

Shared team leadership – Chaos oder innovative Problemlösungen?

- Caroline Bermes -

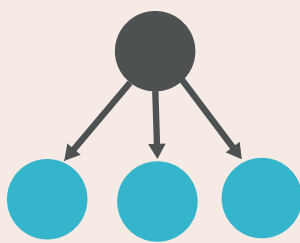
Was ist *Shared team leadership*?

= Anforderungs- und Expertisebedingter Wechsel der Führungsaufgabe innerhalb des Teams

- Führung kann auf mehrere Teammitglieder verteilt sein

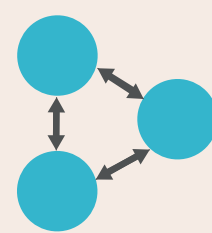


Kein
Shared team leadership



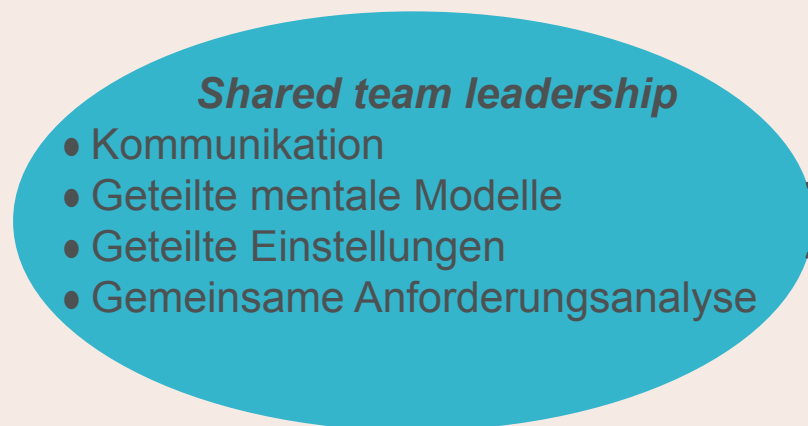
- Eine Führungskraft delegiert
- Hohe Hierarchie

Extremform des
Shared team leadership



- Vollkommene Autonomie des Teams (keine Führungskraft)
- Keine Hierarchie
- z. B. TAG (Volvo/Saab)

Botschaft



+

- Innovative Problemlösungen
- Kreativität
- *Adaptive Performance*/Effektivität
- Optimale Nutzung von Expertise & individuellen Kompetenzen
- *Commitment*/Engagement

-

- Chaos & Konflikt
- Dysfunktionale Gruppenprozesse



Ausblick: Umsetzungsmöglichkeiten

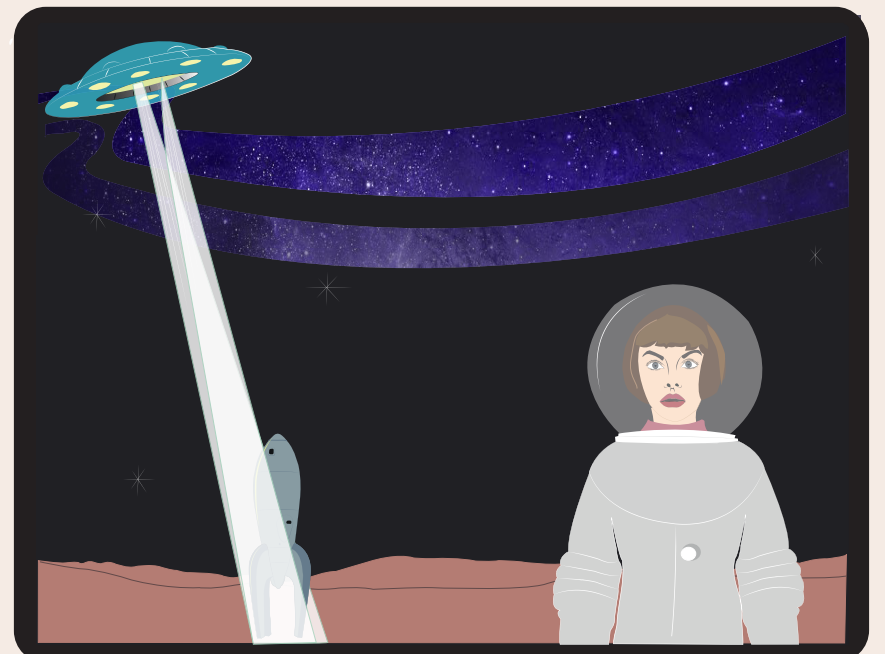
Teams unter extremen Arbeitsbedingungen:

- Raumfahrt (NASA): Langzeit-Weltraumexpeditionen; Marsmission
- Militär

Notwendiges/Zeitweises Delegieren von Führungsaufgaben bei komplexen Aufgabenbereichen:

- z. B. in der Politik

- Projektteams
- TAG
- Co-Führung



Fiore, S. M., & Salas, E. (2002). The role of shared cognition in enabling shared leadership and team adaptability. *Shared Leadership: Reframing the Hows and Whys of Leadership: Reframing the Hows and Whys of Leadership*, 103.

Mulhearn, T., McIntosh, T., Gibson, C., Mumford, M. D., Yammarino, F. J., Connelly, S. & Vessey, B. (2016). Leadership for long-duration space missions: A shift toward a collective approach. *Acta Astronautica*, 129, 466-476.

Pearce, C. L., & Sims, H. P. (2000). Shared leadership: Toward a multi-level theory of leadership. *Advances in interdisciplinary studies of work teams*, 7, 115-139.

„Team Mental Models“ und Informationsüberlastung

Zutaten effektiver E-Mail-Kommunikation

Botschaft

Ein gemeinsames Verständnis über teambezogene Aufgaben und Prozesse („Team Mental Models“) fördert effektive (E-Mail-) Kommunikation im Team und verhindert Informationsüberlastung am Arbeitsplatz.

PROBLEM: Informationsüberlastung



- **virtuelle Teams**
(Arbeitsgruppen über räumliche, zeitliche und organisationale Grenzen hinweg)
- **zunehmende digitale Kommunikation**
(z.B. per E-Mail)

Qualität des Informationsaustausches
(zentral für Aufgabenerfüllung & Erfolg!)

Weiterleiten der gesamten Informationen an alle Teammitglieder funktional? Nein!
→ Zu **viele, komplexe & irrelevante** Infos

= **Informationsüberlastung, -überflutung**
(Information Overload (IO), subjektiv & objektiv)



negative Auswirkungen:
Stress, Müdigkeit, Job-Unzufriedenheit



Evidenz und Methode

- Ellwart et al. (2015): Experimentelle Laborstudie
- Wichtiges Ergebnis: Strukturierte Online-Adaptation verbessert TMM und reduziert dadurch IO (subj.+obj.)

Grenzen und Möglichkeiten

- experimentelles Setting (externe Validität?)
- studentische Stichprobe
- IO relevant für wichtige (Team-)Outcomes (Leistung, Zufriedenheit, Stress)
- Vielversprechend: Adaptationsprozesse und mentale Modelle in der Praxis fördern

Implikationen für die Praxis

- TMM fördern
→ Probleme erkennen und rückmelden
→ Zeit investieren, z.B. für informelle Teamsitzungen/Pausengespräche...

LÖSUNG: Team Mental Models (teambezogene mentale Modelle, TMM)

= Teamkognition, **Wissen der Teammitglieder und des Teams über Aufgaben und Prozesse**

Gute TMM: geteiltes Verständnis über Aufgaben, Strategien, Rollen & Interaktionsmuster im Team



Optimierte Kommunikation

- effektivere und effizientere Kommunikationsmuster
- gezielter (weniger und besser) kommunizieren!



→ **reduzierte Informationsüberflutung**
→ **effektive Zusammenarbeit**

Gute mentale Modelle im Team fördern → Feedback der Antworten auf 7 Fragen

	Item	Person A	Person B	Person C
1	Ich werde durch unwichtige Nachrichten oft abgelenkt.			
2	Ich erhalte insgesamt zu viele irrelevante Informationen.			
3	Die Strategien zum Bearbeiten der Aufgaben waren mir unklar.			
4	Wie die Verantwortlichkeiten der einzelnen Teammitglieder zusammenhängen, ist mir unklar.			
5	Mir ist unklar, wem ich im Team welche Informationen weitergeben soll.			
6	Was wir bei der Aufgabe zuerst machen sollen, ist mir nicht klar.			
7	Ich bin unsicher, wie wir die Informationen im Team zu einer Lösung zusammenfügen können.			

Teammitglieder und Teams

- für Problem der IO **sensibilisieren**
- mit Qualität und Unterschieden der mentalen Modelle **konfrontieren**

= **Reflexionsprozesse** anregen und **Bewusstsein** für gemeinsame Aufgabe und Rollen im Team schaffen

→ **Adaptation: Veränderung des Verhaltens + Reduktion von IO**

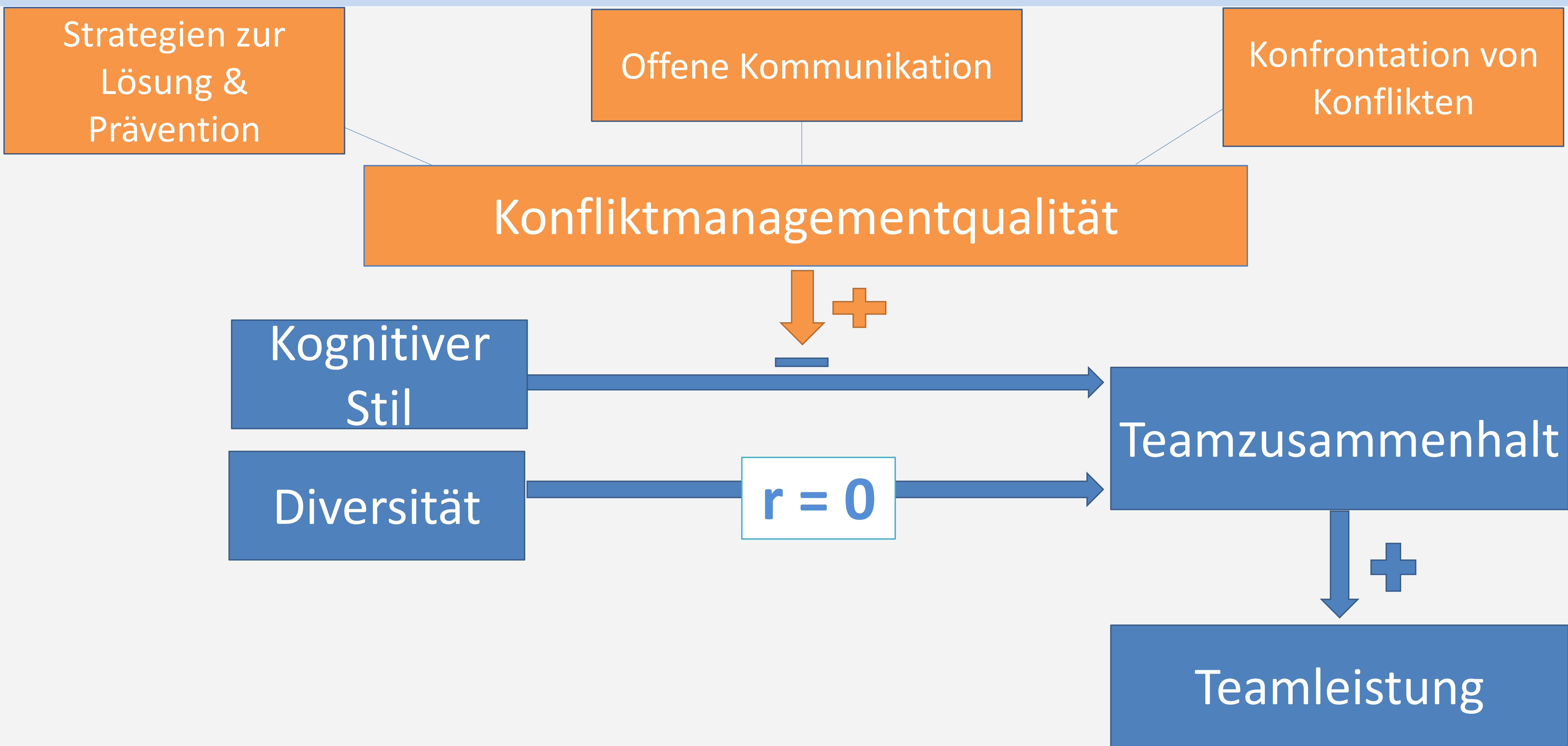
Schweigen ist Silber – Reden ist Gold zumindest manchmal

Fabel & Okeke

Zusammenfassung und Botschaft

Die Konfliktmanagementqualität ist eine zentrale Variable innerhalb von Teams. Denn eine hohe Qualität im Konfliktmanagement innerhalb des Teams sorgt dafür, dass gerade kognitiv-heterogene Teams einen höheren Zusammenhalt erleben. Dies begünstigt bessere Teamleistungen.

Kognitiver Stil - Zusammenhalt - Teamleistung



Forschungsfragen

- Lohnt es sich in Konfliktmanagement-Trainings zu investieren?
- Wann sollte man als Arbeitgeber Mitarbeitern besonders Raum zur problembezogenen Kommunikation schaffen?

Limitationen

- Die Wirkung von Konfliktmanagement bezieht sich lediglich auf das Merkmal „kognitiver Stil“
- Variablen basieren auf Selbsteinschätzungen

Implikationen für die Praxis

- Konfliktmanagementtrainings rentieren sich, besonders bei kognitiv-heterogenen Teams
- Angenehme Atmosphäre schaffen, in der Konflikte offen angesprochen werden können
- Mitarbeitende dazu anregen Konflikte aktiv zu klären
- Mitarbeitenden Lösungs- und Präventionsstrategien an die Hand geben

Literatur

Mello, A.L., & Delise, L.A. (2015). Cognitive diversity to team outcomes: The roles of cohesion and conflict management. *Small Group Research*, 46(2), 204-226.

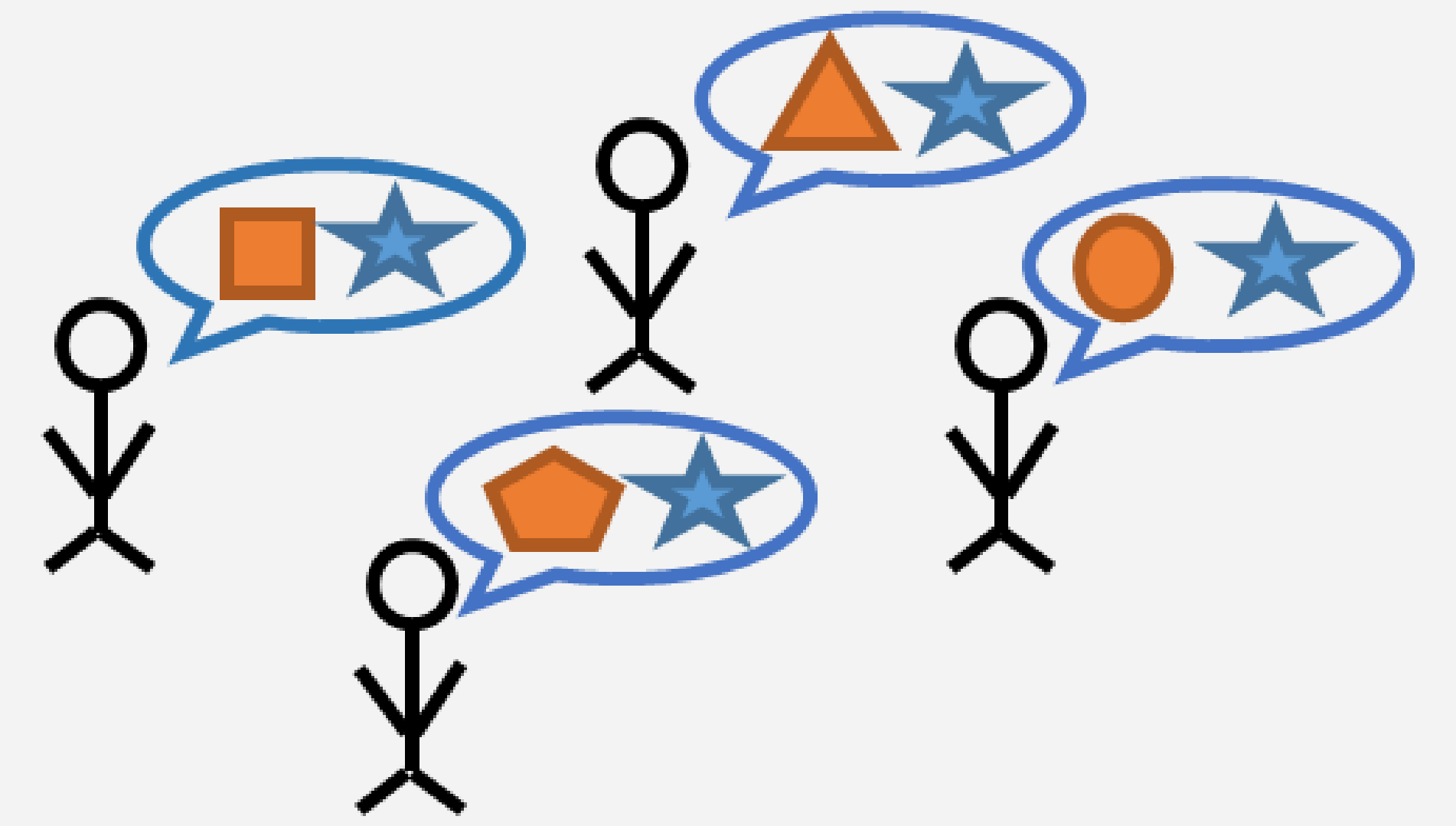
Zentrale Botschaft

Fachexpertise in Teams führt zu Leistungssteigerung

a) bei komplexen Aufgaben

und

b) wenn Wissen existiert, das von allen Teammitgliedern geteilt wird (TMM★)



Team Mental Models (TMM)

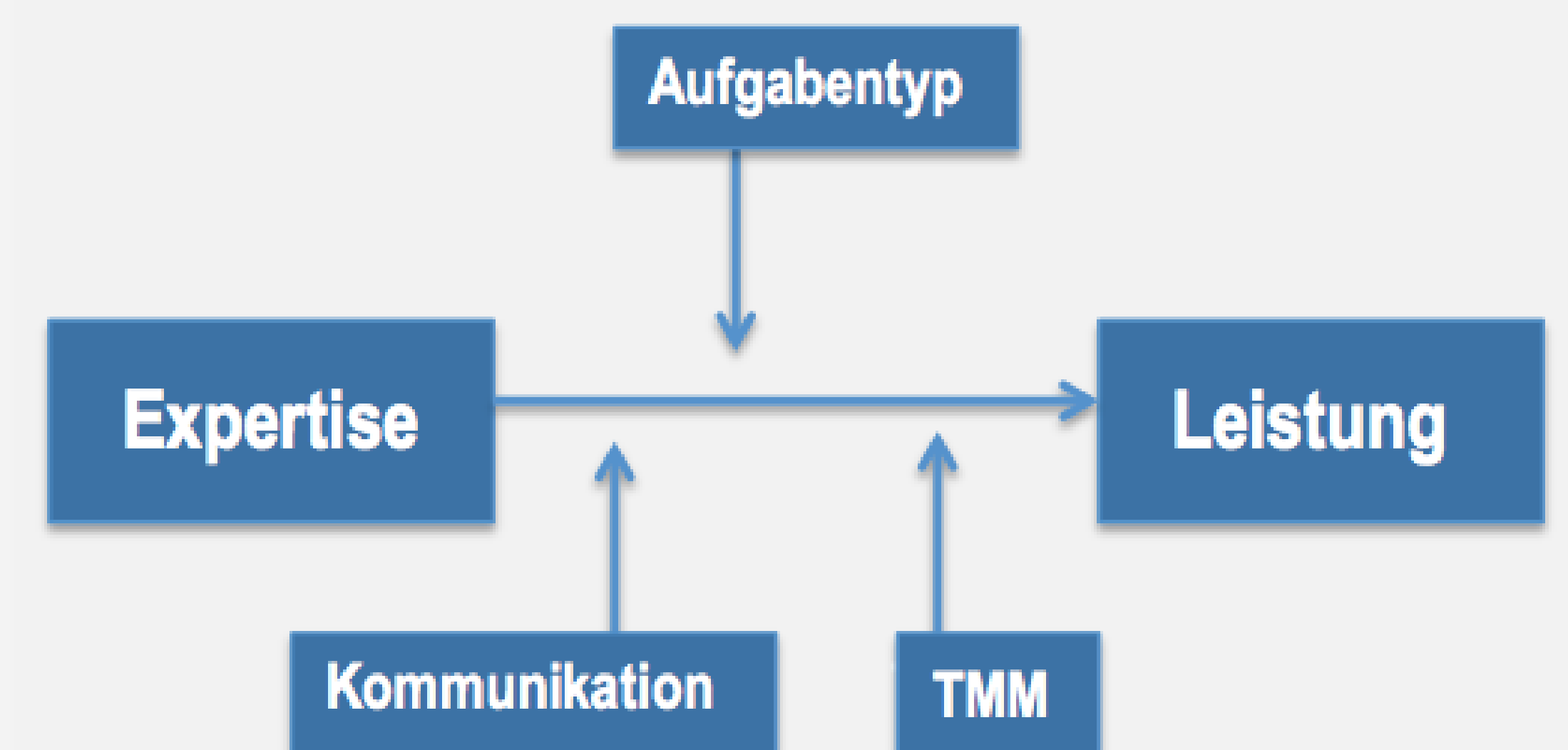
= geteilte, mentale Wissensrepräsentationen über das Team und die Teamarbeit betreffende Aspekte (z.B. Rollen der einzelnen Teammitglieder, Ziele, Aufgaben, ...)

Wissenschaftliche Befunde

Expertisevielfalt

- schafft zahlreiche Perspektiven und kreative, qualitative Lösungen
- steigert die Motivation der Teammitglieder sich in ihrer Expertise fortzubilden
- bei komplexen Aufgaben: Leistungssteigerung
- bei einfachen Aufgaben: ggf. Monotonie

- Expertise führt **nur** bei Kommunikation zu Leistungssteigerung
- Kommunikation ist **nur** möglich, wenn Wissen existiert, das von allen Teammitgliedern geteilt wird (TMM)



Grenzen

- methodische Mängel
 - in betrachteter Studie: Ergebniserfassung lediglich durch Selbsteinschätzung (Fragebogen)
 - studienübergreifend: uneinheitliche Definitionen der Begrifflichkeiten (Expertise und TMM)
→ Messung der Konstrukte problematisch
- überwiegend theoretische Fundierung → kaum empirische Studien

Implikationen für die Praxis

- Personalauswahl („Nach welchen Kriterien wählt man neue Teammitglieder?“)
- Teamzusammenstellung („Welche Personen passen in ein bestimmtes Team?“)
- Teamentwicklung („Welche Kompetenzen sollten innerhalb des Teams geschult werden?“)
→ Trainings von Kommunikationskompetenzen

Literatur

Bunderson, J. S. & Sutcliffe, K. M. (2002). Comparing alternative conceptualizations of functional diversity in management teams: process and performance effects. *Academy of Management Journal*, 45, 875-893.

Uitdewilligen, S., Waller, M. J. & Zijlstra, F. R. (2010). 8 Team Cognition and Adaptability in Dynamic Settings. A Review of Pertinent Work. *International review of industrial and organizational psychology*, 25(2010), 293-353.

Psychological Safety. Ein Fundament für erfolgreiches Lernen

Betreuer: Prof. Dr. Thomas Ellwart

Forum Wirtschaftspsychologie / AO Psychologie Infotag 2017 am 15.02.2017

1 Theoretischer Hintergrund

Psychological Safety beschreibt ein Teamklima, das durch Vertrauen und Respekt gekennzeichnet ist. Teammitglieder müssen keine Angst haben, dass sie beim Eingestehen von Fehlern, beim Einfordern von Hilfe bzw. Feedback von ihren Teamkollegen vorgeführt, zurückgewiesen oder bestraft werden. Diese Angst wird in der Literatur als „interpersonal risk“ (Edmondson, 1999) bezeichnet. Wenn die Angst und somit auch interpersonal risk hoch ist, dann kann das zu einer Beeinträchtigung des erfolgreichen Lernprozesses führen. Denn zum einen wird die kognitive und behaviorale Flexibilität und Reaktionsfreudigkeit reduziert (Staw, Sandelands & Dutton, 1981) und zum anderen wird die individuelle Bereitschaft sich mit dem Lösen von Problemen zu beschäftigen vermindert (MacDuffie, 1997). Forschungsergebnisse zeigen, dass die Leistung eines Teams gefördert wird durch Aspekte des Lernprozesses wie das Einholen von Feedback (Ashford & Isui, 1991) oder das Diskutieren über Fehler (Schein, 1993).

2 Methode

Qualitative und quantitative Methoden;

Phase 1:

Interviews & Verhaltensbeobachtung

Ziel war es das Vorhandensein der theoretische Konstrukte (Psychological Safety und Team Learning) in den Teams nachzuweisen und zudem Survey Items zu entwickeln, die diese Konstrukte, in einer dem Setting angemessenen Sprache, abbilden sollen.

N = 8 Teams

Phase 2:

Entwicklung und Durchführung des entwickelten Surveys bei allen Teams (N = 51)

Zudem wurde ein strukturiertes Interview mit 31 Managern durchgeführt, die sich mit dem Design von einem oder mehreren der 51 Teams auskennen.

Phase 3:

follow-up Interviews & Verhaltensbeobachtung von highest- und lowest learning Gruppen

N = 7 Teams (4 high learning, 3 low learning), keine Überlappung mit den 8 Teams, die zu Phase 1 interviewt und beobachtet wurden.

4 Diskussion

Die qualitativen und quantitativen Daten konnten zunächst die Existenz des Konstrukts Psychological Safety aufzeigen. Desweiteren implizieren die Ergebnisse, dass Psychological Safety die Variable Team Learning positiv beeinflusst, was sich dann wiederum positiv auf die Team Performance auswirkt. Die Studie konnte mittels ihrer Ergebnisse den Anfang in der Entwicklung von Psychological Safety als Konstrukt darstellen. Zu bedenken ist jedoch, dass die Instrumente speziell für ein Unternehmen entwickelt wurden, was die Generalisierbarkeit kaum möglich macht. Es wäre sinnvoll die Ergebnisse zu replizieren, um eine generelle Aussage über den Zusammenhang zwischen Psychological Safety und Team Learning zu ermöglichen. Dennoch bietet die Studie einige praktische Implikation zur Verbesserung von Psychological Safety wie z.B. Coaching von Führungskräften, Fehlermanagementtrainings oder Veränderung von Kontextfaktoren.

Literatur

- Ashford, S. J. & Tsui, A. S. (1991). Self regulation for managerial effectiveness: The role of active feedback seeking. *Academy of Management Journal*, 34, 251-280.
- Edmondson, A. (1999). Psychological Safety and Learning Behavior in Work Teams. *Administrative Science Quarterly*, 44 (2), 350-383.
- MacDuffie, J. P. (1997). The road to „root cause“: Shop-floor problem solving at three auto assembly plants. *Management Science*, 43, 479-502.
- Schein, E. H. (1993). How can organizations learn faster? The challenge of entering the green room. *Sloan Management Review*, 34, 85-92.
- Staw, B. M., Sandelands, L. E. & Dutton, J. E. (1981). Threat rigidity effects in organizational behavior: A multi-level analysis. *Administrative Science Quarterly*, 26, 501-524.

3 Ergebnisse

Ergebnis 1:

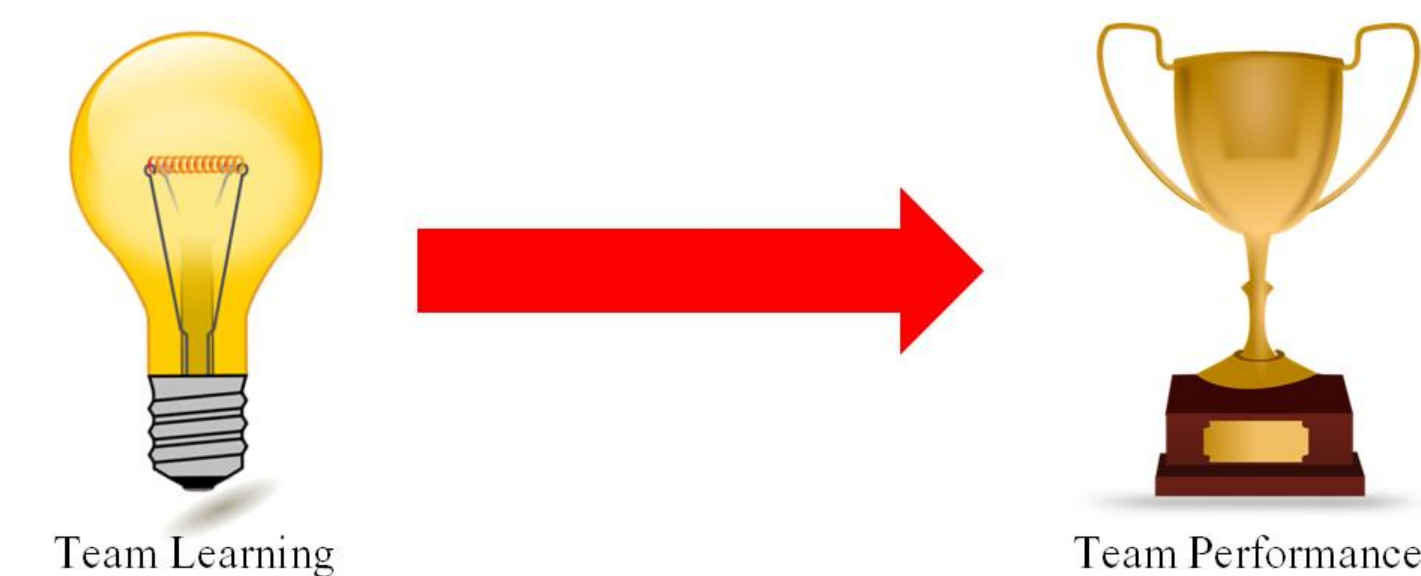


Abbildung 1.: Team Learning ist ein signifikanter Prädiktor für Team Performance

Ergebnis 2:

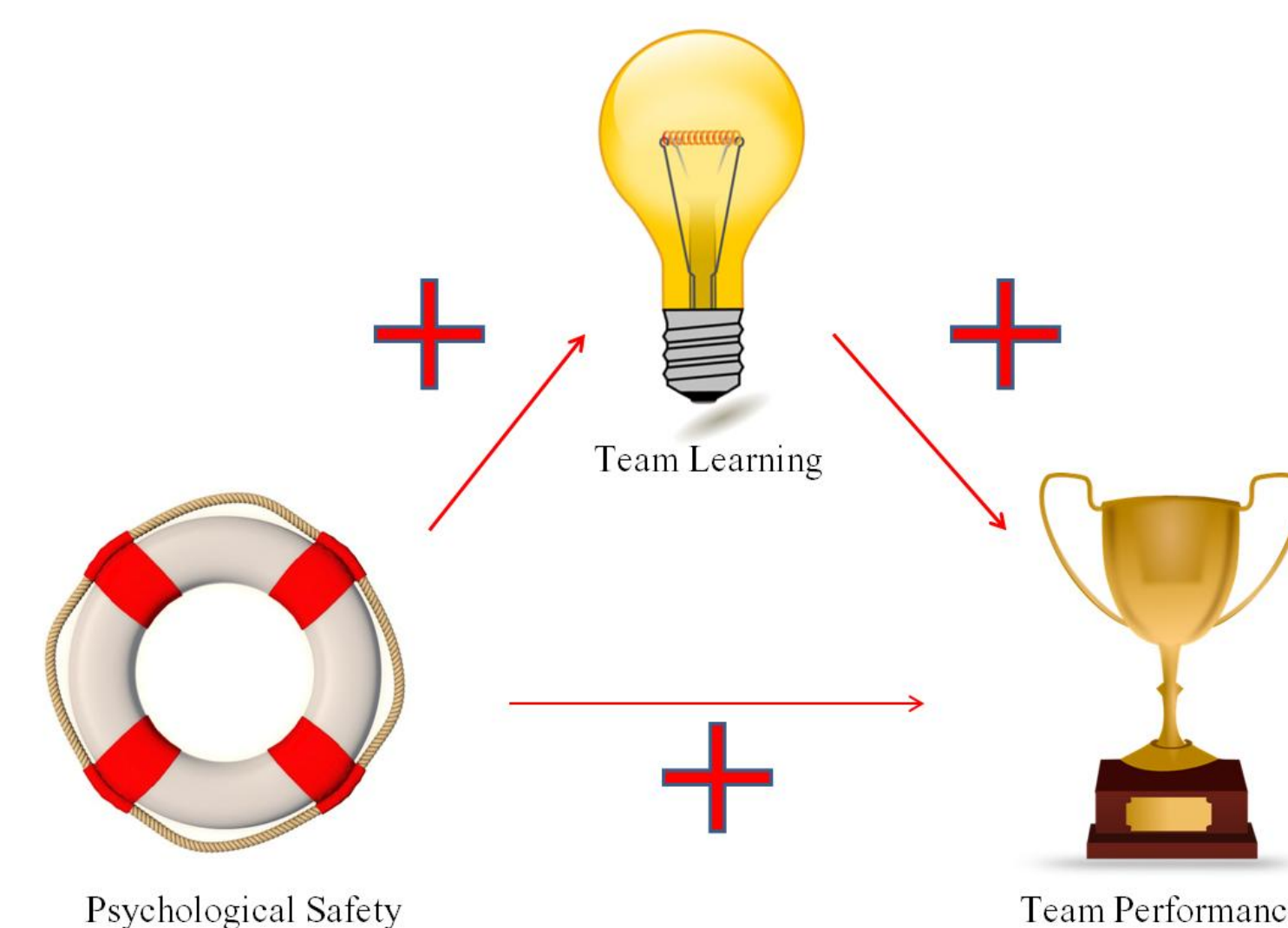


Abbildung 2.: Team Learning mediert den Zusammenhang von Psychological Safety und Team Performance.

Ergebnis 3:

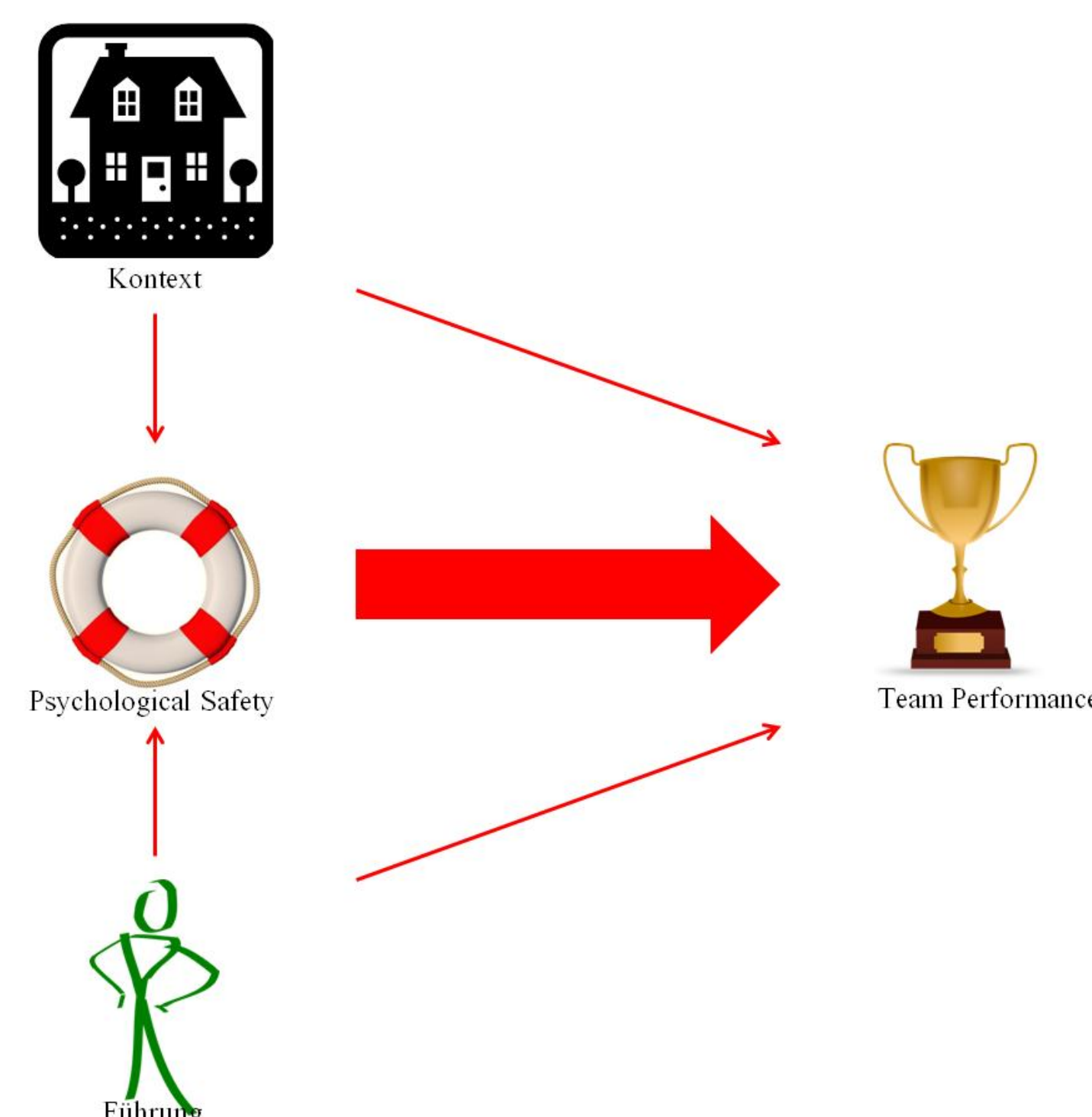


Abbildung 3.: Psychological Safety erklärt einen größeren Anteil der Varianz von Team Performance als Kontext und Führung. Allerdings besteht zugleich ein positiver Zusammenhang von Psychological Safety mit Kontext und Führung.

Das macht uns stark!

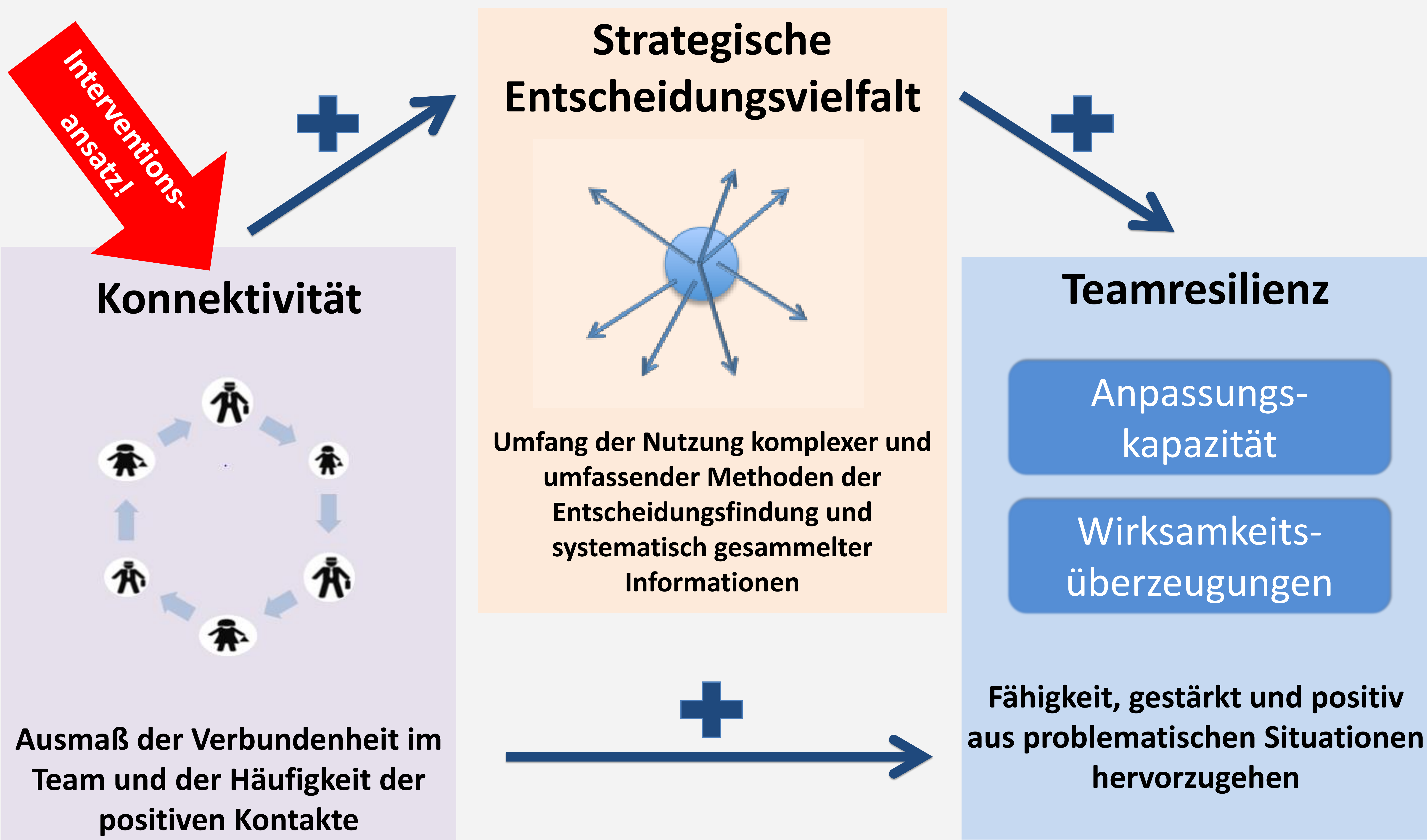
Resilienz in Topmanagement Teams

Michelle Hermens & Ann-Sophie Theis

Zentrale Botschaft

Teamresilienz, erfasst auf den beiden Dimensionen Anpassungskapazität und Wirksamkeitserwartungen, fördert den strategischen Entscheidungsumfang in Topmanagement-Teams und erweitert den Entscheidungsspielraum für CEOs und ihre engsten Mitarbeiter in der Führungsspitze von Organisationen.

Konstrukte und Hypothesen



Die Beziehung zwischen Konnektivität und den beiden Dimensionen der Teamresilienz wird durch die strategische Entscheidungsvielfalt vermittelt.

Methode

Erfassung über Fragebögen, Ableitung der Ergebnisse durch hierarchische lineare Regression und Mediationsanalyse

Ableitung für Forschung & Praxis

Die Studie bietet einen neuen Erklärungsansatz für die Mechanismen der Teamresilienz für Topmanager. Konnektivität bietet einen wertvollen Ansatzpunkt für Interventionen. Es ist jedoch weitere experimentelle Forschung notwendig, um aus diesen korrelativen Ergebnissen kausale Schlussfolgerungen ziehen zu können.

Literatur

Carmeli, A., Friedman, Y., Tishler, A. (2013). Cultivating a resilient top management team: The importance of relational connections and strategic decision comprehensiveness. *Safety Science* (51), 148 -159.

Wann sind Hierarchien produktiv?

Klare Weisungsrichtungen und ihr Vorteil für Leistung und Zufriedenheit im Team

Christian Jaster



Hintergrund

Überall dort, wo der Mensch ist, da sind auch Hierarchien. Das gilt gerade auch für die Arbeit in Teams. Die Allgegenwärtigkeit von Hierarchien lässt viele Forscher annehmen, dass Hierarchien förderlich sein müssen. Die aktuelle Forschungslandschaft zum Vorteil von Hierarchien war jedoch bisher widersprüchlich. Neueste Erkenntnisse unterstützen nun die Annahme: Ob und wann Hierarchien förderlich für Teams sind, hängt von der genauen Art der Hierarchie ab.

Hierarchien in Teams

	keine Hierarchie	maximale Hierarchie
Hierarchie als Ungleichheit (personenbezogen)		
Hierarchie als eindeutige Weisungsrichtungen (beziehungsbezogen)		

Die Vorteile eindeutiger Weisungsrichtungen



Handlungsempfehlungen für die Praxis



„Ja“ zu Hierarchien!



Schaffen Sie eine klare Rollenverteilung in Ihren Teams und legen Sie die Verantwortlichkeiten fest.



„Nein“ zu Hierarchien!



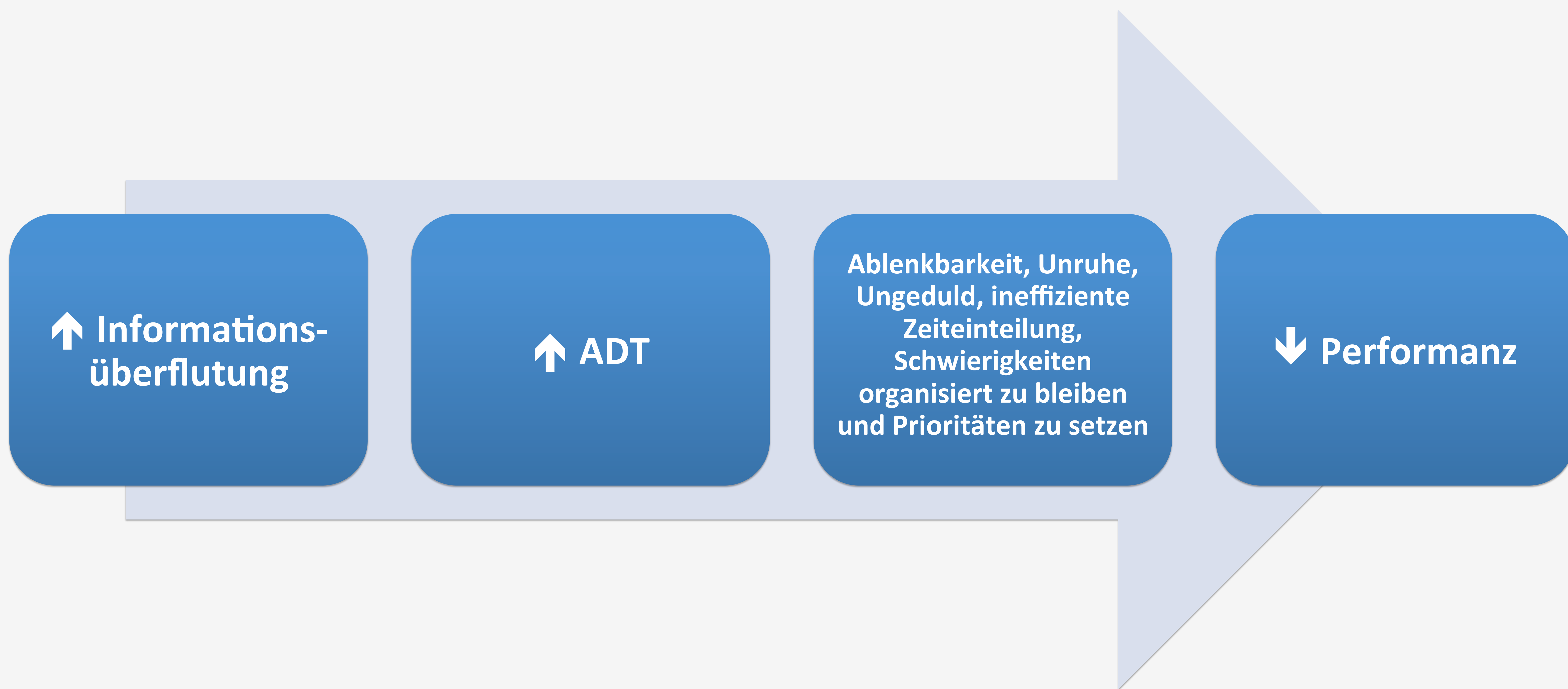
Vermeiden Sie zu große Diskrepanzen im formalen Status der Teammitglieder.

Literatur

Zentrale Botschaft

Ziel dieses Poster ist es, darzustellen, dass eine Überlastung des Gehirns aufgrund von Informationsüberflutung am Arbeitsplatz zu „ADT“ (Attention Deficit Trait) - einem Aufmerksamkeitsdefizit führen kann. Die Erkenntnis dieses neurologischen Phänomens kann Organisationen bei der Vorbeugung von Leistungsabfall und der Steigerung des Leistungsniveaus unterstützen.

Aufmerksamkeitsdefizit



Forschungsfragen

- Wie könnten festgelegte Diagnosekriterien in Zukunft aussehen?
- Wie kann das Aufmerksamkeitsdefizit frühzeitig erkannt werden?
- Wie kann diesem neurologischen Phänomen bei ersten Anzeichen entgegengewirkt werden?

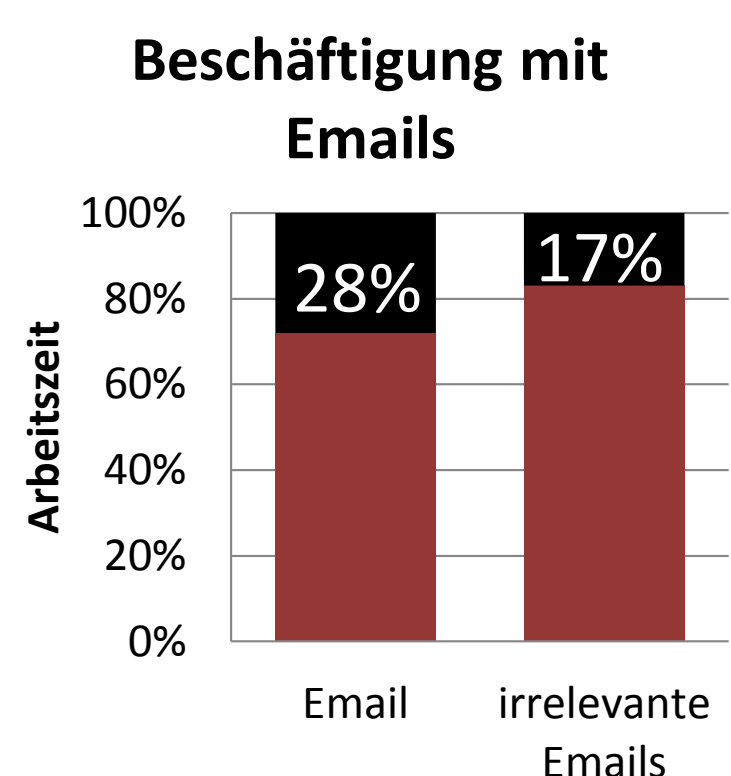
Implikationen für die Praxis

- Einführung von Vorbeugungsmaßnahmen für effizientere Leistungen
- Verbesserung der Zusammenarbeit innerhalb von Teams sowie zwischen Mitarbeitern und Führungskräften
- Aufrechterhaltung der Mitgliedschaft von Mitarbeitern bei Organisationen

Literatur



xxx & Tanja Moritz



~32h/ Monat
für
irrelevante
Mails

Defiziente
Kommunikation
&
Ineffizienter
Arbeitsfluss

Zusammenfassung und Botschaft

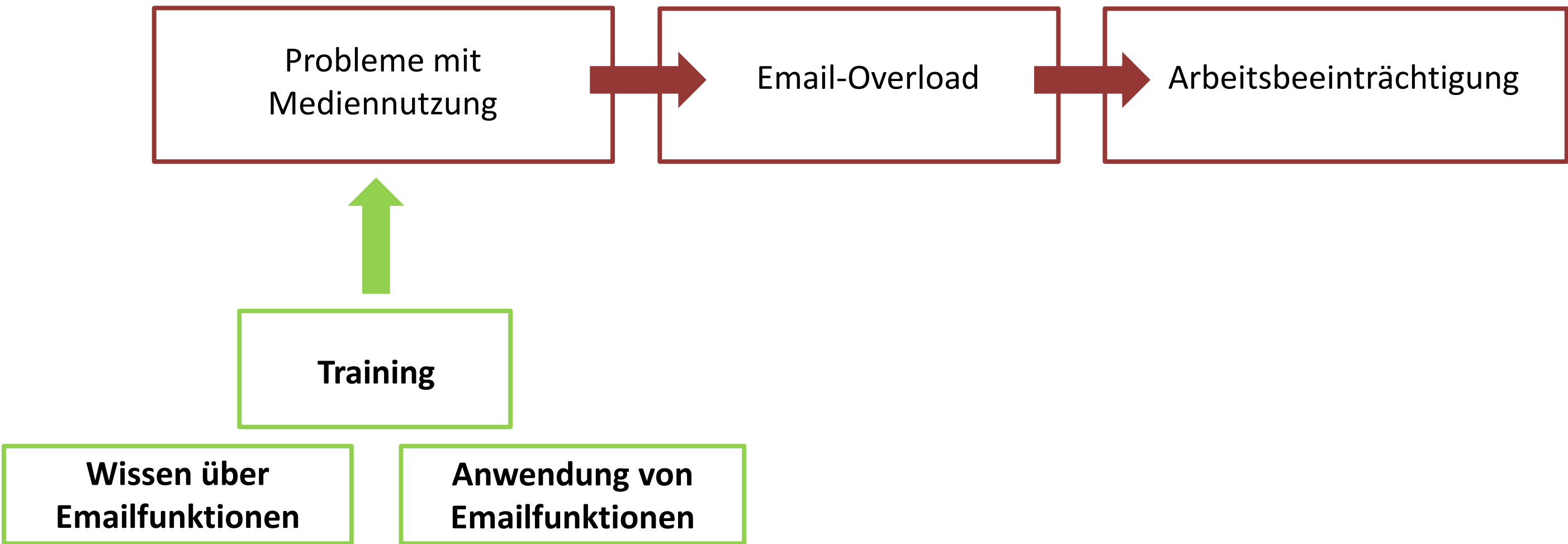
Die vorliegende Studie beschäftigt sich in dem Feld Informationsüberlastung speziell mit dem Bereich Emailüberlastung am Arbeitsplatz. Es wird ein Training entwickelt und evaluiert, dass über einen Zuwachs im Wissen über und in der Anwendung von Emailfunktionen letztendlich zu einer geringeren Arbeitsbeeinträchtigung und weniger Problemen mit Mediennutzung führt. Diese Effekte zeigen sich stärker bei einem höheren Emailaufkommen.

Einleitung und Theorie

Emails sind heutzutage eine unumgängliche Größe in der Kommunikation am Arbeitsplatz (Dabbish & Kraut, 2006).

Aufgrund der Verbreitung von E-mailkommunikation und der steigenden Anzahl an Emails im Unternehmenskontext liegt die Vermutung nahe, dass Emails zur Informationsüberlastung der Mitarbeiter beitragen (Edmunds & Morris, 2000; Farhoomand & Drury, 2002).

Neuere Forschung zeigt einen Zusammenhang von Informationsüberlastung am Arbeitsplatz und körperlichen sowie psychischen Belastungen bei Mitarbeitern (Hair, Renaud, & Ramsay, 2007).



Methode

Erhebung				Teilnehmer		Training	
Erhebung von	Prätest	Posttest	Posttest 2	16 Trainingssitzungen 6 Unternehmen (Maschinenbau, Pharmazeutik, Reisebüro, Buchführung) 162 Teilnehmer, freiwillig (8-13 Personen pro Gruppe), 56% Rücklauf 90 Probanden, im Schnitt 39,92 Jahre alt, 60% Frauen		Steigerung von Medienkompetenz	
Wissen	X	X	X			Verbesserung des Arbeitsflusses	
Anwendung	X	X	X			Erweiterung von Emailkenntnissen	
Beeinträchtigung	X		X				

Ergebnisse

Manipulation Checks
Steigerung des Wissens über Emailfunktionen (M = 3,77 -> 8,84 -> 8,01; p < .01)
Steigerung der Anwendung von Emailfunktionen (M = 2,96 -> 5,87 -> 4,39, p < .01)

Haupteffekte
Abnahme der Probleme mit Mediennutzung von Prä- zu Posttest 2 (p < .01)
Abnahme der Arbeitsbeeinträchtigung von Prä- zu Posttest 2 (p < .01)

Unterteilung der Probanden: hohes und niedriges Emailaufkommen
bei hohem Emailaufkommen: → mehr Probleme mit Mediennutzung (p = .01)
→ stärkere Arbeitsbeeinträchtigung (p = .01)

Interaktionseffekte
Stärkere Abnahme der Probleme mit Mediennutzung (p < .01) und der Arbeitsbeeinträchtigung (p < .01) bei hohem Emailaufkommen

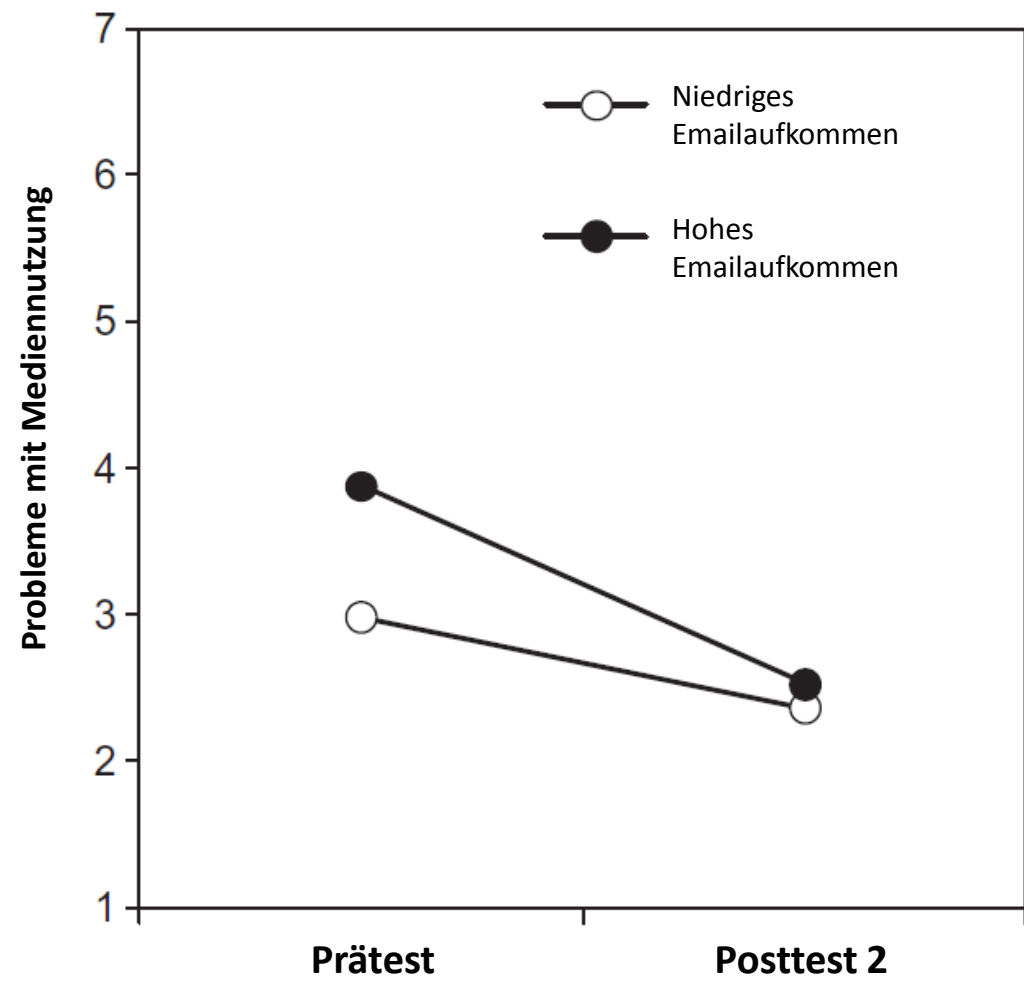


Abb. 1. Probleme mit Mediennutzung vor und nach dem Training

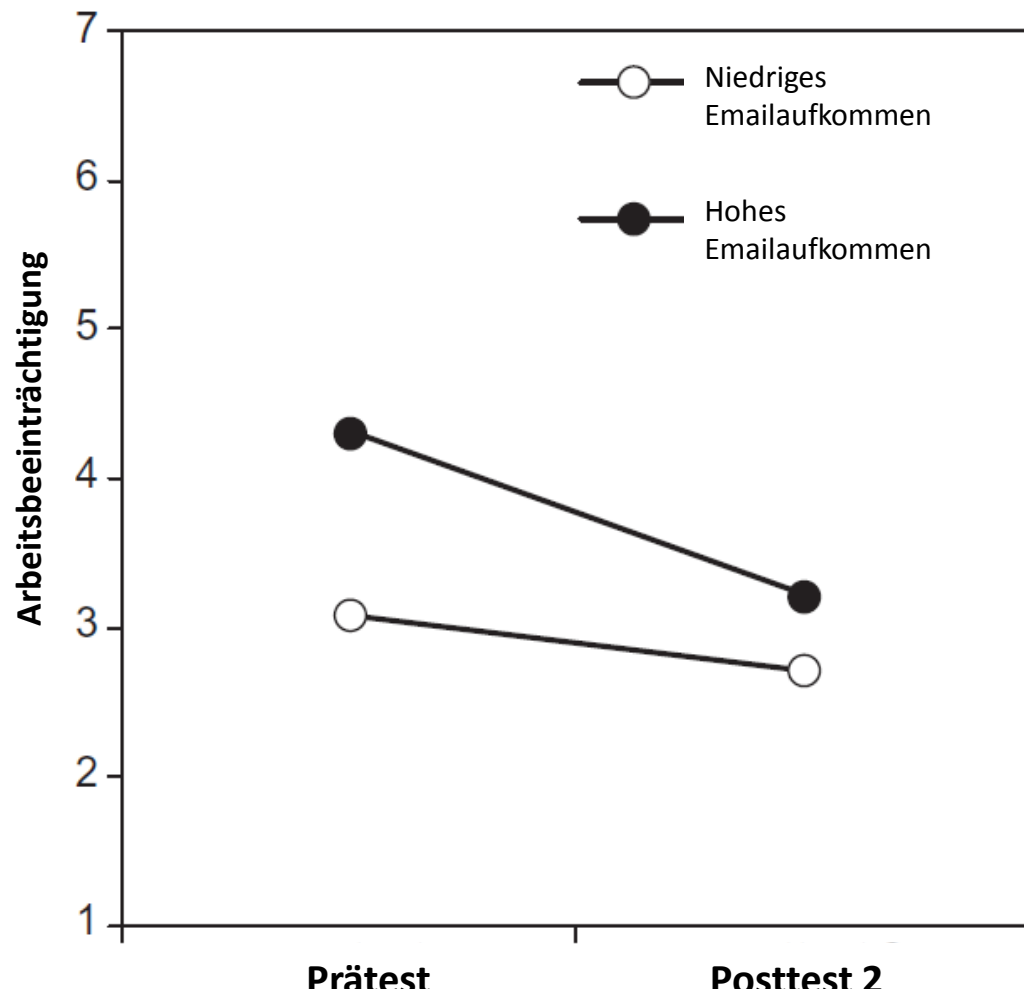


Abb. 2. Arbeitsbeeinträchtigung vor und nach dem Training

Implikationen für die Praxis

- Gezieltes Training bewirkt eine Reduktion der Probleme mit Mediennutzung und senkt die Arbeitsbeeinträchtigung infolge von Emailüberlastung
- Personen mit einem höheren Emailaufkommen profitieren stärker von einer solchen Intervention
- Unternehmen sollten klare Richtlinien hinsichtlich der Emailführung erarbeiten lassen

Literatur

Dabbish, L. A., & Kraut, R. E. (2006, November). Email overload at work: an analysis of factors associated with email strain. In *Proceedings of the 2006 20th anniversary conference on Computer supported cooperative work* (pp. 431-440). ACM.

Farhoomand, A. F., & Drury, D. H. (2002). OVERLOAD. *Communications of the ACM*, 45(10), 127.

Hair, M., Renaud, K. V., & Ramsay, J. (2007). The influence of self-esteem and locus of control on perceived email-related stress. *Computers in Human Behavior*, 23(6), 2791-2803.

Soucek, R., & Moser, K. (2010). Coping with information overload in email communication: Evaluation of a training intervention. *Computers in Human Behavior*, 26(6), 1458-1466.

Der Umgang mit Negativität und wie er uns stark macht!

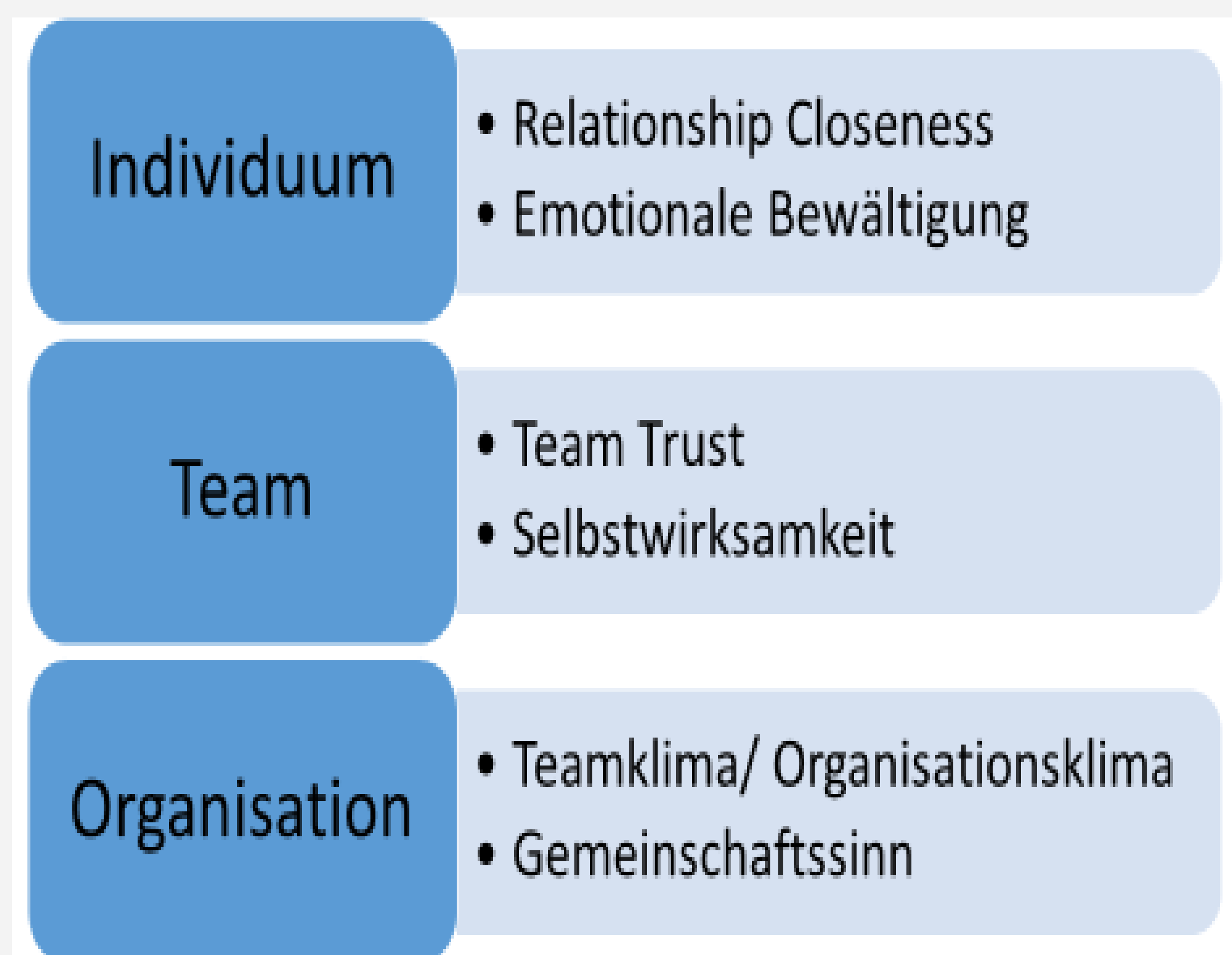
Sarah Pazen & Maiken Seemann

Zusammenfassung

Resilienz lässt uns leistungsfähig und belastbar bleiben- besonders im Teamkontext sind diese Attribute relevant um auf Dauer neuen Anforderungen flexibel gerecht zu werden und widerstandsfähig mit Rückschlägen umzugehen. Die Teamforschung hat bisher einige Faktoren extrahiert, welche einen Beitrag zu Resilienz leisten; ECC kann hierbei als vermittelnde Instanz verstanden werden.

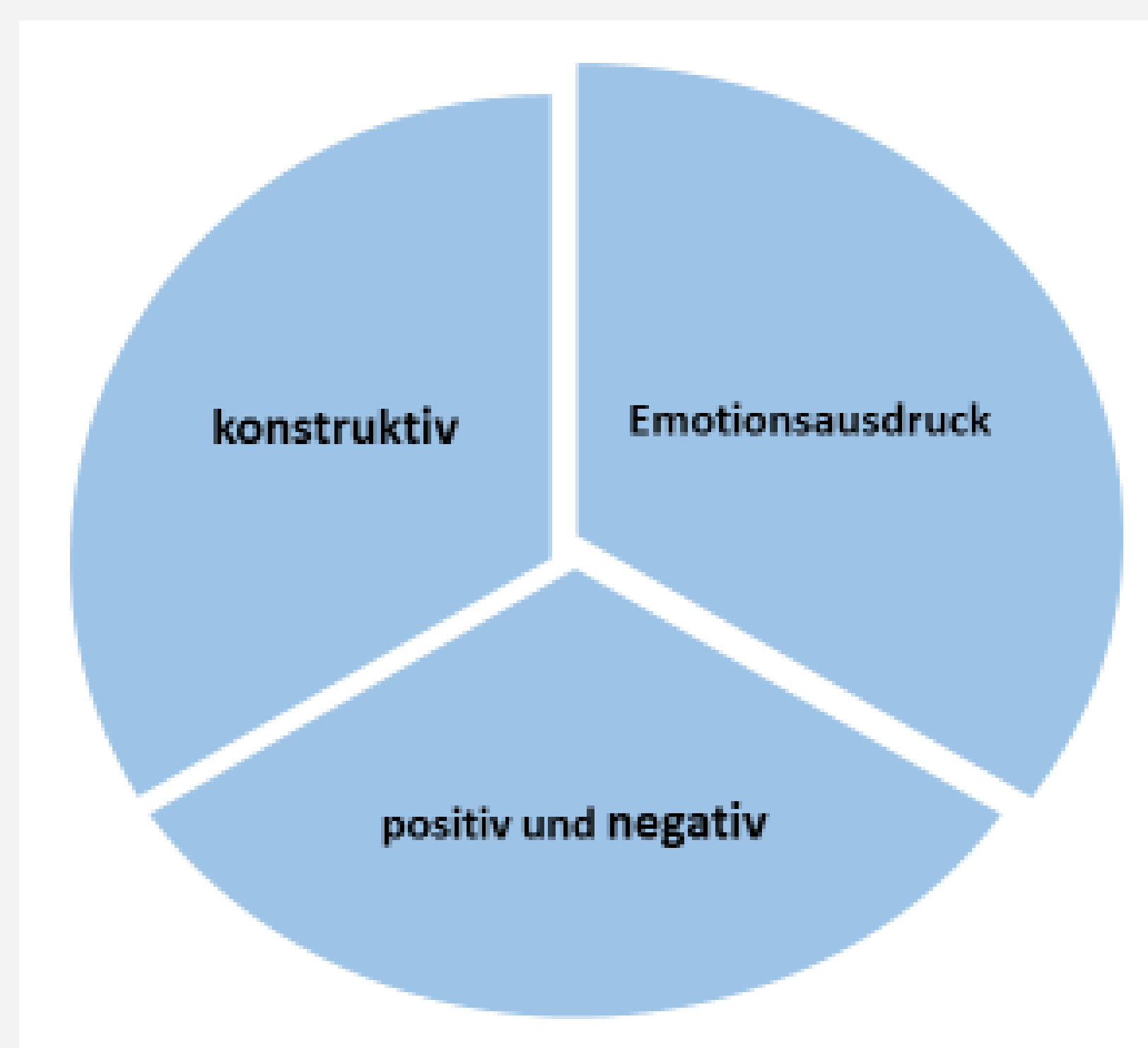
Das „How To“ auf dem Weg zur Resilienz

EEC = Emotional Carrying Capacity



vermittelt über ECC:

- Widerstandskraft
- Leistung
- Wohlbefinden



Implikationen für die Praxis

Mit gezielten Interventionen, welche auf die Bausteine der ECC abzielen, kann die Teamresilienz verbessert und die Widerstandsfähigkeit von Individuum, Team und Organisation gestärkt werden. Geeignete Maßnahmen könnten Trainings zu angemessener Emotionsregulation und Kommunikation sein, sowie die Förderung einer Unternehmenskultur, welche Probleme offen kommuniziert und als Chance sieht.

Eine experimentelle Überprüfung der Eignung dieser Interventionen sollte Gegenstand zukünftiger Forschung sein.

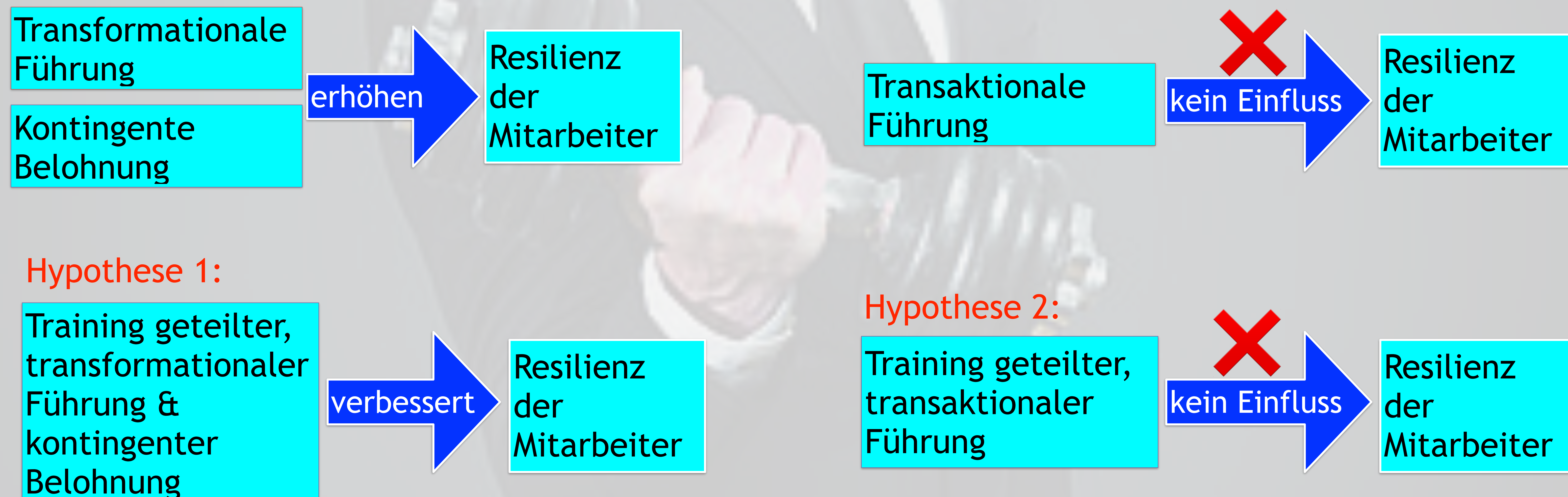
Literatur

Stephens, J. P., Heaphy, E. D., Carmeli, A., Spreitzer, G. M., & Dutton, J. E. (2013). Relationship quality and virtuousness: Emotional carrying capacity as a source of individual and team resilience. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 0021886312471193.

Zusammenfassung und Botschaft

Ziel dieses Poster ist es, herauszustellen dass Teamresilienz durch geteilte, transformationale Führung und kontingente Belohnung der Mitarbeiter erhöht werden kann. Außerdem soll gezeigt werden, dass bereits ein kurzes Training zu transformationalen Führungsverhaltensweisen und kontingenter Belohnung ausreicht, um die Resilienz eines Teams zu stärken.

Theoretischer Hintergrund



Ergebnisse

Table 1. Means and standard deviations.

Dependent	Condition		
	Transformational	Transactional	No training
Task Performance ^a	.58 (.43)	.51 (.34)	.45 (.83)
Rate of Adaptation	3.80 (.53)	3.60 (.32)	3.44 (.58)
Recovery	13.5 (2.76)	16.42 (1.83)	15.33 (2.81)
Perceived Resilience ^b	5.13 (.76)	4.86 (.88)	4.85 (1.17)

—> Training hatte keinen Einfluss auf Aufgabenperformanz

—> Training hatte sign. Einfluss auf Adaptationsrate

—> Training hatte sign. Einfluss auf Geschwindigkeit d. Adaptation nach Veränderung

—> Training hatte keinen Einfluss auf subjektiv wahrgenommene Resilienz

Forschungsfragen

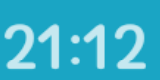
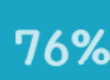
- Effekte wurden nur für objektive Resilienzindikatoren gefunden; nicht für subjektives Resilienzempfinden der TN
—> Warum? Welche Faktoren beeinflussen subjektives Resilienzempfinden?
- Generalisierbarkeit gegeben?
—> Übertragung ins Feld (Arbeitskontext) notwendig

Implikationen für die Praxis

Einsatz von Trainings zu transformationalen Führungsverhaltensweisen in der Personalentwicklung!

Literatur

Van der Kleij, R., Molenaar, D. & Schraagen, J. M. (2011). Making Teams More Resilient: Effects of Shared Transformational Leadership Training on Resilience. *Proceedings of the Human Factors and Ergonomics Society Annual Meeting*, 55, 2158-2162.



Der Einfluss mobiler Kommunikation auf Informationsüberlastung

Valerie Sophie Schröder



Universität Trier

Zusammenfassung

Mobile Kommunikation (z.B. über Diensthandys) kann dabei helfen die Informationslast über den Tag zu verteilen. Deshalb trägt sie nicht zur Informationsüberlastung bei.

Die mobile Kommunikation ist in Unternehmen heutzutage gängig. Gleichzeitig ist Informationsüberlastung ein häufig auftretendes Problem im Arbeitsalltag. Ist das Diensthandy oder die Aufgabe Auslöser der Informationsüberlastung?



Die Ergebnisse sind Resultat einer qualitativen Studie an Polizeioffizieren in West Yorkshire von 2005. Durch den sehr spezifischen Kontext ist der Zusammenhang möglicherweise nicht auf andere Unternehmen übertragbar.

? Forschungsfragen

- Inwiefern lassen sich die Zusammenhänge in einem weniger spezifischen Kontext bestätigen? Sind sie auch heute noch gültig?
- Welche Rolle spielt die Medienkompetenz?

Implikationen

Informationsüberlastung ist in vielen Unternehmen ein Problem und sollte möglichst eingedämmt werden. Dabei ist es möglicherweise sinnvoller an den Aufgaben selbst anzusetzen, als das Kommunikationsmittel zu ändern. Weitere präventive Maßnahmen wie Schulungen der Medienkompetenz sind denkbar und müssen erforscht werden.

Zusammenfassung und Botschaft

Den ersten Eindruck den Teammitglieder voneinander haben wenn ein neues Team gebildet wird, ist auf das Surface-Level beschränkt. Aufgrund von sichtbaren Eigenschaften werden soziale Kategorien gebildet, die einen Vorurteilcharakter haben können. In dieser Untersuchung soll der Fokus der Teammitglieder durch den Austausch persönlicher Informationen gezielt auf das Deep-Level gelenkt werden.

Wissenschaftlicher Hintergrund - Theorie



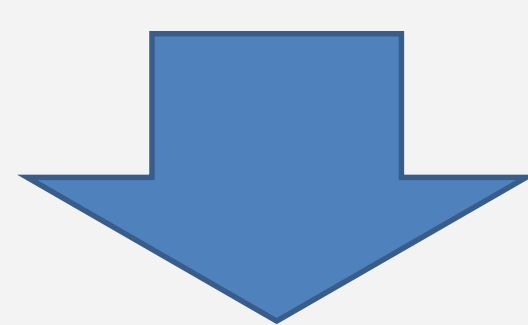
Austausch
persönlicher
Informationen

Soziale Identitätstheorie, Tajfel 1978 (Selbsteinschätzung im Gruppenkontext)

Selbstkategorisierungstheorie, Turner 1982 (Wahrnehmung und Kategorisierung im Gruppenkontext)

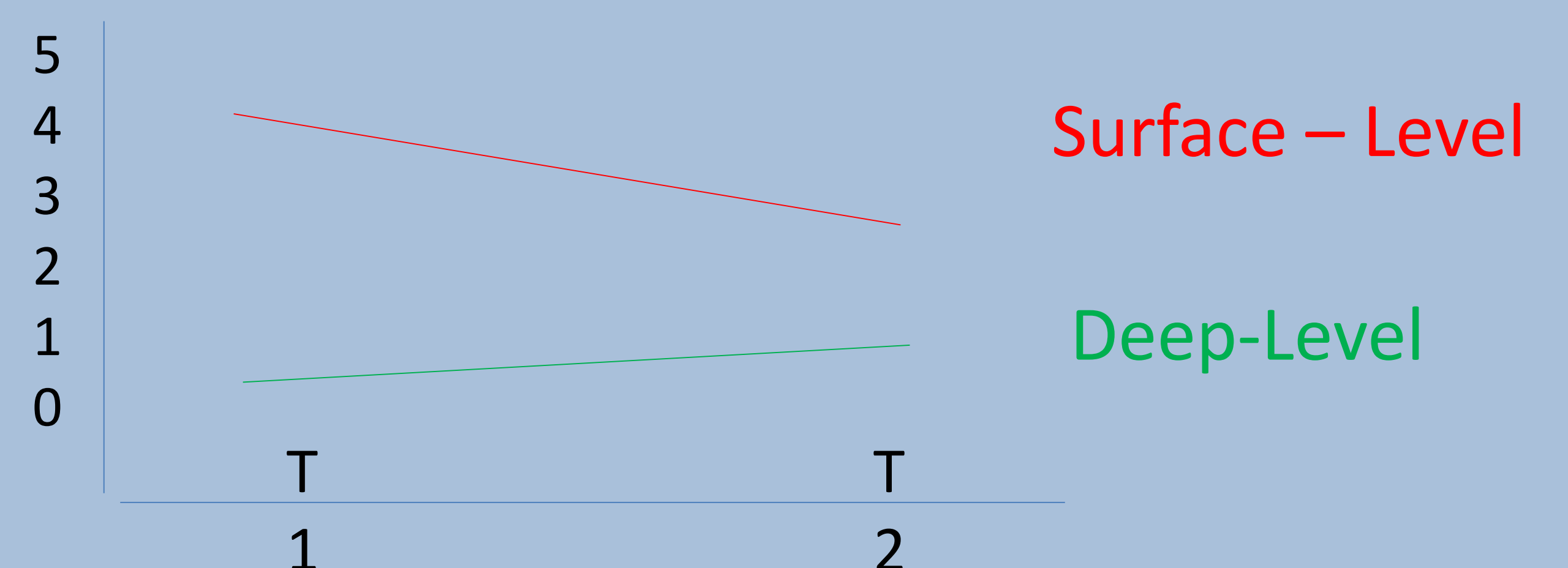
Forschungsfrage – Ergebnisse

Kann der Austausch persönlicher Informationen vor dem Beginn einer Teamaufgabe zur Abschwächung der Wahrnehmung von Oberflächendiversität führen?



Der Austausch persönlicher Informationen führt zur Reduzierung der Wahrnehmung von Oberflächendiversität.

Einfluss auf die Diversitätswahrnehmung durch den Austausch persönlicher Informationen



Implikationen für die Praxis

1. Vor der Bearbeitung einer Teamaufgabe sollten die Teammitglieder die Gelegenheit bekommen sich besser kennenzulernen.
2. Der Austausch persönlicher Informationen sollte gezielt die Punkte: Einstellungen, Werte und Überzeugungen beinhalten und sich auf die Arbeitsaufgabe beziehen.

Literatur