

Wissenschaftliche Weiterbildung „Führung in räumlich verteilten Teams – Mediengestützte Kommunikation“ Seminarkatalog 2012



www.verteilteteams.uni-goettingen.de

verteilteteams@uni-goettingen.de



GEORG-AUGUST-UNIVERSITÄT
GÖTTINGEN

Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät
Institut für Wirtschaftsinformatik
Professur für Informationsmanagement



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



Kooperationsstelle
Hochschulen und
Gewerkschaften
Georg-August-Universität Göttingen



Fachhochschule Hannover
University of Applied Sciences and Arts

Vorwort, Kompetenzmodell & Kompetenztest	2
Kick-off-Workshops & Inhouse-Seminare	9
Kurzseminare	11
De-Lokalisierung: Verteilte Teams über räumliche Distanz wirksam führen	15
Diversität: Vielfalt nutzen – Konfliktpotenziale in verteilten Teams bewältigen	21
Kommunikation: Medien zur wirksamen Kommunikation in verteilten Teams einsetzen	27
Netzwerkorganisation: Lokale und globale Prozesse für verteilte Teams gestalten	33
Seminare im Überblick	40

Vorwort

Sie kennen das sicher auch. Sie kaufen sich ein rotes Fahrrad und plötzlich sehen Sie viel mehr Fahrräder in dieser Farbe herumfahren als zuvor. Nicht weil tatsächlich mehr rote Fahrräder auf den Straßen sind, sondern aufgrund der selektiven Aufmerksamkeit. Sie nehmen rote Fahrräder jetzt, da Sie selbst eines besitzen, ganz anders wahr.

Wir setzen darauf, dass Sie nach der Lektüre des Katalogs die Chancen und Herausforderungen verteilter Arbeit auch anders wahrnehmen. Es gibt leider einen auffallenden Gegensatz zwischen der zunehmenden Verbreitung räumlich verteilter Teams und der Vorbereitung der Führungskräfte und Mitarbeiter/innen auf die neuen Anforderungen, die mit der Kooperation und Führung auf Distanz verbunden sind. Werkzeuge wie beispielsweise das Web-Conferencing stehen längst zur Verfügung, um Meetings auf Distanz effektiv zu gestalten. Sie werden aber nur unzureichend genutzt. Vielfach wird angenommen, dass man sich die Kompetenzen zur Überwindung räumlicher Distanzen beiläufig aneignen könne.

Dies ist jedoch unrealistisch: Zwar würden qualifizierte Führungskräfte und Mitarbeiter/innen über mühsame Versuch- und Irrtum-Experimente bestimmte gangbare Wege finden. Doch ihre Arbeitszeit ist viel zu wertvoll, um gute Antworten auf die vielen Fragen selbst zu entwickeln:

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 Martin Riethmüller, Vujdan El Khatib

Foto Deckblatt: Tim Waage
Weiter Fotos: © pressmaster - Fotolia.com

Gefördert durch



Europäische Union,
Europäischer Fonds für regionale Entwicklung (EFRE)



Niedersächsisches Ministerium für
Wissenschaft und Kultur (MWK)

Die Inhalte dieses Seminarkatalogs stellen die Ergebnisse des Projektes „Wissenschaftliche Weiterbildung zur Führung in räumlich verteilten Teams – Mediengestützte Kommunikation“ dar, das vom europäischen Fonds für regionale Entwicklung der EU (EFRE) und vom Niedersächsischen Ministerium für Wissenschaft und Kultur gefördert und von der Kooperationsstelle Hochschulen und Gewerkschaften der Georg-August-Universität Göttingen von 2010 bis 2012 gemeinsam mit weiteren Hochschul- und Wirtschaftspartnern (vgl. S. 39) durchgeführt wird.



Welche Technik ist geeignet? Wie setze ich sie ein? Was verändert sich in der Qualität der Kommunikation und wie verhindere ich ungewollte Nebenwirkungen im Team? Zumal moderne Unternehmen heute Wert auf einen einheitlichen Umgang mit Technologien (hier: Skype ©, WebEx ©, Vitero ©, Citrix © und wie sie alle heißen) legen, um die zur Verfügung stehenden Systeme mit vertretbarem Aufwand pflegen zu können.

Die Vorteile eines gezielten Medieneinsatzes zur Optimierung von Teamprozessen in einem räumlich verteilten Team sind enorm. Reden wir nicht vom Wegfall von Reisezeiten und damit verbundenen Kostensenkungen oder dem Klimaschutz. Nein, reden wir allein von der Effizienz, weil sich durch mediengestützte Kommunikation Besprechungen häufiger und kürzer gestalten lassen. Der gezielte Einsatz von Mailings, Wikis und Chats optimiert die Alltagskommunikation, professionelle Telefonkonferenzen erhöhen die Zufriedenheit im Team und kollaboratives Arbeiten und Präsentieren in Webkonferenzen sorgt für mehr Klarheit. Man kann gemeinsam Dateien bearbeiten, um Ergebnisse zu sichern und dadurch eine größere Verbindlichkeit herstellen. Ein weiterer Vorteil liegt in der größeren Zufriedenheit der „Außenposten“, die endlich mal mitbekommen, was im Team so läuft. Größere Klarheit über Aufgaben, Arbeitsstand und Verantwortlichkeiten entlasten die Teamleitung und reduzieren den Nacharbeitsaufwand.

Es spricht also Vieles dafür, sich einzelne noch fehlende Kompetenzen zur Führung verteilter Teams mit Hilfe ausgewählter Seminare gezielt und effektiv anzueignen. Angebote dafür finden Sie in diesem Katalog. Beispielsweise zur unternehmenseinheitlichen Umsetzung einer Führung für räumlich verteilte Teams können Sie jedes Seminarthema auch **Inhouse** einsetzen oder zum (Neu-)Start eines räumlich verteilten Teams einen **Kick-off-Workshop** einplanen. Als Einstieg ins Thema eignen sich unsere Kurzseminare.

Übrigens hat sich unser Weiterbildungsangebot zur Führung in räumlich verteilten Teams inzwischen herumgesprochen: Wir begrüßen die **Hochschule Hannover** als weitere Kooperationspartnerin: Ein Teil der Seminare wird 2012 in Kooperation mit der FHH auch in Hannover stattfinden (vgl. S. 15, 17 u. 25).



Fachhochschule Hannover
University of Applied Sciences and Arts

A propos Hannover: Treten Sie persönlich mit uns in Kontakt und besuchen Sie uns auf der CeBIT 2012: **Halle 9, C 50**.

Und wundern Sie sich nicht, wenn Ihnen in den nächsten Tagen wiederholt rote Fahrräder begegnen.



Ihr Dr. Frank Mußmann
Projektleitung

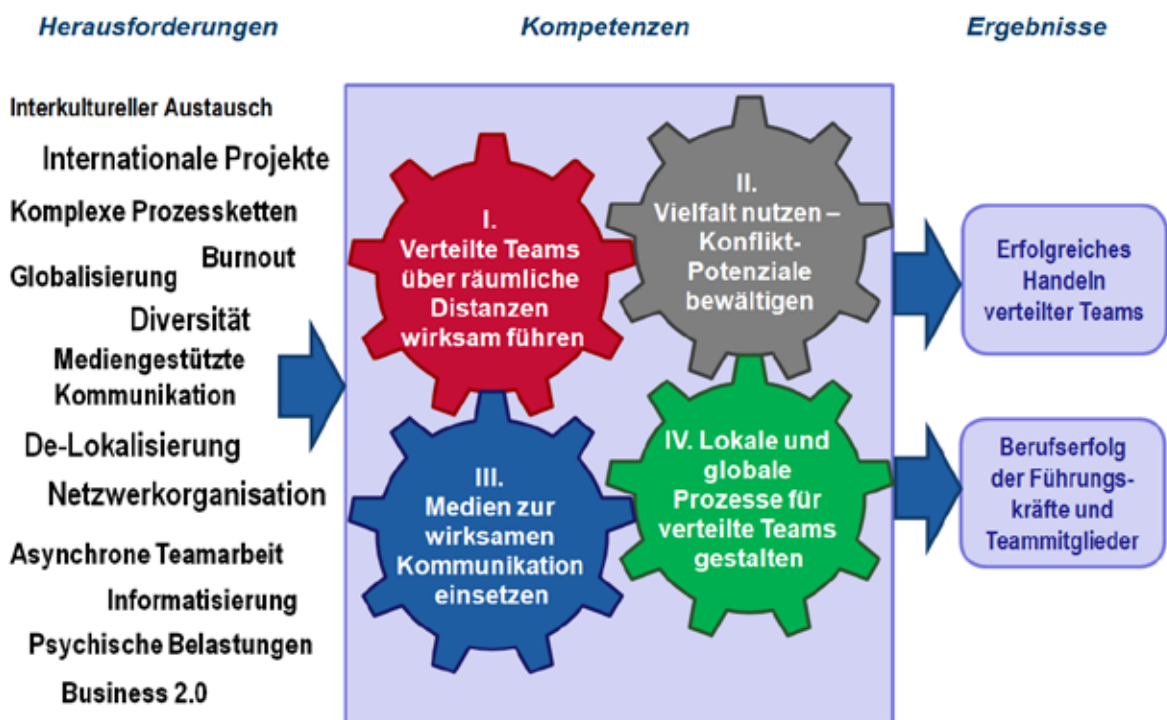
Kompetenzen zur Führung räumlich verteilter Teams

Neue Formen der Zusammenarbeit sind in den meisten Unternehmen entstanden. Immer mehr Teams arbeiten räumlich verteilt an verschiedenen Standorten und müssen dabei vom Management unterstützt werden. Neue Informations- und Kommunikationstechnologien vom Mobiltelefon bis zum Internet sind beispielhaft für die medienvermittelte Kommunikation.

Das stellt neue Kompetenzanforderungen an Führungskräfte und ihre Mitarbeiter/innen. Sind Führungskräfte und Mitarbeiter/innen ausreichend auf die neuen Chancen und Herausforderungen vorbereitet?

Die Führung räumlich verteilter Teams führt zu einem neuen Kompetenzprofil für Führungskräfte und Mitarbeiter/innen:

Vier Kompetenzfelder für Führungskräfte räumlich verteilter Teams





„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.“



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

Kompetenzfeld I, De-Lokalisierung: Geografische Räume der Zuständigkeitsbereiche von Managern haben sich erweitert. Doch um Distanzen zu überwinden, müssen Führungskräfte die Aktivitäten der Teammitglieder ohne ständige Präsenz koordinieren, teilweise auch indem sie Verantwortungen übergeben. Wie führt man ein Team, das man nicht sieht?

Kompetenzfeld II, Diversität: Durch die räumliche Distanz ergibt sich eine Vielfalt der Mentalitäten, Kulturen und Nationalitäten der geführten Mitarbeiter/innen. Unterschiedliche Perspektiven und Sichtweisen kommen ins Team und versprechen Ideenreichtum und Kreativität. Doch interkulturelle Zusammenarbeit birgt auch Risiken. Der Umgang mit psychischen Belastungen und Stress wird in verteilten kulturell diversen Teams schwieriger. Wie können Sie als Manager/in die Potenziale der Vielfalt wirksam nutzen? Wie nehmen Sie potenzielle Konfliktherde frühzeitig wahr und wie begegnen Sie ihnen?

Kompetenzfeld III, Mediengestützte Kommunikation: Der Anteil der Face-to-Face-Kontakte von Manager/innen hat sich durch die Entwicklung der Informations- und Kommunikationstechnologien verringert,

dies macht Zusammenarbeit über Distanzen möglich. Darunter kann jedoch der Einfluss der Führung leiden: Teambuilding herbeiführen, Aufgaben verfolgen, Ziele vereinbaren, Feedback geben und Leistung bewerten. Wissen Sie Medien wirksam einzusetzen? Kennen Sie die Möglichkeiten und Grenzen der neuen Technologien wirklich?

Kompetenzfeld IV, Netzwerkorganisation: Wenn der Informationsfluss gesichert ist, können Mitarbeiter/innen über große Räume wirksam kooperieren. Doch Informationsflut lenkt ab und reduziert die Wirksamkeit. 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?

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 unterstützen kann.

Schätzen Sie Ihre Kompetenzen ein und identifizieren Sie Ihre Entwicklungsmöglichkeiten!

Wir bieten Ihnen einen neuartigen Kompetenztest an, der sich auf Ihr Potenzial im Bereich „Führung verteilter Teams“ konzentriert. Es wird nicht einfach Wissen abgefragt, sondern Ihr Verhalten in bestimmten Situationen, die Sie als Führungskraft verteilter Teams so oder ähnlich schon erlebt haben oder eventuell noch erleben werden. Ziel ist es, zwei Seminarempfehlungen auf Grundlage Ihres gewählten Verhaltens abzuleiten. Zusätzlich dazu werden Ihnen die Bereiche genannt, in denen Sie keinen Weiterbildungsbedarf haben, wenn Sie in einzelnen Kompetenzfeldern die Handlungsstrategien der Führung verteilter Teams bereits beherrschen.

Die abgefragten Verhaltensweisen im Kompetenztest beruhen auf den relevanten, in den Seminaren vermittelten Theorien und auf praktisch bewährten Handlungsempfehlungen zur Führung verteilter Teams.



In Kombination mit den Seminarbeschreibungen stellt der Kompetenztest für Sie eine einzigartige Entscheidungshilfe dar und wird Ihnen dabei helfen, die folgende Frage zu beantworten: Welches Seminar ist das richtige für mich?

www.verteilteteams.uni-goettingen.de/kompetenzen



Thomas Rose,
Produktmanager bei
Knüppel Verpackungen
und Seminarteilnehmer

„Die Globalisierung veranlasst Unternehmen Unternehmensbereiche sowie Unternehmensaktivitäten auf ihre national und international vorhandenen Niederlassungen zu verteilen. Dadurch wird der Einsatz von Technologien, die die virtuelle Teamarbeit unterstützen und auch nachhaltig verbessern, immer notwendiger.“

Das Seminar der Georg-August-Universität Göttingen „Technologien zur Unterstützung virtueller Zusammenarbeit in Teams“ hat sowohl technologische als auch inhaltliche Lösungsansätze dafür aufgezeigt.“



Übersicht über das Gesamtkonzept

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



Übersicht über das Gesamtkonzept

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

Anmeldung

Die Anmeldung zur Teilnahme an offenen Seminaren der Universität Göttingen aus dem Projekt „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 der Teilnehmer oder die Teilnehmerin 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

Meldet ein Unternehmen mehr als eine Person zum selben Seminar an, reduzieren sich die Kosten der zusätzlichen Anmeldung um 30%. Durch die Teilnahme an einem Kurzseminar reduziert sich das entsprechende Seminar um den Preis des Kurzseminars. Für EFRE-Partnerunternehmen und EFRE-Kooperationspartner gelten Sonderkonditionen.

Rücktritt und Kündigung

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

Absage von Seminaren

Universität Göttingen und Hochschule Hannover haben das Recht, bei ungenügender Beteiligung Seminare abzusagen. Sie sind dann verpflichtet, bereits bezahlte Teilnahmeentgelte zurück zu erstatten. Weitergehende Ansprüche hat der Teilnehmer oder die Teilnehmerin nicht. Ein Wechsel der Dozenten und Dozentinnen oder Verschiebungen im Ablaufplan berechtigen den Teilnehmer oder die Teilnehmerin weder zum Rücktritt vom Vertrag noch zur Minderung des Teilnahmeentgelts.

Haftung

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

Vertragsverhältnis

Vertragspartner der Teilnehmer oder Teilnehmerinnen für Seminare in Göttingen ist die Universität Göttingen, für Seminare in Hannover die Hochschule Hannover.

Vertragsänderungen und Nebenabreden

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

Anmeldeinformationen

Alle Seminare finden in den Räumlichkeiten der Universität Göttingen oder Hochschule Hannover statt. Den genauen Veranstaltungsort, weitere Informationen und die Anmeldebestätigung erhalten angemeldete Personen per Email.

Um sich für ein Seminar anzumelden, besuchen Sie bitte die folgende Seite:

www.verteilteteams.uni-goettingen.de/anmeldung

Bei Fragen zu Seminarinhalt, -ablauf und -organisation kontaktieren Sie uns gern unter:

verteilteteams@uni-goettingen.de

oder

0551 39 222 54



Kick-off-Workshops für verteilte Teams

Firmenspezifischer Workshop nach individuellem Bedarf

Ansprechpartner:	Dr. Frank Mußmann (verteilteteams@uni-goettingen.de)
Termin	Nach Vereinbarung
Dauer:	Ein Tag zzgl. Vorbesprechung
Ort:	In Ihrem Unternehmen oder optional an der Universität Göttingen
Anzahl:	Max. 12 Teilnehmende eines räumlich verteilten Teams
Kosten:	3.000 €/Tag zzgl. optional Raummiete und Catering

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.

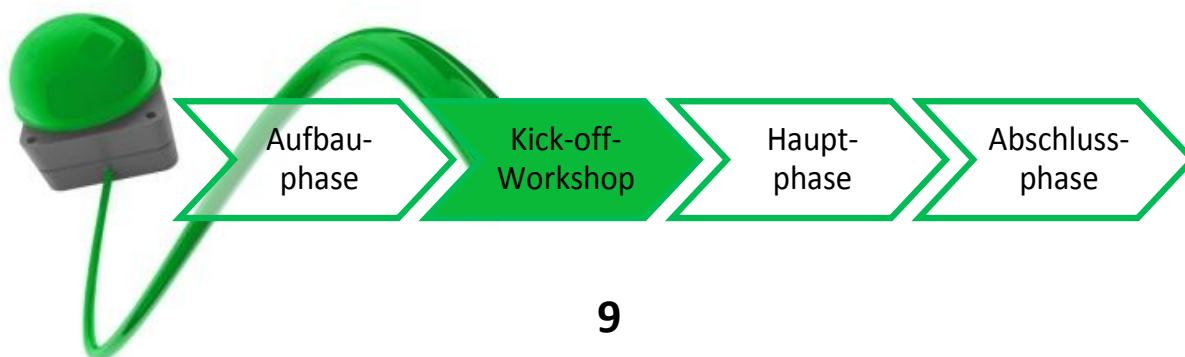
Unser Angebot: In einer ausführlichen Vorbesprechung mit Team-/Projektverantwortlichen erfolgen die Erhebung des Bedarfs und der spezifischen Herausforderungen für das geplante Team. Zudem werden das Konzept für das verteilte Team und das weitere Vorgehen besprochen.

Moderation des Kick-off Meeting, in dem gemeinsam mit allen Teammitgliedern alle Aspekte des Teamkonzeptes abgestimmt werden, u.a.

- 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.



Inhouse-Seminare

Firmenspezifische Seminare nach individuellem Bedarf

Ansprechpartner:	Dr. Frank Mußmann (verteilteteams@uni-goettingen.de)
Termin:	Nach Vereinbarung
Dauer:	Ein- bis mehrtägig (je nach Ausschreibung des Seminars)
Ort:	In Ihrem Unternehmen oder optional an der Universität Göttingen
Anzahl:	Max. 12 Teilnehmende eines räumlich verteilten Teams
Kosten:	3.000 €/Tag zzgl. optional Raummiete und Catering

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

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

Im Vorfeld der Inhouse-Seminare legen Sie gemeinsam mit den Dozierenden 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 Umfang. Je nach der inhaltlichen Zusammenstellung aus dem Seminkatalog und der Absprache mit den Dozierenden 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 Katalog-Seminare darauf zugeschnitten. Weitere Inhalte sind nur nach Absprache und gegen einen Aufpreis realisierbar .
- Die Führungskräfte und MitarbeiterInnen werden auf einen einheitlichen Wissensstand gebracht, da eine größere Anzahl an MitarbeiterInnen 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 profitieren, die nicht selbst Seminarteilnehmer waren.

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





Kurzseminar zu I.1 Herausforderungen im Projektmanagement erkennen

Ansprechpartner:	<i>Prof. Dr. Lutz M. Kolbe M.A. Vujdan El Khatib</i>
Termin:	<i>30.03.2012</i>
Dauer:	<i>13:00 - 17:30 Uhr</i>
Anzahl:	<i>max. 8 Teilnehmende</i>
Kosten:	<i>250 € pro Person</i>

vgl. Seite 15

Herausforderungen

70 Prozent aller Projekte, die scheitern, tun dies aufgrund von Budget- oder Zeitüberschreitungen oder weil die erwartete Leistung nicht mit den beabsichtigten Zielen übereinstimmt. Gleichzeitig sind in Wirtschaftsorganisationen Projektteams die am häufigsten anzutreffende Form der Zusammenarbeit und das effiziente Projektmanagement somit ein bedeutendes Erfolgskriterium. Die Koordination des verteilten Projektteams, dessen Mitglieder verschiedene fachliche und kulturelle Hintergründe mitbringen oder aus verschiedenen Unternehmen stammen, stellt dabei eine besondere Herausforderung dar.

Zielgruppe

Projektmanager/innen oder Projektmitarbeiter/innen räumlich verteilter Projektteams, die Herausforderungen verteilter Zusammenarbeit meistern wollen.

Unsere Ziele, Ihr Nutzen

Sie lernen,

- mittels Fallstudien aus der Praxis, Risiken und Erfolgsfaktoren des Projektmanagements zu identifizieren,
- Lösungsansätze in verteilten Projektteams kennen.

Inhalt

- Gründe für das Scheitern von Projekten
- Formale und informale Instrumente des Projektmanagements
- Fallbeispiele aus der Praxis
- Erfolgsfaktoren in verteilten Projektteams

Kontakt: Bei Fragen zum Seminarinhalt, -ablauf und -organisation wenden Sie sich bitte an
M.A. Vujdan El Khatib verteilteteams@uni-goettingen.de

Kurzseminar zu I.2 Herausforderungen räumlich verteilter Teams meistern

Leitung:	<i>Prof. Dr. Magarete Boos Dipl.-Psych. Martin Riethmüller</i>
Termin:	<i>23.02.2012</i>
Dauer:	<i>14:30 - 18:00 Uhr</i>
Anzahl:	<i>max. 8 Teilnehmende</i>
Kosten:	<i>250 € pro Person</i>

vgl. Seite 17

Herausforderungen

Aus Teamarbeit, die über große Distanzen realisiert werden muss, resultieren zahlreiche Herausforderungen für die Führungskräfte und Teammitglieder. Eine zentrale Herausforderung ist es dabei, die zur Verfügung stehenden Kommunikationsmedien so einzusetzen, dass das Team ein Wir-Gefühl entwickelt und die gesteckten Ziele erreicht. Allerdings ist das Meistern der Herausforderungen nicht allein Aufgabe der Führungskraft, sondern ein Produkt gemeinsamer Teamanstrengungen.

In diesem Kurzseminar sollen die Herausforderung verteilter Teams identifiziert und zentrale Lösungsansätze vermittelt werden.

Zielgruppe

Führungskräfte oder Mitarbeiter/innen räumlich verteilter Teams, die die Herausforderungen der verteilten Zusammenarbeit meistern wollen.

Unsere Ziele, Ihr Nutzen

Sie lernen,

- die vielfältigen Herausforderungen räumlich verteilter Teams zu identifizieren,
- grundlegende Lösungsansätze kennen, um den Herausforderungen erfolgreich zu begegnen,
- durch beispielhafte Übungen, die Strategien auch in Ihrem Alltag einzusetzen.

Inhalt

- Zielerreichung und das „Wir-Gefühl“
- Herausforderungen und Potenziale verteilter Teams
- Der Einfluss von Kommunikationsmedien auf die Zusammenarbeit
- Medieneinsatz zur Bewältigung der Herausforderungen
- Sinnvolle Regeln für räumlich verteilte Teams

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



Kurzseminar zu II.2 Interkulturelle Kompetenz: Schwerpunkt Kommunikation

Leitung:	<i>Prof. Dr. Lutz M. Kolbe M.A. Vujdan El Khatib Dr. habil. Dilek Nayir</i>
Termin:	<i>04.05.2012</i>
Dauer:	<i>9:00 - 12:30 Uhr</i>
Anzahl:	<i>max. 8 Teilnehmende</i>
Kosten:	<i>250 € pro Person</i>

vgl. Seite 23

Herausforderungen

Durch Internationalisierung und die dynamische Entwicklung der Informations- und Kommunikationstechnologien kommunizieren immer mehr Menschen verschiedener Kulturen. Kommunikationsmodelle sind vielen Führungskräften und Mitarbeitern verteilter Teams vertraut, jedoch sind interkulturelle kommunikative Herausforderungen nochmals auf einer höheren Ebene zu bewerten.

Kulturen unterscheiden sich z.B. in ihrer direkten gegenüber ihrer indirekten Art zu kommunizieren oder durch eine Beziehungs- gegenüber einer Sachorientierung. Dies macht sich auch im Umgang mit verschiedenen Technologien bemerkbar.

Zielgruppe

Führungskräfte oder Mitarbeiter/innen internationaler Teams, deren Herausforderungen in der interkulturellen Kommunikation liegen.

Unsere Ziele, Ihr Nutzen

Sie erlernen,

- Besonderheiten der interkulturellen Kommunikation zu erfassen,
- ein Gespür für Critical Incidents (Fallbeispiele) zu entwickeln,
- Informations- und Kommunikationstechnologien im Hinblick auf kulturelle Besonderheiten zu nutzen .

Inhalt

- Auffrischung kommunikationstheoretischer Grundlagen
- Kommunikationsprägungen der Eigen- und Fremdkultur
- Critical Incident-Methode
- Besonderheiten der interkulturellen Kommunikation über Informations- und Kommunikationstechnologien

Kontakt: Bei Fragen zum Seminarinhalt, -ablauf und -organisation wenden Sie sich bitte an
M.A. Vujdan El Khatib verteilteteams@uni-goettingen.de

Kurzseminar zu IV.1 Die Informationsflut und wie man Schiffbruch vermeidet

Ansprechpartner:	<i>Prof. Dr. Magarete Boos Dipl.-Psych. Martin Riethmüller</i>
Termin:	<i>20.09.2012</i>
Dauer:	<i>14:30 - 18:00 Uhr</i>
Anzahl:	<i>max. 8 Teilnehmende</i>
Kosten:	<i>250 € pro Person</i>

vgl. Seite 33

Herausforderungen

Die zunehmende Verbreitung von Kommunikations- und Informationstechnologien hat Vor- und Nachteile. Auf der einen Seite kann man sich und andere schnell und problemlos informieren, auf der anderen Seite kann die Verbreitung von Informationen aber auch ganz schnell in einer schwer zu handhabenden Informationsflut münden. Zwar ist Ihr E-Mail-Postfach voll, aber Sie finden nicht die Informationen die Sie brauchen. Ganz zu schweigen von den X ungelesenen E-Mails, die noch beantwortet werden müssen. In diesem Kurzseminar sollen durch Tablet-Übungen praktische Strategien vermittelt werden, um die Informationsflut in den Griff zu bekommen und Schiffbruch zu vermeiden.

Zielgruppe

Führungskräfte oder Mitarbeiter/innen räumlich verteilter Teams, die die Herausforderung Informationsflut meistern wollen.

Unsere Ziele, Ihr Nutzen

Sie lernen,

- die Ursachen und Folgen der Informationsflut kennen,
- die Funktionen Ihres E-Mail-Programms zu nutzen um die Informationsflut einzudämmen,
- durch sinnvolle Regeln den Kommunikationsfluss im Team zu optimieren.

Inhalt

- Das Informationsparadoxon
- Die Ursachen und Folgen der Informationsflut
- Das E-Mail-Programm sinnvoll einsetzen
- Kommunikationsregeln für verteilt arbeitende Teams
- Gezielt Informationen finden

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



Seminar I.1:

Herausforderungen im verteilten Projektteams meistern

Leitung: Prof. Dr. Lutz M. Kolbe
M.A. Vujdan El Khatib

Termin: 06.09.-07.09.2012

Dauer: 14-18 Uhr und 9-17:30 Uhr

Anzahl: max. 12 Teilnehmende

Kosten: 900 € pro Person

Dieses Seminar wird zu gleichen Konditionen aber an einem anderen Termin auch an der **Hochschule Hannover** angeboten.
Termin: 31.05.-01.06.2012

 Fachhochschule Hannover
University of Applied Sciences and Arts

Herausforderungen

Ein Projekt zeichnet sich dadurch aus, dass es zeitlich und finanziell begrenzt eine bestimmte Leistung erbringen muss. Zudem ist ein Projekt einzigartig aufgrund von Teamkonstellationen, organisationalen Rahmenbedingungen oder Wissen. Dadurch können Projekte nicht routinemäßig bewältigt werden und scheitern bis zu 70 Prozent.

Zunehmend werden Projekte mit Mitarbeitenden an räumlich verteilten Standorten durchgeführt. Da Ihnen als Projektleitung oder Projektmitglied in den meisten Fällen die persönliche Begegnung mit den Projektbeteiligten und -kollegen fehlt, kann dies zu erheblichen Hindernissen bei der Zusammenarbeit führen, wie etwa:

- Missverständnisse aufgrund unterschiedlicher kultureller Hintergründe
- Unterschiedliche Fähigkeiten im Umgang mit Kommunikations- und Informationstechnologien
- Fehlkalkulationen aller Kosten

In diesem Seminar lernen Sie den Einfluss der genannten Hindernisse auf Ihre Projektmanagementpraxis zu analysieren. Das Modul bietet Ihnen einen Einstieg in die breite Thematik des internationalen Projektmanagements und gibt Hinweise auf Lösungsansätze zum Umgang mit den Herausforderungen des Projektmanagements in verteilten Teams.

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

Sie lernen anhand praktischer Fallbeispiele,

- die wichtigsten Herausforderungen des Projektmanagements in räumlich verteilten Teams zu identifizieren,
- Strategien und Kompetenzen zur Bewältigung von Herausforderungen räumlich verteilter Projektteams in Ihrem Arbeitsalltag zu verwenden,
- die Besonderheiten der kulturellen Vielfalt und ihre Einflüsse auf das Projektmanagement gewinnbringend einzusetzen,
- den Transfer wichtiger Erkenntnisse des Projektmanagements in die eigene Praxis.

Inhalt

Bedeutung von Projekten in Organisationen

- Charakteristika von Projekten
- Entwicklung und Bedeutung
- Synergien und Herausforderungen von Projekten

Zusammenarbeit in räumlich verteilten Projektteams

- Teamarbeit im verteilten Projektkontext
- Zur Bedeutsamkeit persönlicher Kontakte
- Mangel physischer Präsenz organisational kompensieren
- (Neue) Rollen der Projektleitung und anderer Teammitglieder
- Kritische Erfolgsfaktoren

Kulturelle Aspekte in internationalen Projektteams

- Der internationale Projektmanager und andere Teammitglieder
- Erwartungen an die Projektführung
- Projekttools als Steuerungsinstrument kulturell effizient einsetzen

Trends im Projektmanagement

- Ausgewählte Strategien des internationalen Projektmanagements
- Agiles Projektmanagement

Kontakt: Bei Fragen zum Seminarinhalt, -ablauf und -organisation wenden Sie sich bitte an
M.A. Vujdan El Khatib verteilteteams@uni-goettingen.de



Seminar I.2:

Führung verteilter Teams – Potenziale und Herausforderungen

Leitung: Prof. Dr. Magarete Boos
Dipl.-Psych. Martin Riethmüller

Termin: 01.03.-02.03.2012

Dauer: jeweils 9-17:30 Uhr

Anzahl: max. 12 Teilnehmende

Kosten: 1200 € pro Person

Dieses Seminar wird zu gleichen Konditionen aber an einem anderen Termin auch an der
Hochschule Hannover angeboten.

Termin: 18.10.-19.10.2012



Fachhochschule Hannover
University of Applied Sciences and Arts

Herausforderungen

In global arbeitenden Unternehmen sind Teams mit verteilten Mitgliedern enorm wichtig, da sie anhand der Kompetenzen ihrer Teammitglieder zusammengestellt werden und zu einer Vernetzung der verschiedenen Unternehmensstandorte beitragen. Ihnen, als Führungskraft solcher verteilt arbeitenden Teams, kommt dabei eine ganz besondere Rolle zu.

Das Herbeiführen von Zielerreichung und Gruppenzusammenhalt sind Ihre zentralen Funktionen. In verteilter Zusammenarbeit gestalten sie sich jedoch anspruchsvoller als in klassischen Teams. So kann die Zielerreichung vom Einsatz elektronischer Medien eher profitieren, wohingegen der Gruppenzusammenhalt durch räumliche Distanz tendenziell leidet. Durch adäquate Führungsstrategien in bestimmten Situationen können Sie als Führungskraft die Zielerreichung steigern und den Gruppenzusammenhalt Ihres verteilten Teams fördern.

Wenn Sie diese Besonderheiten der „Führung auf Distanz“ kennen und ihnen durch passende Strategien begegnen können, dann werden Sie die Herausforderungen verteilter Zusammenarbeit meistern.

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

Sie lernen,

- die Grundprinzipien der Führung kennen und
- können die Potenziale und Herausforderungen von Führung verteilter Teams identifizieren,
- die Besonderheiten und Anforderungen an eine Führungskraft verteilter Teams kennen und können deren Merkmale kontextspezifisch analysieren,
- durch adäquaten Einsatz von Führungsstrategien, Zielerreichung und Gruppenzusammenhalt in verteilten Teams effizient, also unter Berücksichtigung von Kosten-Nutzen-Überlegungen, zu unterstützen,
- die durch Übungen vermittelten Strategien effektiv auch in Ihrem Alltag einzusetzen.

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
Dipl.-Psych. Martin Riethmüller verteilteteams@uni-goettingen.de



Seminar I.3:

Vertrauen und Motivation in verteilten Teams sichern

Leitung:	<i>Prof. Dr. Magarete Boos Dipl.-Psych. Martin Riethmüller</i>
Termin:	<i>19.04.-20.04.2012</i>
Dauer:	<i>14:30-18 Uhr und 9-17:30 Uhr</i>
Anzahl:	<i>max. 12 Teilnehmende</i>
Kosten:	<i>900 € pro Person</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 kennen, die das Vertrauen Ihrer Teammitglieder unter Medieneinsatz zu 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
Dipl.-Psych. Martin Riethmüller verteilteteams@uni-goettingen.de



Seminar II.1:

Konflikte in verteilten Teams erkennen und bewältigen

Leitung:	<i>Prof. Dr. Magarete Boos Dipl.-Psych. Martin Riethmüller</i>
Termin:	2012 als Inhouse-Seminar buchbar
Dauer:	<i>1,5 Tage</i>
Anzahl:	<i>max. 12 Teilnehmende</i>
Kosten:	<i>siehe Inhouse-Angebot S. 10</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 zu 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 Konfliktypen 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
Dipl.-Psych. Martin Riethmüller verteilteteams@uni-goettingen.de



Seminar II.2:

Interkulturelles Management - Erfolgreich in internationalen Kontexten handeln

Leitung:	<i>Prof. Dr. Lutz M. Kolbe M.A. Vujdan El Khatib Dr. habil. Dilek Nayir</i>
Termin:	<i>28.06 - 29.06.2012</i>
Dauer:	<i>jeweils 9-17:30 Uhr</i>
Anzahl:	<i>max. 12 Teilnehmende</i>
Kosten:	<i>1.200 € pro Person</i>

Herausforderungen

Internationalisierung und Globalisierung Ihres Unternehmens führen verstärkt dazu, dass Sie sich mit fremden Kulturen auseinandersetzen. Nicht nur Kunden und Partner stammen aus anderen Ländern, sondern zunehmend auch Mitarbeitende oder Kollegen Ihres eigenen Arbeitsteams. Dessen kulturelle Prägung beeinflusst sowohl Kommunikation, Arbeitsstil als auch die Erwartungen an Führungspersonen.

Die Hauptschwierigkeit interkultureller Zusammenarbeit besteht darin, dass meist die für den eigenen Kulturkreis geltenden Selbstverständlichkeiten für allgemein gültig gehalten werden. Daraus ergeben sich leicht unerwartete Situationen mit Teammitgliedern, die Sie als herausfordernd erleben.

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.

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/r Verhaltens und Kommunikation. Ferner werden neue Strategien der globalen Unternehmensführung vorgestellt, die sowohl auf die Gestaltung struktureller Voraussetzungen als auch auf die Umsetzung eines soliden interkulturellen Managements in Ihrer Organisation abzielen.

Zielgruppe

Führungskräfte oder Mitarbeiter/innen internationaler Teams, deren Herausforderungen in der interkulturellen Kommunikation liegen. Nicht deutschsprachige Interessenten können ggf. an diesem Termin oder einem weiteren Termin teilnehmen, bei dem die Seminarsprache Englisch sein wird.

Unsere Ziele, Ihr Nutzen

Durch eine Mischung aus fokussiertem Input von Experten, Reflexion der eigenen Praxis unter Einsatz von Tablet-PCs und Gruppendiskussionen lernen Sie,

- implizite kulturelle Regeln zu erkennen, die das Verhalten in internationalen Organisationen bestimmen, und ihre Auswirkungen auf die Kommunikation abzuschätzen,
- Potenziale der kulturellen Vielfalt zu identifizieren und gezielter zu nutzen,
- 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

- Kulturstandards 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
- Nutzung der Informations- und Kommunikationstechnologien vor dem Hintergrund kultureller Besonderheiten

Die Praxis des interkulturellen Managements in erfolgreichen internationalen Unternehmen

- International orientierte Personalentwicklung
- Auswahl von Mitarbeitenden für den internationalen Einsatz und Zusammenstellung von internationalen Teams
- Kultursensibilisierungstrainings und Vorbereitung auf interkulturelles Arbeiten

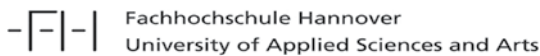
Kontakt: Bei Fragen zum Seminarinhalt, -ablauf und -organisation wenden Sie sich bitte an
M.A. Vujdan El Khatib verteilteteams@uni-goettingen.de



Seminar II.3:

Potenziale nutzen, nicht verbrennen – Burnout-Prävention in verteilten Teams

Leitung:	<i>Dr. Thomas Hardwig M.A. Elmar Sing</i>
Termin:	<i>28.06 und 29.06.2012</i>
Dauer:	<i>jeweils 9-17:30 Uhr</i>
Anzahl:	<i>max. 12 Teilnehmende</i>
Kosten:	<i>1.200 € pro Person</i>
Ort:	<i>Hannover</i>



Fachhochschule Hannover
University of Applied Sciences and Arts

Herausforderungen

Am stärksten sind die Krankheitskosten in den letzten Jahren in Deutschland im Bereich der psychischen und psychosozialen Erkrankungen gestiegen. Jede dritte Frühverrentung erfolgt aufgrund psychischer Erkrankungen. Neben den Kosten aufgrund von Fehlzeiten steigen für Unternehmen die Risiken eines plötzlichen Ausfalls zentraler Leistungsträger z.B. durch Burnout. Dies gilt insbesondere bei spezialisierten Experten und im Management. Burnout ist der Krankheitszustand des totalen Ausgebranntseins. Bei Hochqualifizierten haben auch frühe Symptome eines Burnouts bereits erhebliche wirtschaftlichen Auswirkungen: reduziertes Engagement, depressive oder aggressive Verhaltensweisen oder der Verlust der geistigen Spannkraft. All dies verhindert Höchstleistungen.

Ursachen des Burnouts sind die steigenden psychosozialen Belastungen des Einzelnen durch Informationsflut, Stress sowie durch reduzierte soziale Beziehungen. Gerade in Teams, die über Standorte verteilt sind, sind die räumliche Mobilität der Teammitglieder und der Anteil virtueller Kontakte hoch. Stabile soziale Beziehungen in Face-to-face-Begegnungen dagegen deutlich reduziert. Die Möglichkeiten von Teammitgliedern mit Überforderungs- und Stresssituationen umzugehen, ist daher eingeschränkt. Die Gefahr der Isolierung von Teammitgliedern besteht.

Was kann man unternehmen, um mit diesen Risiken umzugehen, psychische Belastungen zu reduzieren und Burnout im Team zu vermeiden?

Zielgruppe

Sowohl Führungskräfte mit Personalverantwortung für verteilte Teams als auch Projektleiter oder Teammitglieder, die sich für die Gesundheit im Team verantwortlich fühlen und die Möglichkeiten nutzen wollen, durch präventives Handeln vorzubeugen.

Unsere Ziele, Ihr Nutzen

Im Seminar werden vor allem die präventiven Gestaltungsmöglichkeiten gemeinsam mit den Teilnehmenden erarbeitet. Die praktischen Anwendungsmöglichkeiten werden in Trainingsphasen vertieft.

Die Teilnehmenden lernen:

- sich zunächst mit dem eigenen Stress aktiv auseinanderzusetzen. Sie bekommen Hinweise, wie sie Stress gezielt angehen und dadurch eine höhere Lebensqualität erreichen können.
- auf der Grundlage des Umgangs mit eigenem Stress die Möglichkeiten kennen, Stressfaktoren im verteilten Team zu identifizieren. Vermittelt werden Werkzeuge der Ursachenforschung sowie Hilfsmittel zur Analyse von Stress- und Gesundheitsfaktoren in verteilten Teams.
- Maßnahmen für ihren Verantwortungsbereich zu entwickeln und diese zu trainieren, die darauf zielen, die Fähigkeit des Teams, mit (unvermeidlichen) psychischen Belastungen umzugehen und leistungsfähig zu bleiben; sowie vermeidbare Belastungsfaktoren auszuschalten.

Inhalt

Was ist Stress, wie funktioniert Stressbewältigung?

- Eu-Stress und Dis-Stress
- Resilienz und Salutogenese

Was ist Burnout und woran kann ich beginnende Symptome frühzeitig erkennen?

- Stress, Burnout und Depression
- Phasen des Burnout

Was sind die Ursachen von Burnout in Teams?

- Besondere Stressoren und Burnoutrisiken in Teams
- Burnout als soziale Ansteckung

Wie kann Burnout in Teams vorgebeugt werden?

- Stressoren und Burnout-Risiken erkennen
- Ressourcen zur Belastungsregulation identifizieren

Wie lassen sich die Erkenntnisse im Alltag von verteilten Teams umsetzen?

- Gefahren beseitigen und Risiken reduzieren
- Ressourcen entwickeln und Team stärken
- Lösungspotenziale des Teams und der Führungskraft nutzen

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



Seminar III.1:

Technologien zur Unterstützung verteilter Zusammenarbeit in Teams

Leitung:	<i>Prof. Dr. Lutz M. Kolbe M.A. Vujdan El Khatib</i>
Termin:	<i>14.03 - 15.03.2012</i>
Dauer:	<i>14:30-18 Uhr und 9-17:30 Uhr</i>
Anzahl:	<i>max. 12 Teilnehmende</i>
Kosten:	<i>900 € pro Person</i>

Herausforderungen

Durch den Einsatz von Informations- und Kommunikationstechnologien arbeiten Sie in verteilten Arbeitszusammenhängen. Aber die Art wie Informationsaustausch stattfindet, ist heutzutage ständigen Änderungen unterworfen. Mit diesem Tempo müssen Sie und Ihre Teammitglieder 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 unter ihren Mitarbeitenden ausgetauscht werden und dass darüber hinaus eine gemeinsame Arbeit an Projekten möglich wird, bei der die Teammitglieder weder zeitlichen noch geografischen Beschränkungen unterliegen.

In diesem Seminar steht der Einsatz der Kollaborations- und Kommunikationstechnologien im Unternehmen im Vordergrund. Insbesondere Informationssysteme zur Unterstützung der Zusammenarbeit in einer Gruppe über zeitliche und/oder räumliche Distanz hinweg sind Gegenstand.

Zielgruppe

Sie sind eine Führungskraft oder Mitarbeitende(r), die in einem oder mehreren räumlich verteilten Teams tätig ist.

Unsere Ziele, Ihr Nutzen

Sie lernen u.a. mittels Einsatz von Tablets,

- 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 verfügbaren 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

Bedeutung der Informationssysteme für den Alltag verteilter Projekte

- Unterstützung strategischer Ziele durch Informationssysteme
- Einführungskonzepte neuer Informationstechnologien im Unternehmen
- Schlüsselfaktoren: Klassifizierungskonzepte, IT-Sicherheit, Qualitätssicherung

Eigenschaften und Einsatzmöglichkeiten von Kollaborationstechnologien

- Synchron und asynchrone Technologien (Web-Conferencing, Web 2.0-Technologien, Plattformen für die Arbeit in verteilten Teams etc.)
- Typen von Kollaborations-, Kommunikations- und Koordinationswerkzeugen
- Vergleich verschiedener Applikationen und Architekturen
- Vor- und Nachteile unterschiedlicher Kollaborations- und Kommunikationstechnologien

Live: Technology-Update

- Vorstellung aktueller Trends im Bereich Kollaborations- und Kommunikationssysteme
- Demonstration verschiedener moderner Produkte
- Erfahrungen mit ausgewählten Werkzeugen durch praktische Übungen
- Ressourcen entwickeln und Team stärken
- Lösungspotenziale des Teams und der Führungskraft nutzen

Kontakt: Bei Fragen zum Seminarinhalt, -ablauf und -organisation wenden Sie sich bitte an
M.A. Vujdan El Khatib verteilteteams@uni-goettingen.de



Seminar III.2:

Die Medienwahl – Geheimnis des Erfolgs

Leitung:	<i>Prof. Dr. Magarete Boos Dipl.-Psych. Martin Riethmüller</i>
Termin:	2012 als Inhouse-Seminar buchbar
Dauer:	<i>2 Tage</i>
Anzahl:	<i>max. 12 Teilnehmende</i>
Kosten:	<i>siehe Inhouse-Angebot S. 10</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
Dipl.-Psych. Martin Riethmüller verteilteteams@uni-goettingen.de



Seminar III.3:

Führungshandeln durch Medieneinsatz optimieren

Leitung:	<i>Prof. Dr. Magarete Boos Dipl.-Psych. Martin Riethmüller</i>
Termin:	2012 als Inhouse-Seminar buchbar
Dauer:	<i>2 Tage</i>
Anzahl:	<i>max. 12 Teilnehmende</i>
Kosten:	<i>siehe Inhouse-Angebot S. 10</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
Dipl.-Psych. Martin Riethmüller verteilteteams@uni-goettingen.de



Seminar IV.1:

Wissensaustausch und Informationsflut in verteilten Teams

Leitung:	<i>Prof. Dr. Magarete Boos Dipl.-Psych. Martin Riethmüller</i>
Termin:	<i>15.11. - 16.11.2012</i>
Dauer:	<i>14:30-18 Uhr und 9-17:30 Uhr</i>
Anzahl:	<i>max. 12 Teilnehmende</i>
Kosten:	<i>900 € pro Person</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
Dipl.-Psych. Martin Riethmüller verteilteteams@uni-goettingen.de



Seminar IV.2:

Organisation verteilter Arbeitsstrukturen – Die richtige Mischung aus Distanz und Nähe

Leitung:	<i>Dr. Thomas Hardwig Dipl.-Sowi Holger Möhwald</i>
Termin:	<i>04.10 - 05.10.2012</i>
Dauer:	<i>jeweils 9-17:30 Uhr</i>
Anzahl:	<i>max. 12 Teilnehmende</i>
Kosten:	<i>1.200 € pro Person</i>

Herausforderungen

Wissensarbeiter 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 Arbeitszusammenhanges.

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
Dr. Thomas Hardwig verteilteteams@uni-goettingen.de



Seminar IV.3:

Netzwerkorganisationen erfolgreich gestalten und führen

Leitung:	<i>Prof. Dr. Lutz M. Kolbe M.A. Vujdan El Khatib</i>
Termin:	2012 als Inhouse-Seminar buchbar
Dauer:	<i>1,5 Tage</i>
Anzahl:	<i>max. 12 Teilnehmende</i>
Kosten:	<i>siehe Inhouse-Angebot S. 10</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
M.A. Vujdan El Khatib verteilteteams@uni-goettingen.de



Projektteam



Dr. Frank Mußmann
 Kooperationsstelle Universität Göttingen
 Tätigkeit: Projektleitung
 Themengebiet: Regionale Wirtschaftsförderung,
 Innovationsmanagement, Qualität der
 Arbeit und Unternehmenskultur
 E-Mail: frank.mussmann@zentr.uni-goettingen.de



Dr. Thomas Hardwig
 Kooperationsstelle Universität Göttingen
 Tätigkeit: Wissenschaftlicher Mitarbeiter
 Themengebiet: Personal- und Organisationsentwicklung,
 Wachstum von KMU
 Email: thardwi@uni-goettingen.de



Dipl.-Sowi Holger Möhwald
 Kooperationsstelle Universität Göttingen
 Tätigkeit: Wissenschaftlicher Mitarbeiter
 Themengebiet: Trainings und Fortbildung,
 Demografischer Wandel
 Email: holger.moehwald@uni-goettingen.de



Prof. Dr. Margarete Boos
 Abt. für Sozial- und Kommunikationspsychologie
 Georg-Elias-Institut für Psychologie
 Tätigkeit: Abteilungsleiterin
 Themengebiet: Computervermittelte Kommunikation,
 Koordination in Gruppen, Zivilcourage
 E-Mail: mboos@uni-goettingen.de



Dipl.-Psych. Martin Riethmüller
 Abt. für Sozial- und Kommunikationspsychologie
 Georg-Elias-Müller-Institut für Psychologie
 Tätigkeit: Wissenschaftlicher Mitarbeiter
 Themengebiet: Führung verteilter Teams,
 Koordination in Gruppen
 Email: mriethm@uni-goettingen.de



Prof. Dr. Lutz M. Kolbe
 Professur für Informationsmanagement
 Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät
 Tätigkeit: Inhaber der Professur für
 Informationsmanagement
 Themengebiet: Informationsmanagement
 Email: lkolbe@uni-goettingen.de



M.A. Vujdan El Khatib
 Professur für Informationsmanagement
 Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät
 Tätigkeit: Wissenschaftliche Mitarbeiterin
 Themengebiet: Interkulturelles Management,
 Interkulturelle Kompetenz, Verteilte Teams
 Email: vkhatib@uni-goettingen.de

Hochschulpartner

Prof. Dr. Jörg Müller
 Institut für Informatik (TU Clausthal)


Prof. Dr. Ralf Meyer
 Mathematisches Institut (Uni Göttingen)

Jun. Prof. Dr. Chenchang Zhu
 Mathematisches Institut (Uni Göttingen)

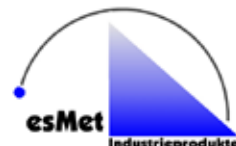
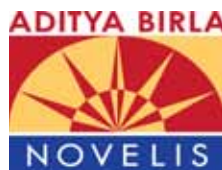
Prof. Dr. Matthias Schumann
 Professur für Anwendungssysteme und E-Business
 (Uni Göttingen)

Prof. Dr. Volker Wittke
 Soziologisches Seminar (Uni Göttingen)/
 Soziologisches Forschungsinstitut Göttingen (SOFI)

Dr. Peter Zezula
 AG Technik des Georg-Elias-Müller-Instituts für Psychologie (Uni Göttingen)

 Fachhochschule Hannover
 University of Applied Sciences and Arts

Kooperationspartner





Seminare 2012 im Überblick

Termine	Seminartitel	Kosten *	Infos Seite
23.02.2012	Kurzseminar zu I.2: Herausforderungen räumlich verteilter Teams meistern	€ 250	12
01.03. und 02.03.2012	I.2 Führung verteilter Teams – Potenziale und Herausforderungen	€ 1.200	17
14.03. und 15.03.2012	III.1 Technologien zur Unterstützung verteilter Zusammenarbeit in Teams	€ 900	27
30.03.2012	Kurzseminar zu I.1: Herausforderungen im Projektmanagement erkennen	€ 250	11
19.04. und 20.04.2012	I.3 Vertrauen und Motivation in verteilten Teams sichern	€ 900	19
04.05 2012	Kurzseminar zu II.2: Interkulturelle Kompetenz: Schwerpunkt Kommunikation	€ 250	13
31.05. und 01.06.2012	I.1 Herausforderungen in verteilten Projektteams meistern (Hannover)	€ 900	15
28.06. und 29.06.2012	II.2 Interkulturelles Management – Erfolgreich in internationalen Kontexten handeln	€ 1.200	23
28.06. und 29.06.2012	II.3 Potenziale nutzen, nicht verbrennen - Burnout-Prävention in verteilten Teams (Hannover)	€ 1.200	25
06.09. und 07.09.2012	I.1 Herausforderungen in verteilten Projektteams meistern	€ 900	15
20.09.2012	Kurzseminar zu IV.1: Die Informationsflut und wie man Schiffbruch vermeidet	€ 250	14
04.10. und 05.10.2012	IV.2 Organisation verteilter Arbeitsstrukturen– Die richtige Mischung aus Distanz und Nähe	€ 1.200	35
18.10. und 19.10.2012	I.2 Führung verteilter Teams – Potenziale und Herausforderungen (Hannover)	€ 1.200	17
15.11. und 16.11.2012	IV.1 Wissensaustausch und Informationsflut in verteilten Teams	€ 900	33

* Meldet ein Unternehmen mehr als eine Person zum selben Seminar an, reduzieren sich die Kosten der zusätzlichen Anmeldung um 30%. Bei Teilnahme an einem Kurzseminar reduziert sich das dazugehörige Seminar um die Kosten des Kurzseminars.

Anmeldeinformationen

Alle Seminare finden in den Räumlichkeiten der Universität Göttingen oder der Hochschule Hannover statt. Den genauen Veranstaltungsort, weitere Informationen und die Anmeldebestätigung erhalten angemeldete Personen per Email.

Um sich für ein Seminar anzumelden, besuchen Sie bitte die folgende Seite:

www.verteilteteams.uni-goettingen.de/anmeldung

Bei Fragen zu Seminarinhalt, -ablauf und -organisation kontaktieren Sie uns gern unter:

verteilteteams@uni-goettingen.de

oder

0551 39 222 54