

Führen von virtuellen Teams – Online Webinar für kleine Gruppen

„wenn stabile Beziehungen, motiviert zum gemeinsamen Ziel führen“





- Führen im virtuellen Team – eine Herausforderung für Führungskräfte
 - Was ändert sich und was muss ich als Führungskraft ändern?
 - Worauf muss ich achten, was sind Fallstricke und Chancen?
 - Das Führen von Teams und Mitarbeitern erschließen.
- Führungsinstrumente auf Distanz
 - Teammeetings
 - Einzelgespräch Mitarbeiter
 - Feedback und Kritikgespräch
 - Einzelcoaching
- Grundlagen:
 - Die 6 Team-Typen und was sie brauchen
 - Die 5 Merkmale gut entwickelter Teams auf Distanz erhalten und fördern
 - Einarbeitung neuer Mitarbeiter
 - Weiterbildung und Coaching "am Arbeitsplatz"
 - Begleitung von Auszubildenden

Seminarinformation und Rahmen:

- Gruppengröße: 6, bzw. maximal 8 Teilnehmer pro Online Seminar
- 6 x 1,5 Stunden aufgeteilt auf 3 Tage = in Summe 9 Stunden
- Teilnehmer aus demselben oder verschiedenen Unternehmen sind möglich
- Es findet Vorgespräch statt, um den Rahmen und besondere Ziele abzustecken

Seminarleiterin: Frau Sandra Baudermann, eine Kooperation mit

Bischoff | Consult
Personal Management

-  Trainerin und systemischer Coach
-  Ausgebildeter Telecoach und Teletutor IHK
-  Seit 1992 freiberuflich, grenzüberschreitend tätig für Einzelpersonen, Teams und Unternehmen der Industrie und kommunalen Verwaltungen
-  Hintergrund: Sozialpädagogin mit Schwerpunkt Psychologie

Worum geht es bei diesem Thema?

Kommunikation und Zusammenarbeit auf Distanz, z.B. im „Homeoffice“, unterliegen gänzlich anderen Regeln als im persönlichen Gespräch. Dies stellt Teams vor neue Herausforderungen, denn alles findet online statt. Der Vertrauensaufbau ist eine der wichtigsten Herausforderungen virtueller Teamarbeit und eine zentrale Aufgabe der Teamführung. Durch den Mangel an persönlichem Kontakt, der erschwerten Kommunikation und der Distanz innerhalb des Teams fällt virtuellen Teams die Vertrauensbildung häufig schwer. Zudem haben Mitglieder virtueller Teams oftmals Schwierigkeiten, eine gemeinsame Teamidentität aufzubauen.

Diese Herausforderungen fordern vor allem die Führungskräfte. Virtuelle Teamarbeit bedeutet nicht nur einen Wandel der Arbeitswelt der Mitarbeiter, sondern auch einen Kulturwandel des Unternehmens. Das Arbeiten in virtuellen Teams muss in die Organisation eingebunden und es müssen technische, organisatorische und

personelle Rahmenbedingungen geschaffen werden. Der Wandel muss vorbereitet sein und ist nur mit einem geregelten Veränderungsprozess erfolgreich.

Aber es diese neue Art der Zusammenarbeit bietet auch viele Chancen und damit Wachstum. Durch virtuelle Teamarbeit können außerdem Geschäftsprozesse optimiert, Arbeitszeiten flexibilisiert und Personal ortsunabhängig akquiriert werden. Die erhöhte zeitliche und räumliche Flexibilität und die Möglichkeit, Berufs- und Privatleben besser zu vereinbaren, macht virtuelle Arbeit auch aus Mitarbeitersicht attraktiv.

Ein zentraler Punkt für das Gelingen ist die Identifikation des Einzelnen mit dem virtuellen Team. Der Wandel von konventionellen Face-to-Face-Teams zu virtuellen Teams ist eine tiefgreifende Transformation des Arbeitsalltags vieler Mitarbeiter. Organisationale Prozesse, die Kommunikation mit den Teamkollegen und die benutzten Tools und Kommunikationsmedien verändern sich.

Diese Veränderungsbereitschaft kann durch die entsprechende Neuausrichtung der Führungsarbeit positiv beeinflusst werden.

Schlüsselpunkte dabei sind:

- Identifikation - mit der Führungsrolle, der gemeinsamen Aufgabe und dem Unternehmen
- Inspirierende Motivation – Begeisterung für die gemeinsamen Ziele und Visionen
- Intellektuelle Stimulation – kritische Analyse des Status Quo und Entwicklung kreativer Lösungen durch die Mitarbeiter
- Wertschätzung - die Führungskraft als Coach und Mentor, der sich für die persönlichen Entwicklungsmöglichkeiten des Mitarbeitenden engagiert
- Veränderung als Chance fördern und Veränderungsbereitschaft unterstützen

Mitglieder virtueller Teams müssen räumliche, kulturelle, zeitliche und operationale Distanzen überbrücken, über diese Distanzen hinaus Vertrauen aufbauen, selbstorganisiert arbeiten, ihr Wissen teilen und kooperieren, sprachliche und technische Barrieren überwinden und trotz alledem effizient zusammenarbeiten, um die gemeinsamen Ziele zu erreichen. Aufgrund des Mangels an persönlicher Interaktion in virtuellen Teams ist das Ausmaß an aufgabenorientiertem Zusammenhalt und Vertrauen innerhalb des Teams oft gering.

Digitale Kommunikationsmedien werden nach ihrer Reichhaltigkeit, unterschieden. Wenig reichhaltige Medien, wie zum Beispiel E-Mails oder Messaging-Dienste übermitteln nur rein informative Inhalte, emotionale und relationale Botschaften gehen dabei verloren. Über reichhaltigere Medien, zum Beispiel Videokonferenz-Tools wie Cisco's WebEx oder Skype, können mehr Informationen vermittelt werden. Hier empfängt der Kommunikationspartner nicht nur den Sachinhalt einer Nachricht, sondern auch die Mimik und Gestik des Anderen und damit persönliche Informationen. Dies kann den Vertrauens- und Beziehungsaufbau im Team fördern und virtuellen Teams bei der Überwindung der Distanzen helfen.

Die neue Führungsarbeit ist abgestellt, Mitglieder virtueller Teams in einer Umgebung von wenig reichhaltigen Medien dazu zu bringen, das Teaminteresse über ihre eigenen Interessen zu stellen, sich mit dem gemeinsamen Ziel zu identifizieren und bereitwilliger miteinander zu kooperieren, so dass ein höherer aufgabenorientierter Zusammenhalt und ein produktiveres Arbeitsklima entsteht.

Sie wünschen weitere Information oder ein Angebot, bitte wenden Sie sich an:

Benno Dunkmann – Leiter LevelUp Akademie des ZAWM Eupen – Email: levelup@zawm.be