse-Seminar nach Absprache</i>
Dauer:	<i>1,5 Seminartage (12 Stunden)</i>
Anzahl:	<i>max. 12 Teilnehmende</i>

Herausforderungen

Durch die Rahmenbedingungen räumlich verteilter Zusammenarbeit – eingeschränkte Kommunikation, Häufung von Missverständnissen und wenig soziale Interaktionen – besitzt Ihr verteiltes Team ein größeres Konfliktpotenzial als klassische Arbeitsgruppen. Können dabei Aufgabenkonflikte noch als positiv bewertet werden, da sie häufig durch neue Perspektiven und Ideen zur Leistungsverbesserung führen, so sind Beziehungskonflikte besonders problematisch, da sie zu einem Zusammenbruch der Kommunikation führen können.

Sie, als Führungskraft eines verteilten Teams, müssen daher Konflikte identifizieren und Konflikttypen unterscheiden können, um mit entsprechenden Strategien zur Lösung der Konflikte beizutragen. Dies ist umso bedeutender, da Ihnen aufgrund der räumlichen Distanz die Transparenz über die Vorgänge verloren gehen kann. Sie können diesen Nachteil ausgleichen, wenn Sie in der Lage sind, bereits schwache Konfliktsignale frühzeitig zu erkennen. Darüber hinaus können Sie die Teams dazu anleiten, mittels einer guten Team- und Kommunikationskultur Missverständnissen vorzubeugen und somit Konflikten präventiv zu begegnen.

Zielgruppe

Sie sind eine Führungskraft mit Personal-, Fach- oder Budgetverantwortung, die räumlich verteilte Teams leitet oder zukünftig leiten wird. Möglicherweise haben Sie Konflikteskalation in verteilten Teams selbst schon einmal erfahren.



Unsere Ziele, Ihr Nutzen

Sie lernen,

- die Formen unterschiedlicher Konfliktarten zu erkennen,
- deren Funktionalitäten und Dysfunktionalitäten einzuschätzen und
- ihre jeweiligen Anzeichen und Ursachen identifizieren zu können,
- De-Eskalationsstrategien einzusetzen und dabei Konflikte zum Beispiel auch mittels Einsatz von Audio- und Videokonferenzen (Tablet-PCs) zu bewältigen,
- durch eine positive Gestaltung der Rahmenbedingungen eine Konfliktprävention zu ermöglichen.

Inhalt

Aufgabenkonflikte – Eine Basis für Leistungssteigerungen?

- Blockaden von Aufgabenkonflikten – Gruppendenken, Mehrheitsdruck, Hierarchie
- Positive Aspekte von Leistungskonflikten fördern

Beziehungskonflikte – Das Ende der guten Zusammenarbeit?

- Entstehung von Beziehungskonflikten in verteilten Teams
- Identifizierung von Beziehungskonflikten

Entstehung und Identifikation von Konflikten in verteilten Teams

- Konfliktursachen in verteilten Teams
- Unterscheidung zwischen Position und Interesse

Konfliktmanagement unter Medieneinsatz

- Das Harvard-Prinzip des Verhandeln im Kontext verteilter Teams
- Medienvermittelte Konfliktlösung in 6 Schritten einüben

Konflikten in verteilten Teams vorbeugen

- Konfliktprävention in verschiedenen Gruppenphasen
- Regeln und Strategien für eine unmissverständliche Kommunikation

Kontakt: Bei Fragen zum Seminarinhalt, -ablauf und -organisation wenden Sie sich bitte an uns: verteilteteams@uni-goettingen.de

Seminar II.2:

Interkulturelles Management - Erfolgreich in internationalen Kontexten handeln

Leitung:	<i>Zwei erfahrene ReferentInnen (S. 39)</i>
Termin:	<i>als Inhouse-Seminar nach Absprache</i>
Dauer:	<i>2 Seminartage (16 Stunden)</i>
Anzahl:	<i>max. 12 Teilnehmende</i>

Herausforderungen

Internationalisierung und Globalisierung Ihres Unternehmens bringen verstärkte Kontakte zu Menschen aus anderen Kulturkreisen mit sich. Nicht nur Kunden und Partner stammen aus anderen Ländern, sondern zunehmend auch Mitarbeiter/innen oder Kollegen/innen Ihres eigenen Arbeitsteams. Die Zusammenarbeit zwischen Menschen aus verschiedenen Kulturkreisen kann alle bereichern, sie bringt aber auch Risiken mit sich: Es entstehen Unsicherheiten, welches Verhalten in welcher Situation angemessen ist, Verhaltensweisen oder Reaktionen des „Anderen“ sind unverständlich oder befremdlich, oder Sie haben einfach nur das Gefühl, dass es in der Zusammenarbeit irgendwo knirscht und finden dafür keinen richtigen Grund. Diese interkulturellen Herausforderungen entstehen nicht nur im persönlichen Umgang, sondern auch in der mediengestützten Kommunikation. Sie werden oft ignoriert oder nicht als kulturell bedingt wahrgenommen - auch weil die für den eigenen Kulturkreis geltenden Selbstverständlichkeiten für allgemein gültig gehalten werden.

Wenn Sie es verstehen, kulturelle Gemeinsamkeiten und Unterschiede wahrzunehmen, ihre Bedeutung für die erfolgreiche Zusammenarbeit abzuschätzen und mit ihnen geschickt umzugehen, dann können Sie die Vorteile der internationalen Zusammenarbeit realisieren und erhebliche Synergieeffekte erzielen.

In diesem Seminar werden Sie den kulturellen Einfluss auf die internationale Zusammenarbeit analysieren und mit Lösungsansätzen des Interkulturellen Managements vertraut gemacht. Im Mittelpunkt stehen Reflexion und Möglichkeiten der Adaption eigen- und fremdkulturellen Verhaltens.

Zielgruppe

Führungskräfte oder Mitglieder internationaler Teams, dessen Potenziale und Herausforderungen in der interkulturellen Zusammenarbeit liegen.



Unsere Ziele, Ihr Nutzen

Durch eine Mischung aus fokussiertem Input, Reflexion der eigenen Praxis, Gruppendiskussionen und verhaltensorientierten Übungen lernen Sie,

- implizite kulturelle Regeln zu erkennen, die das Verhalten in internationalen Organisationen bestimmen, und ihre Auswirkungen auf die Kommunikation abzuschätzen,
- Lösungsansätze und -strategien zur Bewältigung typischer interkultureller Komplikationen kennen und gezielt anzuwenden,
- Ihr eigenes Kooperationsverhalten in der internationalen Zusammenarbeit zu reflektieren, sich kulturbewusst zu verhalten und Hinweise umzusetzen, wie Sie Ihre Interkulturelle Kompetenz gezielt weiter entwickeln können,
- die Arbeitsprozesse in internationalen Teams auf kulturelle Bedürfnisse abgestimmt zu gestalten und sowohl nachhaltiger als auch zielorientierter zu führen.

Inhalt

Die Bedeutung kultureller Unterschiede im interkulturellen Management

- Kulturdimensionen und kulturelle Werte
- Kulturelle Gemeinsamkeiten und Unterschiede in Teams

Kulturelle Diversität als Potenzial und als Herausforderung

- Potenziale interkultureller Kooperation
- Interkulturelle Komplikationen identifizieren
- Lösungsansätze zur Gestaltung erfolgreicher kultureller Diversität
- Abbau von Stereotypen

Interkulturelle Kommunikation

- Interpersonale und interkulturelle Kommunikation
- Reflexion und Bewusstheit des eigenen Kommunikationsverhaltens
- Informations- und Kommunikationstechnologien im Hinblick auf kulturelle Besonderheiten nutzen

Kontakt: Bei Fragen zum Seminarinhalt, -ablauf und -organisation wenden Sie sich bitte an uns: verteilteteams@uni-goettingen.de

Seminar II.3:

Potenziale nutzen – Mentale Stärke für räumlich verteilte Teams

Leitung:	<i>Zwei erfahrene ReferentInnen (S. 39)</i>
Termin:	<i>als Inhouse-Seminar nach Absprache</i>
Dauer:	<i>2 Seminartage (16 Stunden)</i>
Anzahl:	<i>max. 12 Teilnehmende</i>

Herausforderungen

„Erfolg beginnt im Kopf“ ist ein Leitsatz, den viele Spitzensportler leben. Durch mentale Trainingstechniken aus der Sportpsychologie versuchen sie ihre Mentale Stärke zu optimieren. Sie erlaubt es ihnen, auch in Wettkampfsituationen ihre Potenziale abzurufen und an der oberen Leistungsgrenze zu performen.

Auch in Ihrem täglichen Berufsleben herrscht Leistungsdruck – vor allem am virtuellen Arbeitsplatz. Die Abgrenzung zwischen Job und Freizeit ist manchmal schwierig. Ständige Ablenkung durch das Internet oder eingehende E-Mails oder Anrufe schwächt Ihre Konzentration auf das Wesentliche. Sie schaffen darum weniger, als Sie könnten und haben das Gefühl, Ihr Potenzial nicht zur Entfaltung zu bringen. Sie fühlen sich durch die viele Bildschirmarbeit körperlich wenig aktiv und müde, zudem schweifen Ihre Gedanken manchmal ab. Der geringe persönliche Kontakt mit den Kollegen hat zur Folge, dass Ihnen das Gefühl für ein gemeinsames Ziel fehlt. Sie arbeiten darum lieber mit den Kollegen vor Ort zusammen. Der Arbeitstag ist länger als geplant, Überforderung und Motivationsverlust sind die Folgen.

Wenn Sie eines der oben genannten Phänomene kennen, können Ihnen die im Seminar vermittelten sportpsychologischen Techniken helfen, die Ressource „Mentale Stärke“ zu optimieren. Sie werden sich besser konzentrieren können, am Arbeitsplatz aktiver und auch entspannter sein sowie motiviert auf das gemeinsame Ziel hinarbeiten.

Zielgruppe

Sie sind eine Führungskraft oder ein Mitglied eines räumlich verteilten Teams und wollen Ihr Potenzial auch in Druck- und Stresssituationen voll entfalten. Sie wollen stressresistenter und gelassener werden und sich in Ihrer Freizeit effektiver vom Job abgrenzen können. Ihre Mentale Stärke im Arbeitsalltag wollen Sie optimieren.



Unsere Ziele, Ihr Nutzen

Sie lernen,

- das Konzept der Mentalen Stärke kennen,
- sportpsychologische Techniken durch gezielte Übungen in Ihren Arbeitsalltag zu integrieren,
- Tools wie Gedankenmanagement, Selbstgesprächsregulation, Visualisierung oder Zielsetzung aus dem Spitzensport auf Ihre Situation zu übertragen,
- Ablenkungen zu reduzieren und Ihre Konzentration zu steigern,
- Ihre vorhandenen Potenziale auszuschöpfen.

Inhalt

Das Konzept der Mentalen Stärke

- Das eigene Leistungspotenzial abrufen, wenn es drauf ankommt!
- Was macht Mentale Stärke aus?
- Ressourcen effektiv managen und Selbstvertrauen steigern

Konzentration steigern?

- Ablenkungen am virtuellen Arbeitsplatz reduzieren
- Konzentrationstechniken fürs Büro
- Den Fokus lenken

Optimale Pausengestaltung - Entspannung und Aktivierung

- Optimale Pausengestaltung am Arbeitsplatz – lernen Sie aus dem Spitzensport
- „Loslasstechniken“ für die Freizeit
- Aktivierungsübungen: Aktiv und frisch in wenigen Minuten

Effektives Gedankenmanagement

- Störende Gedanken stoppen
- Negative Gedanken in positive umwandeln

Visualisieren lernen

- Kraft durch innere Bilder
- Ziele und Situationen visualisieren
- Leistungspushende Ziele setzen

Kontakt: Bei Fragen zum Seminarinhalt, -ablauf und -organisation wenden Sie sich bitte an uns: verteilteteams@uni-goettingen.de

Seminar III.1:

Technologien zur Unterstützung verteilter Teamarbeit

Leitung:	<i>Zwei erfahrene ReferentInnen (S. 39)</i>
Termin:	<i>als Inhouse-Seminar nach Absprache</i>
Dauer:	<i>Ein Seminartag (8 Stunden)</i>
Anzahl:	<i>max. 12 Teilnehmende</i>

Herausforderungen

Da Sie mit Kolleg/innen und Mitarbeiter/innen an entfernten Standorten zusammenarbeiten, setzen Sie Informations- und Kommunikationstechnologien wie bspw. die E-Mail ein, um geografische Distanzen zu überwinden. Durch die permanente Weiterentwicklung der Technologien ändert sich jedoch auch die Art, wie Informationsaustausch stattfindet. Mit diesem Tempo müssen Sie, Ihre Kolleg/innen und Mitarbeiter/innen mithalten, denn ein steter Zugriff auf alle geschäftsrelevanten Daten ist letztendlich eine der Grundvoraussetzungen, um die Wettbewerbsfähigkeit aufrecht zu erhalten. Hierzu gehört nicht nur eine effektive Datenverwaltung, wie sie viele der auf dem Markt erhältlichen Datenbanksysteme bieten. Immer mehr kommt es auch darauf an, dass die Informationen innerhalb einer Organisation schnell und sicher unter ihren Mitarbeiter/innen ausgetauscht werden und dass darüber hinaus eine gemeinsame Arbeit – egal ob im Alltag oder in Projekten – möglich wird, bei der die Teammitglieder weder zeitlichen noch geografischen Beschränkungen unterliegen.

Daher wird sich in diesem Seminar mit aktuellen Technologietrends zu Themen der Kollaboration, Kommunikation, Datensynchronisation, Web- und Videokonferenzen auseinander gesetzt und deren Einsatz beispielhaft erprobt.

Zielgruppe

Sie sind eine Führungskraft mit Personal-, Fach oder Budgetverantwortung, die räumlich verteilte Teams leitet oder zukünftig leiten wird. Sie möchten sich mit der Vielzahl der zur Verfügung stehenden Informations- und Kommunikationstechnologien auseinandersetzen, um einige davon sinnvoll in Ihre tägliche Arbeit einzubeziehen.



Unsere Ziele, Ihr Nutzen

Sie lernen (u.a. mittels Einsatz von Tablet-PCs),

- durch einen Überblick über aktuelle Kollaborations- und Kommunikationstechnologien neue Möglichkeiten für die Zusammenarbeit in verteilten Teams kennen,
- exemplarisch durch direktes Experimentieren mit ausgewählten Lösungen aus dem Bereich der Kollaborationstechnologien, wie die verfügbare Technologie einzusetzen sind,
- Vor- und Nachteile unterschiedlicher Kollaborations- und Kommunikationstechnologien kennen,
- wie neue Trends Ihre Arbeitsweise beeinflussen können, gleichzeitig bewerten Sie dabei Einsatzmöglichkeiten und leiten Anwendungsszenarien für Ihren Alltag ab.

Inhalt

Computervermittelten Kommunikation in räumlich verteilten Teams

- Praktische Erläuterung von relevanten Kommunikationsmodellen
- Reflexion über das eigene räumlich verteilte Arbeiten

Eigenschaften und Einsatzmöglichkeiten von Kollaborationstechnologien

- Synchrone und asynchrone Technologien (Web-Conferencing, Web 2.0-Technologien, Plattformen für die Arbeit in virtuellen Teams etc.)
- Typen von Kollaborations-, Kommunikations- und Koordinationswerkzeugen
- Vor- und Nachteile unterschiedlicher Kollaborations- und Kommunikationstechnologien
- Effektive Moderation von Webkonferenzen
- Analyse des eigenen Bedarfs und Auswahl geeigneter Medien

Technologie-Update

- Vorstellung aktueller Trends im Bereich Kollaborations- und Kommunikationssysteme
- Demonstration verschiedener Produkte
- Erfahrungen mit ausgewählten Werkzeugen durch praktische Übungen

Datensynchronisation und IT-Sicherheit

- Möglichkeiten des Datenabgleichs und des gemeinsamen Zugriffs in verteilten Teams
- IT-Sicherheit als Kernmerkmal guter räumlich verteilter Zusammenarbeit

Kontakt: Bei Fragen zum Seminarinhalt, -ablauf und -organisation wenden Sie sich bitte an uns: verteilteteams@uni-goettingen.de

Seminar III.2:

Die Medienwahl – Geheimnis des Erfolgs

Leitung:	<i>Zwei erfahrene ReferentInnen (S. 39)</i>
Termin:	<i>als Inhouse-Seminar nach Absprache</i>
Dauer:	<i>2 Seminartage (16 Stunden)</i>
Anzahl:	<i>max. 12 Teilnehmende</i>

Herausforderungen

Durch den technischen Fortschritt wächst die Zahl unterschiedlichster Werkzeuge für Information und Kommunikation fast täglich. Auch in Ihrer Organisation verfügen Sie über eine Vielzahl an Medien wie Instant Messenger, IP-Telefonie und Groupware, die Sie zur Führung Ihrer verteilten Teams und zur Zusammenarbeit einsetzen können. Dabei ist es für den Erfolg Ihres Teams nicht gleichgültig, welches Medium Sie in welcher Situation einsetzen. Abhängig von den Merkmalen der Aufgabe sind verschiedene Kommunikationsmedien unterschiedlich gut geeignet: Reicht das Telefon aus, um bei einem Konflikt zwischen Mitarbeitenden zu vermitteln? Können Sie ein angemessenes Feedback mittels E-Mail geben? Muss man sich für ein Brainstorming immer im selben Raum zusammenfinden?

Allerdings ist es Ihnen nicht immer möglich, die beste Kombination von Aufgabe und Medium auch in der Praxis einzusetzen, da viele interpersonelle und strukturelle Faktoren einen Einfluss auf die Medienwahl haben. Neben der Frage, wann welches Medium eingesetzt werden sollte, befasst sich das Seminar daher auch damit, durch welches Kommunikationsverhalten eine unpassende Aufgaben-Medien-Kombination ausgeglichen werden kann.

Zielgruppe

Sie sind eine Führungskraft mit Personal-, Fach- oder Budgetverantwortung, die räumlich verteilte Teams leitet oder zukünftig leiten wird. Sie und Ihr Team setzen täglich Medien für die gemeinsame Kommunikation und Aufgabenbearbeitung ein.



Unsere Ziele, Ihr Nutzen

Sie lernen,

- die Theorien und Einflussfaktoren der Medienwahl kennen und bewerten,
- eine Aufgaben- und Medienanalyse durchzuführen, um das „passende“ Medium zu wählen,
- die Medienwahlkompetenz des eigenen Teams zu entwickeln,
- unpassende Aufgaben-Medien-Kombinationen durch das Einüben bestimmter Kommunikationsverhaltensweisen (mittels Tablet-PCs) zu kompensieren.

Inhalt

Die Grundlagen der Medienwahl

- Das eigene Medienwahlverhalten
- Relevante Theorien der Medienwahl

Das Zusammenspiel von Aufgabe und Medium

- Klassifizieren von Aufgaben und Medien
- Die Passung zwischen Aufgabe und Medium
- Interpersonelle Einflüsse auf die Medienwahl – Präferenzen der Kommunikationspartner/innen

Die Medienwahl und das verteilte Team

- Der Lebenszyklus verteilter Teams und das passende Medium
- Adäquate Medien für die Teamentwicklung
- Sinnvolle Medienwahlregeln für verteilte Teams

Kompensation von unpassenden Aufgaben-Medienkombinationen

- Medieneinschränkungen überwinden
- Kommunikative Kompensationsstrategien für verteilte Teams

Kontakt: Bei Fragen zum Seminarinhalt, -ablauf und -organisation wenden Sie sich bitte an uns: verteilteteams@uni-goettingen.de

Seminar III.3:

Führungshandeln durch Medieneinsatz optimieren

Leitung:	<i>Zwei erfahrene ReferentInnen (S. 39)</i>
Termin:	<i>als Inhouse-Seminar nach Absprache</i>
Dauer:	<i>2 Seminartage (16 Stunden)</i>
Anzahl:	<i>max. 12 Teilnehmende</i>

Herausforderungen

Die räumliche Verteilung Ihrer Arbeitsgruppen hat zur Folge, dass Sie als Führungskraft nicht wie gewohnt im direkten Gespräch führen können. Sie sind darauf angewiesen, Informations- und Kommunikationstechnologien einzusetzen, um Ihre Führungsaufgaben zu erfüllen.

Im Allgemeinen trägt die partizipative Vereinbarung von konkreten Zielen zwischen Ihnen und Ihren Mitarbeitenden zu höherer Leistung bei und vereinfacht Ihnen das Geben von Feedback. Allerdings erschwert der Einsatz von Medien diesen Prozess, da Sie Ihre Kommunikation an das verwendete Medium anpassen müssen. Auch das Rückmelden von Leistungen erfordert von Ihnen eine Anpassung, da die bekannten Feedback-Regeln nicht ohne Weiteres in den Kontext verteilter Arbeit übernommen werden können. Gelingt es Ihnen jedoch, Ihr Führungshandeln durch gezielten Medieneinsatz zu optimieren, dann fördern Sie die Motivation Ihrer Teammitglieder und schaffen Commitment und Vertrauen trotz der räumlichen Verteilung Ihrer Teams.

Zielgruppe

Sie sind eine Führungskraft mit Personal-, Fach- oder Budgetverantwortung, die räumlich verteilte Teams leitet oder zukünftig leiten wird. Um Ihr Team noch effizienter zu führen, suchen Sie Führungsstrategien, die auch mittels mediengestützter Kommunikation wirksam sind.



Unsere Ziele, Ihr Nutzen

Sie lernen,

- trotz räumlicher Verteilung und mediengestützter Arbeitsformen konkrete und angemessene Ziele zu vereinbaren, die Ihre Mitarbeitenden motivieren, orientieren und binden,
- durch den Einsatz von E-Mails klare und eindeutige Aufgaben zuzuweisen,
- motivierendes und verständliches Feedback per E-Mail zu geben und somit das Vertrauen in Sie zu stärken,
- durch Probehandeln mittels Tablet-PCs, die vermittelten Strategien auch in Ihren Arbeitsalltag zu transferieren.

Inhalt

Der Prozess der Verhaltenssteuerung in verteilten Teams

- Das Zusammenspiel von Zielvereinbarungen, Aufgabenzuweisungen und Feedback
- Der Blick auf den eigenen Steuerungsprozess

Die ideale Zielvereinbarung

- Die Faktoren einer „guten“ Zielvereinbarung
- Die Akzeptanz der Ziele bei den Mitarbeiter/innen
- „SMARTe“ Ziele

Zielvereinbarungen unter Medieneinsatz

- Der Medieneinfluss auf die Vermittlung von Zielen
- Regeln für ein medienvermitteltes Zielvereinbarungsgespräch

Aufgabenzuweisung in verteilten Teams

- Aufgabenzuweisungen im medialen Kontext
- Die wichtigsten Faktoren: Konkretheit und Direktheit

Feedback per E-Mail

- Prozessfeedback in verteilten Teams
- E-Mail-Feedbackregeln

Kontakt: Bei Fragen zum Seminarinhalt, -ablauf und -organisation wenden Sie sich bitte an uns: verteilteteams@uni-goettingen.de

Seminar IV.1:

Wissensaustausch und Informationsflut in verteilten Teams

Leitung:	<i>Zwei erfahrene ReferentInnen (S. 39)</i>
Termin:	<i>als Inhouse-Seminar nach Absprache</i>
Dauer:	<i>1,5 Seminartage (12 Stunden)</i>
Anzahl:	<i>max. 12 Teilnehmende</i>

Herausforderungen

Wissen ist eine unentbehrliche Ressource für jede Organisation und erfüllt verschiedene Unternehmensaufgaben (z.B. die Produktinnovation oder die Erhöhung der Kundenzufriedenheit). Die Schaffung neuen Wissens, dessen Speicherung und Zugänglichkeit ist für Sie besonders herausfordernd, wenn Ihre Teammitglieder räumlich verteilt sind. Die Wissensgenerierung müssen Sie aus der Distanz steuern, die Erfassung, Speicherung und Zugänglichkeit für das gesamte Team müssen Sie dezentral organisieren. Hier liegt auch die Gefahr der Verbreitung redundanten Wissens, welches als Informationsflut wahrgenommen wird und effiziente Arbeit behindert.

Sie stehen als Führungskraft eines verteilten Teams also vor der schwierigen Herausforderung, sowohl die räumlich verteilte Wissensgenerierung, als auch die Weitergabe von ungeteilten Informationen zu steuern und zu optimieren, damit interdependente Arbeitsprozesse effizient gestaltet werden können und die Zusammenarbeit nicht an der Flut der weitergegebenen redundanten Informationen zerbricht.

Zielgruppe

Sie sind eine Führungskraft mit Personal-, Fach oder Budgetverantwortung, die räumlich verteilte Teams leitet oder zukünftig leiten wird. Gegebenenfalls sind Sie ein Mitglied eines verteilt arbeitenden Teams ohne Führungsaufgaben. In jedem Fall interessieren Sie sich aber für effektive Strategien bezüglich des Wissensaustauschs bzw. des Umgangs mit der Informationsflut in verteilten Teams.



Unsere Ziele, Ihr Nutzen

Sie lernen,

- die Grundlagen des Wissensaustauschs kennen,
- die Barrieren des Wissensaustauschs zu identifizieren, um
- die Wissensweitergabe und -nutzung im eigenen Team zu optimieren,
- Strategien zur Wissensgenerierung und -erfassung kennen,
- durch Übungen unter Einsatz von Tablet-PCs, Lösungen zur Reduktion der Informationsflut anzuwenden.

Inhalt

Barrieren des Wissensaustauschs in verteilten Teams

- Wissen vs. Erfahrung
- Die Psychologie des Wissensaustauschs in verteilten Teams

Wissensgenerierung und -erfassung effektiv handelnder Individuen

- Individuelle Wissensgenerierung
- Wissensressourcen mobilisieren
- Methoden zur Wissenserzeugung in verteilten Teams

Wissensaustausch und -nutzung in verteilten Teams

- Effektive Weitergabe von geteiltem und ungeteiltem Wissen
- Strategien zur Reduktion von Blockaden der Wissensweitergabe

Informationsflut – Wissensüberschuss in verteilten Teams

- Informationsflut – Informationsparadoxon (steigender Informationsbedarf und Bedürfnis nach Informationsreduktion)
- Die Folgen der Informationsflut
- Regeln und Strategien zur Reduktion von irrelevanten/redundanten Informationen
- Teamregeln für den Umgang mit der Informationsflut
- Gezielt Informationen finden

Kontakt: Bei Fragen zum Seminarinhalt, -ablauf und -organisation wenden Sie sich bitte an uns: verteilteteams@uni-goettingen.de

Seminar IV.2:

Organisation verteilter Arbeitsstrukturen – Die richtige Mischung aus Distanz und Nähe

Leitung:	<i>Zwei erfahrene ReferentInnen (S. 39)</i>
Termin:	<i>als Inhouse-Seminar nach Absprache</i>
Dauer:	<i>2 Seminartage (16 Stunden)</i>
Anzahl:	<i>max. 12 Teilnehmende</i>

Herausforderungen

Wissensarbeiter/innen arbeiten nicht nur im Büro oder beim Kunden, sondern sind auch auf Reisen oder im Homeoffice immer auf Draht. Dabei kommunizieren Sie über große Distanzen hinweg mit Partnern an unterschiedlichen Orten. Die Kooperation erfolgt über Unternehmensgrenzen hinweg und schließt Zulieferer und Kunden ein. Arbeitsbeziehungen werden kurzfristiger, man springt von Projekt zu Projekt und muss ständig verfügbar sein. Die Kommunikation erfolgt zudem mediengestützt (Telefon, Email oder Web- oder Videokonferenzen usw.), die Kontakte werden vielfältiger und flüchtiger, langfristige persönliche Beziehungen sind schwerer zu pflegen.

In dieser Entwicklung liegen erhebliche Risiken: Je mehr die Menschen, die eng zusammenarbeiten müssen, voneinander isoliert agieren, desto schwerer fällt es ihnen, gemeinsame Ziele verfolgen. Transparenz und Überblick gehen verloren, Verantwortung wird diffus. Projektarbeit kann zu Loyalitätskonflikten zwischen Herkunftsabteilung und Projektteam führen. Je wissensintensiver die Arbeit wird, desto stärker sind die Handelnden in der Kooperation auf Vertrauen angewiesen. Aber die Grundlagen für Vertrauen werden brüchig in einer auf Projekte orientierten Organisation. Die Erosion des Vertrauens untergräbt aber die Leistungsfähigkeit des Arbeitszusammenhangs.

Doch diese Risiken sind vermeidbar, denn der Grad an Distanz oder Nähe, die Effizienz der Prozesse und die Strukturen der Organisation sind gestaltbar. Es liegen Erkenntnisse vor, wie verteilte Teams am besten organisiert werden können, damit sie gut funktionieren und wirksam geführt werden können. Es kommt darauf an, diese arbeits- und organisationswissenschaftlichen Erkenntnisse in der Praxis systematisch zu nutzen, um räumlich verteilte Arbeitsorganisation und Arbeitsprozesse zu gestalten.

Zielgruppe

Führungskräfte, die neue Teams implementieren sowie Geschäftsführer, Abteilungs- oder Bereichsleiter, die ihre Organisation neu strukturieren wollen.



Unsere Ziele, Ihr Nutzen

Das Seminar unterstützt Sie beim Aufbau von Strukturen und der Entscheidung über den richtigen Grad an Distanz und Virtualität im Team. Sie lernen,

- an praktischen Beispielen die Alternativen kennen, wie Sie Teamkonstellationen in Ihrem Verantwortungsbereich gestalten können,
- ein Vorgehensmodell und Entscheidungskriterien zur Implementierung neuer räumlich verteilter Teams anzuwenden,
- Effekte und Wirkungen unterschiedlicher Formen der Arbeits- und Prozessgestaltung einzuschätzen,
- in praxisbezogenen Fallstudien und an Beispielen von Seminarteilnehmenden wie Sie durch arbeitsgestalterische Maßnahmen das Vertrauenskapital in ihrer Organisation entwickeln und die Effizienz von verteilten Teams steigern können.

Inhalt

Wissensarbeit und Vertrauen

- Vertrauen als Kitt effektiver Zusammenarbeit
- Vertrauens-Erosion und Möglichkeiten der Vertrauens-Stabilisierung

Chancen und Risiken räumlich verteilter Arbeitsanforderungen an die Gestaltung von Arbeit und Technik

- Egoismus und Trittbrettfahreneffekte vermeiden
- Strukturen ohne Loyalitätskonflikte

Teamkonstellationen und ihre Einsatzmöglichkeiten und Gestaltungsoptionen

- Verteilte Teams
- Unternehmensübergreifende Teams, Teams mit Kunden
- Communities of practice (Fachgruppen)
- Open Communities / Soziale Netzwerke

Implementierung von verteilten Teams

- Personalauswahl: Selbststeuerungsfähigkeit als Basisanforderungen
- Struktur der Zusammenarbeit: günstige und ungünstigere Teamkonstellationen
- Kick-off Meeting und unterstützende Infrastrukturen
- Teamentwicklungsphasen und ihr spezifischer Gestaltungsbedarf

Team- und Projektstrukturen auf Distanz gestalten

- Contracting als neue Steuerungsform
- Neue Arbeitsformen, steigender Bedarf der Ressource Vertrauen

Kontakt: Bei Fragen zum Seminarinhalt, -ablauf und -organisation wenden Sie sich bitte an uns: verteilteteams@uni-goettingen.de

Seminar IV.3:

Netzwerkorganisationen erfolgreich gestalten und führen

Leitung:	<i>Zwei erfahrene ReferentInnen (S. 39)</i>
Termin:	<i>als Inhouse-Seminar nach Absprache</i>
Dauer:	<i>1,5 Seminartage (12 Stunden)</i>
Anzahl:	<i>max. 12 Teilnehmende</i>

Herausforderungen

Ihr Unternehmen ist in mehreren Geschäftsbeziehungen aktiv und damit von anderen Organisationen abhängig. Das sogenannte Business-Networking, d.h. die Koordination von Prozessen zwischen mehreren Netzwerkunternehmen, ist sowohl auf Unternehmensebene als auch für Führungskräfte zu einer zunehmend wertvollen Strategie geworden, aber in Ihrem Unternehmen noch nicht ganz ausgereift? Wesentliche Herausforderung für das Management der Netzwerkbeziehungen ist die Sicherstellung der Netzwerkfähigkeit mittels Konzeption, Implementierung und Aufrechterhaltung notwendiger Strukturen.

Weitere Herausforderungen bestehen darin, dass Ihre Partnerunternehmen für sich autonome Einheiten darstellen, die oft nicht mit den Zielen Ihres Unternehmens übereinstimmen. Hier haben Sie vielleicht in der Vergangenheit Konflikte bemerkt oder sogar Effizienzverluste erlebt.

In diesem Seminar erfahren Sie im Austausch mit Experten wie Unternehmen in Netzwerken optimal zusammenarbeiten. Sie diskutieren in einer kollegialen Atmosphäre über die Voraussetzungen, die dazu gegeben sein müssen. Ferner profitieren Sie von aktuellsten wissenschaftlichen Erkenntnissen, um die Netzwerkfähigkeit Ihres Unternehmens zu optimieren.

Zielgruppe

Sie sind eine Führungskraft mit Personal-, Fach- oder Budgetverantwortung, die Erfahrung im Projektmanagement gesammelt hat oder räumlich verteilte Teams leitet oder Führungspotenzial besitzt.



Unsere Ziele, Ihr Nutzen

Durch eine Mischung aus fokussiertem Input von Experten, Reflexion der eigenen Praxis lernen Sie,

- wie Sie eine solide Business-Networking-Strategie für Ihr Unternehmen mit Ihren Partnern und Kunden aufbauen und nutzen,
- die Netzwerkfähigkeit Ihres Unternehmens mittels ausgewählter Maßnahmen auf der Ebene der Prozesse, Informationssysteme und Unternehmenskultur zu gestalten, zu sichern und zu steigern,
- Netzwerke effektiv zu organisieren und Informations- und Kommunikationstechnologien sinnvoll einzusetzen,
- durch Fallbeispiele, Diskussionen und Erfahrungsaustausch u.a. mit einem Gastreferenten, die Netzwerkfähigkeit Ihres Unternehmens zu reflektieren und zu optimieren.

Inhalt

Business-Networking als Unternehmensstrategie

- Chancen und Herausforderungen von Unternehmensnetzwerken

Unternehmensnetzwerke: eine Vision im Informationszeitalter

- Wertschöpfung durch strategischen Allianzen und Kooperationen
- Diversifikation durch Kooperation: neue Märkte erobern
- Netzwerkversagen in der neuen kooperativen Ökonomie vorbeugen

Gestaltung der Kooperation als strategische Grundlage für erfolgreiche Unternehmensnetzwerke

- Vertrauen und Macht: das richtige Maß
- Kritische Erfolgsfaktoren des Business Networking
- Unterschiedliche Ziele von einzelnen Unternehmen berücksichtigen und vereinen

Aspekte der Netzwerkfähigkeit und Netzwerkanalyse

- Wettbewerbsfaktor
- Messung der Netzwerkfähigkeit

Kontakt: Bei Fragen zum Seminarinhalt, -ablauf und -organisation wenden Sie sich bitte an uns: verteilteteams@uni-goettingen.de

Vernetzung 2.0: Zielgruppenseminar für die Nutzung moderner Medien durch Verbandsorganisationen

Leitung:	<i>Zwei erfahrene ReferentInnen (S. 39)</i>
Termin:	<i>als Inhouse-Seminar nach Absprache</i>
Dauer:	<i>2 Seminartage (16 Stunden)</i>
Anzahl:	<i>max. 12 Teilnehmende</i>

Herausforderungen

Verbände haben ihren Sitz an zentralen Orten. Die Mitglieder von Verbänden sind jedoch im Land verteilt. Dank moderner Kommunikationstechnologien haben sich für Verbände die Möglichkeiten einer intensiven Vernetzung von Mitgliedern deutlich verbessert. Auch räumlich verteilte Zusammenarbeit unterschiedlicher Mandatsträger/innen lässt sich heute effektiv gestalten, ohne viel zu viel Zeit auf den Straßen zu verbringen oder von Termin zu Termin zu hetzen, ohne dass Meetings immer die gewünschte Effizienz aufweisen.

Viele Referent/innen und Funktionsträger/innen fragen sich, welche Möglichkeiten Web 2.0 und die neuen Medien (Email, Shared Workspaces, Webconferencing, Social-Media) für die Vertretungsarbeit bieten. Inwieweit können diese Medien effiziente Formen der Kommunikation räumlich verteilter Aktivitäten im Netzwerk unterstützen? Inwieweit helfen sie, die Aktivitäten an verschiedenen (Unternehmens-)Standorten besser abzustimmen?

Das Seminar zeigt, wie die neuen Medien zur Professionalisierung der Verbandsarbeit genutzt werden können. Verstärkte Präsenz vor Ort ohne weitere Belastungen durch Reisetätigkeiten. Bessere Teilhabe an Verbandsaktivitäten und mehr Nähe zu den Mitgliedern. Effiziente Gestaltung der Zusammenarbeit von Mandatsträger/innen über Standorte hinweg. Lernen Sie die Einsatzmöglichkeiten der modernen Kommunikationsmedien kennen und entwickeln Sie Ihren professionellen Stil moderner Kommunikation: menschlich, effizient und ressourcenschonend.

Zielgruppe

Das Seminar wendet sich an Referent/innen und Funktionsträger/innen von Verbänden, die in räumlich verteilte Arbeitsprozesse eingebunden sind und sich intensiv mit Menschen an verschiedenen Standorten austauschen. Dazu gehören beispielsweise Referent/innen und Funktionsträger/innen, die Arbeitskreise oder überregional agierende Arbeitsteams koordinieren oder auch in Europa aktiv sind. Hilfreich ist das Seminar auch für Menschen, die in strategische, überregionale Projekte involviert sind.



Unsere Ziele, Ihr Nutzen

In diesem Seminar lernen Sie den Einsatz von neuen Werkzeugen für eine professionelle Zusammenarbeit unter Referent/innen / Funktionsträger/innen und mit Mitgliedern kennen. Ziel des Seminars ist es, dass Sie im intensiven Austausch mit anderen konkrete Anregungen und Umsetzungsideen zur Verbesserung ihrer eigenen Praxis entwickeln.

Inhalt

Email, Outlook und Shared Spaces im Team richtig nutzen

- Informationsflut meistern, „Netikette“ und Gemeinsame Dateiablagensysteme

Projektmanagement in verteilten Projektteams / Arbeitsgemeinschaften

- Die wichtigsten Herausforderungen des Projektmanagements in verteilten Teams
- Strategien und Kompetenzen zur Bewältigung von Herausforderungen verteilter Projektteams im Arbeitsalltag anwenden

Effizienter Einsatz von webbasierten Konferenztools (am Beispiel von Adobe Connect)

- Web-Konferenzen einführen, vorbereiten und moderieren
- Praktische Übungen mit Tablet-PCs, Whiteboard gemeinsamer Dokumentbearbeitung

Laterale Führung verteilter Teams / Arbeitsgemeinschaften – Potenziale und Herausforderungen

- Potenziale und Herausforderungen virtueller Führung
- Besonderheiten und Anforderungen der lateralen Führung verteilter Teams

Möglichkeiten und Grenzen von Xing u.a. Social Media

- Möglichkeiten der Vernetzung am Beispiel des Businessnetzwerkes Xing
- Moderation von Gruppen, Twitter, Blogs und Web 2.0

Social Media und Kampagnenarbeit

- Beispiele für erfolgreiche Kampagnenarbeit mit Web 2.0 und Social Media
- Anwendungsmöglichkeiten und Grenzen der Social Media

Besonderheit des Seminars ist das Online-Coaching in zwei einstündigen Folgesitzungen:

1. Online-Coaching: Praxistransfer des Gelernten – Ihre Erfahrungen und kollegiale Beratung
2. Online-Coaching: Praxistransfer des Gelernten – Umsetzungshürden und ihre Überwindung

Kontakt: Bei Fragen zum Seminarinhalt, -ablauf und -organisation wenden Sie sich bitte an uns: verteilteteams@uni-goettingen.de

Allgemeine Geschäftsbedingungen für Weiterbildungsmaßnahmen im Modellprojekt „Führung in räumlich verteilten Teams - Mediengestützte Kommunikation“

Anmeldung

Die Anmeldung zur Teilnahme an offenen Seminaren (= Seminare mit feststehendem Termin, Inhalten und offen für Teilnehmer/innen verschiedener Unternehmen/Organisationen) der Universität Göttingen zum Thema „Führung in räumlich verteilten Teams – Mediengestützte Kommunikation“ soll spätestens 14 Tage vor Beginn erfolgen, sofern nichts anderes angegeben ist. Sie ist im vorgegebenen Anmeldeverfahren online vorzunehmen. Mit der Anmeldung erkennt die Teilnehmerin oder der Teilnehmer die Teilnahmebedingungen an. Übersteigt die Zahl der Anmeldungen die Platzkapazität einer Weiterbildungsmaßnahme, werden die Anmeldungen in der Reihenfolge des Eingangs berücksichtigt, sofern kein anderes Verfahren angegeben ist.

Preise

Seminarleistungen und Seminarkosten für die Teilnahme an ausgeschriebenen Seminaren werden im Katalog jeweils pro Person ausgewiesen. Im Preis enthalten sind ggf. Cateringkosten, die auf der Rechnung gesondert ausgewiesen werden. Für andere Formate und Leistungen (z.B. Inhouse-Seminare, Kick-off-Workshops etc.) werden Tagessätze bedarfsabhängig vereinbart; optional können dann zzgl. Raummieten, Cateringkosten und Reisekosten anfallen. Reisekosten werden grundsätzlich nach Bundesreisekostengesetz (BRKG) ermittelt. Für Netzwerkpartner gelten Sonderkonditionen. Für englischsprachige Seminare und Dokumentationen werden ggf. zzgl. Übersetzungskosten berechnet. Meldet ein Unternehmen/eine Organisation mehr als eine Person zum selben offenen Seminar an, reduzieren sich die Kosten der zusätzlichen Anmeldung um 20%.

Rücktritt und Kündigung

Bis 14 Tage vor Beginn des offenen Seminars - maßgeblich ist das Datum des ersten Seminartages - kann die Teilnehmerin oder der Teilnehmer ohne Angaben von Gründen vom Vertrag zurücktreten. Bereits gezahltes Entgelt wird in diesem Fall zurück erstattet. Teilnehmer/innen, die danach zurücktreten, sind zur Zahlung von 50 Prozent des Teilnahmeentgelts verpflichtet. Bei Rücktritt ab zwei Werktagen vor dem ersten Seminartag ist das gesamte Entgelt fällig. Eine geeignete Ersatzteilnehmerin oder eine geeigneter Ersatzteilnehmer kann gestellt werden. Die Nichtinanspruchnahme einzelner Lehreinheiten bzw. Lehrgangsstunden berechtigt nicht zu einer Kürzung des Teilnahmeentgelts.

Absage von Seminaren oder Änderung

Die Universität Göttingen hat das Recht, bei ungenügender Beteiligung Seminare abzusagen. Bereits bezahlte Teilnahmeentgelte werden zurück erstattet. Weitergehende Ansprüche hat die Teilnehmerin oder der Teilnehmer nicht. Ein Wechsel der Dozentinnen und Dozenten oder Verschiebungen im Ablaufplan berechtigen die Teilnehmerin oder den Teilnehmer weder zum Rücktritt vom Vertrag noch zur Minderung des Teilnahmeentgelts.

Haftung

Die Universität Göttingen haftet nicht für Schäden, die die Teilnehmerin oder der Teilnehmer im Rahmen der Seminare erleidet, es sei denn, dass diese auf vorsätzlichem oder grob fahrlässigem Verhalten von Erfüllungsgehilfen beruhen.

Vertragsverhältnis

Vertragspartner ist die Georg-August-Universität Göttingen.

Vertragsänderungen und Nebenabreden

Vertragsänderungen und Nebenabreden bedürfen zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform. Gerichtsstand ist Göttingen.

Inhouse-Seminare, Kick-off-Workshops und wissenschaftliche Analysen

Für Inhouse-Seminare und Kick-off-Workshops sowie wissenschaftliche Analysen gelten andere Anmeldemodalitäten sowie andere Preise (vgl. S. 09 bis S. 11).

Kontaktinformationen

Postanschrift: Georg-August-Universität Göttingen, Kooperationsstelle Hochschulen und Gewerkschaften, Humboldtallee 15, 37073 Göttingen

Homepage: www.verteilteteams.uni-goettingen.de

E-Mail: verteilteteams@uni-goettingen.de



Netzwerkpartner

Prof. Dr. Ralf Meyer

Mathematisches Institut (Uni Göttingen)

Prof. Dr. Matthias Schumann

Professur für Anwendungssysteme und E-Business
(Uni Göttingen)

Prof. Dr. Jörg Müller

Institut für Informatik (TU Clausthal)

Dr. Peter Zezula

AG Technik des Georg-Elias-Müller-Instituts
für Psychologie (Uni Göttingen)



We make it visible.



KWS

ottobock.



REFRATECHNIK



Ausgewählte Veröffentlichungen des Projektteams zum Thema „räumlich verteilte Teams“

- Boos, M., Hardwig, T. & Riethmüller, M. (2015). *Führung und Zusammenarbeit in verteilten Teams*. Aus der Reihe „Praxis der Personalpsychologie“. Göttingen: Hogrefe.
- Boos, M., Hardwig, T., & Riethmüller, M. (2014). Führen und Arbeiten 2.0 - Neue Anforderungen an Führungskräfte. In K. Schwuchow & J. Gutmann (Hrsg.), *Personalentwicklung: Themen, Trends, Best Practices 2015* (S. 133–146). Freiburg, München: Haufe Gruppe.
- Boos, M., Riethmüller, M. & Cornelius, C. (2013). Sozialer Einfluss in Chat-Gruppen: Geschlechtsspezifische Auswirkungen auf konversationale Partizipation und Kohärenz. *Gruppendynamik & Organisationsberatung*, 44(4), 445-460.
- El Khatib, V., Trang, S., Reimers, K. & Kolbe, L. M. (2013). The role of motivational factors in distributed software development teams: an empirical investigation, *Proceedings of the European Conference on Information Systems (ECIS) 2013*. Utrecht 2013.
- Möhwald, H. (2014). Zeitmanagement 2.0 - weniger ist manchmal mehr: Lösungsvorschläge. *Einkäufer im Markt*, 15, 6-8.
- Riethmüller, M. & Boos, M. (2011). Zwischen Aufgaben-Medien-Passung und Teamleistung: Ein Blick in die Blackbox der Kommunikation. *Wirtschaftspsychologie*, 13(3), 21-30.
- Riethmüller, M., Hardwig, T. & Boos, M. (2013). Verteilte Teams - eine große Herausforderung für Führungskräfte. *Wirtschaftspsychologie aktuell*, 1/2013 (Schwerpunkt: Besser managen), 52-56.



Das Referententeam



Dr. Frank Mußmann
*Leiter der Kooperationsstelle Hochschulen
und Gewerkschaften der Universität Göttingen*

Expertise: Qualität der Arbeit und Unternehmenskultur, Beschäftigtenbefragungen, partizipatives Beteiligungsmanagement, Innovationsmanagement
Web: www.kooperationsstelle.uni-goettingen.de
E-Mail: frank.mußmann@zentr.uni-goettingen.de



Dipl.-Sowi. Holger Möhwald
Selbstständiger Unternehmensberater (Möhwald Unternehmensberatung) und Wissenschaftlicher Mitarbeiter

Expertise: Trainings und Fortbildung, Führungskräfte-tetraining, Demografischer Wandel
Web: www.moehwald-unternehmensberatung.de
E-Mail: holger.moehwald@uni-goettingen.de



Dr. Thomas Hardwig
Selbstständiger Personal- und Organisationsentwickler (KOM.in) und Wissenschaftlicher Mitarbeiter

Expertise: Personal- und Organisationsentwicklung, Führungskräfte-tetraining, Wachstum von KMU
Web: www.wachstum-lernen.de
E-Mail: thardwi@uni-goettingen.de



Dr. Martin Riethmüller
Selbstständiger Sportpsychologe (Mental Power 4 Me) und Wissenschaftlicher Mitarbeiter

Expertise: Führung verteilter Teams, Computervermittelte Kommunikation, Sportpsychologie
Web: www.mentalpower4me.de
E-Mail: mriethm@uni-goettingen.de



Prof. Dr. Margarete Boos
Leiterin der Abteilung für Sozial- und Kommunikationspsychologie des GEMI

Expertise: Computervermittelte Kommunikation, Koordination und Führung in Gruppen, Psychologie der Marke, Zivilcourage
Web: www.psych.uni-goettingen.de/communication
E-Mail: mboos@uni-goettingen.de



Prof. Dr. Lutz M. Kolbe
Inhaber der Professur für Informationsmanagement der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät

Expertise: Informationsmanagement, Agiles Projektmanagement
Web: www.uni-goettingen.de/de/57609.html
E-Mail: lkolbe@uni-goettingen.de



M.A. Vujdan El Khatib
Wissenschaftliche Mitarbeiterin bei der Professur für Informationsmanagement

Expertise: Interkulturelles Management, Interkulturelle Kompetenz, Verteilte Teams
Web: www.uni-goettingen.de/de/57609.html
E-Mail: vkhatib@uni-goettingen.de



Dr. Peter Zezula
Leiter der AG Technik des Georg-Elias-Müller-Instituts für Psychologie (GEMI)

Expertise: IT-Technologien, Kollaborationswerkzeuge
Web: www.psych.uni-goettingen.de/de/it
E-Mail: pzezula@uni-goettingen.de



M.A. Ulrike Wolf
Selbstständige Trainerin und Mediatorin für interkulturelle Zusammenarbeit (kurshalten)

Expertise: Interkulturelle Kompetenz, Kommunikation, Konfliktmanagement
Web: www.kurshalten.com
E-Mail: verteilteteams@uni-goettingen.de



Mag. Thomas Kayer
Selbstständiger Sportpsychologe und Unternehmenscoach (help 2 perform)

Expertise: Gesundheitsmanagement, Pausengestaltung, Sportpsychologie
Web: www.help2perform.at
E-Mail: verteilteteams@uni-goettingen.de

Bei Bedarf werden themenspezifisch weitere Expertinnen und Experten in die Veranstaltungen eingebunden.



Kontaktinformationen

Postanschrift: Georg-August-Universität Göttingen
Kooperationsstelle Hochschulen und Gewerkschaften
Humboldtallee 15, 37073 Göttingen
Homepage: www.verteilteteams.uni-goettingen.de
E-Mail: verteilteteams@uni-goettingen.de