



Qualifizierungsbaustein Führung

Füh 4 Führung auf Distanz

Lernziel:

Die Teilnehmenden entwickeln ein Verständnis für die Besonderheiten von (wechselnder) Führung von Teams, die sich z. B. nur noch oder fast ausschließlich über virtuelle Kommunikationsmedien verständigen. Zudem verstehen sie, was beim Führen auf Distanz von Bedeutung ist (u. a. Planung, Wertschätzung, Vertrauen, Kontrolle).

Zielgruppen:

Berater*innen, Führungskräfte, Betriebsräte, Beschäftigte

Dauer: 2h

Qualifizierungsinhalte u. a.

Welche Formen kann die Zusammenarbeit annehmen, wenn Arbeit in vielen Bereichen zunehmend orts- und zeitunabhängig organisiert werden kann? Wie kann die Interaktion zwischen Führungskräften und Beschäftigten unterstützt werden? Wie kann sichergestellt werden, dass bei virtuellen Teams die Bindung der Beschäftigten an das Unternehmen nicht abnimmt, die Führungskraft Entwicklungen beim Beschäftigten nicht mehr wahrnimmt oder auch ihre Beziehung nicht entpersonalisiert wird?

- *Hinführung zur Thematik/Kennenlernen*

Inhalte	Methodisch-didaktische Ideen für die Umsetzung
<ul style="list-style-type: none"> • Kennenlernen / <i>warm-up</i> • Lernziele / Erwartungen 	<ul style="list-style-type: none"> • Lernförderliche Grundstimmung erzeugen z. B. durch Musik (online/Präsenz mgl.), direkte Ansprache, kleiner Input wie „Speed-Dating“: Zu einer bestimmten Frage (muss nicht themenbezogen sein) zweier Teams zum Kennenlernen bilden und kurze Gespräche ermöglichen; weitere Warm-ups online: <u>Warm-up Finder: Welches Kennenlerspiel passt zu deinem Online-Meeting (workshop-spiele.de)</u> <p>(ca. 10 Minuten)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kennenlernen der Lerngruppe untereinander, z.B. durch Fragen wie: <ul style="list-style-type: none"> - Name und Funktion im Betrieb - Erfahrungen mit KI (oder wenn nicht vorhanden, allgemein mit 4.0-Technologien/digitale Transformation) <p>(ca. 10 Minuten)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Den Teilnehmenden vermitteln, dass sie keine „Konsumenten“ sind, sondern aktiv gefordert sind <p>(ca. 1 Minute)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Lernziele der Lernsequenz vorstellen (ggf. mit Erwartungen an das Seminar /



	<p>individuelle Ziele, die erreicht werden wollen)</p> <p>(ca. 5 Minuten)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Im Präsenzfall ggf. Rollen vergeben (Stimmungswächter, Zeitwächter, Head of Organisation), ggf. Themenspeicher anlegen für wichtige Punkte, die die Teilnehmenden bearbeiten wollen, aber erstmal nicht zentral für das Seminarthema wären <p>(ca. 2 Minuten)</p>
--	---

• *Warum ist das Thema wichtig? (kurz Relevanz für KMU)*

Inhalte	Methodisch-didaktische Ideen für die Umsetzung
<p>Führungskräfte und Beschäftigte interagieren im Betrieb auch mit Hilfe von virtuellen Medien der Kommunikation miteinander.</p> <p>Zusammenarbeit ist möglich...</p> <ul style="list-style-type: none"> • ...räumlich als Entfernung zwischen zwei Orten, z. B. auf mehreren Bau-/Montagestellen • ...zeitlich als eine Spanne zwischen zwei Zeitpunkten, z. B. bei Mehrschichtbetrieb • ...interpersonal als eine Entfernung zwischen zwei Menschen, z. B. Chef*in kann nicht immer auf der Baustelle sein (siehe auch Bild rechts) <ul style="list-style-type: none"> • Führen auf Distanz bringt neue Möglichkeiten (z. B. mehr zeit- und ortsunabhängige Flexibilität, optimierte/verkürzte Prozesse), kann aber gleichzeitig z. B. zu Kommunikations-/Abspracheproblemen, Vertrauensverlust und verstärkter Kontrolle führen 	<p>Einstieg mit der Frage an die Teilnehmenden:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Wo bei der Arbeit im Betrieb kommt es zu Zusammenarbeit auf Distanz? <p>Oder anders:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Wo arbeiten Menschen im Betrieb zusammen, die sich nicht im selben Raum aufhalten? <p>In der Gruppe Sammlung von Möglichkeiten der Zusammenarbeit auf Distanz</p> <p>(ca. 10 Minuten)</p> <p>Einstieg über Cartoon:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Nach der Sammlung von verschiedenen Formen der Zusammenarbeit auf Distanz, wird diese Form der Zusammenarbeit eher positiv oder eher negativ bewertet? (hier Möglichkeit auch über <u>Mentimeter</u>: https://www.mentimeter.com/ eine kurze Abfrage zu machen, pos/neg. + Aspekte, die einem einfallen, die positiv und die negativ sind.

• *Worum geht es bei dem Thema? (Detailinfos und Hintergründe)*

Inhalte	Methodisch-didaktische Ideen für die Umsetzung
<p>Durch den Einsatz von KI, z. B. durch Baustellen-Apps oder die Nutzung von Cloud-Plattformen kann eine dezentrale und virtuelle Zusammenarbeit in vielen Betrieben zunehmen.</p>	<p>Erläuterung durch die/den Referent*in (siehe Inhalte links) unterstützt durch einen kurzen Folienvortrag</p>



<p>Unter „virtuellen Teams“ werden hier Arbeitsgruppen verstanden, die auf der Grundlage von gemeinsamen Arbeitsaufträgen (Projekten) räumlich und/oder zeitlich getrennt zusammenarbeiten und informationstechnisch vernetzt sind.</p> <p>Durch KI ist eine zunehmende zeit- und ortsunabhängige Arbeit zu erwarten, d. h. Führungskräfte und Beschäftigte arbeiten zunehmend getrennt voneinander.</p> <p>Dies gilt nicht nur für Büroarbeitsplätze oder Außendiensttätigkeiten, sondern auch Dienstleistungen und teilweise Produktionsarbeiten.</p> <p>Hierdurch können sich bisher nicht bekannte Tätigkeiten und Berufsgruppen bei Beschäftigten entwickeln, bei denen Führung auf Distanz eine relevante Führungsform sein kann.</p> <p>Relevant sind folgende Situationen:</p> <ul style="list-style-type: none">• Führungskräfte sehen und sprechen die Beschäftigten nicht mehr (so häufig oder gar nicht mehr) vor Ort• dezentrale, virtuelle Teams finden zusammen, bei denen sich die Teamzusammenarbeit und die soziale Bindung der Teams verändern <p>Arbeitssituationen mit Führen auf Distanz:</p> <ul style="list-style-type: none">• an unterschiedlichen Orten zu denselben Zeiten (zum Beispiel Montage/Baustellen, Projektteams, Beratungssituationen, Büroarbeit)• an unterschiedlichen Orten zu unterschiedlichen Zeiten (zum Beispiel Reparatur/Notdienste, Informationsdienste, Büroarbeit)• An denselben Orten zu denselben Zeiten (zum Beispiel Büroarbeit/Präsenzarbeit)• An denselben Orten zu unterschiedlichen Zeiten (zum Beispiel Produktion/Schichtarbeit/Gleitzeit, Büroarbeit, Dienstleistungstätigkeiten) <p>Die wesentlichen Dimensionen des Führens auf Distanz; wobei zentrale Frage ist, welche Aufgaben von der KI und welche von den Führungskräften bei der Führung auf Distanz übernommen werden können/sollen:</p> <p>Dimension: Person</p> <p>Vertrauen wird bei Führen auf Distanz noch wichtiger! Führungskräfte müssen Beschäftigten vertrauen, dass sie ihre Arbeiten qualitativ gut erledigen, obwohl sie die Beschäftigten nicht sieht und wahrnimmt.</p> <p>Eigenverantwortung der Beschäftigten steigt; unterliegen nicht mehr der direkten Kontrolle</p>	<p>(ca. 5-10 Minuten)</p> <p>Einstieg über kurzen Erfahrungsaustausch: Erfahrung durch die Covid-Pandemie: Hier mussten viele Teams in kürzester Zeit auf „virtuelle Teams“ umstellen (das was virtuell möglich war) und auf Distanz miteinander arbeiten: Was wurde umgestellt? Welche Erfahrungen gab es damit? Und was wird auch weiterhin beibehalten/hat sich als gut bewährt und warum?</p> <p><input type="checkbox"/> Hier auch nochmal Bezug zu „sozialer Bindung im Team“ und „Teamzusammenarbeit“ nehmen</p> <p>Anhand eines oder mehrerer Praxisbeispiele bzw. mit den Gewerken/Branchen, in denen die TN arbeiten, die 4 Dimensionen (siehe links) durchgehen, ggf. versch. Kleingruppen bilden (je nach Branche/Gewerk; gerne auch durchmischen, um von der Diversität zu profitieren):</p> <p>Mögliche Fragen u. a.:</p> <ul style="list-style-type: none">• Welche Herausforderungen ergeben sich in welcher Dimension?• Was ist möglich, was aber gewerkspezifisch auch nicht?• Wie kann man das Vertrauen zwischen Führungskräften und Beschäftigten stärken?• Welche Unterstützungsmöglichkeiten bietet KI beim Führen auf Distanz, was sollte die KI aber auch nicht übernehmen?• ... <p>Hinweise: z. B. sind Bau- oder Montageteams vom „Führen auf Distanz“ betroffen. Zunehmend mehr Betriebe, siehe https://www.betriebswirt.de/wp-content/uploads/AO-VWL3-Handwerksbetriebe-auf-dem-Weg-in-die-Arbeitswelt-4.0.pdf</p> <p>Mögliches, unterstützendes Bildmaterial:</p>
--	--



- Qualitätskontrolle: Kontrollmechanismen sollten klar und eindeutig vereinbart werden; Ergebnisbezogene Vereinbarungen gewinnen an Bedeutung

Empathie und Emotionen wesentlich, da der persönliche Kontakt deutlich geringer ist; Überblick über funktionierende Teamprozesse wird schwieriger, die sich entwickelnden Fähigkeiten der Beschäftigten können schwieriger abgeschätzt werden oder auch Probleme, die die Beschäftigten haben.

- Bindung der Beschäftigten zum Unternehmen und zur Führungskraft; Vertrauen in die Führungskraft sollte aufgebaut werden (Sollte nicht von der KI übernommen werden!)

Führungskräfte sollten sich der neuen Rolle bewusst werden (geht auch mit Bedeutungs- und Machtverlust einher); Führungskraft eher Prozesssteuerer; Aufgabe: Ressourcen aktivieren; Die Beschäftigten sollen bewegt und unterstützt werden, Arbeitsaufgaben eigenverantwortlich zu erledigen

Dimension: **Raum**

- Neben der Arbeitsplanung sollte der Austausch von Beschäftigten, die an unterschiedlichen Orten arbeiten, organisiert werden, z. B. durch eingeplante und verbindliche Termine; hier sind digitale Geräte und KI dienlich, um z. B. zu erkennen, ob Beschäftigte in einer Arbeitssituation Probleme im Umgang mit einem Arbeitsmittel oder einem -prozess haben: in Echtzeit bedarfsgerechte Informationen

Dimension: **Zeit**

- Herausforderung, den Austausch von Beschäftigten, die zu unterschiedlichen Zeiten arbeiten, aufrechtzuerhalten, z. B. durch eingeplante und verbindliche gegenseitige Informationstermine geschehen (wichtig für Unternehmenskultur und Motivation); hier kann KI Informations-, Organisations- und Kontrollfunktionen übernehmen; Führungskräfte brauchen verstärkt Medienkompetenzen, Verbalisierungs- und Visualisierungskompetenzen

Dimension: **4.0 Technologie (KI)**

- Welche Unterstützungsmöglichkeiten bietet KI beim Führen auf Distanz?
KI kann Daten über den in der Distanz arbeitenden Beschäftigten oder die Teammitglieder erfassen und in Abstimmungs- und Qualitätssiche-

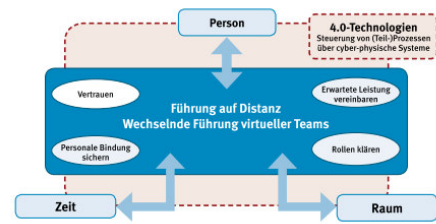


Abbildung 1: Dimensionen von Führung auf Distanz (eigene Darstellung)

Bild der 4 Dimensionen: Quelle: Umsetzungshilfe 1.2.3: https://offensive-mittelstand.de/fileadmin/user_upload/pdf/uh_40_2019/1_2_3_fuehren_auf_distanz_und_wechselnde_fuehrung_in_virtuellen_teams.pdf



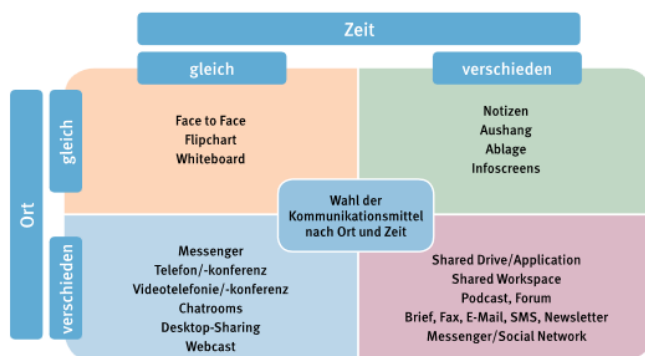
rungsprozesse einbinden. Hierzu können beispielsweise Daten über erstellte Produkte, Dienstleistungsprozesse, Kundenkontakte, Arbeitszeit, Informations- und Lernprozesse, Kommunikationswege im virtuellen Team oder auch Arbeitsabläufe (zum Beispiel über Laptops) erhoben und genutzt werden; KI kann aber auch Arbeitsprozesse ganz oder teilweise steuern und den virtuell arbeitenden Personen entsprechende Hinweise und Aufgaben stellen

KI Kann entlasten, z. B. bei standardisierten Abläufen; aber Beziehung zwischen Führungskräften und Beschäftigten kann weiter entpersonalisiert werden, aber durch geschaffene zeitliche Ressourcen, kann die Führungskraft gerade hier mehr Zeit investieren; bei personenbezogenen Daten der Datenschutz zu beachten

Wahl des geeigneten Kommunikationsmittels

Eine zentrale Aufgabe der Führungskräfte in der digitalen wird es sein, je nach Ort und Zeit ein geeignetes Kommunikationsmittel für den zu transportierenden Inhalt auszuwählen und festzulegen, welche Medien sich für welche Kommunikationszwecke eignen.

Bei der Kommunikation sollte geprüft werden, welche Daten die KI für die Kommunikation sowie für die Qualitätskontrolle der Beschäftigten genutzt werden können. Grundvoraussetzung: funktionierende, aktuelle und sichere IT-Infrastruktur



(Quelle: Umsetzungshilfe 1.2.3: https://offensive-mittelstand.de/fileadmin/user_upload/pdf/uh40_2019/1_2_3_fuehren_auf_distanz_und_wechselnde_fuehrung_in_virtuellen_teams.pdf)

Zusätzlich wichtig zu beachten:

- Teams, die auf Distanz arbeiten haben keine eingeschlifenen gemeinsamen Muster für die

Wahl des geeigneten Kommunikationsmittels

In der Gruppe Sammlung von versch. Kommunikationsmitteln (siehe links Bild einige Möglichkeiten) (ca. 5 Minuten)

Präsenz:

Verschiedene Situationen auf Karten schreiben, jede*r wählt das für sie/ihn passende Kommunikationsmittel. In der Gruppe: wo gibt es versch. Ansätze? Größe Diskrepanzen? Wenn ja, warum? Ggf. vorher auch die Situationen kategorisieren (Beziehungsebene, Sachebene, etc.)

Online: über digitale whiteboards (ca. 20-30 Minuten)

Hier auch auf den Qualifizierungsbausteine Organisation, insbesondere auf Sequenz Org 5 Umgang mit Daten: Organisation des Datenschutzes und der Datensicherheit, Datenqualität hinweisen

(ca. 2 Minuten)



<p>zwischenmenschliche Zusammenarbeit und Führung</p> <ul style="list-style-type: none"> • zu Beginn der Zusammenarbeit verlässliche Regeln vereinbaren, welche Aufgaben, Rollen und Weisungsbefugnisse die projektbezogene Führungskraft hat • Rollen, Aufgaben- und Leistungserwartungen sollten klar an die Teammitglieder kommuniziert werden • Maßnahmen für den Fall, dass Teammitglieder sich nicht ausreichend einbringen, und auch ein Verfahren für die Lösung von Konflikten. (z. B. über ein gleich zu Beginn stattfindendes persönliches Treffen aller Beteiligten, bei dem auch die oben beschriebenen Verfahren festgelegt und vereinbart werden.) 	<p>Siehe Inhalte links: Können gerne noch mit aufgenommen werden; dienen aber mehr als backup/Zusatzinfos.</p>
--	--

• *Chancen und Gefahren*

Inhalte	Methodisch-didaktische Ideen für die Umsetzung
<p>Chancen bei Führung auf Distanz:</p> <ul style="list-style-type: none"> • KI kann unterstützen durch die Verkürzung der Kommunikationswege, Echtzeitinformationen, Dokumentation der Arbeit: So können Beschäftigte und Führungskräfte zunehmend zeit- und ortsflexibel arbeiten • Führungskräfte können entlastet werden (KI übernimmt teilweise Informations- und Steuerungsprozesse). Hierdurch haben Führungskräfte auch mehr zeitliche Ressourcen • Räumlich und zeitlich entgrenzte Arbeitssituationen können besser beurteilt und beeinflusst werden • Feedback beinahe in Echtzeit wird möglich (insbesondere bei virtuellen Teams wesentlich) • Frühzeitige Erkennung von Fehlentwicklungen und Fehlern in Arbeitsprozessen • Integration der Themen Sicherheit und Gesundheit in die Prozesse durch frühzeitige Berücksichtigung in der KI <p>Gefahren bei Führung auf Distanz:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kommunikation und Kooperation passiert hauptsächlich anonym • Führungskräfte sind misstrauisch und nicht auf das Führen auf Distanz vorbereitet (Einsatz sehr verstärkter Kontrollmechanismen) • Emotionale Befinden kann schwieriger eingeschätzt werden • Nicht abgesicherte Informations- und Kommunikationstechnologien können die Kommunikation erschweren und die Weitergabe von Informationen stören 	<p>Arbeit in Kleingruppen (ab 3 Personen): Was kann es für Folgen haben, wenn Führung auf Distanz gut / nicht gut funktioniert?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Für den Arbeitsprozess • Für die Beschäftigten und Führungskräfte • Für den Betriebsrat <p>(ca. 10 Minuten)</p> <p>Vorstellen und Diskussion, ggf. Ergänzung der gesammelten Punkte durch Inhalte auf der linken Seite. (ca. 10 Minuten)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Auf Quali-Bausteine <i>Organisation, Sicherheit</i> und <i>Gesundheit</i> verweisen (ca. 2 Minuten)



<ul style="list-style-type: none"> • Beschäftigte könnten das Gefühl bekommen, dass Eigeninitiative und Kreativität durch zu enge Führung bzw. Kontrolle durch KI leiden • Komplette oder teilweise Steuerung von Prozessen durch KI kann dazu führen, dass bei Führung auf Distanz die Beziehung zwischen Führungskräften und Beschäftigten zusätzlich entpersonalisiert wird 	
--	--

• *Besondere Inhalte für die einzelnen Zielgruppen*

Inhalte	Methodisch-didaktische Ideen für die Umsetzung
<p>Für Betriebe (Beschäftigte/Führungskräfte): Hier liegt der Schwerpunkt in</p> <ul style="list-style-type: none"> • Der veränderten Führungsrolle • Den Themen „Vertrauen“ und „Kontrolle“ • ... <p>Für Berater*innen: Hier liegt der Schwerpunkt darauf, das...</p> <ul style="list-style-type: none"> • Thema passend für die Betriebsberatung aufzubereiten und die bestehenden Beratungsfelder um das „Führen auf Distanz“ zu erweitern, z. B. um Themen wie „Vertrauen“/„Kontrolle“, wenn das Führen vermehrt in der Distanz passiert • ... <p>Für Betriebsräte: Hier liegt der Schwerpunkt darauf, dass</p> <ul style="list-style-type: none"> • Thema (insbesondere auch die Aspekte „Datenschutz“, „Kontrolle“ und „Vertrauen“) in Betriebsvereinbarungen zu integrieren • ... <p>Weiterführende Infos zum Thema „Vertrauen“</p> <ul style="list-style-type: none"> • Der Vertrauensaspekt taucht in all jenen Bereichen auf, in denen Digitalisierung und Kommunikation aufeinandertreffen. • (interne Kommunikation mit Mitarbeiter/-innen; externe Kommunikation mit Geschäftspartner/-innen und Kunden/-innen.) • Persönliche Kontakte werden verstärkt durch digitale Technologien ergänzt oder ersetzt. Dabei gilt es zu berücksichtigen, dass Vertrauen die Grundlage erfolgreicher Digitalisierungsprojekte (inkl. KI-Anwendungen) darstellt • Ziel: Kultur des Vertrauens ins Unternehmen bringen • Es muss für die gesamte Belegschaft ein Mehrwert in der KI-Anwendung gesehen werden (kein Selbstzweck) • Vertrauensbildende Faktoren für die Zusammenarbeit sind z. B. klare Regeln 	<p>Je nach Zielgruppe sollte der Schwerpunkt der Diskussion/Gruppenarbeit angepasst werden. Es soll an dieser Stelle vor allem darum gehen, gezielt das Thema „Vertrauen“ mit den Teilnehmenden zu besprechen.</p> <p>Vorab-Übung: (hier für Präsenz) z.B. https://www.aventerra.de/erlebnispaedagogik/erlebnispaedagogische-angebote-fuer-schulen/erlebnispaedagogik-spiele/vertrauensuebungen ; ggf. mit Bausteinen-Material</p> <p>Fallbeispiele:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Im Rahmen eines Umsetzungsprojekts hat das Kompetenzzentrum Kommunikation gemeinsam mit einem Start-Up-Unternehmen Maßnahmen erarbeitet, um das Vertrauen der Nutzer/-innen in eine App für das Baugewerbe aufzubauen. Mithilfe des Perspektivwechsels konnten konkrete Features für die App erarbeitet werden, die die Problemstellungen der Nutzer/-innen etwa bei der Ressourcenplanung berücksichtigen.(aus: Praxisbeispiel: Meisterwerk App GmbH, siehe: https://www.kompetenzzentrum-kommunikation.de/praxisbeispiele/meisterwerk-app-gmbh-setzt-auf-vertrauen-4117/) • Plattformen verkürzen den Prozess der Vertrauensbildung, indem sie eine sichere Geschäftsumgebung zur Verfügung stellen und so nicht nur als Informations-, sondern auch Vertrauensmittler fungieren. Das vereinfacht Kooperationen und Transaktionen und beschleunigt deren Zustandekommen.Bsp.: digitale Plattformen für KMU (ein kurzer Absatz in dem Artikel: https://www.kompetenzzentrum-kommunikation.de/blog/digitale-plattformen-als-bruecken-des-vertrauens-4637/)



<p>oder IT- Sicherheitsstandards, die als Kon-trollmechanismen dienen.</p> <ul style="list-style-type: none"> • "Das Vertrauensmanagement als integralen Bestandteil der Gesamtstrategie des Unternehmens zu verstehen, ist entscheidend, denn es kann dazu beitragen, die Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen zu sichern oder gar zu steigern." • Möglichkeit Vertrauen durch die Technologie zu stärken <p>(aus: https://www.kompetenzzentrum-kommunikation.de/artikel/vertrauen-als-schluesselfaktor-erfolgreicher-digitalisierung-4958/)</p>	
---	--

• *Maßnahmen zur Integration in die betrieblichen Strukturen*

Inhalte	Methodisch-didaktische Ideen für die Umsetzung
<p>Wie lässt sich Führung auf Distanz so gestalten, dass die KI möglichst produktiv und sicher genutzt werden kann?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Es bedarf Plattformen mit gemeinsamen Ablageorten und virtuellen Konferenzmöglichkeiten, auf die alle Beteiligten zugreifen können • Festlegen, welche Aufgaben KI und welche vom Menschen erledigt werden müssen • Klärung, wie sich die Aufgaben, Rollen und das Führungsverständnis bei Führen auf Distanz ändert • Aufgaben, Rolle und Weisungsbefugnisse der Führung definieren und mit allen Beteiligten klären • In ergebnisbezogenen Vereinbarungen sollten Führungskräfte und Beschäftigte für das Arbeiten auf Distanz festlegen: Die Arbeitsaufgabe, die Leistungserwartungen, die Qualitätskriterien, die Art der Zusammenarbeit, die Art der Qualitätssicherung, die Informationswege und die Kundenkontakte; klarer Orientierungsrahmen für Führungskräfte und Beschäftigte (Tätigkeiten und Bewertungsrahmen) • Festlegen der Regeln, Ablauf und Struktur der Kommunikationen zwischen Führungskräften und Beschäftigten (wann, wie, wo gearbeitet wird und welche Erreichbarkeit zwingend notwendig ist) • Sicherstellung, dass die KI beherrscht und sicher und gesundheitsgerecht bedient wird 	<p>Während der Lernsequenz konkrete Maßnahmen, die z. B. in der Diskussion aufkommen, direkt notieren. Diese werden dann zum Schluss gesammelt vorgestellt. Die Teilnehmer*innen ergänzen weitere mögliche Maßnahmen. (ca. 10 Minuten)</p> <p>Ergebnisse werden im Anschluss den Teilnehmenden zur Verfügung gestellt.</p> <p>Hier kann auch ergänzend eine Maßnahme konkreter diskutiert werden, z. B. gemeinsam einen „Orientierungsrahmen“ / eine Vereinbarung / Regeln zusammen erstellen; ggf. auch in versch. Gruppen mit versch. Beispielen (eigene oder durch Vorgaben, z. B. können hier wieder die realen Arbeitsorte der Teilnehmenden als Beispiele dienen)</p> <p>Alternativ auch Übungen zum „Vertrauensaufbau“ (siehe besondere Inhalte für besondere Zielgruppen)</p>



<ul style="list-style-type: none">• Beteiligte in Kommunikationstechniken schulen/unterweisen• Teammitglieder mit weniger Erfahrung/Affinität zu KI entsprechend sorgfältig an die virtuelle Zusammenarbeit heranführen• Persönliche Gespräche ermöglichen oder Gelegenheiten, um Vertrauen/Wir-Gefühl aufzubauen• Passende Arbeitsmittel und technische Assistenzsysteme zur Verfügung stellen und Qualität und Funktionalität sicherstellen• Erfahrungen der Beschäftigten und Führungskräften in gemeinsamen Chats und Gesprächen auswerten und gemeinsam Verbesserungen festlegen.• Datensicherheit der KI gewährleisten• Den Umgang mit personenbezogenen Daten vereinbaren, wenn durch KI Daten erfasst, gespeichert und verarbeitet werden• Darauf achten, dass KI die Prozesse sicher und gesundheitsgerecht steuert und die auf Distanz arbeitenden Beschäftigten sicher und gesundheitsgerecht arbeiten können (zum Beispiel Ergonomie, Arbeitszeit)	
---	--

Passende weitere Lernsequenzen:

Im Baustein Führung

Füh 2 Rahmenbedingungen der KI-Einführung

Füh 3 Aktivierendes Führungsverhalten

Füh 5 Unternehmenskultur und KI

Füh 10 Kompetenzen und Wissen über KI

Im Baustein Organisation

Org 1 Grundlagen der Organisation und KI und Planung der KI

Org 4 IT und KI (inkl. Beschaffung digitaler Produkte Arbeitseinsatz)

Org 5 Umgang mit Daten: Organisation des Datenschutzes und der Datensicherheit, Datenqualität

Org 7 KI und Personaleinsatzsteuerung

Im Baustein Sicherheit

Sich 1 Sicherheit von smarten Arbeitsmitteln

Sich 2 Technische Assistenzsysteme

Sich 3 Digitale Ergonomie

Sich 4 Digitale Sicherheitsprodukte

Im Baustein Gesundheit

Ges 1 Tracking und Worklogging

Ges 2 Akzeptanz fördern, Ängste abbauen

Ges 3 Betriebliches Gesundheitsmanagement mit KI

Format und methodisches Vorgehen



Vorbereitung/mögliche Materialliste (z. B.: technische und räumliche Ausstattung):

Online-Durchführung

- Laptop, PC, mobiles Endgerät, etc.
- Kopfhörer
- Lautsprecher
- Zoom-, Teams-, Jitsi-Zugang oder ähnliches; Einrichten eines Online-Meetings
- Mind-Map-Tools (mural board, concept-board, etc.)
- Umfrage-, Abfrage-Tools (z. B. mentimeter, padlet)
- Internetzugang, WLAN, ...
- Bausteine/Kreativmaterial; im Vorfeld ggf. an Teilnehmende verschicken
- ...

Präsenz-Durchführung

- Flipchart und Marker (verschiedene Farben)
- Metallpinnwand
- Große Karten, Moderationskarten in versch. Farben
- Blätter
- Stifte
- Pinnnadeln
- Klebeband
- Entsprechend großer Raum hinsichtlich der Teilnehmendenzahl
- Tische, Stühle entsprechend der Teilnehmendenzahl
- Laptop, PC, etc. + Bildschirm zum vergrößerten Anzeigen
- Beamer
- Internetzugang (um Tools, Videos zu zeigen)
- Lautsprecher
- Pointer
- Wasser
- Snacks
- Bausteine/Kreativmaterial
- ...

Material/Linkliste:

- Umsetzungshilfe 1.2.3: https://offensive-mittelstand.de/fileadmin/user_upload/pdf/uh40_2019/1_2_3_fuehren_auf_distanz_und_wechselnde_fuehrung_in_virtuellen_teams.pdf
- Bild Cartoon: <https://roth-cartoons.de/projekt/nach-plan-gebaut/>
- Präsentationsfolien
- <https://www.mentimeter.com/>
- <https://www.kompetenzzentrum-kommunikation.de/artikel/vertrauen-als-schluesselfaktor-erfolgreicher-digitalisierung-4958/>
- <https://www.aventerra.de/erlebnispaedagogik/erlebnispaedagogische-angebote-fuer-schulen/erlebnispaedagogik-spiele/vertrauensuebungen>
-

Praxisbeispiele

- ggf. Beispiel aus dem Teilnehmendenkreis
- <https://www.kompetenzzentrum-kommunikation.de/praxisbeispiele/meisterwerk-app-gmbh-setzt-auf-vertrauen-4117/>



- <https://www.kompetenzzentrum-kommunikation.de/blog/digitale-plattformen-als-bruecken-des-vertrauens-4637/>

Links und Hinweis auf die Umsetzungshilfe:

1.2.3 Führen auf Distanz und wechselnde Führung in virtuellen Teams: https://offensive-mittelstand.de/fileadmin/user_upload/pdf/uh40_2019/1_2_3_fuehren_auf_distanz_und_wechselnde_fuehrung_in_virtuellen_teams.pdf

Literaturhinweise:

Offensive Mittelstand, Stiftung „Mittelstand – Gesellschaft – Verantwortung“ (2019) (Hrsg.):
Umsetzungshilfen Arbeit 4.0. Künstliche Intelligenz für die produktive und präventive Arbeitsgestaltung nutzen: Hintergrundwissen und Gestaltungsempfehlungen zur Einführung der 4.0-Technologien. Heidelberg.
<https://www.offensive-mittelstand.de/index.php?id=349>