**Modul Steckbrief:**

 **Unternehmensinterne Kommunikation und Teammanagement**

|  |  |
| --- | --- |
| **Stichwörter****(Meta-Tags)** | Unternehmensinterne Kommunikation, Feedback, Visionen, Ziele, Anforde-rungen, Führungsstil, Organisationsentwicklung, PDCA-Zyklus, Belohnungs­systeme, Kommunikation, Teammanagement, Kommunikationsquadrat, Ko­operation, Training-on-the-job, Ratschläge, Coaching, Evaluation, transforma­tionaler Führungsstil, 8 Stufen Modell für erfolgreiche Veränderungen von Kotter |
| **Sprache** | Deutsch |
| **Lernziele/Lern-ergebnisse** | Am Ende des Moduls wirst du wissen:* wie und warum die Verbesserung der unternehmensinternen Kommu­nika­tion sowie des Teammanagement wichtig ist
* die Rolle und Bedeutung einer positiven Feedback-Kultur und die Vor­teile der Stärkung des Intrapreneurships kennen
* wie wichtig eine gemeinsame Vision, Ziele und Anforderungen sind und wie diese umzusetzen sind
* und erkennen, wie wichtig es ist alle Mitarbeitenden in den organisato­ri­schen Entwicklungsprozess einzubeziehen
* wie du die Strategien für die Verbesserung der Kommunikation und des Teammanagements sowie die Förderung von Intrapreneurship in deiner täglichen Arbeit nutzen, erfolgreich umsetzen und anwenden kannst – ba­sierend auf den Erkenntnissen aus dem Modul
 |
| **EQF Level** | Level 4 |
| **Beschreibung** | Das Modul „Unternehmensinterne Kommunikation und Teammanagement” be­antwortet die Frage, was Unternehmen tun können, um das unternehmerische Verhalten der eigenen Mitarbeitenden zu fördern. Neben der Globalisierung übt ein wettbewerbsintensives Umfeld Druck auf Unternehmen aus, innovativer zu sein beziehungsweise zu werden. Die Verbesserung der unternehmensinter­nen Kommunikation und des Teammanagements führt zu einer höheren Aus­prägung von unternehmerischem Verhalten der Mitarbeitenden. |
| **Inhalt unterteilt in 3 Units**  | 1. **Verbesserung der unternehmensinternen Kommunikation, um die Kultur des Unternehmertums zu stärken**
	1. Definition & Methoden
	2. Regelmäßiger Austausch
	3. Feedbackkultur
	4. Transparenz von Visionen, Zielen und Anforderungen

1.5 Vorteile der Förderung von Intrapreneurship in deinem Unterneh­men1. **Verbesserung des Teammanagements als Voraussetzung für die Kul­tur des Unternehmertums**
	1. Führungsstil
	2. Organisationsentwicklung
	3. Anreize
	4. Verschiedene Generationen
2. **Der PDCA-Zyklus als Tool zur Umsetzung einer guten Kommunika­tion und eines guten Teammanagements**
	1. Der PDCA-Zyklus und seine Phasen
	2. Anwendungsbeispiele
 |
| **Glossar** **(5 Begriffe)** | **Unternehmensinterne Kommunikation:**Austausch von Botschaften oder Informationen zwischen Personen. Als Kom­munikationskanäle werden die Sprache einerseits sowie die Körpersprache (nonverbale Kommunikation), u.a. Mimik, Gestik, Blickkontakt und räumliche Distanz, verwendet.**Feedback**Mit Feedback versucht der Vorgesetzte, den persönlichen Entwicklungspro­zess des\*r Mitarbeiter\*in zu verbessern.**Training on the job:*** Prinzip: Training on the Job
* Der Transfer des Gelernten kann vom Ausbilder direkt beobachtet werden
* Unmittelbare korrigierende oder bestätigende Wirkung auf den/die Ler­nende\*n

**Wertschätzungs-Feedback:*** Feedback wird auf der persönlichen Ebene gegeben
* Ist immer positiv

**Ratschlag:*** Empfehlung zum Handeln oder Denken
* Stark subjektiv beeinflusst

**Coaching:** Bietet ein Feedback an, bei dem man sich über Fragen und Struktur eine ei­gene passende Lösung erarbeitet.**Evaluation*** Stärker auf die Arbeitsebene bezogen
* Prüfung der Arbeitsergebnisse: Wurden die Ziele, die der andere erreichen wollte, erreicht oder nicht?

**Anforderungen:**Etwas, das du tun musst oder etwas, was du brauchst.**Ziele:*** eine klare Aussage darüber, was du erreichen willst
* oder eine Aussage darüber, was du willst, dass es jemand anderes erreicht: wichtig für Erfolg und Effizienz

**Vision:*** inspirierend
* motivierend
* über die Logik hinausgehend
* identifikationsstiftend
* gibt ein Gefühl von Sinn und Zweck ein kontinuierlicher Prozess fördert eine langfristige Orientierung
* ein Imperativ für das Lernen

**Transformationale Führung:**Transformationale Führungskräfte konzentrieren sich weniger darauf, Ent­scheidungen zu treffen oder strategische Pläne aufzustellen, sondern vielmehr darauf, die Zusammenarbeit in der Organisation zu fördern, um eine Vision vo­ranzutreiben. Sie agieren als Vorbilder und schaffen damit Vertrauen und Res­pekt. **Organisationsentwicklung:**Strategie des geplanten und systematischen Wandels, der durch die Beeinflus­sung der Organisationsstruktur, Unternehmenskultur und individuellem Verhal­ten zustande kommt, und zwar unter größtmöglicher Beteiligung der betroffe­nen Arbeitnehmer\*innen.  |
| **Selbstein-schätzungs-test (5 Multiple Choice Fragen)** | 1. **Was muss eine Organisation tun, um Intrapreneurship zu fördern?**
	1. Visionen werden von der Geschäftsleitung entwickelt
	2. **Kontinuierliche Arbeit an einer guten Zusammenarbeit zwischen Management und Mitarbeitenden**
	3. Feedback-Systeme reduzieren Effizienz und Engagement
2. **Welcher Aspekt der Organisationsentwicklung ist nicht hilfreich, um unternehmerisches Denken zu fördern?**
	1. Jeder kennt die Vision und kann sich mit dieser identifizieren
	2. Ermutigung zu proaktivem Denken
	3. **Informationen werden auf Anfrage zur Verfügung gestellt**
3. **Welche Aspekte können zur Verbesserung des Teammanagements genutzt werden?**
	1. Vorgabe von Zielen und Arbeitsweisen durch das Management
	2. Ständige Kontrolle der Ergebnisse der Mitarbeiter\*innen
	3. **Offenheit für informelle Kommunikation**
4. **Was ist für eine gute Kommunikation erforderlich?**
	1. Konzentration auf die eigene Situation und Strategie
	2. **Anderen zuhören**
	3. So wenig Kommunikation wie möglich
5. **Wie lassen sich Veränderungsprozesse am besten organisieren?**
	1. **Nutzung des PDCA-Zyklus als strukturiertes und systematisches Werkzeug für Veränderungsprozesse**
	2. Jeder arbeitet an einer Teillösung, der/die Manager\*in hat den Überblick
	3. Informelle Koalitionsbildung wird behindert
 |
| **Zugehörige PPT** | GENIE\_PPT\_Intra-organisational communication\_DE.pptx |
| **Literatur-verzeichnis** | 1. Brounstein, M. (2007). Coaching für Dummies. 2. Auflage. Wiley-VCH.
2. Burns, P. (2013). Corporate Entrepreneurship. Innovation and strategy in large organizations. 3rd edition. Palgrave Macmillan
3. Diehl, A. (2020). Kotter Change Management – Ein 8 Stufen Modell für erfolgreiche Veränderungen. <https://digitaleneuordnung.de/blog/kotter-modell/>.
4. Eberhardt, D. (). Generationen zusammen führen - Mit Millennials, Gene­ration X und Babyboomern die Arbeitswelt gestalten. 2. Auflage. Haufe Verlag.
5. Föhr, T. (2021). Pick-up Feedback für Führungskräfte. Wissen und Me­thoden für eine eigenverantwortliche Feedback- und Lernkultur. mana­gerSeminare.
6. Goals (n. d.). In: Cambridge Dictionary. Retrieved from: [https://dictio­nary.cambridge.org/](https://dictionary.cambridge.org/).
7. Hisrich, R. D. (1990). Entrepreneurship/intrapreneurship. American Psy­chologist, 45 (2), p. 209–222.
8. Mai, J. (2022). PDCA-Zyklus: Plan-Do-Check-Act – einfach erklärt. Karri­erebibel. <https://karrierebibel.de/pdca-zyklus/>.
9. Prof. Dr. Maier, G. W. (2018). Organisationsentwicklung. In: Gabler Wirt­schaftslexikon. [https://wirtschaftslexi­kon.gabler.de/definition/organisationsentwicklung-43924/version-267246](https://wirtschaftslexikon.gabler.de/definition/organisationsentwicklung-43924/version-267246)
10. Müller-Roterberg, C. (2018). Management-Handbuch Innovation. Tipps & Tools. Books on demand.
11. Prof. Dr. Bartscher, T. (2018). On the job training. In: Gabler Wirtschafts­lexikon. <https://wirtschaftslexikon.gabler.de/definition/job-training-46199/version-269485>.
12. Prof. Dr. Lackes, R. (2018). Kommunikation. In: Gabler Wirtschaftslexi­kon. <https://wirtschaftslexikon.gabler.de/definition/kommunikation-37167/version-260610>.
13. Requirements (n. d.). In: Cambridge Dictionary. Retrieved from: <https://dictionary.cambridge.org/>.
14. PR2 report.
15. Sala, A., Punie, Y., Garkov, V. and Cabrera Giraldez, M. (2020). LifeComp: The European Framework for Personal, Social and Learning to Learn Key Competence, EUR 30246 EN, Publications Office of the European Union. ISBN 978-92-76-19417-0, doi:10.2760/922681, JRC120911. [https://publica­tions.jrc.ec.europa.eu/repository/handle/JRC120911](https://publications.jrc.ec.europa.eu/repository/handle/JRC120911).
16. Schulz von Thun Institut (n.d.). Das Kommunikationsquadrat. [https://www.schulz-von-thun.de/die-modelle/das-kommunikationsquad­rat](https://www.schulz-von-thun.de/die-modelle/das-kommunikationsquadrat).
17. Statista Research Department (2022). Bevölkerung in Deutschland nach Generationen 2021. [https://de.statis­ta.com/statistik/daten/studie/1130193/umfrage/bevoelkerung-in-deutsch­land-nach-generationen/](https://de.statista.com/statistik/daten/studie/1130193/umfrage/bevoelkerung-in-deutschland-nach-generationen/).
18. Stock-Homburg, R. (2013). Personalmanagement. Theorien – Konzepte - Instrumente. 3. Auflage. Springer Gabler.
19. Teuber, S.; Nagel, M.; Mieke, C. (2021). Personal und Organisation. Die wichtigsten Methoden. UVK.
20. University of Massachusetts Global. (n. d.). Business Blog: What is transformational leadership? Understanding the impact of inspirational guidance. <https://www.umassglobal.edu/news-and-events/blog/what-is-transformational-leadership>.
21. Watts, L.L., Steele, L.M. and Den Hartog, D.N. (2020). Uncertainty avoidance moderates the relationship between transformational lea­dership and innovation: a meta-analysis. Journal of International Busi­ness Studies, Vol. 51, No. 1, pp. 138-145.
22. Vahs, D.; Brem, A. (2015). Innovationsmanagement. Von der Idee zur erfolgreichen Vermarktung. 5. Auflage. Schäfer Poeschel.
 |
| **Zur Verfügung gestellt von** | d-ialogo e.K. |