

- *GENeME2004* -

Konstellationen der Mitarbeiterführung in virtuellen Unternehmen

Mag. Art./MA Maja Laumann

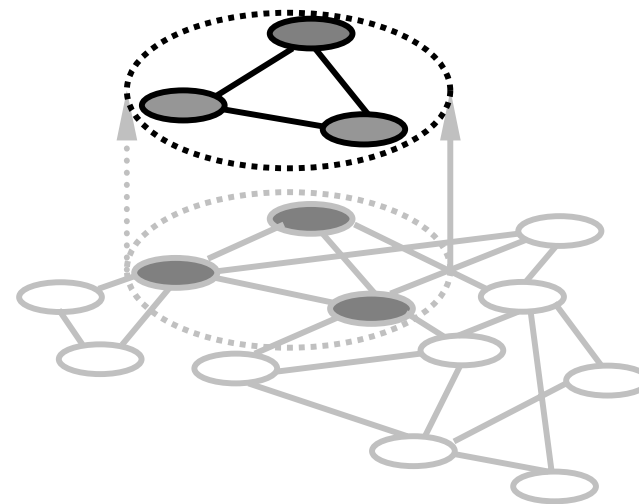
Lehrstuhl für Betriebswirtschaftslehre,

insb. Personalwirtschaft

Fakultät Wirtschaftswissenschaften

Technische Universität Dresden

- temporäres firmenübergreifendes Netzwerk zum Zweck einer gemeinsamen Leistungserstellung
- von außen als ein Unternehmen wahrnehmbar
- web-basierte IT-Systeme für Kommunikation, Koordination und Kooperation von zentraler Bedeutung



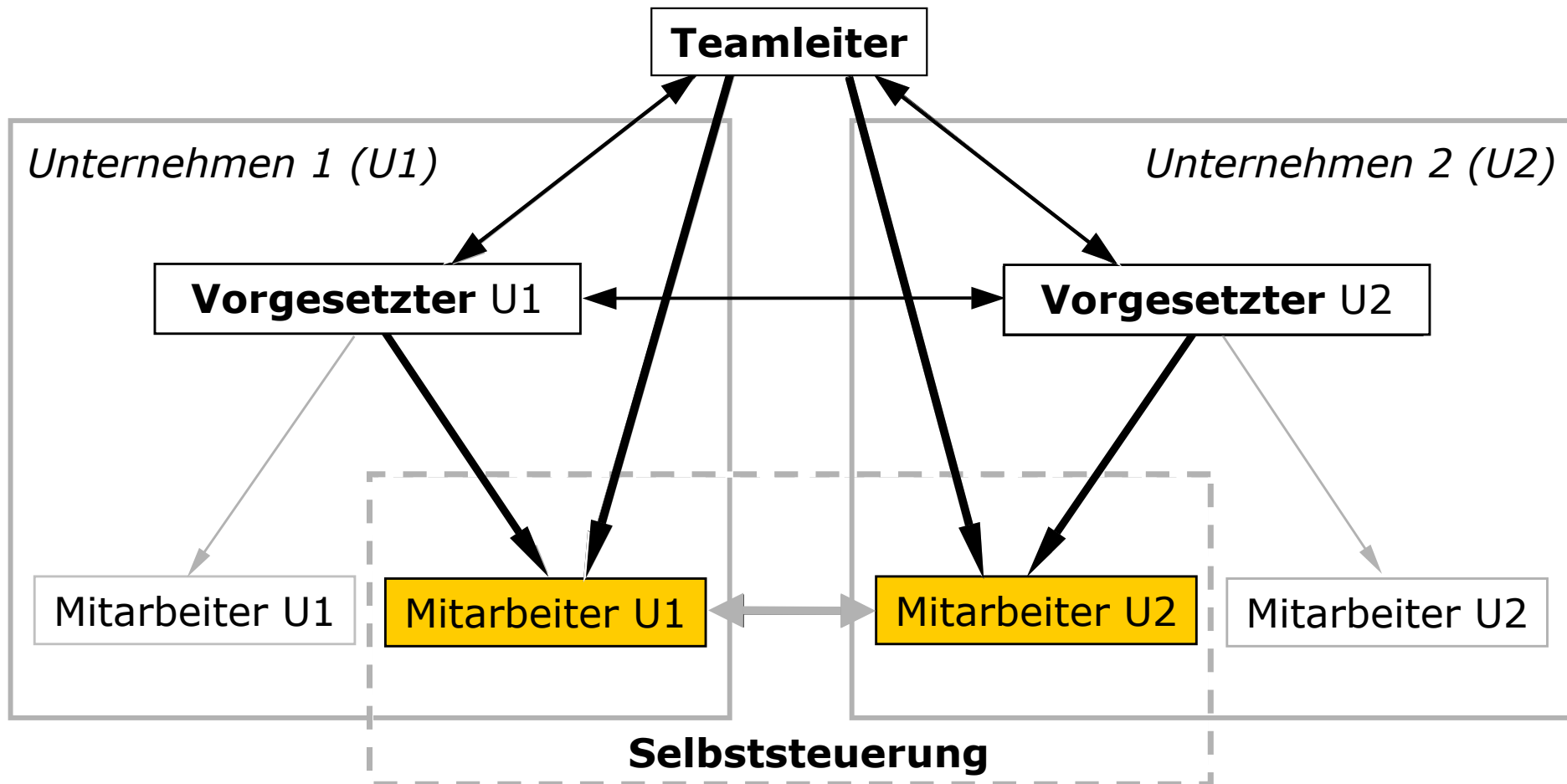
Hinweise zur effektiven und effizienten Gestaltung der Mitarbeiterführung in virtuellen Unternehmen:

- verschiedene Formen der Organisation von Mitarbeitern in virtuellen Unternehmen
- Einsatz bestimmter Führungsinstrumente und bestimmten Führungsverhaltens zur Erfolgsförderung
- Voraussetzungen für deren effektiven und effizienten Einsatz



empirische Untersuchungen zur Ableitung von auf virtuelle Unternehmen zugeschnittenen Hilfestellungen zur Führung von Mitarbeitern

2.1 Diskutierte Ansätze der Mitarbeiterführung



2.2 Schema der Führungssituationen

		Vorgesetzter im Ursprungsunternehmen	
		übernimmt keine Führungsaufgaben	übernimmt Führungsaufgaben
Team-leiter	übernimmt keine Führungsaufgaben	"führungslose" Mitarbeiter 1	3 Führung des einzelnen Mitarbeiters im Fokus
	übernimmt Führungsaufgaben	Teamführung im Fokus 2	4 Mitarbeiter zwischen Team- und Einzelführung

3.1 „Führungslose“ Mitarbeiter und Teamerfolg

These: Selbststeuerung als effizienter Mechanismus bei Aufgaben mit hoher Kommunikations- und Informationsintensität und Gleichrangigkeit der Teilaufgaben

wesentliche Voraussetzungen:

- Empowerment der Mitarbeiter
- gegenseitige Abhängigkeiten, z.B. durch interdependente Aufgaben, Ergebnisse und/oder Belohnungen
- Abwesenheit von Wettbewerb im Team
- face-to-face-Kontakt der Mitarbeiter zueinander
- Ähnlichkeit der Mitarbeiter untereinander
- hohe Kompetenzen der Mitarbeiter

3.2 Teamleiter und Teamerfolg

These: Teamleiter effizient, wenn fachliche Unterstützung notwendig und Einigung und Koordination der Mitarbeiter aus verschiedenen Unternehmen schwierig

wesentliche Voraussetzungen:

- Steuerung durch Teamleiter:
 - Schaffung gegenseitiger Abhängigkeiten in Bezug auf Aufgaben, Ziele und/oder Belohnungen
 - Anteilnahme, Verständnis und Unterstützung
 - unterstützender Einsatz vielseitiger und flexibler webbasierter IuKT-Tools
- hohe Kompetenz des Teamleiters und Kenntnis über Kompetenzen der Mitarbeiter für Aufgabenverteilung
- Ausstattung beteiligter Personen mit vielseitiger IuKT
- Planungssicherheit des Mitarbeiters für Zeit nach Zusammenarbeit *oder*
- geringes Bedürfnis nach Arbeitsplatzsicherheit

3.3 Vorgesetzter und Teamerfolg

These: Führung durch Vorgesetzten effizient bei klarer Aufgabentrennung der Mitarbeiter aus verschiedenen Unternehmen und hoher Risikowahrnehmung auf Seiten der Partnerunternehmen

wesentliche Voraussetzungen:

- Führung durch Vorgesetzten, z.B.:
 - konkrete Vorgaben bzgl. Aufgabe und Vorgehensweise *oder*
 - individuelle Zielvorgaben und ergebnisabhängige Belohnung
 - Kontrolle des Mitarbeiters
 - Abstimmung mit Kooperationspartnern
- hohe Vorhersehbarkeit und Planbarkeit der Kooperationsaufgabe

3.4 Geteilte Führungsrolle und Teamerfolg

These: geteilte Wahrnehmung der Führungsaufgaben effizient, wenn Einigung und Koordination der Mitarbeiter aus verschiedenen Unternehmen schwierig und Wahrnehmung hohen Risikos auf Seiten der Partnerunternehmen

wesentliche Voraussetzungen:

- Einigkeit zwischen Teamleiter und Vorgesetztem in Bezug auf Prozesse und Ergebnisse
- Ähnlichkeit der Anforderungen an den Teamleiter durch die Kooperationspartner
- Eindeutigkeit und Transparenz der Rollenverteilung für Mitarbeiter
- hohe Ambiguitätstoleranz des Mitarbeiters

- empirische Untersuchungen zur Prüfung der Thesen und aufgezeigten Bedingungen
- Entwicklung von Instrumenten zur Mitarbeiterführung in virtuellen Unternehmen
- Alternativen der „Herkunft“ des Teamleiters und Wirkungen auf die aufgezeigten Zusammenhänge
- Macht der beteiligten Unternehmen
- Prozessperspektive und Teamdynamik/-entwicklung

***weitere
Aspekte:***

**Vielen Dank für Ihr Interesse
und Ihre Aufmerksamkeit!**

Über einen **Erfahrungsaustausch**
würde ich mich freuen.