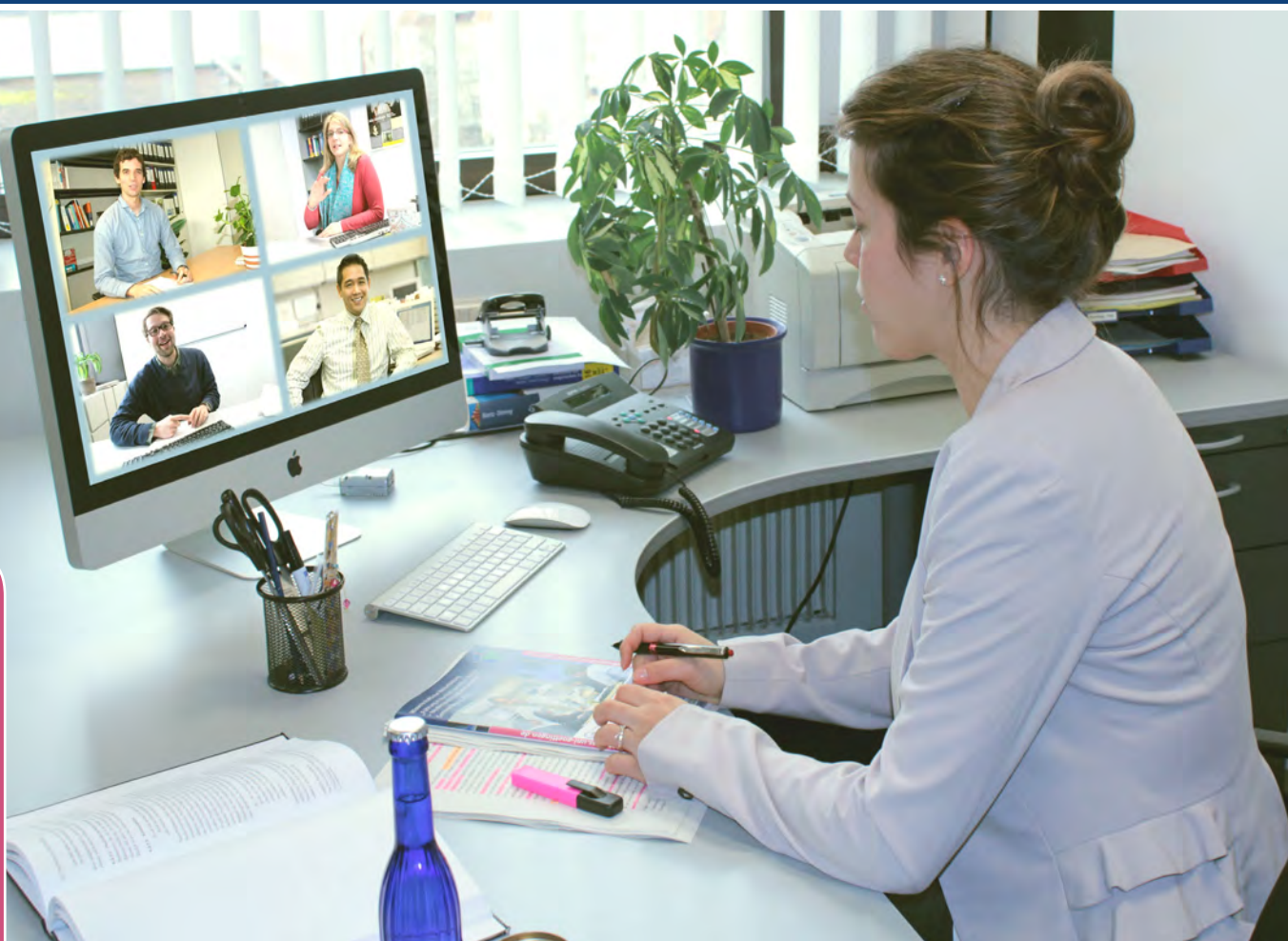


# Wissenschaftliche Weiterbildung „Führung in räumlich verteilten Teams – Mediengestützte Kommunikation“ Jahreskatalog 2013



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



Vorwort und Kompetenzmodell	3
Übersicht über das Gesamtangebot	6
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
Zusatzangebote und AGBs	36
Projektteam und Dozierende	43
Veranstaltungen im Überblick und Kooperationspartner	44

## Seminarleistungen

- Auf Wunsch ein Vorab-Telefonat mit dem Dozenten bzw. der Dozentin
- 1,5-3 Tage Intensiv-Seminar mit zwei erfahrenen Dozenten bzw. Dozentinnen
- Jedes Seminar besteht aus theoretischem Input, praktischen Übungen und Erfahrungsaustausch
- Umfangreiche Seminarunterlagen zur Vertiefung und zum Nachlesen
- Zahlreiche Checklisten
- Teilnahmezertifikat für Ihren Lebenslauf
- Die kleine Gruppe von maximal 8 -12 Teilnehmenden sichert Ihren Lernerfolg und lässt viel Zeit für Fragen
- Seminargetränke, Pausensnacks und Mittagessen
- Auf Wunsch: Unterstützung bei der Hotelbuchung für Ihre Übernachtung



Treten Sie persönlich mit uns in Kontakt und besuchen Sie uns auf der  
**CeBIT 2013**  
**Halle 9, am Niedersachsenstand C 50!**

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: Lisa Frebel, Vujdan El Khatib

### Gefördert durch:



Europäische Union,  
Europäischer Fonds für regionale Entwicklung (EFRE)



Niedersächsisches Ministerium für  
Wissenschaft und Kultur (MWK)

Die Inhalte dieses Seminars 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 2013 gemeinsam mit weiteren Hochschul- und Wirtschaftspartnern (vgl. S. 43-44) durchgeführt wird.



## Vorwort

Drei parallele Trends führen zu einer Zunahme virtueller bzw. räumlich verteilt arbeitender Teams. Alle drei sind mit großen Potenzialen und mit nicht minder großen Herausforderungen verbunden:

1. Immer häufiger wird – auch standortübergreifend – in Gruppen gearbeitet. Richtig eingesetzt erzielen Teams qualitativ ansprechendere Leistungen als Einzelne. Mittlerweile gibt es viele arbeitsorganisatorische Optionen, die verschiedenste fachliche und kulturelle Perspektiven sowie unterschiedlichste Diversitätsaspekte integrieren. Auf der anderen Seite können Vielfalt und Diversität aber auch ein Hindernis sein, wenn Mitarbeiter/innen ihnen nicht (selbst)bewusst begegnen und sie nicht als Bereicherung erleben.

2. Die Globalisierung als zweiten Trend ermöglicht neue Kooperationen, national wie international. Zeit- und Raumgrenzen schließen heute weder Kooperation auf Distanz zwischen Herstellern, Zulieferern und Kunden noch Kundennähe und Kostenvorteile aus. Gleichwohl leidet das Teambuilding unter der raumzeitlichen Verteiltheit der Mitarbeiter/innen, sind doch zum Beispiel informelle Gespräche und non-verbale Kommunikationsformen von großer Bedeutung für das Vertrauen in und zwischen den Teams.

3. Als dritter Trend sei die seit Jahren dynamische Entwicklung der Informations- und Kommunikationstechnologie genannt. Zusammenarbeit und Kommunikation erfolgen zunehmend mediengestützt mittels Telefon, E-Mail, Chat, Webkonferenz etc. und schmälern Reisekosten. Informationen sollen jederzeit und überall abrufbar sein. Doch nicht jedes Medium eignet sich für jede Aufgabe und nicht jedes Medium ist einsetzbar, wenn zum Beispiel Zeitunterschiede zu groß sind, als dass sich synchrone Kommunikationsformen eignen. Auch Konfliktbewältigung oder ein angemessenes Feedback sind schwieriger als in Präsenz.

Es sind diese und vergleichbare Herausforderungen an Führungskräfte und Mitarbeiter/innen, denen sich das Modellprojekt der Georg-August-Universität Göttingen „Führung in räumlich verteilten Teams – Mediengestützte Kommunikation“ angenommen hat. Durch den Aufbau eines wissenschaftlichen Weiterbildungsangebotes zum Themenfeld unterstützt es Fach-, Führungskräfte, Teammitglieder sowie Organisationen und Unternehmen bei der Entwicklung ihrer „virtuellen“ Kommunikations- und Arbeitsformen.

Der vorliegende Jahreskatalog 2013 vermittelt einen Überblick über unser Angebot. Einige Seminare sind zu feststehenden Terminen individuell buchbar, alle Angebote können für Kick-off-Workshops bzw. Inhouse-Veranstaltungen am spezifischen Bedarf ausgerichtet werden. Häufig kann auch zunächst eine wissenschaftliche Analyse der spezifischen Kommunikationsanforderungen sinnvoll sein, die bestehende Kommunikationsstrukturen und -formen sowie aktuelle Kommunikationsanforderungen aus Sicht von Führungskräften und von Mitarbeiter/innen erhebt. Daran können sich allgemeine und Kompetenzentwicklungsmaßnahmen anschließen, die bei Bedarf auch auf ihre Wirkung hin evaluiert werden können.

Besonders hinweisen möchte ich Sie auf unseren speziell entwickelten und im Internet verfügbaren Kompetenztest: Testen Sie Ihre „virtuellen“ Kompetenzen!

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?

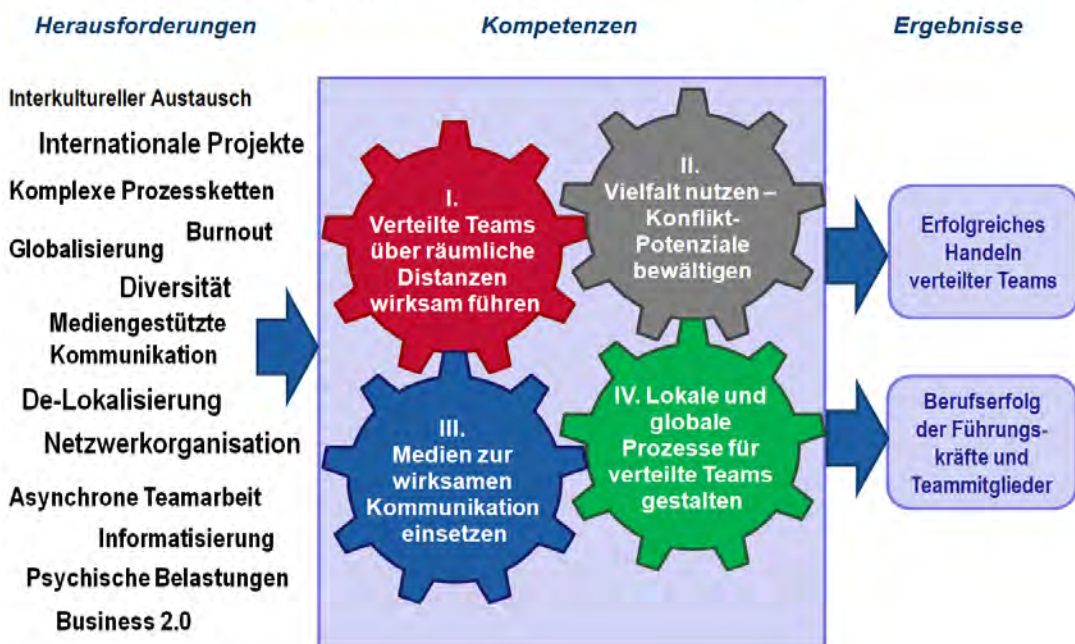
Die Führung räumlich verteilter Teams führt zu einem neuen Kompetenzprofil für Führungskräfte und Mitarbeiter/innen:

**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?

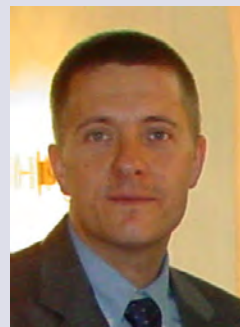
**Kompetenzfeld II, Diversität:** Durch die räumliche Distanz ergibt sich eine Vielfalt der Mentalitäten, Kulturen und Nationalitäten der geführten Mitarbeiter/innen. Unterschiedliche Perspektiven und Sichtweisen kommen ins Team und versprechen Ideenreichtum und Kreativität. Doch interkulturelle Zusammenarbeit 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?

### Vier Kompetenzfelder für Führungskräfte räumlich verteilter Teams





„Als Airbus-Mitarbeiter und Projektmanager des A400M kommunizieren und agieren wir täglich international. Dabei kann es hin und wieder zu interkulturellen Missverständnissen oder Irritationen kommen. Frau El Khatib hat bei uns im Sommer 2012 eine wissenschaftliche Analyse durchgeführt und Interviews bei uns im Haus und im Ausland geführt. So wurden verschiedene Perspektiven auf unsere Zusammenarbeit untersucht und transparent gemacht. Die Ergebnisse waren teilweise überraschend. Es war sehr interessant und hilfreich, eine Außenansicht auf diesen Teil unserer täglichen Kommunikation zu bekommen.“



Sascha Sonnemeyer  
Projektmanager A400M,  
Airbus Operations GmbH

### **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 wirk-

sam 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.



Sophie Braun,  
Internationale Kommunikation,  
Windwärts Energie GmbH

„Das Seminar zur Führung in verteilten Teams gibt einen guten Überblick über die Grundmechanismen, die Herausforderungen und die Potenziale der Arbeit in verteilten Teams. Für mich haben sich vor allem die vielen praktischen Aufgaben sowie der intensive Austausch zwischen Teilnehmer/innen und Dozierende als wertvoll für meine Arbeit erwiesen.“

## Übersicht über das Angebot - Inhalte

<b>Herausforderung</b>	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?
<b>Kompetenz</b>	Verteilte Teams über räumliche Distanz führen	Vielfalt nutzen – Konflikt-Potenziale bewältigen	Medien zur wirksamen Kommunikation einsetzen	Lokale und globale Prozesse für verteilte Teams gestalten

	<b>I. De-Lokalisierung</b>	<b>II. Diversität</b>	<b>III. Kommunikation</b>	<b>IV. Netzwerk</b>
<b>I.1 Projektmanagement für räumlich verteilte Teams</b>	<b>II.1 Konflikte in verteilten Teams erkennen und bewältigen</b>	<b>III.1 Technologien zur Unterstützung verteilter Teamarbeit</b>	<b>IV.1 Wissensaustausch und Informationsflut in verteilten Teams</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Projektmanagement unter räumlicher Distanz meistern</li> <li>- Projektkommunikation</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Spezifische Konflikte verteilter Teams erkennen</li> <li>- De-Eskalation &amp; Prävention mit Medieneinsatz</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kollaborationstechnologien kennenlernen und bewerten</li> <li>- Werkzeuge erproben</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Potenziale &amp; Barrieren im Wissensaustausch</li> <li>- Strategien gegen Informationsflut</li> </ul>	
<b>I.2 Führung verteilter Teams – Potenziale und Herausforderungen</b>	<b>II.2 Interkulturelles Management – Erfolgreich handeln</b>	<b>III.2 Die Medienwahl – Geheimnis des Erfolgs</b>	<b>IV.2 Organisation verteilter Strukturen - Mischung aus Distanz und Nähe</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Strategien zur Förderung von Zusammenhalt</li> <li>- Optimierung der Zielerreichung verteilter Teams</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kulturelle Muster im Team erkennen</li> <li>- Lösungen für interkulturelle Komplikationen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Geeignete Medien auswählen und einsetzen</li> <li>- Kommunikation an die Aufgabe anpassen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Bedarfsgerechte Teamkonstellationen bilden</li> <li>- Vertrauen durch gute Organisation aufbauen</li> </ul>	
<b>I.3 Vertrauen und Motivation in verteilten Teams sichern</b>	<b>II.3 Potenziale nutzen nicht verbrennen – Burnout-Prävention</b>	<b>III.3 Führungshandeln durch Medieneinsatz optimieren</b>	<b>IV.3 Netzwerkorganisationen erfolgreich gestalten und führen</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Räumlich entfernte Teammitglieder motivieren</li> <li>- Vertrauen schaffen und erhalten</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Stressfaktoren in verteilten Teams erkennen</li> <li>- Burnout erkennen, vorbeugen und bewältigen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ziele vereinbaren</li> <li>- Aufgaben zuweisen und steuern</li> <li>- Feedback per E-Mail</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Business-Networking-Strategien</li> <li>- Netzwerke effektiv organisieren</li> </ul>	





## Übersicht über das Angebot - Formate

- **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](http://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!

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](http://www.verteilteteams.uni-goettingen.de/kompetenzen)



Hermann Klingemann,  
Head of R&D Breeding  
stations, KWS SAAT AG

*„Wir haben mit unseren weltweit verteilten Stationsleitern ein Inhouse-Seminar mit der Göttinger Universität durchgeführt. Aufgrund der internationalen Herkunft wurde als Seminarsprache Englisch gewählt, was rundum geklappt hat. Die Dozenten haben Impulse in verschiedenen Themenfeldern gesetzt, so dass wir eine Menge Anregungen für besseres Arbeiten in räumlich verteilten Gruppen mitnehmen konnten. Die praktischen Übungen werden unsere tägliche Arbeit sicher bereichern. Wir haben aber auch festgestellt, dass wir in der Zukunft weiter an dem Thema, insbesondere an dem Thema zum Einsatz neuer Medien, arbeiten müssen!“*





## Wissenschaftliche Analyse

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

<b>Ansprechpartner:</b>	<i>Dr. Frank Mußmann (verteilteteams@uni-goettingen.de)</i>
<b>Termin:</b>	<i>Nach Vereinbarung</i>
<b>Dauer:</b>	<i>Ein- bis mehrtägig (je nach Bedarf)</i>
<b>Ort:</b>	<i>Inhouse in Ihrem Unternehmen oder optional an der Universität Göttingen</i>
<b>Anzahl:</b>	<i>Optimal 8-12 Teilnehmende</i>
<b>Kosten:</b>	<i>3.000 €/Tag zzgl. optional Raummiete und Catering</i>

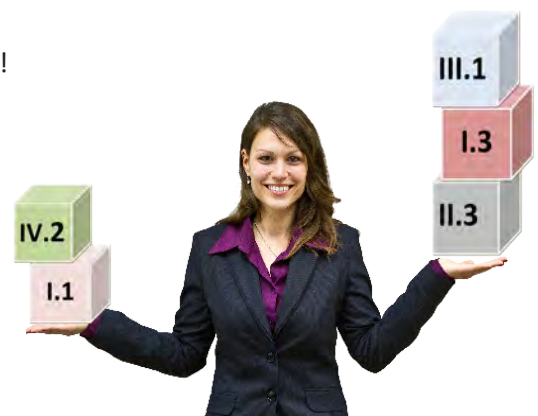
#### Jedes Seminar aus diesem Katalog ist grundsätzlich als Inhouse-Seminar durchführbar!

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 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 Seminarkatalog und der Absprache mit den Dozierenden können die Seminare einen bis mehrere Tage dauern.
- Die erprobten Module aus dem Seminarkatalog stellen die Grundlage der Inhouse-Seminare dar. Gemäß den betrieblichen Bedürfnissen werden die Katalog-Seminare 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

<b>Ansprechpartner:</b>	<i>Dr. Frank Mußmann (verteilteteams@uni-goettingen.de)</i>
<b>Termin:</b>	<i>Nach Vereinbarung</i>
<b>Dauer:</b>	<i>Ein- bis mehrtägig (je nach Bedarf)</i>
<b>Ort:</b>	<i>In Ihrem Unternehmen oder optional an der Universität Göttingen</i>
<b>Anzahl:</b>	<i>Optimal 8-12 Teilnehmende</i>
<b>Kosten:</b>	<i>3.000 €/Tag zzgl. optional Raummiete und Catering</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.

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



## Seminar I.1:

# Projektmanagement für räumlich verteilte Teams

<b>Leitung:</b>	<i>Dr. Thomas Hardwig Dr. Martin Riethmüller</i>
<b>Termin und Kosten:</b>	<b>27. und 28. August</b> für 900 € p.P. <i>oder als Inhouse-Seminar nach Absprache</i>
<b>Dauer:</b>	<i>14:30-18 Uhr und 9-17:30 Uhr</i>
<b>Anzahl:</b>	<i>max. 12 Teilnehmende</i>

## Herausforderungen

Jedes Projekt ist einzigartig: seine Aufgabenstellung, die Konstellation der Beteiligten, die konkreten Rahmenbedingungen und das Wissen, das zur Erfüllung dieser Aufgabe zu entwickeln ist. Die Methode des Projektmanagements soll dabei helfen, die damit verbundenen Risiken und Ungewissheitszonen beherrschbar zu machen. Dennoch scheitern in der Praxis bis zu 70 Prozent aller Projekte.

Und die Erfolgsquote dürfte weiter sinken, weil zunehmend Projekte Standort übergreifend durchgeführt werden. Dadurch wird es für die Projektbeteiligten seltener möglich, Fragen und Probleme im Rahmen einer persönlichen Begegnung zu klären. Stattdessen werden Projektaufträge aus der Distanz erledigt und die Kommunikation erfolgt über Telefon, Email und Dokumentenaustausch.

So wächst die Gefahr, dass die Zusammenarbeit im Projektteam durch Missverständnisse belastet wird, z.B. aufgrund unterschiedlicher Standort- oder Fachkulturen, durch Probleme im Umgang mit den modernen Kommunikationsmedien oder dadurch, dass die unterschiedlichen Projektbeteiligten nicht das gleiche Projekt vor Augen haben. Räumlich verteilte Teamkonstellationen erfordern ein verändertes Projektmanagement.

Dieses Seminar zeigt Ihnen, welche konkreten Herausforderungen sich aufgrund der räumlichen Distanz für das Projektmanagement stellen und wie Sie die Tools und Methoden des Projektmanagements gezielt dafür einsetzen können, um die Herausforderungen zu bewältigen. Die Lösung liegt in einer systematischen Stärkung der Selbstorganisation des Projektteams und in einer intelligenten Gestaltung der internen Projektkommunikation.

## Zielgruppe

Sie sind Mitglied eines Projektteams oder Projektleiter mit Erfahrung im Projektmanagement und wollen sich gezielt auf die Arbeit in einem räumlich verteilten Projektteam vorbereiten. (Das Seminar setzt Grundkenntnisse in Methode und Verfahren des Projektmanagements voraus.)



## Unsere Ziele, Ihr Nutzen

Durch die intensive Auseinandersetzung mit dem Thema, die Analyse von Fallbeispielen und praktische Übungen können Sie nach dem Seminar:

- die Herausforderungen räumlicher Distanz für den Projekterfolg identifizieren,
- Strategien und Lösungsansätze entwickeln, wie Sie darauf gezielt in Ihrer Projektmanagement-Praxis reagieren können:
  - Optimierung der Aufgabensteuerung im Projekt,
  - Kommunikation verbindlicher und zielorientierter gestalten,
  - Die Selbstorganisation der Projektteammitglieder unterstützen,
  - Ergebnis-Verantwortung der Projektteammitglieder stärken.
- Ihren Reiseaufwand reduzieren.

## Inhalt

### *Die Bedeutung von Projekten und die Herausforderungen räumlicher Distanz*

- Charakteristika von Projekten
- Das Lösungspotenzial des Projektmanagements
- Was verändert sich in Projekten durch räumliche Distanz?

### *Kulturelle Differenzen managen*

- Kommunikation auf Distanz: Mit kulturellen Differenzen umgehen – auch in nationalen Projekten
- Fachkulturen, Bereichskulturen und unterschiedliche Standort-Kontexte
- Lösungen zur Vermeidung von Missverständnissen

### *Kommunikation im Projekt intensivieren*

- Aufgabensteuerung und Kommunikation
- Fehlende physische Präsenz organisational kompensieren
- Lösungen zur ergebnisorientierten Projektkommunikation

### *Selbstorganisation des Teams entwickeln*

- Team- und Leitungsrollen bewusst gestalten
- Koordination auf Distanz – Projekttools effizient einsetzen
- Vom „agilen“ Projektmanagement lernen

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

## Seminar I.2:

# Führung verteilter Teams – Potenziale und Herausforderungen

<b>Leitung:</b>	<i>Prof. Dr. Margarete Boos Dr. Martin Riethmüller</i>
<b>Termin und Kosten:</b>	<b>26. und 27. September</b> für 1.200 € p.P <i>oder als Inhouse-Seminar nach Absprache</i>
<b>Dauer:</b>	<i>jeweils 9-17:30 Uhr</i>
<b>Anzahl:</b>	<i>max. 12 Teilnehmende</i>

## 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  
Dr. Martin Riethmüller [verteilteteams@uni-goettingen.de](mailto:verteilteteams@uni-goettingen.de)

## Seminar I.3:

# Vertrauen und Motivation in verteilten Teams sichern

<b>Leitung:</b>	<i>Prof. Dr. Margarete Boos Dr. Martin Riethmüller</i>
<b>Termin und Kosten:</b>	<i>als Inhouse-Seminar nach Absprache</i>
<b>Dauer:</b>	<i>1,5 Tage</i>
<b>Anzahl:</b>	<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  
Dr. Martin Riethmüller [verteilteteams@uni-goettingen.de](mailto:verteilteteams@uni-goettingen.de)



## Seminar II.1:

# Konflikte in verteilten Teams erkennen und bewältigen

<b>Leitung:</b>	<i>Prof. Dr. Margarete Boos Dr. Martin Riethmüller</i>
<b>Termin und Kosten:</b>	<i>als Inhouse-Seminar nach Absprache</i>
<b>Dauer:</b>	<i>1,5 Tage</i>
<b>Anzahl:</b>	<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  
Dr. Martin Riethmüller [verteilteteams@uni-goettingen.de](mailto:verteilteteams@uni-goettingen.de)

## Seminar II.2:

# Interkulturelles Management - Erfolgreich in internationalen Kontexten handeln

<b>Leitung:</b>	<i>Prof. Dr. Lutz M. Kolbe M.A. Vujdan El Khatib M.A. Ulrike Wolf</i>
<b>Termin und Kosten:</b>	<b>16. und 17. Mai</b> für 1.200 € p.P. <i>oder als Inhouse-Seminar nach Absprache</i>
<b>Dauer:</b>	<i>jeweils 9-17:30 Uhr</i>
<b>Anzahl:</b>	<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  
M.A. Vujdan El Khatib [verteilteteams@uni-goettingen.de](mailto:verteilteteams@uni-goettingen.de)

### Seminar II.3:

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

<b>Leitung:</b>	<i>Dr. Thomas Hardwig M.A. Elmar Sing</i>
<b>Termin und Kosten:</b>	<b>26. und 27. Juni</b> für 1.200 € p.P. <i>oder als Inhouse-Seminar nach Absprache</i>
<b>Dauer:</b>	<i>jeweils 9-17:30 Uhr</i>
<b>Anzahl:</b>	<i>max. 12 Teilnehmende</i>

### 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](mailto:verteilteteams@uni-goettingen.de)

## Seminar III.1:

# Technologien zur Unterstützung verteilter Teamarbeit

<b>Leitung:</b>	<i>Dr. Martin Riethmüller Dr. Peter Zezula</i>
<b>Termin und Kosten:</b>	<b>21. und 22. November</b> für 900 € p.P. <i>oder als Inhouse-Seminar nach Absprache</i>
<b>Dauer:</b>	<i>14:30-18 Uhr und 9-17:30 Uhr</i>
<b>Anzahl:</b>	<i>max. 12 Teilnehmende</i>

## Herausforderungen

Da Sie mit Kollegen/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.

Aber Sie müssen nicht jedem Trend folgen und jede neue Technologie einsetzen. Vielmehr müssen Sie die angebotenen Technologien bewerten können, um fundiert und individuell entscheiden zu können, ob und welche Technologie Sie sinnvoll einsetzen möchten.

Daher wird sich in diesem Seminar mit den aktuellen Technologie-Trends auseinander gesetzt und sie werden 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 verfügbaren Technologien 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
- IT-Sicherheit und Qualitätssicherung

### *Eigenschaften und Einsatzmöglichkeiten von Kollaborationstechnologien*

- Synchroner und asynchroner Technologien (Web-Conferencing, Web 2.0-Technologien, Plattformen für die Arbeit in virtuellen Teams etc.)
- Typen von Kollaborations-, Kommunikations- und Koordinationswerkzeugen
- Vergleich verschiedener Applikationen und Architekturen
- Vor- und Nachteile unterschiedlicher Kollaborations- und Kommunikationstechnologien
- Analyse des eigenen Bedarfs und Auswahl geeigneter Medien

### *Social Media*

- Einführung zu Social Media in Unternehmen
- Nutzen von Social Media für verteilte Teams

### *Live: Technology-Update*

- Vorstellung aktueller Trends im Bereich Kollaborations- und Kommunikationssysteme
- Demonstration verschiedener moderner Produkte
- Erfahrungen mit ausgewählten Werkzeugen durch praktische Übungen (z. B. Adobe Connect)

**Kontakt:** Bei Fragen zum Seminarinhalt, -ablauf und -organisation wenden Sie sich bitte an  
Dr. Martin Riethmüller [verteilteteams@uni-goettingen.de](mailto:verteilteteams@uni-goettingen.de)

## Seminar III.2:

# Die Medienwahl – Geheimnis des Erfolgs

<b>Leitung:</b>	<i>Prof. Dr. Margarete Boos Dr. Martin Riethmüller</i>
<b>Termin und Kosten:</b>	<i>als Inhouse-Seminar nach Absprache</i>
<b>Dauer:</b>	<i>2 Tage</i>
<b>Anzahl:</b>	<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  
Dr. Martin Riethmüller [verteilteteams@uni-goettingen.de](mailto:verteilteteams@uni-goettingen.de)

### Seminar III.3:

## Führungshandeln durch Medieneinsatz optimieren

<b>Leitung:</b>	<i>Prof. Dr. Margarete Boos Dr. Martin Riethmüller</i>
<b>Termin und Kosten:</b>	<i>als Inhouse-Seminar nach Absprache</i>
<b>Dauer:</b>	<i>2 Tage</i>
<b>Anzahl:</b>	<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  
Dr. Martin Riethmüller [verteilteteams@uni-goettingen.de](mailto:verteilteteams@uni-goettingen.de)

## Seminar IV.1:

# Wissensaustausch und Informationsflut in verteilten Teams

<b>Leitung:</b>	<i>Prof. Dr. Margarete Boos Dr. Martin Riethmüller</i>
<b>Termin und Kosten:</b>	<i>als Inhouse-Seminar nach Absprache</i>
<b>Dauer:</b>	<i>1,5 Tage</i>
<b>Anzahl:</b>	<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  
Dr. Martin Riethmüller [verteilteteams@uni-goettingen.de](mailto:verteilteteams@uni-goettingen.de)

## Seminar IV.2:

# Organisation verteilter Arbeitsstrukturen – Die richtige Mischung aus Distanz und Nähe

<b>Leitung:</b>	<i>Dr. Thomas Hardwig Dipl.-Sowi. Holger Möhwald</i>
<b>Termin und Kosten:</b>	<i>als Inhouse-Seminar nach Absprache</i>
<b>Dauer:</b>	<i>2 Tage</i>
<b>Anzahl:</b>	<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 Trittbrettfahreffekte 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](mailto:verteilteteams@uni-goettingen.de)

### Seminar IV.3:

## Netzwerkorganisationen erfolgreich gestalten und führen

<b>Leitung:</b>	<i>Prof. Dr. Lutz M. Kolbe M.A. Vujdan El Khatib</i>
<b>Termin und Kosten:</b>	<i>als Inhouse-Seminar nach Absprache</i>
<b>Dauer:</b>	<i>1,5 Tage</i>
<b>Anzahl:</b>	<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  
M.A. Vujdan El Khatib [verteilteteams@uni-goettingen.de](mailto:verteilteteams@uni-goettingen.de)

## Erfolgreiche Zusammenarbeit mit türkischen Partnern – Culture Awareness Seminar

<b>Leitung:</b>	<i>Prof. Dr. Lutz M. Kolbe M.A. Vujdan El Khatib M.A. Ulrike Wolf</i>
<b>Termin und Kosten:</b>	<i>als Inhouse-Seminar nach Absprache</i>
<b>Dauer:</b>	<i>2 Tage</i>
<b>Anzahl:</b>	<i>max. 12 Teilnehmende</i>

### Herausforderungen

Auch wenn die meisten Deutschen bei der Türkei vor allem an Badeurlaub oder Migranten denken – das Land mit seiner jungen Bevölkerung und seiner aufstrebenden Wirtschaft wird ein zunehmend wichtiger Geschäftspartner. Entsprechend gewinnen berufliche Kontakte zwischen Deutschen und Türken an Bedeutung, sei es im (räumlich verteilten) Arbeitsteam, sei es mit Türken als Kunden oder Auftraggebern.

Interkulturelle Kooperationen sind anspruchsvoll. An die jeweils andere Seite werden Erwartungen gestellt, derer sich die Beteiligten oft nicht bewusst sind. Verhaltensweisen werden vor dem Hintergrund der eigenen kulturellen Codes interpretiert. Unsicherheiten über angemessenes eigenes Verhalten, Ärger über vermeintlich unangemessenes Verhalten des Partners oder Ratlosigkeit wegen dessen unverständlichen Reaktionen streuen Sand ins Getriebe und sorgen für Reibungsverluste, mindestens aber für Stress und für Demotivation – oft ohne dass den Beteiligten der kulturelle Hintergrund der Schwierigkeiten bewusst wäre.

Interkulturelle Kompetenz beinhaltet weit mehr als guten Willen und Einfühlungsvermögen in andere Menschen. Sie setzt Grundkenntnisse über die fremde Kultur ebenso voraus wie die Bewusstwerdung der eigenen kulturtypischen Handlungsmuster, Reflexion über Handlungsoptionen ebenso wie das Bedenken von deren Konsequenzen. Mit einem guten Monitoring kann interkulturelle Zusammenarbeit dann Synergieeffekte und Potenziale freisetzen, die monokulturelle Kooperationen nicht bieten können.

Das Seminar stellt sich diesen Herausforderungen mit dem speziellen Fokus auf interkulturelle Kooperationen mit türkischen Partnern.

### Zielgruppe

Führungskräfte oder Teammitglieder mit geschäftlichen Beziehungen in die Türkei oder zu türkischen Partnern.



## Unsere Ziele, Ihr Nutzen

Durch Inputs, die Analyse von Critical Incidents, moderierte Diskussionen und Übungen lernen Sie,

- Unterschiede zwischen der eigenen und der türkischen Kultur zu verstehen,
- eigene Kulturmuster als Herausforderung für türkische Partner, Kollegen, Chefs oder Mitarbeiter zu erkennen und mit herausfordernden türkischen Kulturmustern umzugehen,
- im geschäftlichen Kontakt durch kulturelle Anpassung zu punkten – ohne dabei die eigene Kultur aufzugeben,
- welche Hintergründe der türkischen Politik, Religion und Gesellschaft für Ihre Geschäftsbeziehungen relevant sein könnten.

## Inhalt

### *Einführung*

- Kulturverständnis, interkulturelle Kommunikation und Kompetenz
- Die Türkei – ein Land zwischen Tradition und Moderne; Landeskunde der Türkei, Politik, Religion und Gesellschaft

### *Die Deutschen und die Türken*

- Kulturunterschiede: Die Türken in Deutschland und die Türken in der Türkei
- Selbstreflexion der deutschen Kultur – und Fremdwahrnehmung der türkischen Kultur

### *Interkulturelle Kommunikation*

- Kommunikationsverhalten von Deutschen und Türken
- Gruß- und Höflichkeitsformeln

### *Geschäftlich in der Türkei*

- Umgang mit Hierarchie
- Bedeutung von Netzwerken; Beziehungen im Privaten und Beruflichem
- Planung-Meeting-Zeitverständnis: typische Reibungspunkte
- Konfliktmanagement – Konflikte lösen in der Türkei und in Deutschland

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



# IT Service Management

<b>Leitung:</b>	<i>Prof. Dr. Lutz M. Kolbe Dipl.-Wirt.-Inf. Tobias F. Langkau</i>
<b>Termin und Kosten:</b>	<i>als Inhouse-Seminar nach Absprache</i>
<b>Dauer:</b>	<i>2 Tage</i>
<b>Anzahl:</b>	<i>max. 12 Teilnehmende</i>

## Herausforderungen

In den vergangenen zehn Jahren hat sich das Verständnis für IT stark gewandelt. In der Vergangenheit fokussierten Unternehmen auf die Infrastrukturen und Technologien, die die Geschäftsfähigkeiten unterstützen und verbesserten. Heute blicken Unternehmen als Kunden auf ein serviceorientiertes IT-Dienstleistungsangebot, das bedarfsgerecht eingekauft wird. Dieser Wandel ermöglicht es heutigen Unternehmen wieder, sich verstärkt auf ihre Kerngeschäfte zu konzentrieren. Für die IT Dienstleister sind damit mehrere Herausforderungen verbunden. Zum einen müssen sie die richtige, dem Kunden nutzenstiftende Dienstleistung anbieten, zum anderen müssen sie diese Dienstleistung effizient anbieten. Insbesondere zur Gestaltung und Optimierung effizienter Prozesse innerhalb der Dienstleistungserbringung kann der IT-Dienstleister auf bekannte Konzepte und Best Practices des IT Service Management zurückgreifen.

In diesem Seminar steht der Einsatz der wesentlichen Konzepte und Best Practices aus dem IT Service Management zwischen IT-Dienstleister und Unternehmenskunden im Vordergrund. Insbesondere weit verbreitete Lebenszyklus-orientierte Best Practices sind Gegenstand. Die Seminarteilnehmer erarbeiten am ersten Tag die theoretischen Grundlagen. Am zweiten Seminartag wird mittels des Simulationsspiels „Apollo 13 - an ITSM Case Experience™“ der Firma GamingWorks BV, Bodegraven, Niederlande, und unter Leitung geschulter Spielleiter ein Praxisbezug hergestellt.

## Zielgruppe

Sie sind eine Führungskraft oder ein Teammitglied, das in einem oder mehreren Bereichen des IT Service Management tätig ist.



## Unsere Ziele, Ihr Nutzen

Sie lernen,

- durch einen Überblick über die verschiedenen Konzepte und Best Practices des IT Service Management neue Möglichkeiten Dienstleistung effizient anzubieten,
- Vor- und Nachteile unterschiedlicher Konzepte und Best Practices kennen,
- verschiedene Konzepte und Best Practices problemspezifisch an Ihre Unternehmensorganisation und Prozesse anzupassen,
- durch die Teilnahme an einem Simulationsspiel mit den vermittelten Konzepten und Best Practices des IT Service Management tatsächliche Probleme zu lösen und das Wissen in die Realwelt zu transferieren.

## Inhalt

*Die Bedeutung und Eigenschaften von Konzepten und Best Practices des IT Service Management für IT-Dienstleister und deren Kunden*

- Strategische Planung von IT-Dienstleistungen, Bündelung von IT-Dienstleistungsportfolios sowie Stiftung von Nutzen und Wertbeitrag für den Kunden
- Konzeptionalisierung und Design von IT-Dienstleistungen, Dienstleistungskatalogen und Dienstleistungsverträgen
- Überführung des IT-Dienstleistungsdesigns in eine Produktivumgebung
- Unterstützung des operativen Kundengeschäfts durch Support-Leistungen und Erhalt der IT-Dienstleistungen
- Kontinuierliche Verbesserung der IT-Dienstleistungen, Messung und Reporting mittels eines geeigneten Kennzahlensystems

*Eigenschaften und Einsatzmöglichkeiten von IS und IT*

- Synchron und asynchrone Technologien im Bereich Service Desk/Support (Web 2.0-Technologien, Ticket Systeme, Call Center, etc.)
- Strukturierte Abbildung, Verwaltung und Pflege von Ressourcen mittels Datenbankmanagementsystemen
- Technologien im Bereich der Kontraktion und Vertragspflege (SLA-Monitoring und Reporting)

**Kontakt:** Bei Fragen zum Seminarinhalt, -ablauf und -organisation wenden Sie sich bitte an  
Dipl.-Wirt-Inf. Tobias F. Langkau [verteilteteams@uni-goettingen.de](mailto:verteilteteams@uni-goettingen.de)

## Vernetzung 2.0: Zielgruppenseminar für die Nutzung moderner Medien durch Verbandsorganisationen

<b>Leitung:</b>	<i>Dr. Frank Mußmann Dr. Thomas Hardwig</i>
<b>Termin und Kosten:</b>	<i>als Inhouse-Seminar nach Absprache</i>
<b>Dauer:</b>	<i>2-3 Tage</i>
<b>Anzahl:</b>	<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 wird zeigen, 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  
Dr. Frank Mußmann [verteilteteams@uni-goettingen.de](mailto: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 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 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

Meldet ein Unternehmen/eine Organisation mehr als eine Person zum selben offenen Seminar an, reduzieren sich die Kosten der zusätzlichen Anmeldung um 30%. Für EFRE-Partnerunternehmen und EFRE-Kooperationspartner gelten Sonderkonditionen.

### 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 am Seminartag oder nach Beginn des Seminars ist das gesamte Entgelt fällig. Eine geeigneter Ersatzteilnehmerin oder eine geeigneter Ersatzteilnehmer kann gestellt werden. Die Nichtinanspruchnahme einzelner Lehreinheiten bzw. Lehrgangsstunden berechtigt nicht zu einer Kürzung des Teilnahmeentgelts.

### Absage von Seminaren

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 der Teilnehmer/innen für Seminare in Göttingen ist die Universität Göttingen.

### Vertragsänderungen und Nebenabreden

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

### Inhouse-Seminare und Kick-off-Workshops

Für Inhouse-Seminare und Kick-off-Workshops sowie wissenschaftliche Analysen gelten andere Anmeldemodalitäten sowie andere Preise (vgl. S. 10 und S. 11).

## Anmeldeinformationen

Die Universität Göttingen bietet für die Seminare Räumlichkeiten an. Den genauen Veranstaltungsort, weitere Informationen und die Anmeldebestätigung erhalten angemeldete Personen per E-Mail.

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

[www.verteilteteams.uni-goettingen.de/anmeldung](http://www.verteilteteams.uni-goettingen.de/anmeldung)

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

[verteilteteams@uni-goettingen.de](mailto:verteilteteams@uni-goettingen.de)

oder

0551 39 14310





## Projektteam



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



**Dipl.-Sowi Holger Möhwald**  
Kooperationsstelle Hochschulen  
und Gewerkschaften der Universität Göttingen  
Tätigkeit: Wissenschaftlicher Mitarbeiter  
Themengebiet: Trainings und Fortbildung,  
Demografischer Wandel  
E-Mail: holger.moehwald@uni-goettingen.de



**Dr. Thomas Hardwig**  
Kooperationsstelle Hochschulen  
und Gewerkschaften der Universität Göttingen  
Tätigkeit: Wissenschaftlicher Mitarbeiter  
Themengebiet: Personal- und  
Organisationsentwicklung, Wachstum von KMU  
E-Mail: thardwi@uni-goettingen.de



**Dr. Martin Riethmüller**  
Abt. für Sozial- und Kommunikationspsychologie  
des Georg-Elias-Müller-Institut für Psychologie  
Tätigkeit: Wissenschaftlicher Mitarbeiter  
Themengebiet: Führung verteilter Teams,  
Computervermittelte Kommunikation  
E-Mail: mriethm@uni-goettingen.de



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



**Prof. Dr. Lutz M. Kolbe**  
Professur für Informationsmanagement der  
Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät  
Tätigkeit: Inhaber Professur  
für Informationsmanagement  
Themengebiet: Informationsmanagement  
E-Mail: lkolbe@uni-goettingen.de



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

## weitere Dozierende



**Dr. Peter Zezula**  
Georg-Elias-Müller-Institut für Psychologie  
Themengebiet: IT-Technologien  
Tätigkeit: Wissenschaftlicher Mitarbeiter  
E-Mail: verteilteteams@uni-goettingen.de



**Dipl.-Wirt.-Inf. Tobias F. Langkau**  
Professur für Informationsmanagement der  
Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät  
Tätigkeit: Wissenschaftlicher Mitarbeiter  
Themengebiet: IT Service Management,  
Business Process Management  
E-Mail: verteilteteams@uni-goettingen.de



**M.A. Ulrike Wolf**  
Tätigkeit: Freiberufliche Trainerin, Dozentin und  
Mediatorin  
Themengebiet: Interkulturelle Kompetenz,  
Kommunikation, Konfliktmanagement  
E-Mail: verteilteteams@uni-goettingen.de



**M.A. Elmar Sing**  
Elmar Sing & Partner Unternehmensberatung  
Tätigkeit: Manager, Berater und Coach  
Themengebiet: Coaching bei Berufs- und Lebenskri-  
sen, Personalberatung und Organisationsentwick-  
lung, Interims-, Projekt- und Konfliktmanagement  
E-Mail: verteilteteams@uni-goettingen.de

## Veranstaltungen 2013 im Überblick

Termine	Seminarartikel	Kosten *	Infos Seite
16.05. und 17.05.2013	II.2 Interkulturelles Management - Erfolgreich in internationalen Kontexten handeln	€ 1.200	20
26.06. und 27.06.2013	II.3 Potenziale nutzen, nicht verbrennen - Burnout-Prävention in verteilten Teams	€ 1.200	22
27.08. und 28.08.2013	I.1 Projektmanagement für räumlich verteilte Teams	€ 900	12
26.09. und 27.09.2013	I.2 Führung verteilter Teams - Potenziale und Herausforderungen	€ 1.200	14
21.11. und 22.11.2013	III.1 Technologien zur Unterstützung verteilter Zusammenarbeit in Teams	€ 900	24
nach Bedarf	Inhouse-Seminare, Kick-off-Workshops, wissenschaftliche Analysen	nach Vereinbarung	9-11

\* Meldetein Unternehmen mehr als eine Person zum selben Seminar an, reduzieren sich die Kosten der zusätzlichen Anmeldung um 30%.

## Hochschul- und Kooperationspartner

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

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

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

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

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

**ottobock.**

**xplace**

**ADITYA BIRLA**  
**NOVELIS**

**KWS**

**sartorius**

**ZEISS**

**KNÜPPEL**  
VERPACKUNG

**symrise**

We make it visible.

**Mahr**

**esMet**  
IndustrieProdukte

**REFRA**TECHNIK

**REGIONALVERBAND**  
SÜDNIEDERSACHSEN

**Constantia**  
Haendler & Natermann