



---

## Digitale Teambildungsmaßnahmen

---

### I. Ausgangslage

Aus aktuellem Anlass wurden seitens der Hochschulleitung alle Organisationseinheiten und Beschäftigte dazu angehalten, Präsenzzeiten auf ein Minimum zu reduzieren. Gleichzeitig vermehren sich die Anfragen aus den Fachbereichen bzgl. dem steigenden Bedarf an Teambildungs- und vergleichbaren Maßnahmen. Als Hilfestellung, wie eine Teambildungsmaßnahme auch im digitalen Format durchgeführt werden kann und was man dabei berücksichtigen sollte, dienen die nachfolgenden Empfehlungen. Bei Detailfragen steht die Personal- und Organisationsentwicklung (POE) beratend zur Seite.

### II. Alternative digitale Angebote

Die Durchführung von Teambildungs- und vergleichbaren Maßnahmen sind, unter bestimmten Voraussetzungen, auch als virtuelle Maßnahmen denkbar. Beispielsweise, wenn in einem Team neue Mitarbeiter\*innen integriert werden sollen. Auch nach Umstrukturierungen oder wenn neue Abteilungen zusammengesetzt werden, können Teambildungsmaßnahmen auch digital durchgeführt, sinnvoll sein. Selbst vorhandene Konflikte lassen sich durch digitale Formate bearbeiten, sofern eine gute Vorbereitung stattfindet und alle Beteiligte die Bereitschaft zur Zusammenarbeit zeigen. In all diesen Fällen geht es im Kern um Vertrauensbildung, Entwicklung eines Wir-Gefühls und je nach Kontext, um ein sich gegenseitiges Kennenlernen.

Empfehlungen für die Durchführung von digitalen Teambildungsmaßnahmen sind insbesondere:

- eine intensivere Vorbereitung sowie Austausch mit den verantwortlichen Personen durch den/die Trainer\*in,
- eine gründliche Auftragsklärung um die Methoden dem Anlass entsprechend auszuwählen und die Zielsetzung der Veranstaltung zu erfahren,
- in konfliktbehafteten Situationen bewährt sich eine Prozessberatung und somit ein schrittweises Vorgehen,
- ein ausgewogener Anteil an Interaktionen während des virtuellen Workshops,
- das Vereinbaren von Spielregeln (z.B. Video an, Technik muss funktionieren etc.) für den Veranstaltungstag, welche von allen Teammitgliedern eingehalten werden müssen.

Grundsätzlich lassen sich die Instrumente und Methoden aus den Präsenzveranstaltungen auch in einem virtuellen Format umsetzen. Darüber hinaus haben sich nachfolgende Instrumente gut für ein digitales Format bewährt:

Seite  
1/2

Dezernat VII  
Personal- und Rechtsangelegenheiten

Referat VII D  
Personal- und Organisationsentwicklung

Datum: 01.10.2020

- 
- Digitale Visitenkarte (dient der Vorstellung)
  - Zielsetzung für das nächste Jahr erarbeiten (-> bei anlassbezogenen Themen)
  - Einzel- & Gruppenaufgaben zum Kennenlernen, Vertrauensbildung
  - Retrospektive (-> wie erleben die einzelnen Mitglieder die Zusammenarbeit, was hat gut funktioniert und was soll beibehalten werden)

### **III. Stellungnahme zu den digitalen Alternativangeboten**

Die Durchführung von Veranstaltungen die auf eine Verhaltensänderung, insbesondere die auf Beobachtungen, Anweisungen und aktiven Übungen basieren, sind in digitaler Form sehr anspruchsvoll. Vor allem, da die Gestik und Mimik sowie Körperhaltung digital nicht immer vollständig gezeigt und wahrgenommen wird. Gerade bei atmosphärischen Störungen kommt es aber auch auf die Botschaften der Körperhaltung etc. an. Darüber hinaus ist das gegenseitige „spiegeln und reflektieren“ der eigenen Persönlichkeit und Verhalten durch die Trainer\*innen und andere Teilnehmer\*innen in einem digitalen Format eingeschränkt. Da in der momentanen Situation die Präsenz auf ein Minimum reduziert werden soll, kann es jedoch erforderlich sein, entsprechende Zusammenkünfte digital durchzuführen, um unaufschiebbare Maßnahmen in der derzeitigen Situation durchzuführen. So sollte individuell abgewogen werden, ob die angedachte Maßnahme digital durchgeführt oder im Ausnahmefall in Präsenz stattfinden kann.

---