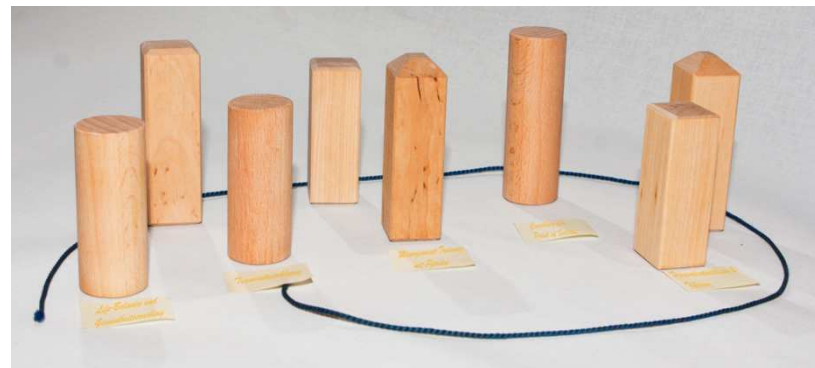


# Virtuelles Führen in einer vernetzten Welt



BERGER + BARTHOLD PARTNERSCHAFT  
UNTERNEHMENS- UND PERSONALBERATER

BÜRO HENSTEDT-ULZBURG: ALSTERWEG 11- 24558 HENSTEDT-ULZBURG - TELEFON +49 4193 7 59 09 71 - FAX +49 4193 7 59 09 73  
BÜRO HANNOVER: SCHIERHOLZSTRASSE 27 - 30655 HANNOVER - TELEFON +49 511 9 56 99 89 - FAX +49 511 9 56 99 33

[SERVICE@BERGER-BARTHOLD.DE](mailto:SERVICE@BERGER-BARTHOLD.DE)  
[WWW.BERGER-BARTHOLD.DE](http://WWW.BERGER-BARTHOLD.DE)

- Ausgangslage
- Herausforderung
- Ansatzpunkt für die Maßnahme
- Maßnahme
- Organisatorisches

**Ausgangslage**

**Herausforderung**

**Ansatzpunkt für  
die Maßnahme**

**Maßnahme**

**Organisatorisches**

- Arbeitsforscher sagen es schon länger voraus: Die Beschäftigten unserer Zeit werden flexibler arbeiten als in der Vergangenheit, selbstständiger, aber auch selbstverantwortlicher und virtueller.
- Virtuelle Teams definieren sich als Teams, die mit gemeinsamen Zielen an verschiedenen Orten und evtl. zu verschiedenen Zeiten über regionale, nationale oder kulturelle Grenzen hinweg zusammenarbeiten und überwiegend medienvermittelt kommunizieren.
- Dieser Tendenz muss auch ein gelebtes Leadership-Verständnis gerecht werden.

**Ausgangslage**

**Herausforderung**

**Ansatzpunkt für  
die Maßnahme**

**Maßnahme**

**Organisatorisches**

- Von Führungskräften wird das virtuelle Managen von Teams und das Führen von Mitarbeitern, die nicht mehr Tür an Tür oder face to face arbeiten, häufig als besondere Herausforderung gesehen.
- Führungskräfte müssen laufend dafür sorgen, Transparenz von Arbeitsergebnissen zu kommunizieren und einen kontinuierlichen Informationsfluss sicher zu stellen
- Die grundsätzliche Kommunikation, die Koordination und Vernetzung der Teammitglieder, der Umgang mit Delegation und Zielvereinbarungen im Führungsalltag, das Einschätzen und Beurteilen des Mitarbeiters, die Schaffung von Teamidentität und Kohäsion im Team und der informelle Austausch, um hier nur einige Beispiele zu nennen, werden als mögliche Stolpersteine wahrgenommen.
- Der Begriff „Vertrauen“ bekommt in einer Umgebung, in der Menschen eigenverantwortlicher, selbstständiger und selbstbestimmter ihre Aufgaben erledigen, um die gesetzten Ziele zu erreichen, eine größere Bedeutung.
- Aus den Eckpunkten „Aufgabe“, „Menschen“, „Kommunikation“ und „Zeit“ können unter den neuen Rahmenbedingungen besondere Risiken erwachsen. Die Zusammenarbeit in Teams erfordert ein hohes Maß an Freiheit und Eigenmotivation aller Beteiligten. Zugleich sind ein hohes Maß an Mitteilungsbereitschaft und -fähigkeit sowie Disziplin, Offenheit und Wachsamkeit für die Bedürfnisse anderer nötig.

Ausgangslage

Herausforderung

**Ansatzpunkt für  
die Maßnahme**

Maßnahme

Organisatorisches

- Der Begriff "virtuell" stammt aus dem Lateinischen, hat die gleiche Wortwurzel wie "Virtualität" (Kraft, Möglichkeit) und beschreibt damit sehr treffend das Potenzial dezentraler Teams.
- Das vorhandene Leadership-Verständnis der Organisation, bekannte Tools und die Unternehmens-Werte wollen und müssen noch klarer gelebt werden, um der neuen Welt gerecht zu werden.
- In einer Maßnahme mit Workshopcharakter, sollen alle Führungskräfte die Möglichkeit bekommen, ihr Leadership-Verständnis auf den Prüfstand zu stellen und die Umsetzung im Führungsalltag zu reflektieren.
- Die Ressourcen des bekannten „Handwerkszeugs“ in der Führung für die sich ändernden virtuellen Voraussetzungen sollen erkannt und genutzt werden.
- Die Führungskräfte sollen sich der Chancen bewusst werden, die in der neuen Arbeitsform liegen.
- Konkrete Hilfestellung und Tools für die Führungskräfte.

Ausgangslage

Herausforderung

Ansatzpunkt für  
die Maßnahme

Maßnahme

Organisatorisches

## Praxisworkshop für Führungskräfte

### Ziele

- Bedeutung und Problempotenzial von Zusammenarbeit beim mobilen Arbeiten bewusst machen, Mechanismen und Phänomene erkennen
- Kommunikation und Zusammenarbeit im Team gestalten – Spielregeln für die Zusammenarbeit entwickeln und deren Einhaltung sichern
- Identifikation und Kohäsion in dezentralen handelnden Teams schaffen und fördern, Personen und Teilteams integrieren
- Das Team virtuell vernetzen
- Führungsgrundsätze und Tools in der Team-Situation beim mobilen Arbeiten nutzen
- Anhand konkreter individueller Aufgabenstellungen Erfolgsfaktoren erarbeiten, die das teilvirtuelle Team leistungs- und arbeitsfähig machen ; persönliche Vorgehensweisen und Instrumente entwickeln

Ausgangslage

Herausforderung

Ansatzpunkt für  
die Maßnahme

Maßnahme

Organisatorisches

## Praxisworkshop für Führungskräfte

### Inhalte

- Chancen und Risiken der Zusammenarbeit in der flexible-Office-Organisation
- Ein guter Start: Von der gemeinsamen Aufgabe zur Kooperation. Das Team unter veränderten Bedingungen arbeits- und leistungsfähig halten.
- Koordination , Kontrolle und Vertrauen: Dezentrale Teamarbeit tragfähig organisieren (Informationsfluss und Dokumentation, Delegation, Problemlösung und Entscheidungsfindung...)
- Menschen und Kommunikation: Die Bedeutung des informellen Austauschs , Charaktere und Arbeitspräferenzen erkennen, „typgerecht“ und „mediengerecht“ kommunizieren, Tools und Techniken bewusst einsetzen
- Identifikation und Kohäsion schaffen und dauerhaft erhalten: Sinn und Empathie vermitteln, Verbindlichkeiten schaffen
- Menschen in der Veränderung mitnehmen
- Mechanismen und Phänomene: Ursachen für Konflikte in dezentral agierenden Teams und ihre Lösung
- Eigenmarketing und Teamerfolge: Sichtbar bleiben und Begeisterung erhalten
- Feed-Back-Kultur im virtuellen Team: Beobachten und bewerten
- Über Teamziele zum Erfolg
- Management by Objectives als Ressource für den Umgang mit eigenverantwortlich agierenden Mitarbeitern und zur Ansprache der intrinsischen Motivation nutzen

**Ausgangslage**

**Herausforderung**

**Ansatzpunkt für  
die Maßnahme**

**Maßnahme**

**Organisatorisches**

- 2 tägiger Praxisworkshop
- Der Workshop kann auch auf Englisch durchgeführt werden



**Ausgangslage**

**Herausforderung**

**Ansatzpunkt für die Maßnahme**

**Maßnahme**

**Organisatorisches**

**Gabi Schuppe**  
 Sozialpsychologin

- Schwerpunkte in Beratung, Training und Coaching**
- Beratung und Begleitung von Veränderungsprozessen
  - Leadership Training und Coaching
  - Gesprächsführung
  - Konfliktmoderation
  - Teamentwicklung
  - Individuelle Personalentwicklung, Erstellung von Entwicklungsplänen
  - Durchführung von Managementaudits



**Gerd Barthold**  
 Bankbetriebswirt

- Schwerpunkte in Beratung, Training und Coaching**
- Beratung und Begleitung von Veränderungsprozessen
  - Leadership Training und Coaching
  - Gesprächsführung
  - Konfliktmoderation
  - Teamentwicklung
  - Vertriebstraining und Vertriebscoaching



**Andreas Berger**  
 Dipl.-Kfm.

- Schwerpunkte in Beratung, Training und Coaching**
- Management / Führung
  - Coaching
  - Changemanagement
  - Vertriebs-, Service- und Dienstleistungsqualität
  - Kommunikation und Verhandlungsmanagement
  - Teamprozessbegleitung
  - Personalmanagement und Personalentwicklung



**Martina Boden**  
 Trainerin, Beraterin, Fachautorin, Redakteurin

- Schwerpunkte in Beratung, Training und Coaching**
- Leadership-Training und –Coaching  
 Begleitung von Führungskräften in konkreten Führungssituationen, Teamentwicklung
  - soziale Kompetenz durch reflektierte Erfahrung:  
 Mitarbeitergespräche; Arbeiten im Team, Projektmanagement, Konfliktmanagement
  - Rhetorik, Präsentation, Kommunikation:  
 Vortragsgestaltung und Performance; Gesprächsführung, »Powertalking«, Moderation; Smalltalk
  - Zeitmanagement und Selbstorganisation
  - Karrierecoaching und persönliche Entwicklung
  - Outplacement-Beratung

