

# Zeitkompetenz und Vertrauen in virtuellen Führungsstrukturen

Projekt: Modelle ressourcenorientierter und effektiver Führung digitaler Projekt- und Teamarbeit (vLead)

- Gefördert vom -



Bundesministerium  
für Bildung  
und Forschung



Europäischer Sozialfonds  
für Deutschland



EUROPÄISCHE UNION

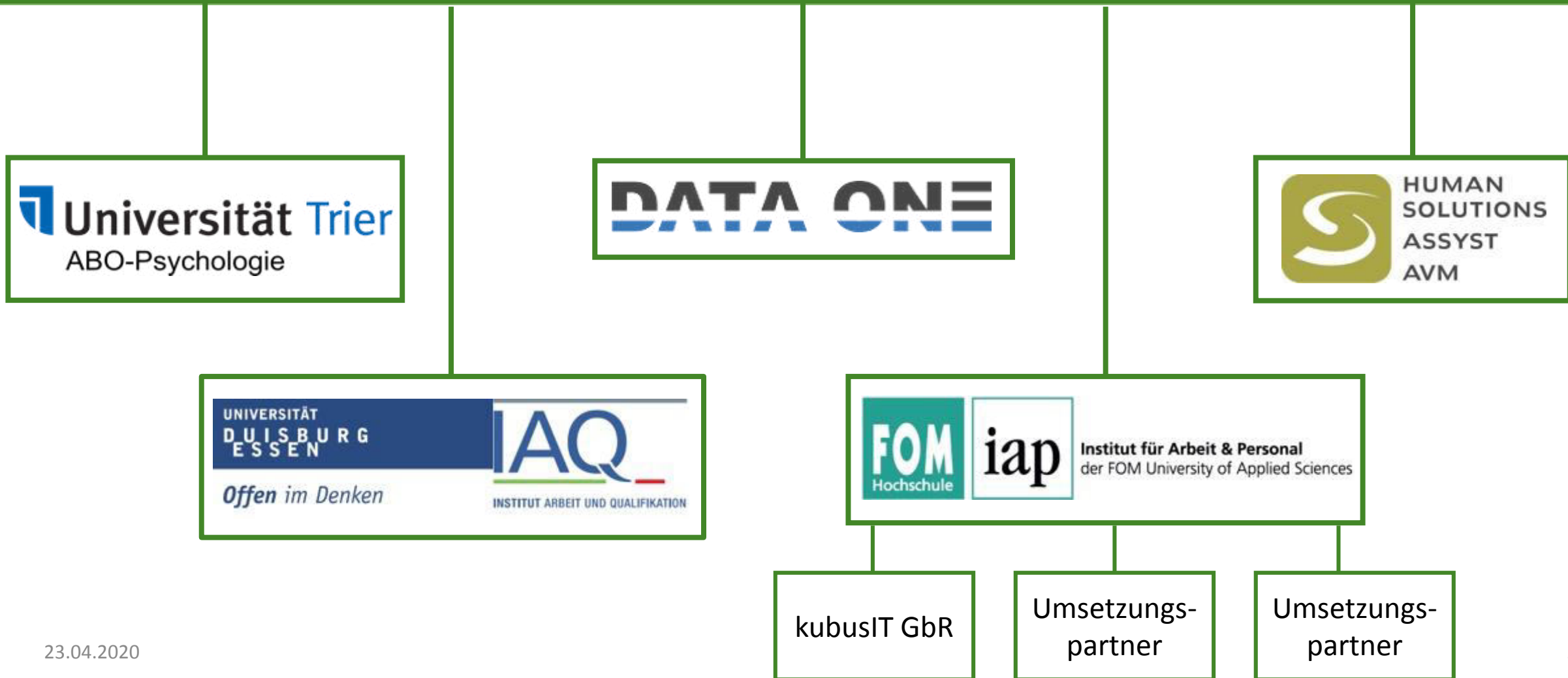
Zusammen.  
Zukunft.  
Gestalten.

- Betreut vom -

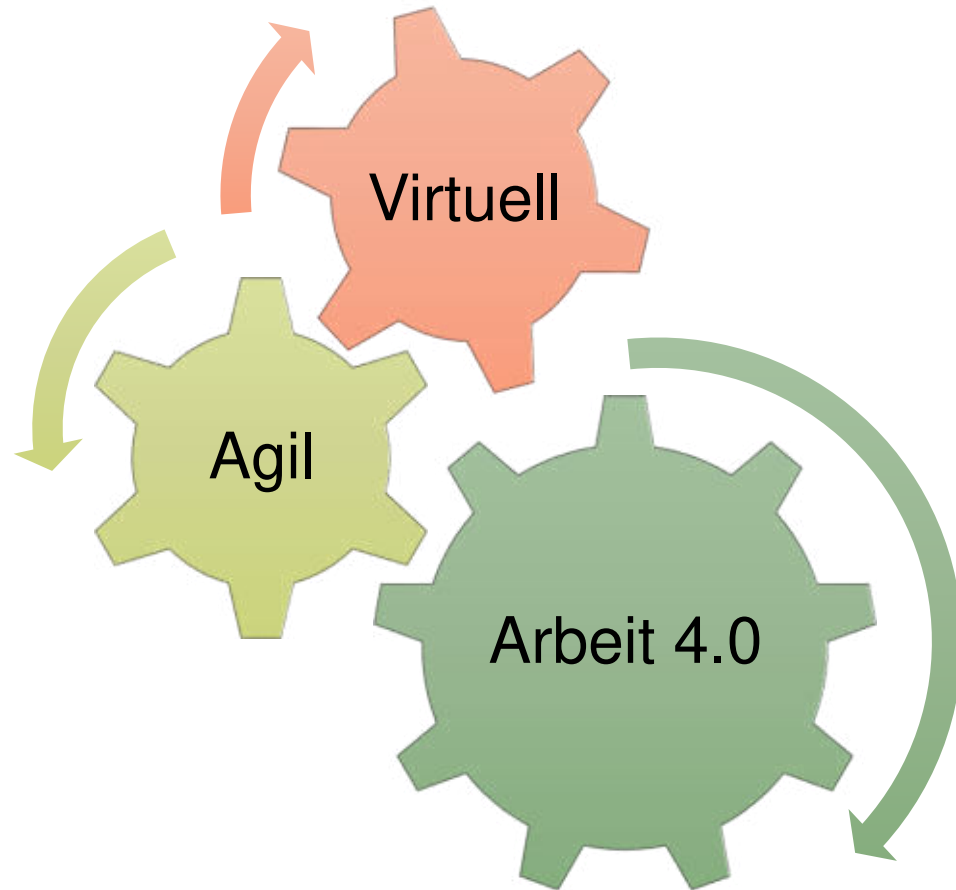


**PTKA**  
Projektträger Karlsruhe  
Karlsruher Institut für Technologie

# Projektpartner



# Die moderne Arbeitswelt



## Zeitkompetenz

„... die Handlungsfähigkeit, die es einer Person ermöglicht, selbstorganisiert in bestimmten Situationen Zeit zu verwenden, um kreative Ansätze zu finden oder eine spezifische Vorgehensweise zu entwickeln, damit gesteckte Ziele erreicht oder Probleme gelöst werden.“ (Hellert 2014)

## Vertrauen

Vertrauen ist das Maß, in welchem Personen bereit sind, sich auf Aussagen und Zusagen anderer zu verlassen. (vgl. Luhmann)

## Erhebung

Teilstrukturierte Experteninterviews ergänzt durch Gruppendiskussionen und Beobachtungen

## Stichprobe

$N = 27$ : [ $n_i$ (Interviews) = 12,  $n_g$ (Gruppendiskussion) = 19,  $n_b$ (Beobachtung) = 4], davon 13 männlich und 14 weiblich, zwei mittelständische Unternehmen aus der IT-Branche

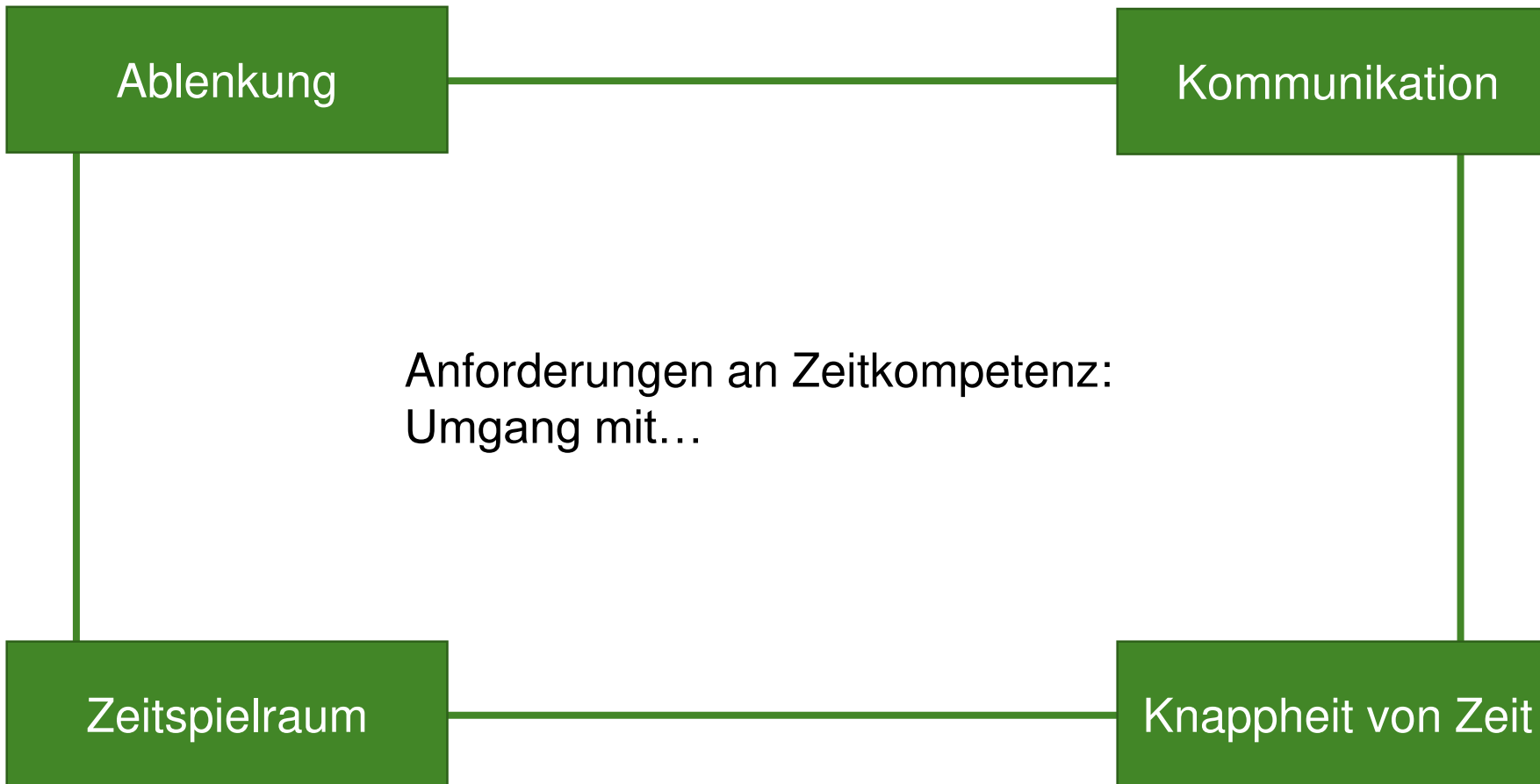
## Vorgehen

- A priori festgelegte Hauptkategorien: Zeitkompetenz, Vertrauen und Prozessfeedback
- Neue Kategorien wurden bei der Auswertung gebildet

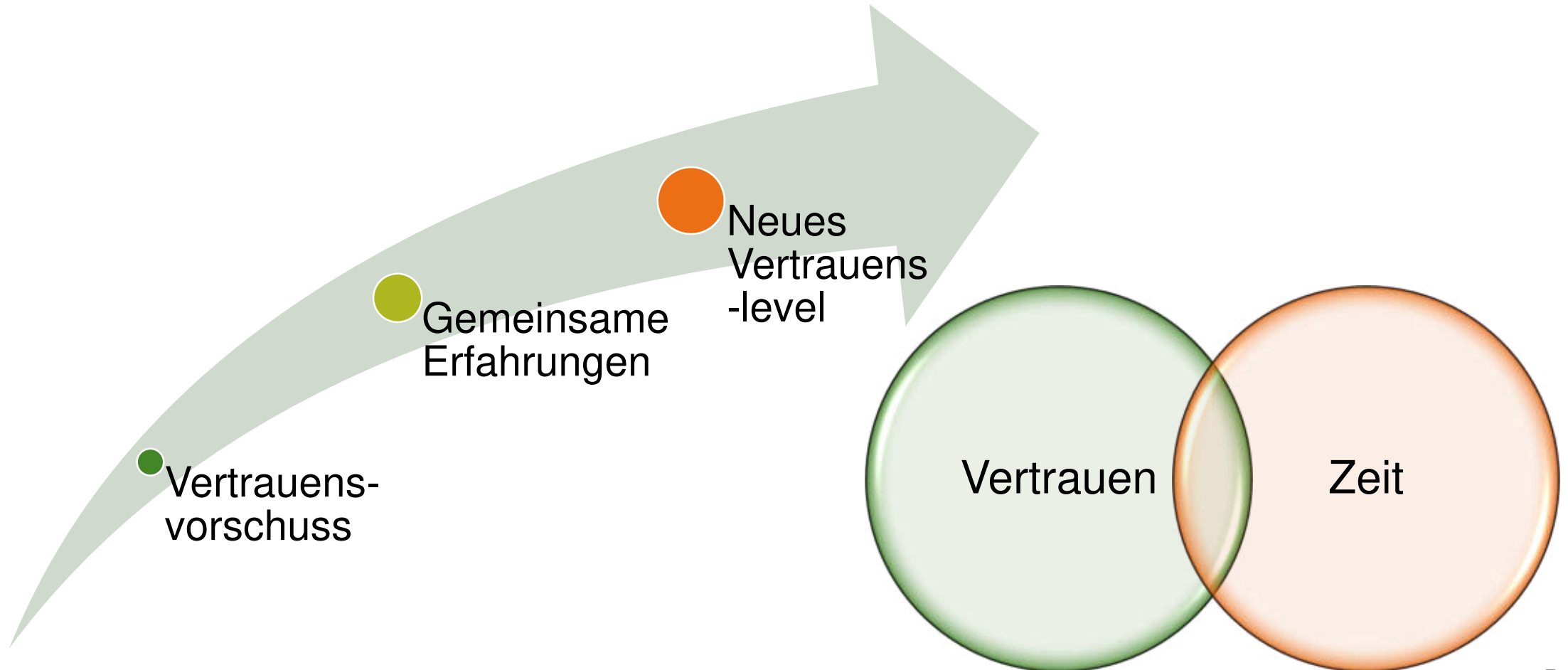
## Auswertung

Qualitative Inhaltsanalyse nach Mayring, zusammenfassendes Vorgehen

# Ergebnis: Zeitkompetenz im Kontext virtueller Teamarbeit

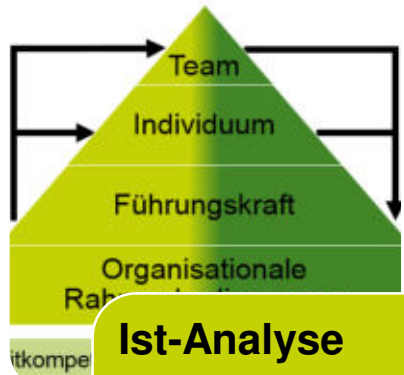


# Ergebnis: Gestaltung von Vertrauen in virtuellen Teams



23.04.2020

# Entstehung Tool „Kompass Zeit & Vertrauen“



Thema & Inhalte	Inhalt	Einordnung
Infrastruktur	Bereitstellung einer modernen Infrastruktur, damit man von allen Standorten/Homeoffice den gleichen Zugriff hat, um standortunabhängig zu arbeiten	Grundvoraussetzung
Geräte für mobiles Arbeiten	Videokonferenzsystem, flexible Arbeitsplatzs, Firmen-PKK, Homeoffice-Ausstattung usw.	Grundvoraussetzung
Team Events	Teamevents, Sommerfest, Weihnachtsfeier, (Ziel: Teambuilding)	Gemeinsame Erfahrung



## Ist-Analyse

- Erhebung und Auswertung zur Erfassung von Zeitkompetenz und Vertrauen in virtuellen Teams
- Frage: Was hilft bei Optimierung?

## Workshop

- Ausgehend von Mindmaps zu Zeitkompetenz & Vertrauen
- Erarbeiten von Handlungsfeldern und Toolbedarf / -ideen

## Strukturierung

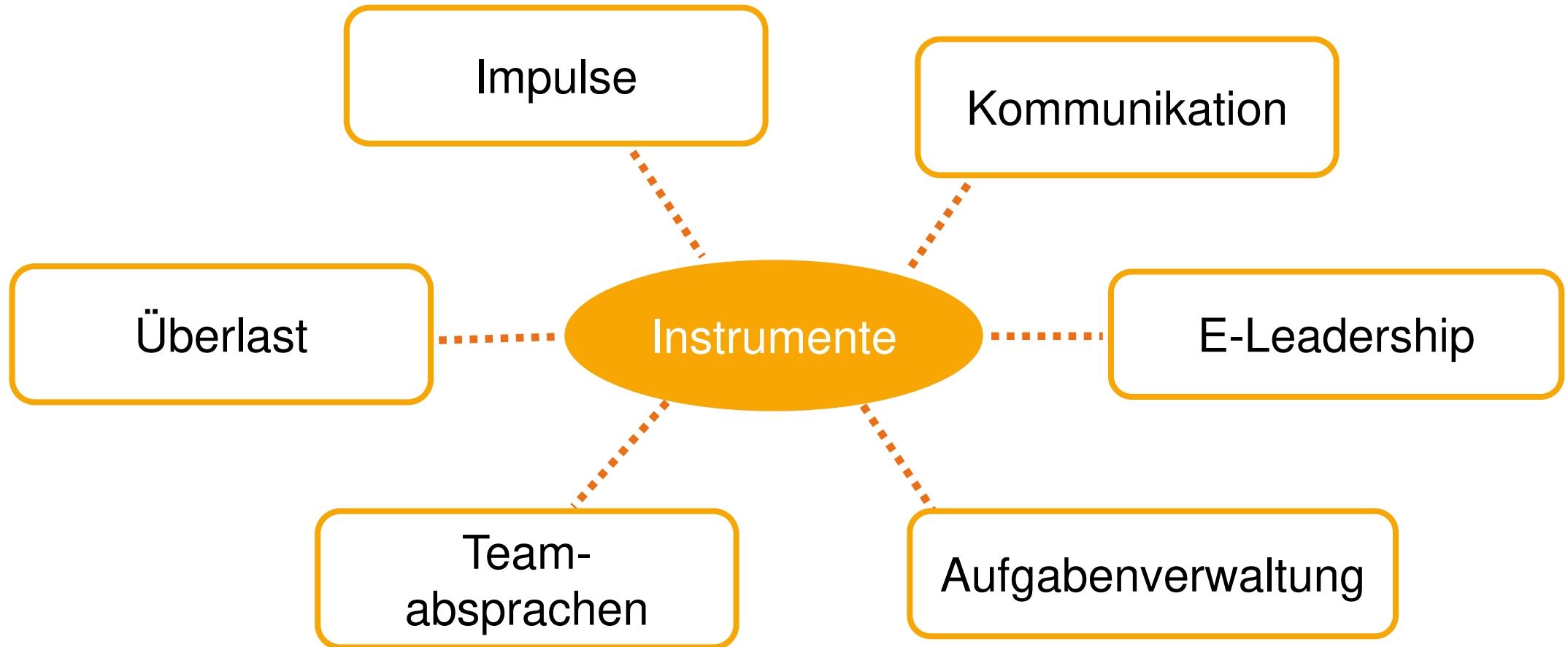
- Übertrag Ideen aus Workshop
- Priorisierung
- Zusammenfassung & Strukturierung

## Konzept

- Kompass aktuell: 69 Seiten Inhalt
- Nach Funktion einzelner Instrumente systematisiert, nicht mehr nach Zeitkompetenz und Vertrauen



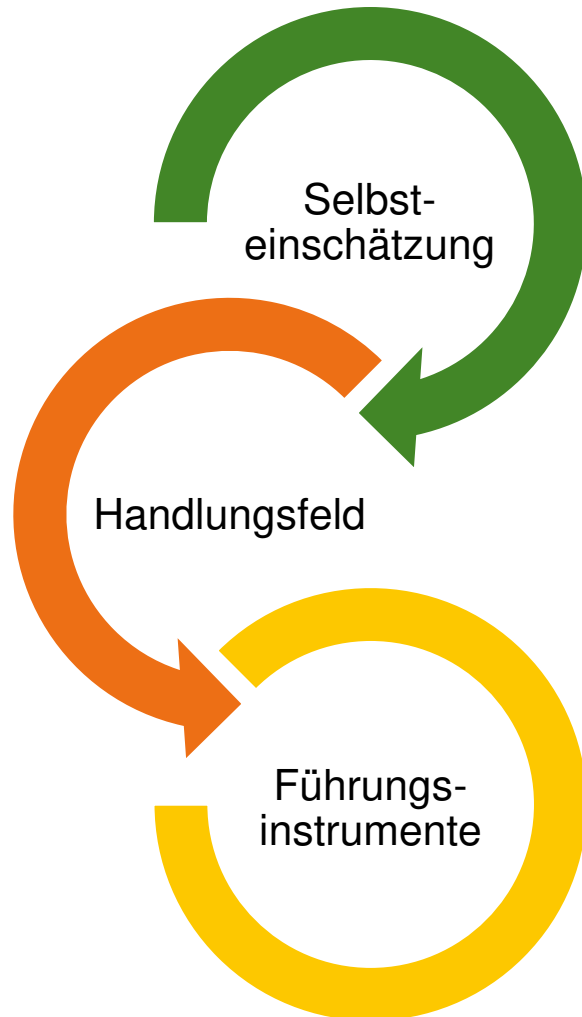
# Handlungsempfehlungen im Handbuch „Kompass Zeit & Vertrauen“



# Impuls E-Coffee: Virtuelle Kaffeepause



Wo?	<ul style="list-style-type: none"><li>• Online an verschiedenen Orten: Büro, zu Hause, Cafeteria</li></ul>
Wer?	<ul style="list-style-type: none"><li>• Standortübergreifende Teams</li><li>• Mitarbeitende im „Home-Office“</li></ul>
Warum?	<ul style="list-style-type: none"><li>• Lockere Atmosphäre</li><li>• Anschluss für (isolierte) Teammitglieder</li></ul>



## Handlungsfelder virtueller Führung

Beziehung zu Mitarbeitenden

Kontrolle & Autonomie

Koordination & Orientierung

Individuelle Entwicklung der Mitarbeitenden

# Instrument E-Leadership-Kompetenz

## Selbsteinschätzung am Beispiel: Handlungsfeld „Koordination & Orientierung“

Aussage	Beispiele / Indikatoren
<b>Ich vermittele meinen Teammitgliedern aktiv unsere Unternehmenskultur.</b>	Werte und Erwartungen sind allen klar
<b>Die Ziele und Zuständigkeiten des Teams und der Teammitglieder sind klar definiert.</b>	Es gibt z. B. eine Vertretungsregelung
<b>Das Team hat ein gemeinsames Verständnis über grundlegende Regeln der Kommunikation.</b>	Es gibt z. B. eine Regelung zur Nutzung von Smartphones
<b>Ich achte bei meinem eigenen Verhalten darauf, eine gesunde und motivierte Arbeitsweise vorzuleben.</b>	Einhalten von Pausenzeiten



# Instrument E-Leadership-Kompetenz

## Gestaltung am Beispiel: Handlungsfeld „Koordination & Orientierung“

Führungsinstrument	Erläuterung
<b>Detaillierte Stellenbeschreibungen</b>	Aufgaben, Kompetenzen und Verantwortlichkeiten für jede(n) einzeln schriftlich festhalten und reflektieren
<b>Regelmäßiges und konstruktives Feedback</b>	(Siehe Vereinbarung Zeit & Vertrauen: Vereinbarung zu Prozessfeedback.) Bleiben Sie in ständigem Austausch!
<b>Gemeinsames Motto</b>	Überlegen Sie sich gemeinsam mit Ihrem Team ein Motto oder einen Leitsatz, der Sie verbindet.

