



Intercultural E-Leadership

School of International Business & Entrepreneurship, Steinbeis

Christopher Hecker

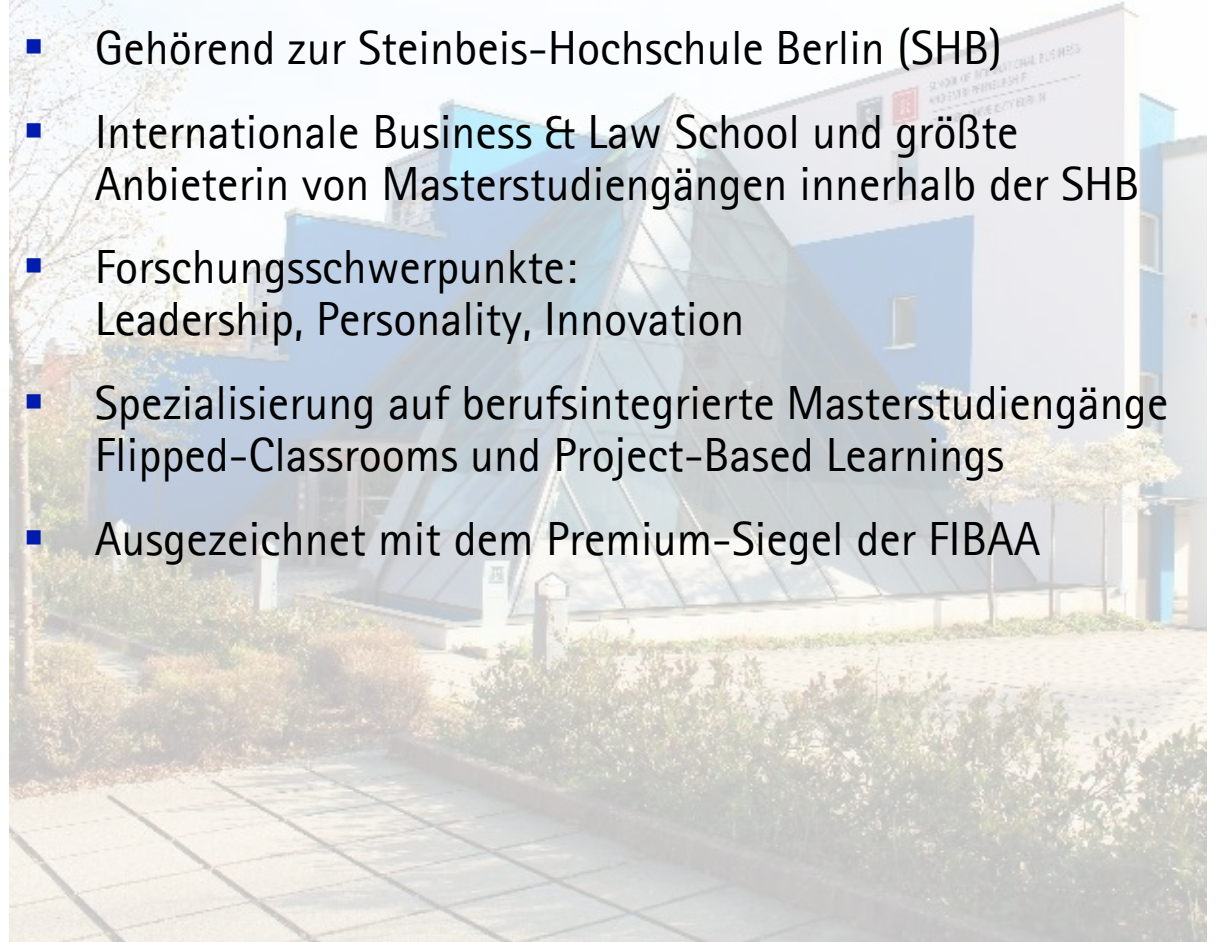


Christopher Hecker
Academic Junior Consultant

- M.A. Politik und Gesellschaft Ostasien
- M.A./MBA (USA) Student, Abschluss 2018
- 2 Jahre Auslandsaufenthalt in Japan
- Interessen: Leadership, Virtual Teams & E-Learning
- 2018 Beginn Promotionsarbeit
- Hobbys: Kenjutsu & Joggen

School of International Business and Entrepreneurship

- Gehörend zur Steinbeis-Hochschule Berlin (SHB)
- Internationale Business & Law School und größte Anbieterin von Masterstudiengängen innerhalb der SHB
- Forschungsschwerpunkte: Leadership, Personality, Innovation
- Spezialisierung auf berufsintegrierte Masterstudiengänge Flipped-Classrooms und Project-Based Learnings
- Ausgezeichnet mit dem Premium-Siegel der FIBAA



Stichpunkte zur Folie 3

- Management
 - Management ist das perfekte Organisieren der Abläufe, des Planens und des Kontrollierens
- Führung
 - Führung ist Geführte mit Visionen zu inspirieren und zu motivieren.
- Beide Rollen sind meistens in der gleichen Person zu finden
- Definition:
 - Der Geführte gibt einer anderen Person das Recht Führung auszuüben

Stichpunkte zur Folie 5

- Führung
 - Basierend auf
 - Vertrauen
 - Verpflichtung
 - Formen von Führungsbeziehungen
 - Geben & Nehmen
 - Identifikation mit Werten
 - Verschreibung an ein Ziel
- Nicht alle Mitarbeiter lassen sich digital führen
- Grundverständnis für die Situation muss gegeben und akzeptiert sein
 - Durch die Erfüllung von Bedürfnissen kann die Beziehung zwischen Führungskraft und Mitarbeiter im digitalen Umfeld verbessert werden
 - Flow – Erfolge sehen und haben
 - Anerkennung – Mitarbeiter loben und deren Erfolge gemeinsam kommunizieren
 - Bindung – Die Position im Team/Unternehmen darstellen und die Wichtigkeit herausarbeiten

Stichpunkte zur Folie 7

- Aufbau von Vertrauen und Bindung bildet die Grundlage einer erfolgreichen Zusammenarbeit
- Was verändert sich in einem digitalen Umfeld?
 - Kommunikation wird zur höchsten Priorität
 - Aufbau von Bindung durch lokale Interaktionen wird verringert
 - Entwicklung einer Beziehung über den beruflichen Aspekt hinweg
- Verändern sich die Voraussetzung an Führungskräfte?
 - Die Führungskraft muss Soziale Räume im Digitalen Umfeld schaffen
 - Vermischung von Small Talk und Arbeit muss von der Führungskraft eingeplant und eingefordert werden

Stichpunkte zur Folie 9

- Voraussetzungen
 - Teamgröße - \approx 5 Teammitglieder
 - Teambildung – Onboarding (In-Person Welcome/ Mentorship/ Kick-off Meeting/ Milestones)
 - Teamkultur
 - Regeln – Unsicherheit verringern, Kein Multitasking, Follow-up Emails after Calls, Zeitraum um auf Emails zu reagieren)
 - Normen – Gemeinsamer Kommunikationsstil basierend auf Präferenzen/ Normen aufrechterhalten
 - Verständnis von digitaler Zusammenarbeit muss geschaffen werden
 - Aktive Einbindung von den jeweiligen Teammitgliedern
 - Technische Fähigkeiten und Digital Competencies

Stichpunkte zur Folie 11

- Führungskraft
 - Verständnis (und Interesse) für die anderen vertretenen Kulturen
 - Aufzeigen in welchen Bereichen sich die Kulturen unterscheiden
 - Missverständnisse ansprechen und offen klären
 - Sprachbarrieren gemeinsam überwinden
 - Aufmerksamkeit auf Zeitverschiebung
 - Culture Intelligence & Emotional Intelligence
- Teammitglieder
 - Akzeptanz der anderen Kulturen muss gegeben sein
 - Bereitschaft zur Integration ins Team muss vorhanden sein

- Voraussetzungen schaffen
 - Umgang mit digitalen Kommunikationsmittel
 - Onboarding-Prozesse
 - Offene Diskussion und Einführung in das Thema digitales Zusammenarbeiten
 - Teamkultur während der Teambildungsphase schaffen
 - Passende Collaboration Tools auswählen und integrieren
 - Mitarbeiterentwicklung fördern
- Aufbau von Vertrauen
 - Soziale Räume schaffen und fördern, um den Austausch zwischen den Mitgliedern zu erhöhen
 - Mehr Kommunizieren
 - Aktive Mitglieder einbinden
 - Kein Multitasking
 - Video-Calls
 - Teamkultur leben
- Kommunikation in interkulturellen Team
 - Low-context Kommunikation
 - Unklarheiten ansprechen
 - Punkte zusammenfassen, mündlich & schriftlich

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Ich freue mich auf Ihre Fragen!

Kontakt

Christopher Hecker, M.A.

Academic Junior Consultant Online Programs

SIBE GmbH

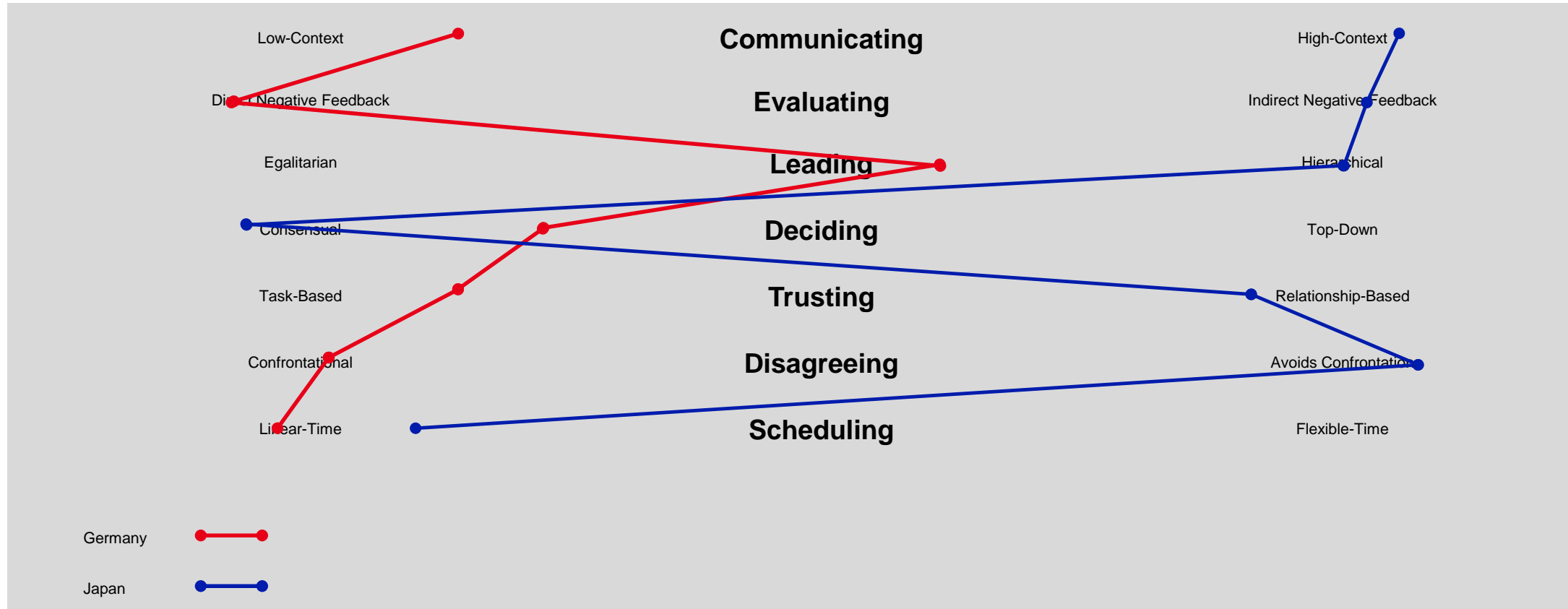
Kalkofenstraße 53

71083 Herrenberg

Tel. 0162-29 57 498

E-Mail: hecker@steinbeis-sibe.de

Unterschied Deutschland - Japan

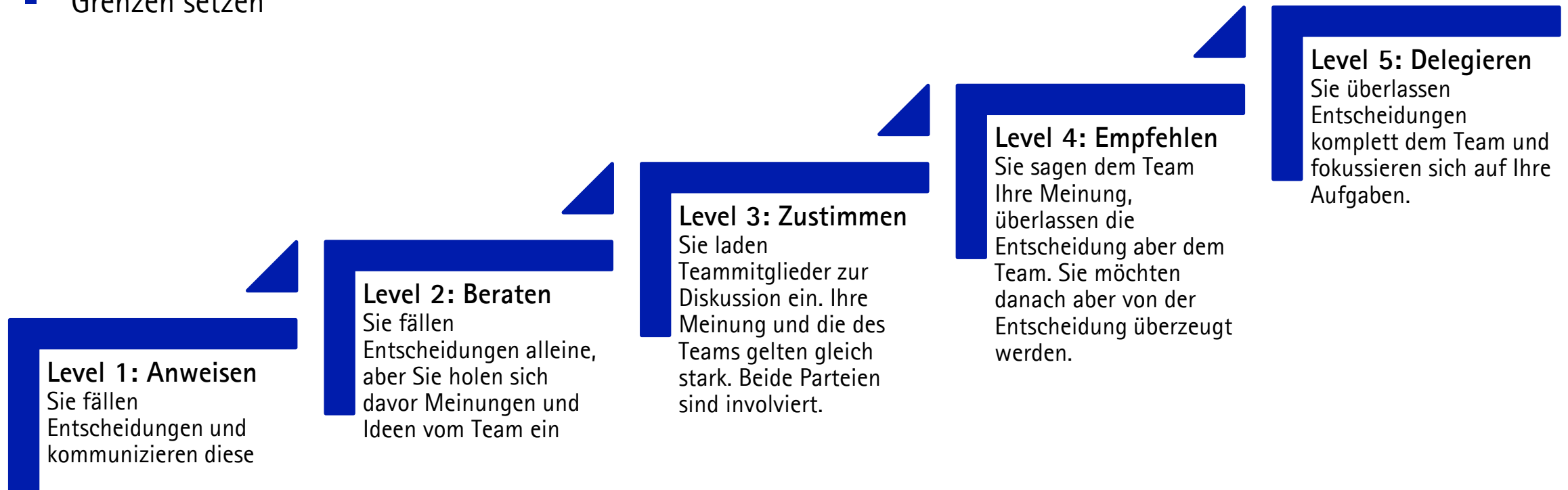


Source: (Meyer, 2018)

Funktionen der Führungskraft und des Teams



- Schrittweise Verantwortung übertragen
- situativ führen
- Grenzen setzen



- Chang, H. H., Hung, C.-J., & Hsieh, H.-W. (2014). Virtual teams: Cultural adaptation, communication quality, and interpersonal trust. *Total Quality Management & Business Excellence*, 25(12), 1318–1335. <https://doi.org/10.1080/14783363.2012.704274>
- Charlier, S. D., Stewart, G. L., Greco, L. M., & Reeves, C. J. (2016). Emergent leadership in virtual teams: A multilevel investigation of individual communication and team dispersion antecedents. *The Leadership Quarterly*, 27(5), 745–764. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2016.05.002>
- Cube, F. v. (2006). *Lust an Leistung: Die Naturgesetze der Führung (Sonderausg.)*. München: Piper.
- Duarte, D. L., & Snyder, N. T. (2001). *Mastering Virtual Teams* (2nd Edition). San Francisco: John Wiley & Sons Inc.
- Fjermestad, J., & Ocker, R. J. (2007). Communication and leadership differences in virtual design teams: Why some teams do better than others. *Journal of the Brazilian Computer Society*, 13(3), 37–50. <https://doi.org/10.1007/BF03192544>
- Fumanczyk, J. (2010). The Cross-cultural Leadership Aspect. *Journal of Intercultural Management*, 2(2), 67–82. Retrieved from <https://www.google.de/url?sa=t&trct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=2&cad=rja&uact=8&ved=0ahUKEwiqkEMs49rSAhUHHxoKHfr2AMEQFggnMAE&url=http%3A%2F%2Fwww.joim.p1%2Fpdf%2FFURMANCZYKv2n2.pdf&usq=AFQjCNEmKN0cy2kJJ8-58ynKWBSzTyFYZA&bv=bv.149397726,d.d2s>
- Haghirian, P. (2017). Japanische Teams erfolgreich führen. *Japanmarkt*. (5), 30–31.
- Hoegl, M., & Muethel, M. (2016). Enabling Shared Leadership in Virtual Project Teams: A Practitioners' Guide. *Project Management Journal*, 47(1), 7–12. <https://doi.org/10.1002/pmj.21564>
- Hofstede, G. H., Hofstede, G. J., & Minkov, M. (2010). *Cultures and organizations: Software of the mind : intercultural cooperation and its importance for survival* (3rd ed). New York: McGraw-Hill.
- Invest in People. (2017). Virtual teams: 5 ways to ensure communication works well. Retrieved from <https://www.investorsinpeople.com/resources/ideas-and-inspiration/virtual-team-communication-challenges>
- Kisgen, S. (2017). *The future of business leadership education in tertiary education for graduates* (1. edition). *SIBE-Wissenschaftsreihe*. Stuttgart: Steinbeis-Edition.
- McGannon, B. (2014). *Managing Virtual Teams* [Lynda.com]. Retrieved from <https://www.lynda.com/Business-Skills-tutorials/Managing-Virtual-Teams/156090-2.html>
- Mergenthaler, J. (2017). *Leadership Education: ein abduktiver Entwurf*. Stuttgart: Steinbeis-Edition.
- Meyer, E. (2018). Culture Map. Retrieved from <https://www.erinmeyer.com/tools/culture-map-premium/?r=595>
- Mödinger, W., Mergenthaler, J., & Faix, W. G. (2016). *Zukunftsfähige Führung* (1. Auflage). *SIBE-Wissenschaftsreihe*. Stuttgart: Steinbeis-Edition.
- Oertig, M., & Buergi, T. (2006). The challenges of managing cross-cultural virtual project teams. *Team Performance Management: An International Journal*, 12(1/2), 23–30. <https://doi.org/10.1108/13527590610652774>