

Margit Scholl (Hrsg.)

**Internationales IT-gestütztes Projekt- und
Wissensmanagement im multikulturellen Umfeld**

Abschlussbericht des Projekts
InterKomp KMU 2.0

Shaker Verlag
Aachen 2013

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.d-nb.de> abrufbar.

Prof. Dr. Margit Scholl
Technische Hochschule Wildau (FH)
Fachbereich Wirtschaft, Informatik, Recht
15745 Wildau

Copyright Shaker Verlag 2013

Alle Rechte, auch das des auszugsweisen Nachdruckes, der auszugsweisen oder vollständigen Wiedergabe, der Speicherung in Datenverarbeitungsanlagen und der Übersetzung, vorbehalten.

Printed in Germany.

ISBN 978-3-8440-2376-3

Shaker Verlag GmbH • Postfach 101818 • 52018 Aachen
Telefon: 02407 / 95 96 - 0 • Telefax: 02407 / 95 96 - 9
Internet: www.shaker.de • E-Mail: info@shaker.de

Berichtsblatt

1. ISBN ISBN 978-3-8440-2376-3	2. Berichtsart (Schlussbericht oder Veröffentlichung) Schlussbericht
3. Titel Konzipierung von modularen Weiterbildungsangeboten für KMU an der Schnittstelle von Technik und Kultur zum Thema "Internationales IT-gestütztes Projekt- und Wissensmanagement im multikulturellen Umfeld" (Kurztitel: InterKomp KMU 2.0)	
4. Herausgeber und Autoren Prof. Dr. Margit Scholl (Hrsg.), TH Wildau [FH] Autoren: TH Wildau (Gesamttext und Arbeitsbereiche 2, 4 und 5): Scholl, Margit (Prof. Dr.), Strewe, Bettina (Dr.), Teske, Anja, Niemczik, Christian, Olga Rösch (Prof. Dr.). HWR Berlin (Gesamttext und Arbeitsbereiche 1, 3 und 5): Habermann, Frank (Prof. Dr.), Birkenkrahe, Marcus (Prof. Dr.), Quade, Stefanie, Gunnoltz, Julia	5. Abschlussdatum des Vorhabens 31.10.2013
	6. Veröffentlichungsdatum 29.11.2013
	7. Form der Publikation Buchdruck, mehrfarbig
8. Durchführende Institution(en) (Name, Adresse) Technische Hochschule Wildau [FH] Fachbereich Wirtschaft, Informatik, Recht Bahnhofstraße 15745 Wildau Hochschule für Wirtschaft und Recht Berlin Badensche Straße 52 10825 Berlin	9. Ber. Nr. Durchführende Institution Zuwendungsbescheid des BMBF vom 06.07.2010, Verbundkennung: 119 B
	10. Förderkennzeichen 17054B10 und 17054A10
	11. Seitenzahl Bericht 115 Seiten, insgesamt 120 Seiten
12. Fördernde Institution (Name, Adresse) Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) 53170 Bonn	13. Literaturangaben Anlage, Bericht Seite 101-115
	14. Tabellen 9 Tabellen

	15. Abbildungen 76 Abbildungen
16. Zusätzliche Angaben Die Veröffentlichung des Abschlussberichts wurde von der TH Wildau [FH] beauftragt und bezahlt.	
17. Vorgelegt bei (Titel, Ort, Datum) Forschungszentrum Jülich, Projektträger, Forschung an Fachhochschulen, 52425 Jülich, 20.12.2013	
18. Kurzfassung <p>Das Verbundprojekt InterKomp KMU 2.0 sollte helfen, den besonderen Rahmenbedingungen von KMU Rechnung zu tragen und Prozesse sowie interkulturelle Kompetenzen von Mitarbeitern/innen insbesondere im Blick auf internationales Projekt- und Wissensmanagement zu verbessern. Als Ergebnis des Projektes InterKomp KMU 2.0 ist ein innovatives Interaktionssystem zwischen Wissenschaft und Wirtschaft an der Schnittstelle Technik und Kultur geschaffen worden.</p> <p>Aufgabenstellung des Projektteams der HWR Berlin war, neben der Prozessanalyse des Wissensmanagements in KMU, die Erstellung von modularen Weiterbildungsangeboten in den Lernfeldern „Virtuelles (internationales) Projektmanagement für KMU“. Praktiker mit einer passenderen Lösung für das Projektmanagement auszustatten, war dabei ein wesentlicher Bestandteil der Aufgabenstellung des Teams der HWR Berlin. Im Ergebnis wurde die KMUT Plattform entwickelt.</p> <p>Aufgabenstellung des Wildauer Projektteils war, geeignete Qualifizierungsmaßnahmen für KMU insbesondere in Brandenburg in den Lernfeldern „IT-gestütztes Lernen“ und „Interkulturelle Kompetenzen“ zu schaffen. Als praxisorientiertes Konzept mit handlungsorientierter Umsetzung wurden miteinander kombinierbare, online-basierte Lernmaterialien erarbeitet und mehrfach mit unterschiedlichen Zielgruppen getestet. Im Ergebnis wurden somit zwei Onlinekurse entwickelt und unter Common Licence online gestellt: Onlinekurs 1 „eKollaboration“ stellt eine Auswahl der wichtigsten Tools für das Blended Learning mit Anwendungsvorschlägen für Einsatzszenarien in KMU vor. Onlinekurs 2 „InterKomp KMU 2.0 - Interkulturelles Arbeiten“ widmet sich dem thematischen Bereich der interkulturellen Kommunikation mit Fokus auf KMU.</p> <p>Die Produkt-Ergebnisse des Projekts InterKomp KMU 2.0 vermitteln für KMU-Mitarbeiter, die im internationalen Kontext arbeiten, folgendes Know-how:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Internationale Projekte IT-gestützt auf der Basis von zielgerichteten und bedarfsorientierten Kommunikationstechnologien erfolgreich durchzuführen. • Kontextbezogene und handlungsorientierte interkulturelle Kompetenz sowie Methoden zum Management multikultureller virtueller Teams. • Methoden und Werkzeuge zum Aufbau und Verwaltung eines Wissensmanagementsystems für KMU unter Berücksichtigung kultureller Unterschiede. 	
19. Schlagwörter Technik und Kultur, Projekt- und Wissensmanagement, interkulturelle Kompetenz, virtuelle Teams	
20. Verlag Shaker Verlag, 52018 Aachen	21. Preis 100 Exemplare TH Wildau Bruttopreis: 2.089,16 €

Projekt (Vorhaben)	Gemeinschaftsvorhaben InterKomp KMU 2.0 
Zuwendungsempfänger	Technische Hochschule Wildau und Hochschule für Wirtschaft und Recht Berlin
Förderkennzeichen	17054B10 und 17054A10
Vorhabensbezeichnung	Konzipierung von modularen Weiterbildungsangeboten für KMU an der Schnittstelle von Technik und Kultur zum Thema "Internationales IT-gestütztes Projekt- und Wissensmanagement im multikulturellen Umfeld" (Interkulturelle Kompetenzen KMU 2.0) 
Laufzeit des Vorhabens	01.07.2010 - 30.06.2013 / 31.10.2013
Berichtszeitraum	01.07.2010 - 31.10.2013
Projektpartner	<p>KMU:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Herr Gregor Wolf, Klopotek & Partner GmbH • Prof. Dr. Armin Fricke, CGC Capital-Gain Consultants GmbH • Herr Marcel Barz, Herr Christopher Mürbe cockpit4 GmbH • Herr Peter Koppatz, Sudile GbR <p>Universitäten / Institute als wiss. Beirat:</p> <ul style="list-style-type: none"> • TU Berlin • Uni Bremen • Uni Erlangen Nürnberg (2 unterschiedliche Bereiche) • Uni Regensburg • Harriet Taylor Mill-Institut für Ökonomie und Geschlechterforschung
Dokumentation	Die Ergebnissicherung im Abschlussbericht ist nach den Arbeitsbereichen des Projektes wie folgt geordnet: AB 1 Prozessanalyse AB 2 Interkulturelle Kompetenzen AB 3 Virtuelles Projektmanagement AB 4 Modulare Trainingskurse AB 5 Anwendungsorientierte Forschung und Entwicklung / Forschungsaspekte Kommunikation Website / Webportal Promotionen Veröffentlichungen

Inhalt

I. Kurzdarstellung	1
1. Aufgabenstellung	1
2. Voraussetzungen, unter denen das Vorhaben durchgeführt wurde	4
3. Planung und Ablauf des Vorhabens	5
4. Vorhandener wissenschaftlicher und technischer Stand	8
4.1 Communities und Web 2.0	8
4.2 Interkulturelle Kompetenz	8
4.3 Virtuelle Teams	9
4.4 Blended Learning Szenarien	9
4.5 Weiterbildung in KMU durch kollaboratives Lernen	10
4.6 Konsequenzen für AB 1 und AB 3	12
4.7 Konsequenzen für AB 2	13
4.9 Konsequenzen für AB 4	13
5. Zusammenarbeit mit anderen Stellen	13
II. Eingehende Darstellung	16
1. Die wichtigsten Positionen des zahlenmäßigen Vergleiches	16
2. Notwendigkeit der geleisteten Arbeit	16
3. Voraussichtlicher Nutzen, Verwertbarkeit der Ergebnisse	18
3.1 Arbeitsbereiche AB 1 und AB 3 der HWR Berlin	18
3.2 Arbeitsbereiche AB 2 und AB 4 der TH Wildau	22
4. Bericht der externen Evaluation zu den Arbeitsbereichen AB 2 und AB 4	29
5. Relevante Ergebnisse von dritter Seite	30
III. Schlussbericht	33
1. Beitrag der Ergebnisse zu den förderpolitischen Zielen	33
2. Aufzählung wichtiger wissenschaftlich-technischen und anderer Ereignisse	34
2.1 Arbeitsbereich AB 1: Analyse komplexer KMU-Prozesse	34
2.2 Arbeitsbereich AB 2: Interkulturelle Kompetenzen und Sensibilisierung	37
2.3 Arbeitsbereich AB 3: Virtuelles Projektmanagement	38
2.4 Arbeitsbereich AB 4: Online basierte Trainingskurse	51
2.5 Weitere relevante Ergebnisse	72
2.5.1 Relevante Ergebnisse des externen Evaluators zu AB 2 und AB 4	72
2.5.2 Relevante Ergebnisse der Befragung zu AB 1 und AB 3	73
2.6 Arbeitsbereich AB 5: Anwendungsorientierte Forschung und Entwicklung	81
3. Fortschreibung des Verwertungsplans	98

4. Einhaltung der Ausgaben- und Zeitplanung	100
IV Zusammenfassung	100
V Anlage	101
1. Literaturliste AB 1.....	101
2. Literaturliste AB 2.....	104
3. Literaturliste AB 3.....	112
4. Literaturliste AB 4.....	114

I. Kurzdarstellung

Das Gemeinschaftsvorhaben **InterKomp KMU 2.0** steht für die Konzipierung von modularen Weiterbildungsangeboten für KMU an der Schnittstelle von Technik und Kultur zum Thema "Internationales IT-gestütztes Projekt- und Wissensmanagement im multikulturellen Umfeld" (vgl. Abb. 1) und wurde vom **BMBF** innerhalb der Förderlinie „Forschung an Fachhochschulen mit Unternehmen (FHProfUnt)“ vom 1.7.2010 bis 30.6.2013 gefördert. Auf Antrag der TH Wildau im Jahre 2013 wurde der Projektzeitraum kostenneutral bis zum 31.10.2013 ausgeweitet. Der Gesamtfinanzierungsplan setzte sich wie folgt zusammen:

Jahr	HWR Berlin	TFH Wildau
2010	51.417,00 €	38.212,00 €
2011	82.366,00 €	69.857,00 €
2012	79.895,00 €	85.178,00 €
2013	45.632,00 €	66.153,00 €
Gesamtfinanzierungsplan	259.310,00 €	259.400,00 €

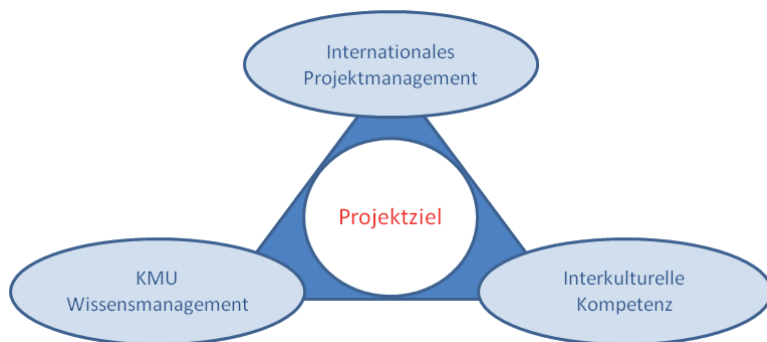


Abb. 1 Übergeordneter Zielkorridor von InterKomp KMU 2.0 an der Schnittstelle von Technik und Kultur

1. Aufgabenstellung

Das Verbundprojekt **InterKomp KMU 2.0** soll helfen, den besonderen Rahmenbedingungen von KMU Rechnung zu tragen und Prozesse sowie interkulturelle Kompetenzen von Mitarbeitern/innen insbesondere im Blick auf internationales Projekt- und Wissensmanagement zu verbessern. Gerade der bevorstehende demographische Wandel mit rückläufigen Studierendenzahlen insbesondere in den ingenieurwissenschaftlichen und IT-Berufen, werden für KMU eine große Herausforderung bringen. Es wird sich allgemein die Erkenntnis durchsetzen müssen, dass die Entwicklung in Deutschland vom Zuzug sowohl hochqualifizierter Experten als auch Studierender und Absolventen aus dem Ausland abhängig sein wird. Von diesem Zuzug aus dem Ausland können die KMU profitieren, wenn es gelingt, eine neue Qualität an interkultureller Kompetenz kontextbezogen und handlungsorientiert zu etablieren. Barrieren müssen abgebaut, Brücken der Verständigung gebaut werden. Ohne die Kompetenz, internationale Experten zu integrieren, können KMU nicht dauerhaft wettbewerbsfähig bleiben. Eine engere Gemeinschaft von KMU mit Hochschulen kann helfen und ist Gegenstand der Zielsetzung von **InterKomp KMU 2.0**.

Aktuelle Erkenntnisse des NSU-Untersuchungsausschuss führen zu seiner Forderung, dass Polizeibeamte eine bessere interkulturelle Ausbildung haben sollten.¹ Dies war zwar nicht Gegenstand des Gemeinschaftsvorhabens, aber als Ergebnis des Projektes **InterKomp KMU 2.0** ist ein innovatives Interaktionssystem zwischen Wissenschaft und Wirtschaft an der Schnittstelle Technik und Kultur geschaffen worden. Weiterhin wurde der anwendungsnahe Wissens- und Technologietransfer zwischen Hochschulen [FH] und Unternehmen auf dem Gebiet des internationalen Projekt- und Wissensmanagement im multikulturellen Umfeld konkret und dauerhaft verbessert. Im Gegenzug zu großen Unternehmen, die feste, internationale Standorte unterhalten, setzt gerade der bereits international arbeitende Mittelstand (bis 100 Mitarbeiter) auf flexible Organisationsstrukturen. Häufig muss ein erstes Projekt im Ausland oder innerhalb Deutschlands mit ausländischen Partnern erfolgreich abgewickelt werden, bevor sich weitere Investitionen lohnen. Gleichzeitig fehlt in den KMU oft das spezifische Know-how von Methoden zur erfolgreichen Planung, Durchführung und Abschluss eines internationalen Projekts sowie zum Aufbau eines Wissensmanagements im multikulturellen Umfeld. Daher wurden in **InterKomp KMU 2.0** modulare Weiterbildungsangebote und Dienstleistungen mit und für KMU an der Schnittstelle von Technik und Kultur konzipiert sowie zwei handlungsorientierte und kontextbezogene (Experten-)Trainingskurse und eine Werkzeug-Plattform entwickelt. Eine integrierte webbasierte Kommunikation, Kollaboration und Kooperation bieten für den Mittelstand heute die große Chance, notwendige Internationalisierung durch virtuelle Organisationsstrukturen unter interkultureller Reflexion zu unterstützen.

Aufgabenstellung des Projektteams der HWR Berlin war, neben der Prozessanalyse des Wissensmanagements in KMU, die Erstellung von modularen Weiterbildungsangeboten in den Lernfeldern „Virtuelles (internationales) Projektmanagement für KMU“. Diese müssen zunehmend mit internationalen Projekten und damit einhergehend verteilten und virtuellen Teams umgehen. Hoch spezialisierte kommerzielle Projektmanagement Software konkurriert hierbei mit einfach zu installierenden Open Source Lösungen. Besonders KMU mit limitierten Ressourcen stehen vor der Herausforderung ein Werkzeug zu finden, das Ihren Bedürfnissen entspricht. Praktiker mit einer passenderen Lösung für das Projektmanagement auszustatten, war dabei ein wesentlicher Bestandteil der Aufgabenstellung des Teams der HWR Berlin. Im Ergebnis wurde die KMUT Plattform entwickelt (s. Abb. 2).

Aufgabenstellung des Wildauer Projektteils war, geeignete Qualifizierungsmaßnahmen für KMU insbesondere in Brandenburg in den Lernfeldern „IT-gestütztes Lernen“ und „Interkulturelle Kompetenzen“ zu schaffen. Dazu waren Unternehmenskontakte zu nutzen und aufzubauen, um über intensive Austausche zu diesen komplexen Forschungsfeldern ein praxisorientiertes Konzept entwickeln und eine handlungsorientierte Umsetzung mit und für die KKU/KMU durchführen zu können. Von Beginn an und wie in den Zwischenberichten auch erläutert, zeigten sich hierbei diverse Herausforderungen, die das Projektteam der TH Wildau zu meistern hatte. Als Lösung wurden zu beiden Lern- und Forschungsfeldern getrennte und doch miteinander kombinierbare, online-basierte Lernmaterialien erarbeitet und mehrfach mit unterschiedlichen Zielgruppen getestet. Im Ergebnis wurden somit zwei Onlinekurse entwickelt und online gestellt:

- Onlinekurs 1 „eKollaboration“ stellt eine Auswahl der wichtigsten Tools für das Blended Learning mit Anwendungsvorschlägen für Einsatzszenarien in KMU vor (s. Abb. 3).
- Onlinekurs 2 „InterKomp KMU 2.0 - Interkulturelles Arbeiten“ widmet sich dem thematischen Bereich der interkulturellen Kommunikation mit Fokus auf KMU (s. Abb. 4).

¹ <http://www.tagesschau.de/multimedia/sendung/tt4916.html>, 22.8.2013.

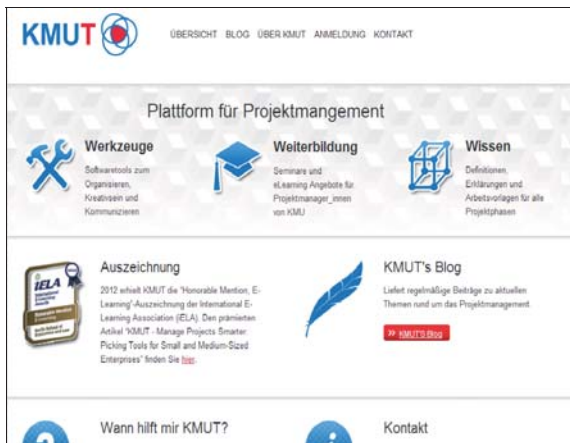


Abb. 2 Startseite der im Projekt InterKomp KMU 2.0 entwickelten KMUT Plattform

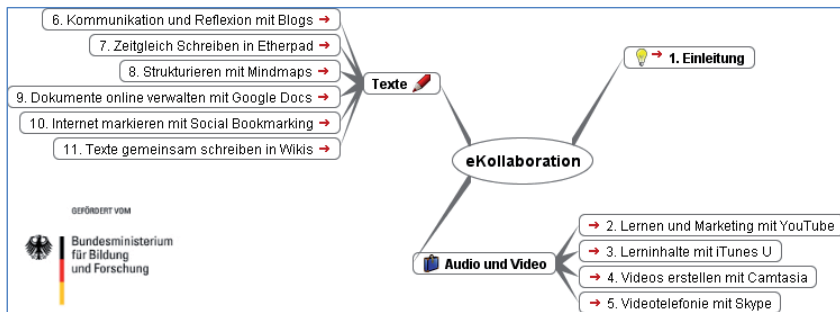


Abb. 3 Startseite des im Projekt InterKomp KMU 2.0 entwickelten Onlinekurses 1 „eKollaboration“

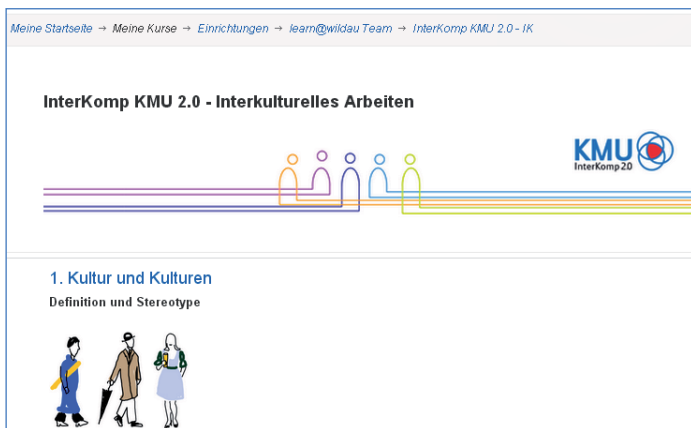


Abb. 4 Startseite des im Projekt InterKomp KMU 2.0 entwickelten Onlinekurses 2 „Interkulturelles Arbeiten“

Letztlich sind die Module der beiden Community-basierten Trainingskurse sowohl eigenständig oder in Kombination, selektiv oder als Ganzes, offline oder online als auch in Blended Learning Szenarien einsetzbar. Die Produkt-Ergebnisse des Projekts **InterKomp KMU 2.0** (Abb. 2-4) vermitteln für KMU-Mitarbeiter, die im internationalen Kontext arbeiten, folgendes Know-how:

- Internationale Projekte IT-gestützt auf der Basis von zielgerichteten und bedarfsorientierten Kommunikationstechnologien erfolgreich durchzuführen.
- Kontextbezogene und handlungsorientierte interkulturelle Kompetenz sowie Methoden zum Management multikultureller virtueller Teams.
- Methoden und Werkzeuge zum Aufbau und Verwaltung eines Wissensmanagementsystems für KMU unter Berücksichtigung kultureller Unterschiede.

2. Voraussetzungen, unter denen das Vorhaben durchgeführt wurde

Ausgangslage zu der Aufgabenstellung des Projektes **InterKomp KMU 2.0** war die geographische und wirtschaftliche Situation Deutschlands als Exportnation inmitten Europas mit 9 Landes- und zwei Seegrenzen. Deutschland verfügt über hohes weltweit anerkanntes Know-how, aber über wenig langlebige Energieressourcen im Vergleich zu anderen Industrienationen. Im Zeitalter der Globalisierung, der internationalen Zusammenarbeit und der starken Zuwanderung ist Deutschland daher als Wirtschaftsstandort auf lange Sicht nur dann konkurrenzfähig, wenn es seine Produkte und sein Know-how auch im Hinblick auf die Internationalisierung adaptiert und weiterentwickelt². Diese Faktoren gelten insbesondere für das Bundesland Brandenburg, dessen Ostgrenze durchgehend gleichzeitig die Staatsgrenze nach Polen bildet. Dadurch sind der Austausch von Waren, Gütern, (Grenz)Verkehr, Information und die Notwendigkeit des Umgangs mit Migration sowie die wirtschaftliche Zusammenarbeit mit vor allem osteuropäischen Ländern in Brandenburg, aber auch in Berlin als Hauptstadt, in besonderer Weise gegeben. Gleichzeitig siedelt in Brandenburg eine Vielzahl von Klein- und mittleren Unternehmen (Zulieferer, Dienstleister, Hightech-Unternehmen z. B. im Solarbereich u.a.), die in zunehmenden Maße auch international agieren. Internationale Zusammenarbeit erfordert heutzutage neben aktuellem Fachwissen auch Kompetenzen in den „Basic Skills“ Kommunikation, internationales Verhandeln, Konfliktlösungsmechanismen etc. wie auch Anwendungskompetenzen im IT-Sektor, so auch im E-Learning-Bereich und im Bereich der interkulturellen Kommunikation³.

An der Schnittstelle zwischen Technik und Kultur im Sinne von Lernkultur und Interkultur hatte sich das Projekt **InterKomp KMU 2.0** daher zum Ziel gesetzt, Weiterbildungsmaterialien und -instrumente zu entwickeln, die für KMU insbesondere in Berlin und Brandenburg hilfreich und anwendbar im Hinblick auf die betriebliche Qualifizierung im Arbeitskontext sein sollen. Die Flexibilisierung von Arbeitszeiten und -orten bringt die erhöhte Notwendigkeit von allzeit und allerorts zugreifbaren Lernelementen mit sich, die online verfügbar sein sollen und in kleinen, modularen Lerneinheiten konzipiert sein müssen, um für Geschäftsleute im heutigen Arbeitsalltag handhabbar zu sein.⁴ Diesen Umständen wurde bei der Gestaltung der vorliegenden virtuellen Plattform für KMU zum Thema Projektmanagement (AB 1 + 3) sowie den erstellten Lernmaterialien (AB 2 + 4) Rechnung getragen.

Die Auswahl der initialen Partner des Gemeinschaftsvorhabens **InterKomp KMU 2.0** wurde der Tat-

² Borchert u.a. 2008, Volery/Jakl 2006, Stahl u.a. 2003

³ Land Brandenburg 2011, Voigt 2009.

⁴ Dewe/Schwarz 2011, Siebert 2006, f-bb o.J.

sache gerecht, dass die Ergebnisverwertung der entwickelten Produkte letztlich in einer Initiative für alle KMU und Hochschulen in Berlin und Brandenburg münden sollte. Daher wurden als Projektpartner die TH Wildau, die HWR Berlin und mittelständische Unternehmen der Region ausgewählt. Andererseits sollte das spezifische Know-how bisheriger Forschung und praktischer Erkenntnisse insbesondere zu den interkulturellen Aspekten von Beginn an in die Entwicklung geeigneter Dienstleistungen einfließen und die generelle Übertragbarkeit der Ergebnisse mittels Meta-Modellierung für andere KMU gesichert werden. Somit wurden auch Spezialisten außerhalb der Region Berlin-Brandenburg als Partner und im wissenschaftlichen Beirat eingebunden. Eine externe Evaluation der Online-Trainingskurse der Arbeitsbereiche AB 2 und AB 4 der TH Wildau diente der Qualitätssicherung.

3. Planung und Ablauf des Vorhabens

Die folgende Abbildung (Abb. 5) zeigt den eingereichten Strukturplan des Projektes, nach dem auch im gesamten Projektdurchführungszeitraum gearbeitet wurde.

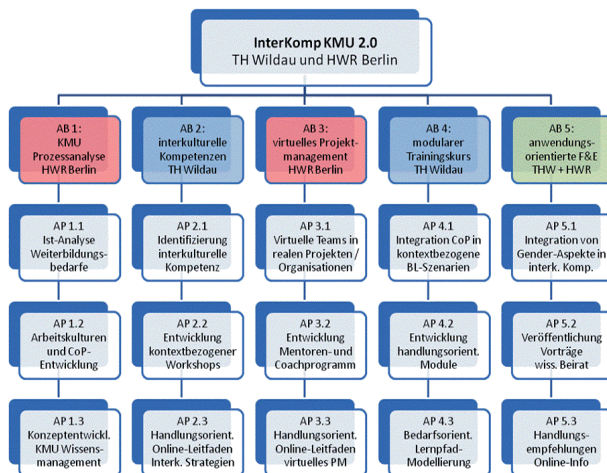


Abb. 5 Arbeitsbereiche, Zuordnung und Teilaufgaben des Projektes InterKomp KMU 2.0

Aufgabenbereiche AB 1 + 3 (HWR Berlin)

Die Aufgabenbereiche AB 1 und AB 3 des Projektteams der HWR Berlin legen den Fokus auf Wissensmanagement in KMU und virtuelles Projektmanagement (siehe Abb. 5). Insgesamt sollten Fertigkeiten und Fähigkeiten, internationale Projekte IT-gestützt auf der Basis von zielgerichteten und bedarfsorientierten Kommunikationstechnologien erfolgreich durchzuführen, in KMU gefördert werden. Im Rahmen des Arbeitsbereiches AB 1 wurden mit dem Projektpartner Klopotek exemplarisch Weiterbildungsbedarfe von KMU erfasst und verschiedenen Szenarien für eine virtuelle Schulung der Endanwender der Klopotek-Software konzipiert. Eine Metamodellierung auf Prozessebene für KMU sicherte die Übertragbarkeit auf andere KMU. Durch eine Umfrage unter Projektmanagern/innen konnten dabei Rückschlüsse auf die Arbeitskultur in KMU gewonnen werden. Anschließend wurde unter der Berücksichtigung eines CoP-Ansatzes exemplarisch ein Wissensmanagement-Konzept für den Projektpartner Klopotek erstellt, welches sich ebenfalls auf die Meta-Ebene übertragen lässt.

Der Arbeitsbereich AB 3 nahm, die aus dem Arbeitsbereich AB 1 gewonnen Kenntnisse auf, um ein *niedrigschwelliges* Angebot für KMU zu schaffen, welche insbesondere mit virtuellen Teams arbeiten. Dieses sollte Werkzeuge und Wissen zum Aufbau und Verwaltung eines Wissensmanagementsystems für KMU im Kontext Projektmanagement bieten. Als Projektergebnis steht die kostenlose Online-Plattform **KMUT** für „Projektmanagement“ zur Verfügung:

<http://www.kmut-projektmanagement.de>

Diese Website wurde methodisch aus der wirtschaftlichen und der informationstechnologischen Perspektive heraus entwickelt (Birkenkrahe/ Habermann/ Quade 2011) und verfügt über ein webbasiertes Content Management System. Die Toolbox ist auf Grundlage von praxisnahen User Stories, einer ausführlichen KMU-Umfrage, einem theoretischen Projektmanagement Meta-Modell sowie einer Marktanalyse von Projektmanagement-Tools sukzessive entwickelt worden. Als Werkzeuge (Tools) werden in diesem Zusammenhang nicht nur Software-Tools verstanden, sondern auch Vorlagen sowie Wissenseinheiten und Informationen über regionale Weiterbildung. Das Forschungsteam des Projekts **InterKomp KMU 2.0** hat sich dabei bewusst auf Open-Source- und niedrigpreisige Lösungen, die den spezifischen Bedürfnissen von KMU Projektmanager entsprechen, konzentriert.

Methodik

Methoden entsprechend der integrierten Abstimmung zwischen AB 1+3 und AB 2+4. Module mit Zielstellungen, Aufgaben und aktivierenden Handlungsanweisungen sowie Fallstudien und Use Cases.

Basismethoden: Umfragen, Usability Tests, Erstellung von Mockups, Workshops, Prozessmodellierung

Aufgabenbereiche AB 2 + 4 (TH Wildau)

Die Aufgabenbereiche AB 2 und AB 4 sind das Herzstück des Teilprojektes „**Technik und Kultur**“ der TH Wildau [FH] und stellen die Entwicklung und den Einsatz von modularen (Experten-) Trainingskursen und webbasierten Dienstleistungen zur interkulturellen und Medien-Kompetenz ins Zentrum der BMBF-Förderung. Alle Recherchen, Ergebnisse und Erkenntnisse aus diesen Arbeitsbereichen des Projekts **InterKomp KMU 2.0** flossen bei der Kursentwicklung zur direkten, praxisorientierten Nutzung für KMU ein. Werkzeuge aus dem Umfeld von Web 2.0, die eine virtuelle und physische Begegnung der Kulturen innerhalb des Unternehmens und innerhalb seiner Geschäftsprozesse ermöglichen, wurden identifiziert und nach praktischer Relevanz der anvisierten Zielgruppe implementiert. Über Web 2.0 Techniken als aktivierende Elemente, wie z.B. Blogs, personalisierbare Suche, Social Bookmarking, Wikis, Foren, Shared Calendars, und verschiedene Werkzeuge aus dem Bereich Enterprise Social Networking, sollen die Communities (CoP) ihren Wissenstransfer in zielorientierter Art und Weise durchführen können. Die entwickelten Module enthalten praxisrelevante Zielstellungen, Aufgaben und aktivierende Handlungsanweisungen sowie Fallstudien und Use Cases. Nach eingehender Analyse der Bedürfnisse der kontaktierten Unternehmen wurde der Trainingskurs **eKollaboration** für die Verwendung von Web 2.0 Technologien im Lernprozess als „Vorprodukt“ für den Aufbau von kommunikationstechnischen Know-how im Zusammenhang mit interkultureller Kompetenz entwickelt. Anschließend wurde der Community-basierte (Experten-) Trainingskurs **Interkulturelles Arbeiten** als „Endprodukt“ für den Aufbau von interkulturellem Know-how in KMU unter Nutzung von unterschiedlichen Blended Learning Szenarien mit elektronisch eigenständigen Lerneinheiten modu-

lar entwickelt. Diese (Experten-) Kurs **Interkulturelles Arbeiten** ist nun soweit, ihn auf dem Markt anzubieten: <http://elearning.tfh-wildau.de/course/view.php?id=10551>

Methodik

Methoden entsprechend der integrierten Abstimmung zwischen AB 1+3 und AB 2+4. Module mit Zielstellungen, Aufgaben und aktivierenden Handlungsanweisungen, außerdem Mini-Projekte.

Basismethoden: Umfragen und Interviews zu Blended Learning, problem based Learning, project based Learning und Action Learning. Umfragen und Interviews zur Interkulturellen Kompetenz in KMU. Diverse Tests mit unterschiedlichen Zielgruppen. Einbeziehung von Experten und Evaluatoren.

Letztlich können die einzelnen Module der Trainingskurse als Endprodukte von **InterKomp KMU 2.0** spezifisch und kontextbezogen, entsprechend der konkreten Bedürfnisse der KMU-Mitarbeiter, genutzt werden (siehe Abb. 6). Die im Gemeinschaftsvorhaben **InterKomp KMU 2.0** entwickelten Online-Onlinekurse überlassen dabei jedem Lernenden die Möglichkeit, die einzelnen Module nach einem individuell definierten „Lernpfad“ persönlicher Defizite oder individueller Interessen anzusehen, sei es im Überblick, sei es in einer Kurzversion anhand von Videos oder sei es intensiv in Form von begleitenden Langtexten als Lernmaterialien. Damit ist im Vorhaben **InterKomp KMU 2.0** eine Idee spezifischer Lernpfade praktisch umgesetzt worden, die in dem EU-Projekt MOPEM⁵ entstanden ist⁶, dort allerdings nur rudimentär verfolgt werden konnte. Die Module sind einerseits eigenständig, andererseits in Kombination erlernbar, so dass die vermittelten Inhalte als entsprechende Voraussetzungen auch geprüft bzw. überprüft werden können. Reflexionsfragen zur Selbstkontrolle sind eingebaut. Eine größere und gar automatisierte Flexibilisierung von individuellen Lernpfaden inklusive Pretests zu Kenntnissen der Lernenden und Anforderungen an die Lernenden muss aufgrund der hohen Komplexität dieses Sachverhalts einem neuen Projekt überlassen werden.

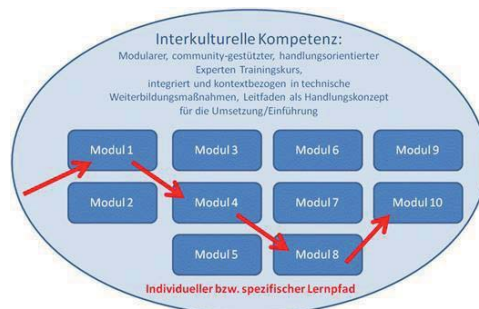


Abb. 6 Idee von individuellen Lernpfaden für den modularen (Experten-) Trainingskurs zur interkulturellen Kompetenz innerhalb der betrieblichen Weiterbildung

⁵ Scholl, Margit, und Ulrike Tippe: *Das EU-Projekt MOPEM- europaweite Nutzung elektronischer Lernpfade in der Marketing-Weiterbildung*, Wissenschaftliche Beiträge der TFH Wildau, Dezember 2008.

⁶ Haack, B., P. Koppatz, M. Scholl, F. Sistenich, U. Tippe: *E-Learning and Further Education: How do Individual Learning Paths support Personal Learning Processes*. The 3rd International Multi-Conference on Society, Cybernetics and Informatics (IMSCI 2009), July 10th - 13th, 2009, Conference Proceedings - Orlando, Florida, USA, 2009.

4. Vorhandener wissenschaftlicher und technischer Stand

Eine gesonderte Auflistung der im Gemeinschaftsvorhaben **InterKomp KMU 2.0** verwendeten Fachliteratur sowie der benutzten Informations- und Dokumentationsdienste liegt unter Kapitel V als Anlage und separiert nach den einzelnen Aufgabenbereichen AB 1 bis AB 4 diesem Abschlussbericht bei.

4.1 Communities und Web 2.0

Durch das Internet mit seinen vielfältigen Kommunikationsformen und Web 2.0 - Applikationen können sich Gemeinschaften schneller und unabhängig von Ort und Zeit bilden. Diese gemeinschaftsbildende Qualität moderner Kommunikationsmedien macht die virtuellen Gemeinschaften als soziale Netzwerke mit sozialen Interaktionen deutlich. Mit virtuellen Communities verliert E-Learning seinen negativen Touch des einsamen Lernens. Communities geben die notwendige Unterstützungsfunktion für ein weltweites Lernen, das eher informell und ein „Seiteneffekt“ ist. Der Umgang mit und das informelle Lernen in Communities wird als entscheidende Medienkompetenz zukünftig eine immer wichtigere Rolle im beruflichen und privaten Leben einnehmen und wurde daher auch im Projekt **InterKomp KMU 2.0** explizit berücksichtigt. Praxisbezogene Gemeinschaften von Personen, die informell miteinander verbunden und mit ähnlichen Aufgaben konfrontiert sind, werden als „Communities of Practice“ (CoP) bezeichnet.

In sozialen Netzwerken stehen die Nutzer und nicht die Inhalte im Mittelpunkt. Der langfristige Erfolg von Unternehmen hängt immer stärker davon ab, inwiefern diese in der Lage sind, den Produktionsfaktor Wissen zu generieren, intern zu transferieren und in alle Geschäftsprozesse zu integrieren. Welche konkreten Möglichkeiten bieten die Communities für das Lernen in und mit Unternehmen? Wie können sie als Bildungsmaßnahme auf dem Gebiet der interkulturellen Kompetenz in der technischen Weiterbildung genutzt werden? Gerade bezogen auf das Vorhaben **InterKomp KMU 2.0**, mit seinen auf die interkulturellen Aspekte ausgerichteten Zielen, bieten CoP und Web 2.0 quasi gleichberechtigte Vernetzungsstrukturen. Interaktive Lernszenarien setzen hier keine Stereotypen hinsichtlich Interkulturalitätsstrategien fest.

4.2 Interkulturelle Kompetenz

Nach vielen Jahren der Erfahrung in der internationalen Zusammenarbeit und im Globalisierungsprozess hat die interkulturelle Kompetenz - zumindest im westlich geprägten Kulturkreis - nicht mehr nur den Status eines Schlagwortes, sondern gilt mittlerweile als umfassend erforscht (Bolten 2007a)⁷; dies nicht nur im allgemein kulturübergreifenden Zusammenhang, sondern auch kulturspezifisch auf einzelne Kulturen bezogen (Thomas 2003)⁸, im Bereich interkulturellen Lernens ebenso wie zum interkulturellen Management. Die modernen Kulturdefinitionen sind für Untersuchungen innerhalb von Unternehmen, die sowohl interne als auch externe Bedingungen berücksichtigen wollen, durchaus handhabbar.⁹ Doch die bisherig gesichteten Forschungen, Seminare und Fachliteratur beziehen sich sämtlich auf die face-to-face (f2f) Zusammenarbeit, nehmen berufliche Situationen der realen Begegnung in den Blick, nicht jedoch die virtuelle Situation in Verbindung mit kultureller Vielfalt wie

⁷ Bolten, Jürgen 2007a: Einführung in die Interkulturelle Wirtschaftskommunikation. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht, UTB.

⁸ Thomas, Alexander /Kinast, Eva-Ulrike /Schroll-Machl, Sylvia 2003 (Hg): Handbuch interkulturelle Kommunikation und Kooperation, Göttingen. Band 1 Grundlagen und Praxisfelder / Band 2: Länder, Kulturen und interkulturelle Berufstätigkeit.

⁹ Vgl. auch Lewis, Richard D. 2000: Handbuch internationale Kompetenz. Mehr Erfolg durch den richtigen Umgang mit Geschäftspartnern weltweit. Frankfurt/M., Campus-Verl.

es im Projekt **InterKomp KMU 2.0** Gegenstand der Untersuchung ist. Auch in neueren Forschungsberichten und Fachliteratur bilden Aspekte interkultureller Kompetenz oft keinen Schwerpunkt bzw. fehlen gänzlich. Darüber hinaus ist Vieles zum Einsatz für deutsche KMU nicht geeignet und nicht hilfreich für KMU in kulturübergreifenden Kooperationen, da sie den deutschen Markt und seine Spezifika nicht berücksichtigen und hauptsächlich supra-nationale Multi-Konzerne in den Blick nehmen, was gerade *nicht* Ansatz des Projektvorhabens **InterKomp KMU 2.0** ist.

Was macht der Faktor Virtualität aus? – So die Fragestellung für das Vorhaben **InterKomp KMU 2.0**. Ist davon auszugehen, dass sich entsprechende Probleme noch verschärfen, aber bei geeigneten Rahmenbedingungen nicht müssen? Dass Missverständnisse gehäuft entstehen können und schwieriger aufzulösen sind, aber über Web 2.0 Techniken evtl. keineswegs häufiger entstehen? Die gesamte Kooperationssituation sich erheblich komplexer als in f2f-Situationen gestalten kann, aber die Effizienz und Resultate von internationalem virtuellem Projekt- und Wissensmanagement in multikulturellen Teams durch Web 2.0 und CoP *nicht* geringer auszufallen droht? Wir gehen davon aus, dass gerade ein konkreter Kontextbezug und eine konkrete Handlungsorientierung, wie in **InterKomp KMU 2.0** umgesetzt, neue Möglichkeiten des Ausbildens von interkultureller Kompetenz eröffnen.

Internationales ist nicht automatisch interkulturelles Management. Was also in **InterKomp KMU 2.0** notwendig wurde, ist die Erforschung von Arbeitskontexten in Kombination der oben genannten Themenbereiche interkulturelle Kompetenzen in Verbindung mit Projekt- und Wissensmanagement im virtuellen Raum. Im Projekt **InterKomp KMU 2.0** ist daher ein weiteres, innovatives Element gerade die Verbindung der drei Säulen Wissensmanagement, Interkulturelle Aspekte und IT-Ansätzen im Projektmanagement (vgl. Abb. 1).

4.3 Virtuelle Teams

Interkulturelle Zusammenarbeit findet heute mehr denn je auf der Basis moderner Informations- und Kommunikations-Technologien (IKT) statt. Sogenannte virtuelle Teams werden gebildet, die über nationale Grenzen hinweg Informationen austauschen, Projekte ausarbeiten, planen und realisieren. Die Zusammenarbeit findet dabei nicht zwangsweise zur gleichen Zeit oder am gleichen Ort statt. Der Zusammenhang zwischen Virtualität und Multikulturalität von gruppenhaften Arbeitsstrukturen ist dabei unklar. Es stellte sich in **InterKomp KMU 2.0** ebenso die Frage, ob die differenzorientierten Definitionen für multikulturelle virtuelle Teams überhaupt sinnvoll sind? Dabei ist festzuhalten, dass die konkrete Situation in den mittelständischen Unternehmen sehr unterschiedlich ausgeprägt ist.

Es blieb, „rezeptartige Handlungstipps“, unter dem in unserem Vorhaben **InterKomp KMU 2.0** definierten Ziel, dem Erreichen einer *nachhaltigen Handlungskompetenz* der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen auf dem Gebiet der kontextbezogenen interkulturellen Kompetenz, mit wissenschaftlicher Qualität fundiert im Nachgang einer systemischen Prozessanalyse abzuleiten. Das wurde im Projekt **InterKomp KMU 2.0** durch umfangreiche Unternehmenskontakte, Interviews und Umfragen sowie bei der Entwicklung der Produktergebnisse (vgl. Abb. 2 bis 4) mit niedrigschwelligem Nutzungskarakter berücksichtigt.

4.4 Blended Learning Szenarien

Blended Learning (BL) als Mischform von Präsenz- und Online-Lernen hat die Idee, die Vorteile der Präsenzphasen („face to face“) sowie die technologischen Vorteile der Online-Kommunikation und Online-Zusammenarbeit zu nutzen, um höhere Lernerfolge zu erzielen. Das setzt voraus, dass der technische Rahmen z. B. eines Lernmanagementsystems (LMS) in einen didaktischen Anwendungszu-

sammenhang gestellt werden muss. Es geht hierbei um die *Integration* von E-Learning-Werkzeugen in traditionelle Lernkontexte. Blended Learning darf nicht einfach auf die Kombination von Online-Lernen und Präsenzlernen reduziert werden, denn eine reine Kombination beinhaltet nicht zwingend, dass das reichhaltige, anzuwendende Potenzial von Methoden auch tatsächlich genutzt wird. Um das Ineinandergreifen der Methodenvielfalt adäquat und erfolgversprechend zu berücksichtigen, sind eine Integration der Methoden und eine intensive Kommunikation zwischen allen Beteiligten notwendig.¹⁰

Lernen braucht den interaktiven Dialog und hinsichtlich der unterschiedlichen Lerntypen einen Medienmix. Dabei ist für den Lernerfolg ein Verständnis der Veränderungsprozesse in sozialen Systemen von zentraler Bedeutung. Es blieb in **InterKomp KMU 2.0** die Fragestellung zu beantworten, ob und wie CoP in Bildungsmaßnahmen des beruflichen Umfeldes E-Moderatoren, E-Tutoren, E-Coaches oder E-Mentoren „ersetzen“ können? Die Interviews und Umfragen mit den KMU ergaben, dass der wichtige Aspekt bei Blended Learning, die Stärkung und Entwicklung der zunehmenden Eigenverantwortung der Lernenden, auch bei der Entwicklung des Online-/Offline-Weiterbildungsangebots zu berücksichtigen ist: Anfangs muss die online-basierte Unterstützung und Moderation sehr intensiv sein, um sie später reduzieren zu können. Aus dem Lernprozess sollen aktive, eigenverantwortliche Lernende resultieren, die in weiterführenden Lern-Szenarien eines „problem-based learnings“¹¹, „project-based learnings“ oder „work-based learnings“ benötigt werden. Aus den Jahren 2009 bis 2010 liegen mit dem EU-Projekt COMBLE der TH Wildau aktuelle europäische Erfahrungen im Einsatz von verschiedenen Blended Learning Szenarien vor, deren Erkenntnisse auch im Forschungsvorhaben **InterKomp KMU 2.0** eingeflossen sind. Es war gewissermaßen auch hier¹² die „Sicht der lernenden Mitarbeiter/innen“ in das Vorhaben **InterKomp KMU 2.0** einzubauen.

4.5 Weiterbildung in KMU durch kollaboratives Lernen

Der wissenschaftliche und technologische Fortschritt hat sich beschleunigt: reichte früher ein Studium oft als Grundlage für das gesamte Berufsleben aus, müssen heute Qualifikationen auf den neuesten technologischen Stand gebracht, interdisziplinär ausgebaut und nicht selten auch um völlig neue Fertigkeiten und Fähigkeiten ergänzt werden. In der politischen und wissenschaftlichen Diskussion hat die *betriebliche Bildung* stark an Gewicht gewonnen, denn die Qualifikation von Mitarbeitern wird in engem Zusammenhang mit der Wettbewerbsfähigkeit deutscher Unternehmen gesehen. Weiterbildung leistet einen wesentlichen Beitrag zur Sicherung der Innovationsfähigkeit und ist für den Erfolg kleiner und mittlerer Unternehmen ebenso wichtig wie für Großunternehmen. Die Schnittstelle „Kultur und Technik“ bleibt jedoch unbehandelt, so dass die in **InterKomp KMU 2.0** gemachte Fokussierung auf interkulturelle Kompetenz in der technischen Weiterbildung unter Nutzung von Blended Learning, CoP und Web 2.0 nach wie vor als innovativ einzustufen ist.

Eine besondere Herausforderung der betrieblichen Weiterbildung besteht darin, zeitlich und/oder örtlich versetzte Lern- bzw. Arbeitsgruppen zu einem gemeinsamen Lernziel zu führen. Kollaboratives oder kooperatives Lernen sind organisationale Lernansätze, bei dem die Kommunikations- und Kooperationsfähigkeit von Gruppen vor, während und nach der Lernerfahrung gestärkt wird. Wissen wird

¹⁰ Siehe hierzu das EU-Projekt COMBLE (Community of Integrated Blended Learning in Europe): <http://comble-project.eu/>

¹¹ Siehe hierzu Barrett, T.: Understanding Problem-Based Learning. In: Barrett, T., et. Al. (Eds), Handbook of Enquiry & Problem Based Learning - *Irish Case Studies and International Perspectives*, Galway, CELT, 2005. <http://www.nuigalway.ie/celt/pblbook>

¹² Vgl. <http://www.e-teaching.org/>, Zugriff 10.11.09 18:35 Uhr.

in den meisten Erklärungen als Basis und Ergebnis des organisationalen Lernens diskutiert. Konsens besteht dabei weitgehend über die Strukturierung des organisationalen Lernprozesses in vier Wissensprozesse: Sicherung, Distribution, Erweiterung und Nutzung (Fredrich 2003, S. 34, van der Spek/ Spijkervet 1997).

- **Sicherung:** kognitive Systeme und Wissensspeicher (z.B. Datenbanken, Führungsansätze, Arbeitsanweisen, unternehmenskulturelle Merkmale - Einstellungen und Werte)
- **Distribution:** Umschlaggeschwindigkeit von Wissens als Wettbewerbsvorteil
- **Erweiterung:** Kontinuierlicher Erwerb von Wissen (Interaktionen, Fehleranalysen, Weiterbildungsveranstaltungen, neue Erkenntnisse aus dem Alltag und der Forschung)
- **Nutzung:** Nutzen im Sinne der Organisation als Ziel sämtlicher Wissensprozesse, führt zur Entwicklung und Erwerb von neuen Wissen, das wiederum gespeichert und verteilt werden sollte

Das Ziel des Wissensmanagements ist dabei nicht die Maximierung der Wissensprozesse an sich, sondern die Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens. Bei der Entwicklung des Verständnisses von Wissensmanagement haben sich zwei Ansichten etabliert. (A) Zunächst der Ansatz nach North (2002), welcher Wissen in Form einer „Wissenstreppe“ als eine wertvolle Ressource darstellte, die sich aus Zeichen, Daten und Informationen entwickelt. Hier wird Wissen als ein „Ding“ verstanden. (B) Konträr hierzu ist das Verständnis von Wissen nach Nonaka und Takeuchi (1997) angelegt. Hier wird Wissen als gebunden an einen persönlichen Wissensträger interpretiert. Wissen wird hier mehr als eine Fähigkeit Maßnahmen zu ergreifen (siehe auch das Konzept der Kompetenzen) berücksichtigt. Im Rahmen dieses Ansatzes wurden die Konzepte des impliziten und expliziten Wissens entwickelt (ebd.). Wenn explizites Wissen sprachlich vorliegt, dann stellt sich die Frage: „Wie kann man implizites Wissen erfassen und zugänglich machen?“ Genau dieser Fragestellung versuchte das Projekt **InterKomp KMU 2.0** mit seinem Ansatz zum kollaborativen, organisationalen Lernen nachzukommen.

Der daraus entwickelte humanorientierte Wissensmanagement-Ansatz (vgl. Seiler/ Reinmann, 2004, S. 18-22) versucht, die Missverständnisse aus den bereits bestehenden allein technik-orientierten Ansätzen zu berücksichtigen (vgl. ebd.). Ein Missverständnis lautete beispielsweise, dass Wissen auf Rationalität reduziert wird. Die aktuelle Hirnforschung zeigt jedoch, dass Wissen nicht nur eine rationale Einheit ist, sondern durch Werte und Emotionen (Spitzer 2000) beeinflusst wird. Daraus ergeben sich in jedem Fall Bedürfnisstrukturen. Positive emotionale Besetzungen fördern dabei die Reaktivierungstendenz des kognitiven Systems stärker, bis hin zu so genannten Flow Erlebnissen (Chiksentmihaly 1985). Negative Besetzungen behindern eher. Dies deutet darauf hin, dass der soziale Austausch und Transfer von Wissen eine entscheidende Grundlage für ein erfolgreiches Wissensmanagement ist. Aus diesem Grunde war ein Community Aspekt in ein zu entwickelndes Szenario mit der KMUT Plattform zu integrieren. Ein weiteres Missverständnis besteht darin, Wissen nur als Managementaufgabe (Planung, -Steuerungs- und Kontrolltechniken) zu verstehen. Im Vordergrund steht hier die Entwicklung von Techniken für eine möglichst objektive und maschinelle Verarbeitung von Wissen (bzw. Informationen). Der Versuch dem Wissen eine materielle Form und Gestalt zu geben hat einen hohen Stellenwert. Probleme bei diesem technikorientierten Ansatz bestehen aber insbesondere darin, das beim Herunterladen von Informationen wie zum Beispiel von einer Datenbank die Bedeutung von Informationen verloren gehen kann (vgl. Fredrich 2003 S 70, van der Spek/ Spijkervet 1997). Um dies zu umgehen sollte die **KMUT Plattform** von einer Datenbank auf dem Level einer

Kollaborations-Plattform gehoben werden. Insgesamt kann nicht klar abgegrenzt werden, wo Wissensmanagement aufhört und organisationalen Lernen anfängt oder ob es überhaupt eine Abgrenzung gibt. Im Projekt **InterKomp KMU 2.0** verstehen wir Wissensmanagement als das Management von Wissen unter der Zielstellung organisationales Lernen zu initiieren. Dementsprechend bildet es die Grundlage hierfür. Wenn im weiteren Verlauf organisationales Lernen erwähnt wird, so ist dieses im direkten Kontext mit Wissensmanagement zu sehen.

Des Weiteren besteht eine besondere, praktische Herausforderung der betrieblichen Weiterbildung darin, zeitlich und/oder örtlich versetzte Lern- bzw. Arbeitsgruppen zu einem gemeinsamen Lernziel zu führen- und dass in zeitlich kurzen Lernblöcken, die sich in einem arbeitsreichen Alltag integrieren lassen. Hierbei sind besonders leicht zugängliche Lernformate wichtig. Diese wurden in den entwickelten Onlinekursen **eKollaboration** und **Interkulturelles Arbeiten** durch kurze Lernvideos realisiert, auf deren Basis die KMU Mitarbeiter ihr Wissen anhand von Vertiefungsmaterial oder Diskussionsmöglichkeiten weiter elaborieren können. Kollaboratives oder kooperatives Lernen ist ein integrierter Lernansatz, bei dem die Kommunikations- und Kooperationsfähigkeit kleiner Gruppen vor, während und nach der Lernerfahrung gestärkt wird. Trotz der potentiellen Mächtigkeit der heutigen Anwendungen klafft eine große Lücke zwischen Wunsch und Wirklichkeit der Lernmanagement-Systeme. Die beiden antragstellenden Hochschulen mit langjähriger Erfahrung im Bereich E-Learning verfügen durch den intensiven Austausch mit ihren Partnern jetzt beim Abschluss des Vorhabens **InterKomp KMU 2.0** über durchaus neue Erkenntnisse zur praxisorientierten Umsetzung in KMU.

4.6 Konsequenzen für AB 1 und AB 3

Soziale Medien haben sich zu einem wichtigen Teil des privaten Lebens und der Wirtschaft entwickelt. Für Lern- und Wissensmanagement werden E-Learning und Social Learning (das Lernen mit sozialen Medien) seit Jahren verwendet. In anderen Bereichen wie dem Projektmanagement, ist es immer noch üblich, spezialisierte Software zu verwenden, um alle Aufgaben zu bewältigen. Social Media wird dabei aber zunehmend beliebter (Harrin 2012). Für KMU ist kaufmännische Projektmanagement Software oft überdimensioniert (Pätzold/ Lang 1999). Diese Unternehmen benötigen Software, die schnell und produktiv zu ihren Bedürfnissen passt, ohne dass eine umfangreiche und zeitaufwendige Software Konfigurationen nötig wird. Projektteilnehmer können nur dann erfolgreich zusammenarbeiten, wenn alle Zugriff auf die entsprechende Software haben. Dies ist besonders wichtig, wenn diese in verschiedenen Einheiten oder verschiedenen Unternehmen mit unterschiedlichen technischen Ausstattungen und Hintergrund arbeiten. Besonders in verteilten, internationalen und virtuellen Teams, ist die Qualität der Kommunikation und Zusammenarbeit ein kritischer Faktor für den Erfolg von Projekten. Bernoff und Schadler (2010) prägten den Begriff HERO ("Highly Empowered and Resourceful Operative"). Ein HERO ist ein Arbeitnehmer, der der Masse im Hinblick auf die Verwendung von sozialen Medien sichtbar voraus ist. Nach Ansicht der Autoren haben diese "Helden" ein sehr hohes Interesse an der Nutzung von Social Media, und sie sind bereit und in der Lage, diese selbst erworben Medienkompetenz gewinnbringend im Unternehmen einzusetzen. Unter Berücksichtigung dieser Tatsache können die Social Media Werkzeuge (auch Tools genannt) der **KMUT Plattform** (s. Abb. 1) eine Lücke zwischen überdimensionierter Software einerseits und den automatischen und allgegenwärtigen Einsatz von Microsoft Excel als einzige Lösung für das Projektmanagement auf der anderen Seite schließen. Auf einer abstrakteren Ebene stellt sich das Forschungsprojekt der Herausforderung der Transformation der **KMUT Plattform** vom Angebot reiner Information – Wissensmanagement - hin zur Initiierung von organisationalem Lernen durch den Community Ansatz. Praktisch bedeutet dies die Implementierung der auf der Plattform dargestellten

Tools. Als Konsequenz besteht daher die Notwendigkeit, ein Szenario zu entwickeln, welches die Integration der Werkzeuge in den Arbeitsalltag von Projektmanagern in KMU begünstigt.

4.7 Konsequenzen für AB 2

Im Bereich der Erwachsenenbildung steht im Gegensatz zur formalen Bildung nicht ein curricular zu erfüllendes Bildungspaket im Vordergrund, sondern die ziel- und passgenaue Fortbildung und Zusatzqualifizierung hinsichtlich der Bedarfe und Rahmenbedingungen in Unternehmen (Faulstich/Zeuner 2008). Die Notwendigkeit der Zielorientierung und der Zielgruppenausrichtung sowie der flexiblen Handhabung des Lehr- und Lernmaterials erfordert hinsichtlich der Gestaltung eines Onlinekurses besondere methodische und didaktische sowie sprachlich-formulatorische Anpassungen an die jeweilige Nutzergruppe (Bolten 2007a+b, Roth 2006, Kinast/Schroll-Machl 2003, Stumpf 2003). Diese Herangehensweisen und Ansätze wurden eingehend rezipiert und diskutiert; hinsichtlich der vorliegenden Thematik der interkulturellen Kompetenzen in Brandenburger KMU wurden sie in das vorliegende Kursmaterial eingearbeitet bzw. als methodisch-didaktischer Ansatz zugrunde gelegt. Hierzu gehören z. B. interaktives Vorgehen und anschauliche, praxisbezogene Fallbeispiele (critical incident-Methode) ebenso wie die Konzipierung des Onlinekurses **Interkulturelles Arbeiten** mit vertiefenden Selbstlernelementen.

4.9 Konsequenzen für AB 4

In beiden entwickelten Onlinekursen **eKollaboration** und **Interkulturelles Arbeiten** haben Lernende die Möglichkeit, Lernportionen sowie den Zeitpunkt und jederzeit Themen zu wiederholen oder zu überspringen. Dabei ist der „Vorkurs“ **eKollaboration** niedrigschwellig über die Verwendung einer Mindmap als Start- und Sprungseite gehalten (s. Abb. 3), während im Endprodukt **Interkulturelles Arbeiten** (s. Abb. 4) eine vollständige *Integration* des Onlinekurses in die Moodle-Plattform der TH Wildau vorliegt und dort die unterschiedlich tiefgehenden Lernelemente im didaktischen Design angeordnet sind.

Die Online-Lerninhalte zum **Interkulturelles Arbeiten** verbinden traditionelle Methoden und visuelle Medien in Form von kurzen Lernvideos und vertiefenden Texten und Diskussionsangeboten. Theoretische Inhalte werden in kurzen Texten schriftlich und gleichzeitig verbal mit anschaulichen Modellen und Bildern für einen schnellen und unkomplizierten Einstieg aufbereitet. Sämtliche Grafiken inklusive des Projektlogos sind eigens für und im Projekt **InterKomp KMU** entwickelt worden. Methoden wie Rollenspiele, Aufgaben und Fragestellungen zu einzelnen Themenpunkten werden in die Lernstationen integriert. Fallbeispiele werden mittels Texten, Sprache und Illustrationen veranschaulicht und sprechen so unterschiedliche Wahrnehmungskanäle der Nutzer/innen an.

Weiterhin ist die Zugänglichkeit der Lernvideos ein wichtiger Faktor für die Integration in das alltägliche Lernen in den KMU. Parallel zum Onlinekurs in der Lernplattform Moodle wurden die Lernvideos auch zur Videoplattform YouTube hochgeladen und im Kurs verknüpft, um das Schauen des Videos in HD sowie die Nutzung von mobilen Endgeräten (iOS, Windows Mobile oder Android) zu ermöglichen.

5. Zusammenarbeit mit anderen Stellen

Entsprechend der dargestellten Entwicklung und inhaltlichen Ausrichtung verlief die Zusammenarbeit antragsgemäß gut. Die beiden Verbundpartner HWR Berlin und TH Wildau haben sich regelmäßig per Mail und Skype über die eigenen Entwicklungen informiert und sich mehrfach im Projektzeitraum in persönlichen Treffen ausgetauscht. In jedem Jahr wurde zwischen den Projektleitern der HWR Berlin

und TH Wildau geprüft, ob die Notwendigkeit gegeben sei, den anvisierte Lenkungsausschuss einzu-berufen – dies war in keinem Jahr der Fall. Das Projekt schritt entsprechend der ursprünglichen Hauptplanung zielorientiert voran.

Zentrale Treffen mit dem wissenschaftlichen Beirat konnten im Projektzeitraum leider nicht stattfinden, da es im Projekt **InterKomp KMU 2.0** nicht möglich ist, den Beiratsmitgliedern solche Dienstreisen zu vergüten. Es bestanden aber zu fast allen Beiratsmitgliedern über den gesamten Durchführungszeitraum gute und sehr gute Kontakte per Mail oder Skype. Lediglich mit der Universität Stuttgart konnte kein Kontakt aufgebaut werden, so dass nicht von einer Mitgliedschaft im Beirat ausgegangen werden kann. Der wissenschaftliche Beirat wurde regelmäßig durch die Projektkoordinatorin der TH Wildau über die Entwicklung der Onlinekurse informiert und diente als Kontrollorgan zur Qualitätssicherung – so wurde den Mitgliedern des wissenschaftlichen Beirats der Online-Zugang zu den beiden entwickelten Onlinekursen freigeschaltet, so dass die Onlinekurse durchgearbeitet und kommentiert werden konnten. Ein externer Evaluator wurde darüber hinaus explizit zur Qualitätssicherung verpflichtet. Diese Hinweise und Anregungen wurden bei der Fertigstellung der jeweiligen Endversion der Onlinekurse **eKollaboration** und **Interkulturelles Arbeiten** berücksichtigt (AB 2 + 4).

Die HWR Berlin (AB 1 + 3) haben mit den Projektpartner Klopotek in der ersten Projektphase zur Ist-Analyse von Weiterbildungsbedarfen und einer Konzeptentwicklung inklusive Handlungsempfehlungen für KMU sehr gut zusammengearbeitet. In der weiteren Phase des AB 3 wurde ein erweiterter Kreis von KMU für Befragungen und Institutionen zur Verteilung der Befragungen und Vermarktung der Ergebnisse (eComm, TSB, IHK) eingebunden. Hierdurch wurden die wissenschaftlichen Vorgehensweisen direkt und auf verschiedenen Wegen breit in der Zielgruppe geprüft und erweitert. Eine enge Verzahnung zwischen Theorie und Praxis wurde hierdurch gewährleistet.

In den Arbeitsbereichen AB 1 +3 der HWR Berlin fand zudem ein breiter Austausch auf nationaler und internationaler Ebene zu den jeweiligen Projektergebnissen statt. Im Rahmen des **E-Learning Awards** wurde das im Projekt **InterKomp KMU 2.0** veröffentlichte Paper „Manage Projects Smarter: Picking Tools for Small and Medium-Sized Enterprises“ (2012) sowie die KMUT Plattform selbst (2013) mit einer „Honorable Mention“ im Rahmen des International E-Learning Awards von der International E-Learning Assoziation ausgezeichnet. Im Rahmen von Konferenzen und Veröffentlichungen wurden von Seiten der HWR Berlin mit folgenden Hochschulen und Fachinstitutionen Austausche betrieben:

- Fachhochschule Wien
- University of Kristianstad & University of Stockholm
- London South Bank University
- IHK Berlin
- Internationale E-Learning Assoziation
- Technologie Stiftung Berlin
- Gesellschaft für Projektmanagement

Im Arbeitsbereich AB 2 der TH Wildau wurden insbesondere mit folgenden Hochschulen und Institutionen fachliche Austausche geführt:

- Universität Jena, Lehrstuhl Interkulturelle Wirtschaftskommunikation
- Wirtschaftsuniversität Wien, Institut für Slawische Sprachen
- IKS – Arbeitskreis Interkulturelle Studien

- IKK & IKL – Arbeitskreis Interkulturelle Kommunikation und Interkulturelles Lernen
- SIETAR (Society of Intercultural Education, Training and Research) Deutschland

Im gesamten Projektzeitraum ist für den Projektteil TH Wildau (AB 2 + 4) die sehr gute Zusammenarbeit mit dem Projektpartner Sudile GbR hervorzuheben, wodurch alle entwickelten Online-Kurse, d.h. der Vorkurs zur technischen Kommunikation **eKollaboration** 2011 und der Onlinekurs **Interkulturelles Arbeiten** in der Beta-Version 2012, relativ schnell erstellt und auf dessen Lernplattform auch ohne Komplikationen getestet werden konnten. Aufgrund der Hinweise von Mitgliedern des wissenschaftlichen Beirats wurde die Endversion des Onlinekurses zur Interkulturellen Kompetenz **Interkulturelles Arbeiten** jedoch 2013 in der TH Wildau eigenen Moodle-Plattform umgesetzt und außerdem unter Creative Common Lizenz bereitgestellt.

Das Projekt war und ist offen für eine Zusammenarbeit mit anderen Einrichtungen, Firmen, Netzwerken und Forschungsstellen, so dass bereits bei den Lernstationen Material der Universität Jena einbezogen worden ist. Perspektivisch arbeiten wir auf einen wechselseitigen Austausch mit der Universität Jena und anderen Institutionen bzw. Netzwerken hin.

Die TH Wildau wurde aufgrund des erstellten Onlinekurses zum interkulturellen Lernen und Arbeiten im interkulturellen Netzwerk¹³ der Universität Jena offiziell aufgenommen und ist somit an Campusaktivitäten zum Austausch von Onlinevorlesungen und Materialien beteiligt.

Der videobasierte Onlinekurs wurde als Projektprodukt im Netzwerk-Projektraum auf dem „Intercultural Campus“ auf einer eigenen Seite vorgestellt und den Mitgliedern zur Nutzung empfohlen. Ein Campus-Newsletter wird auch die im Projekt erstellten Lernmaterialien bewerben. Diese geschieht über das Netzwerk in gegenseitiger Unterstützung. Daher wurden entsprechend auf der Projektwebseite Informationen und ein Link zum Campusnetzwerkpartner bereit gestellt.

Bei Onlinekonferenzen des Campusnetzwerks werden auf internationaler Hochschulebene Aktivitäten und didaktische Einsatzmöglichkeiten entwickelt und diskutiert.

Zum Campusnetzwerk gehört auch die Universität Tübingen, für die Prof. Bolten von der Universität Jena einen Selbsttest¹⁴ zum interkulturellen Lernen entwickelt hat. Über diesen Selbsttest, auf den wir auf der Projektwebseite verweisen, können Interessenten sich vorab ein Bild ihrer Kompetenz und der Lernmöglichkeiten machen.

Über das Campusnetzwerk nahm das Brandenburger Projekt: „IQ für Arbeitgeber – Beratungsstelle“ mit den Projektmitgliedern der TH Wildau auf. Inhalt des Projekts ist die Beratung von Arbeitgebern zu arbeitsrechtlichen Aspekten der Einstellung von Menschen mit Migrationshintergrund: zur Anerkennung beruflicher Abschlüsse, zu Fördermöglichkeiten in Brandenburg sowie zu vielfaltsorientierten Personalstrategien.

Bei zwei von uns kontaktierten Partnern steht das Ergebnis der Zusammenarbeit noch aus. Es handelt sich um das Projekt <http://opencourseworld.de> und das Netzwerk ABB für die Automobilbranche in Brandenburg.

¹³ <https://metacoon1.rz.uni-jena.de/session/desktop.php?CID=2108&SID=mpmmirhnjle815htdntjt7t9g1>

¹⁴ <http://www.ikkkompetenz.thueringen.de/selbsttest/basics/intercul.htm>

II. Eingehende Darstellung

1. Die wichtigsten Positionen des zahlenmäßigen Vergleiches

Die wichtigsten Positionen des zahlenmäßigen Vergleiches und die zahlenmäßige Aufbereitung des Projektes obliegen an beiden Hochschulen der Hochschulverwaltung. Diese Daten werden in aufbereiteter Form jeweils von den beiden Hochschulverwaltungen der HWR Berlin und der TH Wildau getrennt erstellt und separat dem Projektträger übermittelt.

2. Notwendigkeit der geleisteten Arbeit

KMU haben gegenüber der Großindustrie einen speziellen „War for Talents“ zu führen, denn die Rolle des Mittelstands als „Motor des Wohlstands“ in Deutschland kann nur gewahrt werden, wenn es gelingt, in einem zunehmend globalisierten Marktumfeld für sehr gute Hochschulabsolventen attraktiv zu sein bzw. zu bleiben. Interkulturelle Kompetenz ist für KMU zukünftig eine Notwendigkeit, um für den Nachwuchs attraktiv zu sein und für die Mitarbeiter attraktiv zu bleiben. Eine entsprechende „Web Community“ mit leicht zugänglichen und didaktisch aufbereiteten Inhalten, die leicht in das Arbeitsumfeld zu integrieren sind und durch die visuelle Aufbereitung motivierend sind, kann hier unterstützend wirken: Interkulturelle Kompetenzen fördern und dem Image des Mittelstands dienen. Darüber hinaus können „Lernende Communities“ sowie die Lernmodule in Weiterbildungsmaßnahmen eingebettet werden und helfen, Methoden zielgerichtet anzuwenden (vgl. Abb. 7). Diese Erfahrungen fließen in die Zielsetzung und ebenso in die Endprodukte des Gemeinschaftsvorhabens **InterKomp KMU 2.0** ein.¹⁵ In der europäischen Gemeinschaft wurden hervorragende Erfahrungen mit "Communities of Practice" (CoP) als Plattform für Lernen im sozialen und kulturellen Kontext gemacht, das die spezifischen Praxisbedürfnisse der CoP-Mitglieder effektiv bedient.¹⁶



Abb. 7 Web 2.0 und CoP als Treiber für Innovation auch hinsichtlich Interkulturalitätsstrategien (Abbildung in Anlehnung an den Bericht der Expertenkommission „Bildung mit neuen Medien“, a.a.O., S. 5, angepasst an InterKomp KMU 2.0)

¹⁵ Scholl, M., Ch. Niemczik und M. Büschenfeldt (2009): *Learning Communities im Web 2.0 am Beispiel von Methopedia – Inspirationen für die Lehre?* In: Wissenschaftliche Beiträge der TH Wildau, Dezember 2009.

¹⁶ <http://www.birkenkrahe.com/articles/KnowledgeBoard.pdf> 'The Public Voice: Managing a Pan-European Community', with: Richard McDermott, Elizabeth Lank und Paul Iske, in: KM Review, vol. 8 no. 6, January 2006.

Gleichzeitig fehlt in den KMU oft das spezifische Know-how von Methoden zum erfolgreichen Planen, Durchführen und Abschluss eines internationalen Projekt- und Wissensmanagements im multikulturellen Umfeld. Daher wurden in **InterKomp KMU 2.0** modulare Weiterbildungsangebote und Dienstleistungen mit und für KMU - an der Schnittstelle von Technik und Kultur konzipiert - in dem handlungsorientierten und kontextbezogenen, community-gestützten und modularen (Experten-) Trainingskurs **Interkulturelles Arbeiten** und weiteren Angeboten wie der Onlinekurs **eKollaboration** und die **KMUT-Plattform** mündeten. Über den Internetauftritt bei Facebook wird das Produkt vorgestellt, um so jüngere Zielgruppen und auch Bildungsinstitutionen, wie z.B das Goethe-Institut, zu erreichen.

International kommunizieren

The image shows a Facebook page for 'InterKomp Kmu'. At the top, there's a blue navigation bar with the Facebook logo on the left and login fields for 'E-Mail oder Telefon' and 'Passwort' on the right, along with an 'Anmelden' button. Below this is a promotional banner for 'InterKomp Kmu ist bei Facebook.' The banner features a row of colorful bowling pins (black, yellow, purple, red, blue, green) and the KMU InterKomp 2.0 logo. The text in the banner reads: 'InterKomp Kmu ist bei Facebook. Um dich mit InterKomp zu verbinden, registriere dich noch heute für Facebook.' There are two buttons: 'Registrieren' (green) and 'Anmelden' (blue). At the bottom right of the banner is a button that says 'FreundIn hinzufügen'.

Abb. 8 Vorstellung des Projektes InterKomp KMU 2.0 bei Facebook

Für den Arbeitsbereich AB 1 und 3 beruht die Notwendigkeit und Angemessenheit der geleisteten Arbeit zum einen auf der bereits oben dargelegten Situation sowie auf wissenschaftlich fundierte Rückschlüssen aus der Forschungsarbeit. Hierbei näherte sich das Projektteam zum einen von der Nutzerseite (business perspective) an, welche die Bedürfnisse an die zu entwickelnde Lösung darstellte. Zum anderen wurde sich von der technischen Seite (IT perspective) angenähert, welche das momentane Angebot an Lösungen untersuchte. Dabei wurden folgende Notwendigkeiten festgestellt:

- Business Perspektive: Eine im AB 1 durchgeführte Umfrage unter Projektmanagern/innen in KMU verdeutlichte die Notwendigkeit eines niedrigschwelligen Angebotes für KMU, welches den Zugang zu Web 2.0 Tools für das Projektmanagement erleichtert. Die qualitative Umfrage zeigte an Hand der Extraktion von User Stories, dass ein Bedürfnis nach einfach zu benutzenden Werkzeuge für das Projektmanagement besteht. Eine Befragung zur Nutzung sozialer Medien zeigte, dass eine zunehmende Erwartungshaltung unter Arbeitnehmern/innen besteht, soziale Medien auch im beruflichen Kontext zu nutzen.
- IT Perspektive: Weiterhin zeigte eine Marktrecherche zu aktuell existieren Web 2.0 Tools die Vielfältigkeit und Möglichkeiten des Angebotes auf. Dabei wurde festgestellt, dass bisher keine niedrigschwellige Plattform existiert, die die wichtigsten Werkzeuge für das Projekt-

management übersichtlich, informativ und neutral darstellt.

Für den Arbeitsbereich AB 2 mit Überschneidung zum Arbeitsbereich AB 4 fußt die Notwendigkeit und Angemessenheit der geleisteten Arbeit zum einen ebenfalls auf der bereits oben dargelegten realen Situation in Deutschland, zum anderen auf zwei wissenschaftlich fundierten Säulen:

- Expertenberatungen mit Hochschullehrenden im Lehr- und Forschungsbereich der interkulturellen Kompetenz (Prof. Dr. A. Thomas, Uni Regensburg; Prof. Dr. J. Bolten, Uni Jena; Prof. Dr. A. Iken, HAW Hamburg u.a.) zu Beginn des Projektes haben deutlich gemacht, dass ein Bedarf an zielorientiertem Lernmaterial besteht, der bei weitem nicht gedeckt ist. Die eingehende Rezeption der Fachliteratur bestätigt diese These. Wenngleich ein ausgiebiger Fundus an Ratgeberliteratur zu interkultureller Kompetenz im Wirtschaftsleben allgemeiner Natur vorliegt, so fehlte bis dato ein Lernmaterial, das thematisch, inhaltlich und methodisch auf KKU/KMU insbesondere in Brandenburg, aber auch Berlin, abhebt. Der Bedarf an entsprechendem inhaltlichem Know-how wird auch durch zunehmende Nomination und Ausschreibung von Professuren mit gleichzeitig wirtschaftlichem und interkulturellem Profil sichtbar.
- Eine zu Beginn des Projektes durchgeführte Umfrage unter Brandenburger KMU zeigte ebenfalls diesbezügliche Ergebnisse. Mitarbeitende von KMU in Brandenburg zeigten sich interessiert an interkulturellem Kompetenzerwerb bzw. der Erweiterung ihrer bestehenden Kompetenz, können aber Präsenztrainings aus unterschiedlichen Gründen nicht wahrnehmen (finanzielle Gründe, zeitliche Bindung, Unüberschaubarkeit des Lernangebots etc.). Insofern stellt ein flexibel zu handhabendes Selbstlernmaterial auf Online-Basis ein geeignetes Lerninstrument dar.

3. Voraussichtlicher Nutzen, Verwertbarkeit der Ergebnisse

3.1 Arbeitsbereiche AB 1 und AB 3 der HWR Berlin

In der folgenden Auflistung des voraussichtlichen Nutzens wird für die Arbeitsbereiche AB 1 und AB 3 der HWR Berlin Bezug zu dem ursprünglichen Projektantrag genommen (siehe Antrag S. 42 ff., P. 5.2). Hierbei wurde unter den Gesichtspunkten des kurzfristigen, mittelfristigen und langfristigen Nutzens die konkrete Verwertung geordnet nach der laufenden Nummer des Antrages dargestellt:

1.) Wirtschaftliche Verwertung aus Sicht der Hochschule und ggf. aus Sicht Dritter	
Lfd. Nr.	konkrete Verwertung
1	<p>Kontextbezogenen und handlungsorientierte interkulturelle Kompetenzerhöhung, Qualifizierung der Mitarbeiter</p> <ul style="list-style-type: none"> • Workshops mit dem Unternehmen Klopotek zum Thema Wissensmanagement • Teilnahme an Fachveranstaltungen mit der Zielgruppe KMU (DGFP Kongress, IHK Projektmanagement Erlebnisabend) zur Erfassung und Austausch über deren Bedürfnisse • Teilnahme an internationales Fachveranstaltungen (ICLW 2012 und 2013, TOC 2012) • Vernetzung mit der Fachgruppe KMU der Gesellschaft für Projektmanagement

2	<p>Impuls zur Organisationsentwicklung und Wissenstransfer</p> <ul style="list-style-type: none"> • Übertragung der Ergebnisse aus den Workshops mit Klopotek, einer Erhebung zu Projektmanagement User Stories sowie einer Studie zu sozialen Medien auf die Erstellung des Produktes „KMUT-Plattform für Projektmanager“ • Publikation und Präsentation eines Papers mit dem Themenbereich der Entwicklung eines Szenario für Organisationales Lernen in KMU mit Hilfe der KMUT Plattform • Erstellung und Präsentation von Handlungsempfehlungen zum Wissenstransfer für den Projektpartner Klopotek
3	<p>Praktischer Nutzen für die Team- und Projektarbeit der KMU sowie hinsichtlich Kooperation und Kollaboration für die Hochschulen</p> <ul style="list-style-type: none"> • Gemeinsame Planung von Maßnahmen zur prototypischen Umsetzung von Weiterbildungsangeboten mit dem Projektpartner Klopotek, daraus resultierender praktischer Nutzen für die Team- und Projektarbeit des KMU • Gewinnung von Daten und Use Cases aus der Zusammenarbeit mit Klopotek für die Erstellung der Projektmanagement Plattform
4	<p>Verwendung von Weiterbildungskonzepten und Weiterbildungsinhalten in der Schulung von Kunden</p> <ul style="list-style-type: none"> • Analyse und Auswertung der betrieblichen Weiterbildung von Klopotek durch Schulungsbeobachtung und Schulung von Projektmitarbeiterinnen durch das Unternehmen • Handlungsempfehlungen zur Einbindung von E-Learning und Blended Learning Konzepten in die Qualifizierungsmaßnahmen von Klopotek
5	<p>Vernetzung der KMU mit Hochschulen, aktueller Wissensaustausch</p> <ul style="list-style-type: none"> • Wissens- und Technologietransfer zwischen der Hochschule und den Projektpartnern durch Treffen und freien Zugang zu den Projektergebnissen • Direkt durch Teilnahme an Fachveranstaltungen mit der Zielgruppe KMU (DGFP Kongress, IHK Projektmanagement Erlebnisabend) • Indirekt durch die Teilnahme von Projektmitarbeitern/innen an Fachveranstaltungen (ICELW 2012 und 2013, TOC 2013, London Summer School)
6	<p>Verwendung von Lernmodulen bei der innerbetrieblichen Weiterbildung und bei Schulung von Kunden</p> <ul style="list-style-type: none"> • Bereitstellung von modularen Weiterbildungsangeboten auf der KMUT Plattform für KMU zu den Themen Werkzeuge, Wissen und Weiterbildung
7	<p>Schaffung von neuen Kommunikations- und Lernstrukturen in Web 2.0 Technologien</p> <ul style="list-style-type: none"> • Nutzung von Internet als Medium sowie Blog und soziale Netzwerke als Kommunikations- und Lernstrukturen • Optimierung der KMUT Plattform für die mobile Nutzung mit Endgeräten wie Smartphone und Tablet PC • Kostenlose Nutzung der frei zugänglichen KMUT Plattform für KMU, Studierende und Mitarbeiter von Hochschulen
8	<p>Selbstorganisierte Community of Practise (CoP)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Initiierung einer selbstorganisierten CoP für Projektmanager in KMU in einem kostenfreien sozialen Netzwerk (mit mobilen Endgeräten nutzbar)

	<ul style="list-style-type: none"> • Verknüpfung der CoP mit der KMUT Plattform und einem Blog
9	<p>Größere Umsetzungschancen, weil herkömmliche Top-Down-Strategie überflüssig</p> <ul style="list-style-type: none"> • Vermarktung der KMUT Plattform über verschiedene Kanäle zur Steigerung der Bekanntheit des Angebotes (Blog, Facebook, XING, Printprodukte, Fachveranstaltungen national und international): siehe Beschreibung AB 3 • Kostenlose Nutzung der Projektmanagement Plattform für KMU
10	<p>Größere Umsetzungschancen wegen höherer Kulturverträglichkeit</p> <ul style="list-style-type: none"> • Vermarktung der KMUT Plattform über verschiedene Kanäle zur Steigerung der Bekanntheit des Angebotes (Blog, Facebook, XING, Printprodukte, Fachveranstaltungen national und international): siehe Beschreibung AB 3 • Vermarktung an der Hochschule durch Teilnahme am HWR Forschungsforum, Artikel im E-Learner Blog sowie einer Veröffentlichung im Semester-Journal der Hochschule: siehe Beschreibung AB 3 • Kostenlose Nutzung der Projektmanagement Plattform für Studierende
12	<p>Positive Veränderungen der Hochschullandschaft durch Mitarbeit der beteiligten Institutionen in Verbänden und strategischen Allianzen</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kontinuierliche Beantragung von Drittmitteln für weitere Forschungsvorhaben und somit Sicherung von wissenschaftlichen Nachwuchs zur Bereicherung der Hochschullandschaft
14	<p>Anbindung der Hochschulforschung an einen lebendigen Markt führt zur Aufwertung der Arbeit beider Partnergruppen</p> <ul style="list-style-type: none"> • Nutzung der Ergebnisse aus den Workshops mit dem Partner Klopotek für die Erstellung der KMUT Plattform (siehe Beschreibung AB 3) • Reflexion der Ergebnisse der KMU Befragungen durch Herrn Bischoff von der GPM, weitere Zusammenarbeit ist in Anbahnung
18	<p>Konkurrenzlösungen sind kostspielig und fehlerbehaftet</p> <ul style="list-style-type: none"> • KMUT Plattform bietet kostenfreie Alternative zu der Inanspruchnahme von Unternehmensberatungen

2.) Wissenschaftlich/Technischer Verwertung aus Sicht der Hochschule und ggf. aus Sicht Dritter	
Lfd. Nr.	konkrete Verwertung
Kurzfristig	
1, 2, 3,	<p>Online-Lernmodule, Workshops, Leitfäden und Pilotphasen bilden eine solide Basis für einen Wissens- und Technologietransfer</p> <ul style="list-style-type: none"> • Verwendung der technischen Infrastruktur des Partners Klopotek (CMS, Software für die Schulung) sowie Erweiterung um ein neues CMS • Verwendung der vorhandenen technischen Infrastruktur (E-Learning) der Hochschule sowie Erweiterung um mobile Endgeräte zur kollaborativen Zusammenarbeit über Distanzen hinweg, z.B. Videokonferenzen mit Projektpartnern oder Web Conference auf dem Projektmanagement Symposium in Wien (siehe AB 3) • Nutzung neuer Methoden wie Blended Learning in der Lehre, z.B. Erstellung von Lern-Videos für die KMUT Plattform durch Studierende
8	<p>Plattformen, Web 2.0-Technologien und CoP</p> <ul style="list-style-type: none"> • Vertiefung und Ausweitung der Netzwerkbeziehungen zu akademischen Partnern wie zum Beispiel Prof. Erenli (FH Wien), Prof Schushma (LSBU), Prof.

	<p>Kjellin (Stockholm University)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Vertiefung und Ausweitung der Netzwerkbeziehungen zu Praktikern wie zum Beispiel Herr Wolter (IHK Berlin), Herr Bischoff (GPM)
9	<p>Direktverwertung durch Teilnahme an nationalen und internationalen Tagungen, Veröffentlichungen, Journalen</p> <ul style="list-style-type: none"> • Veröffentlichungen siehe Aufzählung unter AB 5 • Auszeichnung mit einer „Honorable Mention“ des ELearning Awards 2012 und 2013 (siehe AB 3) • Teilnahme an internationalen und nationalen Tagungen: siehe AB 5
10	<p>Vernetzung, Plattformen, Web 2.0-Technologien und CoP</p> <ul style="list-style-type: none"> • Lehre in virtuellen Welten (Prof. Birkenkrahe) • Transfer von Wissen zum Thema Bloggen durch einen Workshop, durchgeführt von einer studentischen Hilfskraft im Kurs von Prof. Birkenkrahe • Anfertigen von Video-Tutorials für die KMUT Plattform durch Studierende (Prof. Habermann)
Mittelfristig	
1	<p>z.T. interne Strategien und Umsetzungen, z.T. Pilotartige Umsetzung in Folgeprojekten</p> <ul style="list-style-type: none"> • Anschaffung von erweiterter projektspezifischer Infrastruktur zur Sicherung des Blended Learnings (z.B. Laptop, Tablet, Smartphone) • Einsatz der technischen Infrastruktur in Usability Tests mit Studierenden in der Lehre
7	Anschlussverwertungen
Langfristig	
1, 2	<p>Umsetzung durch Veröffentlichungen und PR</p> <ul style="list-style-type: none"> • Präsentation des Forschungsprojektes auf der Homepage der HWR Berlin • Veröffentlichung im Semester Journal der HWR Berlin • Präsenz auf dem Forschungsforum der HWR Berlin
4	<p>Strategische Forschungsentwicklung</p> <ul style="list-style-type: none"> • Erweiterter Forschungsbezug im Spektrum Organisationales Lernen, Agiles Projektmanagement, E-Learning
7, 8	<p>Projektbezogene Studien</p> <ul style="list-style-type: none"> • Weiterentwicklung der methodischen Kompetenzen durch das Anfertigen von wissenschaftlichen Publikationen (z.B. Szenario Methode, Storytelling, quantitative Befragungen) • Erwerb an Kompetenzen im Bereich Prozessaufnahme und –optimierung durch die Metamodellierung von komplexen Prozessen des Projektpartners Klopotek

Der Wissenstransfer hinsichtlich von Studien-/Semester- und Abschlussarbeiten sowie hinsichtlich der angestrebten Promotion ist der Darstellung des Arbeitsbereichs AB 5 im Kapitel III Schlussbericht unter 2.6 enthalten.

3.2 Arbeitsbereiche AB 2 und AB 4 der TH Wildau

In den folgenden Tabellen wird Bezug genommen zu dem ursprünglichen Projektantrag (Auszug aus Antrag S. 42 ff., P. 5.2, modifiziert und erweitert) und eine zusammenfassende Einschätzung für den Nutzen und die Verwertungsaussicht des Hauptproduktes der TH Wildau, den Onlinekurs **Interkulturelles Arbeiten** (AB 2 + 4), abgegeben. Die folgende Legende ist dabei zu beachten.

Legende für alle folgenden Tabellen 1 bis 6:

	Nutzen unmittelbar und direkt abrufbar/anwendbar, z. T. bereits erfolgt
	Nutzen mittelbar erwartbar
	Nutzen deutlich erwartbar
	Nutzen gut möglich
	Nutzen nicht absehbar/ nicht einschätzbar

Tabelle 1 Kurzfristige ökonomische Verwertungsmöglichkeiten des Hauptproduktes der TH Wildau im Projekt **InterKomp KMU 2.0**: Onlinekurs **Interkulturelles Arbeiten** (AB 2+4)

Ökonomische Verwertungsmöglichkeiten				
kurzfristig				
LNr	KMU	TH Wildau (gilt mittelbar auch für den Hochschulpartner HWR Berlin)	Universitäten	Umsetzungs-/Transferchancen
1	Analyse der Struktur und der Prozesse führen zu einem kontextbezogenen und handlungsorientierten Know-how – Gewinn zur interkulturellen Kompetenz in Weiterbildungsmaßnahmen	Tiefere Einblicke in die Bedürfnisstrukturen der KMU-Mitarbeiter, um einem nutzergesteuerten Ansatz beim Aufbau von CoP umzusetzen	Übertragung der Ergebnisse auf eigene Forschungsprojekte	kontextbezogene und handlungsorientierte interkulturelle Kompetenzerhöhung, Qualifizierung der Mitarbeiter
2	Verbesserungsvorschläge und Handlungsempfehlungen für Wissensmanagement in den Projekten u. in Bezug auf Weiterbildung	Übertragung der Ergebnisse auf eigene Produkte und Dienstleistungen	Übertragung der Ergebnisse auf die eigene Forschung	Impulse zur Organisationsentwicklung und Wissenstransfer
3	Praxisrelevante Erkenntnisse durch gemeinsame Planung und exemplarische bzw. prototypische Durchführung von Maßnahmen und deren Auswertung	„Kritische Masse“ an Daten und Nutzervorschlägen als Basis fundierter Aussagen sind vorhanden	Schnittstelle Technik und Kultur als Forschungsgegenstand	Praktischer Nutzen für die Team- und Projektarbeit der KMU; praktischer Nutzen hinsichtlich Kooperation und Kollaboration für die Hochschulen
4	Steigerung des Qualifikationsniveaus sowie Effektivierung von Planung und Auswertung der betriebli-	Weitere Aufträge für Qualifizierungsmaßnahmen	Qualifizierungsmaßnahmen als Forschungsgegenstand	Verwendung von Weiterbildungskonzepten und Weiterbildungsin-

	chen Weiterbildung			halten in der Schulung von Kunden
5	Kostengünstiger anwendungsnahe Wissens- und Technologietransfers zwischen Fachhochschulen - KMU	Qualitätsverbesserungen bei der Software-Entwicklung;	Steigerung der praxisorientierten Beratungskompetenz; Beratungsaufträge	Vernetzung der KMU mit Hochschulen; aktueller Wissensaustausch
6	Bereitstellung von Lernmodulen unter expliziter Berücksichtigung von Web 2.0 Tools und Techniken nach aktuellem Stand von Forschung und Wissenschaft	Steigerung der Beratungskompetenz an der Schnittstelle Technik und Kultur; neue Beratungsaufträge	Steigerung der praxisorientierten Beratungskompetenz; Beratungsaufträge	Verwendung von Lernmodulen bei der innerbetrieblichen Weiterbildung und Schulung von Kunden
7	Kostenlose Nutzung des entwickelten Experten-Trainingskurses für die Mitarbeiter der beteiligten KMU	Kostenlose Nutzung des entwickelten Experten-Trainingskurses für die Mitarbeiter und Studierenden der antragstellenden Fachhochschulen	Kostenlose Nutzung des entw. Experten-Trainingskurses für die Mitarb. und Stud. der beratenden Universitätslehrstühle/ Institute	Schaffung neuer Kommunikations- und Lernstrukturen auf innovativer Web 2.0 Technologie

Tabelle 2 Mittelfristige ökonomische Verwertungsmöglichkeiten des Hauptproduktes der TH Wildau im Projekt **InterKomp KMU 2.0**: Onlinekurs **Interkulturelles Arbeiten** (AB 2+4)

Ökonomische Verwertungsmöglichkeiten				
mittelfristig				
LNr.	KMU	TH Wildau (gilt mittelbar auch für den Hochschulpartner HWR Berlin)	Universitäten	Umsetzungs-/Transferchancen
8.	Kostenlose Weiternutzung des entwickelten Experten-Trainingskurses für die Mitarbeiter der beteiligten KMU: geldwerte, zeitwerte, energiewerte Ersparnis	Honorierte Anpassungen des entwickelten Experten-Trainingskurses an neue Fragestellungen der Mitarbeiter der beteiligten KMU	Sonderkonditionen für die universitätsweite Weiternutzung des entwickelten Experten-Trainingskurses	Selbstorganisierte CoP
9.	Niedrigere Investitionen und gesenkte Kosten	Vermarktung des entwickelten Experten-Trainingskurses für Mitarbeiter anderer KMU	Kollaboration und Kooperation durch Einbringen neuer Forschungsergebnisse	Größere Umsetzungschancen, weil herkömmliche Top-Down-Strategie überflüssig wird
10.	Effizientere Zusammenarbeit	Vermarktung des entwickelten Experten-Trainingskurses für Studierende in Weiterbildungsmaßnahmen	Kollaboration und Kooperation durch Einbringen neuer Forschungsergebnisse	Größere Umsetzungschancen wegen höherer Kulturverträglichkeit (u. demokratischer Prozesse)

				innerhalb der CoP)
11.	Höhere Produktivität der Projekt-Meetings	Honorierte, kontinuierliche Anpassung und Feinjustierung an neue Rahmenbedingungen der Firmen, sowohl organisatorisch als auch inhaltlich und zielspezifisch, also eine kontinuierliche Revision der Maßnahmen	Kollaboration und Kooperation durch Einbringen neuer Forschungsergebnisse	Metamodellierung erhöht Chancen eines Strukturtransfers in andere Branchen
12.	Stärkere persönliche Interaktion der Mitarbeiter über Distanzen	Gegenseitiges Vertrauen für weitere gemeinsame Projekte aufgebaut, die zu mehr (Dritt-)Mittel für die Fachhochschulen führen	Gegenseitiges Vertrauen für weitere gemeinsame Projekte aufgebaut, die zu mehr (Dritt-)Mittel für die beratenden Universitäten führen	Positive Veränderungen der Hochschullandschaft durch Mitarbeit der beteiligten Institutionen in Verbänden und strategischen Allianzen (z.B. UAS7)
13.	Plattform für Wissensaustausch und persönliche Begegnung	Verwertbare Resultate aus Workshopenerfahrung	Verwertbare Resultate aus Workshopenerfahrung	Anpassung von Workshopkonzepten für den eigenen Markt
14.	Erweiterung des Netzwerks für nachhaltiges Wissensmanagement u.a. durch Betonung von Kollaboration gegenüber Abgrenzung bei gleichzeitig erhöhter Wettbewerbsfähigkeit	Verwertbare Ergebnisse aus Workshopenerfahrung, Partnerkontakte	Verwertbare Ergebnisse aus Workshopenerfahrung, Partnerkontakte	Anbindung der Hochschulforschung an einen lebendigen Markt führt zu Aufwertung der Arbeit beider Partnergruppen
15.	Weiterentwicklung der eigenen Produkte und Dienstleistungen	Honorierte Unterstützungstätigkeiten bei der Weiterentwicklung von Produkten	Honorierte Forschungsunterstützungstätigkeiten	Weitere Pilotprojekte

Tabelle 3 Langfristige ökonomische Verwertungsmöglichkeiten des Hauptproduktes der TH Wildau im Projekt **InterKomp KMU 2.0**: Onlinekurs **Interkulturelles Arbeiten** (AB 2+4)

Ökonomische Verwertungsmöglichkeiten				
langfristig				
LNr.	KMU	TH Wildau (gilt mittelbar auch für den Hochschulpartner HWR Berlin)	Universitäten	Umsetzungs-/Transferchancen
16.	Verbesserung der	Honorierte, kontinuierli-	Pragmatische	CoP Ansatz wird größere

	Wettbewerbsfähigkeit	che Anpassung und Feinjustierung an neue Rahmenbedingungen der Firmen, sowohl organisatorisch als auch inhaltlich und zielspezifisch, also eine kontinuierliche Revision der Maßnahmen	Ausrichtung der Forschungsarbeit reichert Forschungskultur durch Einbeziehung betrieblicher Ziele an	Effektivität zugeschrieben im Vergleich zu auf bloße Konkurrenz fokussierten Lösungsstrategien
17.	Gesteigerte Innovationsfähigkeit	Fokussierung der Hochschullehre auf erreichbare und dennoch hochgesteckte (kreative) Ziele	Nachhaltige Erweiterung der eigenen Forschungsstrategien	Zugewinn an Innovationsstärke ist durch CoP Struktur nachhaltiger
18.	Kostengünstige Präventionsmaßnahmen	Hochschulen positionieren sich als strategische Partner der Industrie		Konkurrenzlösungen sind kostspielig und fehlerbehaftet
19.	Verbesserte Ausgangsposition bei Portfolio- und Unternehmenswachstum durch Firmenakquisitionen	Möglichkeit, weitere Fachexperten und Fachbereiche (z.B. Finanzen, Marketing) einzubinden		Strategieziele operationalisieren
20.	Kultureller Wandel als Größe und Kennzahl betrieblichen Wachstums	Nachhaltige Erweiterung der eigenen Beratungskompetenz an der Schnittstelle Technik und Kultur		Kulturelle Veränderungen, die sich nicht nur organisch einstellen, sondern im Rahmen eines Change Management-Prozesses steuerbar sind
21.	Höhere Prozesssicherheit bei zukünftigen Veränderungen am Markt	Stärkere Relevanz der Lehrangebote durch größere Nähe zur Wirtschaft insbesondere Industrie		Stärkere Relevanz der Lehrangebote durch größere Nähe zur Wirtschaft insbesondere Industrie

Wissenschaftliche und technische Erfolgsaussichten

Tabelle 4 Kurzfristige wissenschaftliche und technische Verwertungsmöglichkeiten des Hauptproduktes der TH Wildau im Projekt **InterKomp KMU 2.0**: Onlinekurs **Interkulturelles Arbeiten** (AB 2+4)

Wissenschaftliche und technische Verwertungsmöglichkeiten				
kurzfristig				
LNr.	KMU	TH Wildau (gilt mittelbar auch für den Hochschulpartner HWR Berlin)	Universitäten	Umsetzungs-/Transferchancen
1.	Verwendung vorhandener technischer Infrastruktur	Verwendung der vorhandenen technischen Infra-	Verwendung der vorhandenen technischen	

		struktur (E-Learning)	Infrastruktur (E-Learning)	
2.	Erweiterung vorhandener technischer Infrastruktur: Adaptive, an die Bedürfnisse der KMU anpassbare Lernumgebung	Erweiterung vorhandener technischer Infrastruktur: Adaptive, an die eigenen Bedürfnisse übertragbare und anpassbare Lernumgebung	Erweiterung vorhandener technischer Infrastruktur: Adaptive, an die eigenen Bedürfnisse übertragbare Lernumgebung	Online-Lernmodule, Workshops, Leitfäden und Pilotphasen bilden eine solide Basis für einen Wissens- und Technologietransfer.
3.	Nutzung neuer Methodik wie Blended Learning in der Weiterbildung	Nutzung neuer Methodik wie Blended Learning in der Lehre	Nutzung neuer Methodik wie Blended Learning in der Lehre	
4.	Erkennen sozialer Kompetenz und sozialen vertrauensbildenden Maßnahmen, stabilisierend auf die internationale Kooperation (Geschäftspartner)	Erkennen sozialer Kompetenz und sozialen vertrauensbildenden Maßnahmen, stabilisierend auf die internationale Kooperation und Kollaboration (Projektpartner)	Erkennen sozialer Kompetenz und sozialen vertrauensbildenden Maßnahmen, stabilisierend auf die internationale Kooperation (Projektpartner)	
5.	Interkulturelle Kompetenz für die konkrete Anwendung / den konkreten Zusammenhang	Interkulturelle Kompetenz für die konkrete Anwendung / den konkreten Zusammenhang	Interkulturelle Kompetenz für die konkrete Anwendung / den konkreten Zusammenhang	Beispiel von „good practice“
6.	Nutzbarmachung vorhandener Statistik und Daten über Mitarbeiter, Kunden, Partner	Kompetenz- und Erfahrungstransfer zwischen InterKomp KMU 2.0 und bereits abgeschlossenen Forschungsprojekten	Kompetenz- und Erfahrungstransfer zwischen InterKomp KMU 2.0 und bereits abgeschlossenen Forschungsprojekten	
7.	Profilierung einzelner Mitarbeiter, die am Projekt teilhaben im Rahmen wissenschaftlicher Veröffentlichungen	Zusammenarbeit mit KnowledgeBoard 2.0, führendes Europäisches Wissensmanagement-Netzwerk	Einbringen der eigenen Fachkompetenz und Arbeitsmethodik	Mentoren- und Coachprogramm,
8.	Vertiefung und Ausweitung der Netzwerkbeziehungen zu akademischen Experten	Vertiefung und Ausweitung der Netzwerkbeziehungen zu akademischen Experten und Praktikern	Vertiefung und Ausweitung der Netzwerkbeziehungen zu Praktikern	Plattformen, Web 2.0-Technologien und CoP
9.	Gemeinsame Publikationen mit Partnern aus dem InterKomp KMU 2.0-Netzwerk	Gemeinsame Publikationen mit Partnern aus dem InterKomp KMU 2.0-Netzwerk	Gemeinsame Publikationen mit Partnern aus dem InterKomp KMU 2.0-Netzwerk	Direktverwertung durch Teilnahme an nationalen und internationalen Tagungen, Veröffentlichungen, Journalen
10.	Impulse für neue Formen der medial unterstützten Kooperation	Impulse für neue Formen der medial unterstützten Kooperation und Umsetzung von Lehre in virtuellen Räumen	Impulse für neue Formen der medial unterstützten Kooperation und Umsetzung von Lehre in virtuellen Räumen	Vernetzung, Plattformen, Web 2.0-Technologien und CoP

Tabelle 5 Mittelfristige wissenschaftliche und technische Verwertungsmöglichkeiten des Hauptproduktes der TH Wildau im Projekt **InterKomp KMU 2.0**: Onlinekurs **Interkulturelles Arbeiten** (AB 2 + 4)

Wissenschaftliche und technische Verwertungsmöglichkeiten				
mittelfristig				
LNr.	KMU	TH Wildau (gilt mittelbar auch für den Hochschulpartner HWR Berlin)	Universitäten	Umsetzungs-/Transferchancen
1.	Optimierung der erweiterten Infrastruktur und erhöhte Planungssicherheit für Nutzungsszenarien	Optimierung der erweiterten Infrastruktur und erhöhte Planungssicherheit für Blended Learning	Optimierung der erweiterten Infrastruktur und erhöhte Planungssicherheit für Blended Learning	z. T. interne Strategien und Umsetzungen, z. T. Pilotartige Umsetzung in Folgeprojekten
2.	Weiterbildungsmaßnahmen der Hochschulen für die Qualifizierung der MA nutzen	Verwendbarkeit in der Lehre (Blended Learning-Ansatz)	Verwendbarkeit in der Lehre (Blended Learning-Ansatz)	
3.	Weiterbildungs-Lernmodule umfassender zur MA-Qualifizierung nutzen	Lernmodule umfassender in der Lehre nutzen. Über Pilotierung der Lernmodule neue Abnehmer ansprechen	Lernmodule umfassender in der Lehre nutzen	
4.	Wissensdatenbank und Anwendung zur Unterstützung der CoP	Wissensdatenbank und Anwendung zur Unterstützung der CoP	Wissensdatenbank und Anwendung zur Unterstützung der CoP	
5.	Implementierung von Interkulturalitätsstrategien in die Weiterbildungskonzepte	Implementierung von Interkulturalitätsstrategien in die eigene Lehre. Entwicklung maßgeschneiderter Weiterbildungsangebote für neue berufliche Zielgruppen.	Implementierung von Interkulturalitätsstrategien in die eigene Lehre	
6.	Weiterbildungskonzepte mit berufsbegleitendem Studium entwickeln	Einführung von Blended Learning Szenarien in die Fernstudiengänge	Erkenntnisgewinn, der mittelbar zu einer Veränderung der Lehre führen kann	
7.	Impulse aus dem InterKomp KMU 2.0-Projekt für weitere gemeinsame Forschungstätigkeiten und Projektanträge	Impulse aus dem InterKomp KMU 2.0-Projekt für weitere Forschungstätigkeiten und Projektanträge	Impulse aus dem InterKomp KMU 2.0-Projekt für weitere Forschungstätigkeiten und Projektanträge	
8.	Größeres Verständnis über die Bedeutung interkultureller Kompetenz	Größeres Verständnis über die Bedeutung interkultureller Kompetenz	Größeres Verständnis über die Bedeutung interkultureller Kompetenz	

Tabelle 6 Langfristige wissenschaftliche und technische Verwertungsmöglichkeiten des Hauptproduktes der TH Wildau im Projekt **InterKomp KMU 2.0**: Onlinekurs **Interkulturelles Arbeiten** (AB 2+4)

Wissenschaftliche und technische Verwertungsmöglichkeiten				
langfristig				
LNr	KMU	TH Wildau (gilt mittelbar auch für den Hochschulpartner HWR Berlin)	Universitäten	Umsetzungs- /Transferchancen
1	Wissenschaftlich gestärktes Unternehmensprofil	Industrieerfahrungen stärkt Hochschulprofil	Stärkerer Praxisbezug	Umsetzung durch Veröffentlichungen u. PR
2	Teilhabe an weiteren Forschungsprojekten	Verbessertes Forschungsprofil	Erweitertes Forschungsprofil	Umsetzung durch Veröffentlichungen u. PR
3	Nachhaltige Erweiterung eigener Kompetenz an der Schnittstelle Technik und Kultur bei strategischer Einbettung in die Unternehmensziele	Hochschulkollaboration schärft Bewusstsein eigener Kompetenzen; nachhaltige Erweiterung eigener Kompetenz an der Schnittstelle Technik und Kultur mit Auswirkung auf Lehre und Forschung	Nachhaltige Erweiterung eigener Kompetenz an der Schnittstelle Technik und Kultur mit Auswirkung auf die eigene Forschung	Verbreitung über eine Verbesserung des internes und externen Marketings
4	Erweiterter Optionenzhorizont für strategische Planung durch Netzwerkeinbindung	Erweiterter Forschungshorizont	Erweiterter Forschungshorizont	Strategische Forschungsentwicklung
5	Weiterbildungsmaßnahmen führen zu verbessertem Personalstand (insbes. in technischen Disziplinen)	Modularisierte Weiterbildungsangebote mit Zertifikat und ECTS für größerer Durchlässigkeit zw. Beruf und Studium	Einfluss auf die langfristige Lehrplanung	Strategische Lehrentwicklung mit erneuter Akkreditierung
6	MA-Qualifizierung über berufsbegleitende Studiengänge	Modularisierte Studiengänge mit größerer Durchlässigkeit zw. Beruf und Studium	Einfluss auf die langfristige Lehrplanung	
7	Entwicklung neue Dienstleistungen, Produkte, Infrastrukturen etc. unter Nutzung aktueller Forschungsergebnisse	Weiterentwicklung der eigenen methodischen Forschungskompetenz	Entwickelte methodische Forschungskompetenz	Projektbezogene Studien
8	Prozessoptimierung unter Nutzung aktueller Forschungsergebnisse	Teilhabe / Mitwirkung an Prozessoptimierungen und Entwicklung von Kompetenz in Change Management	Forschung zu Change Management und Prozessoptimierungen	

4. Bericht der externen Evaluation zu den Arbeitsbereichen AB 2 und AB 4

Parallel zu einem ständigen Austausch über die Entwicklung der modularen Online-Onlinekurse mit den Mitgliedern des wissenschaftlichen Beirats des Projektes **InterKomp KMU 2.0** hatte die TH Wildau für ihre Arbeitsbereiche AB 2 und AB 4, die konzeptionell und in der Umsetzung sehr eng verflochten sind, explizit einen externen Evaluator eingesetzt. Die Aufgabe hat Dr. Andreas Wiesner-Steiner wahrgenommen. Es folgt in diesem Abschnitt sein Bericht:

„Neben grundlegenden Hinweisen zur Qualitätssicherung stand die Evaluation des Hauptproduktes der TH Wildau im Projekt **InterKomp KMU 2.0**, der Onlinekurs **Interkulturelles Arbeiten** (AB 2+4) mit den Lernstationen 1-8, im Zentrum der externen Evaluation. Entsprechend der verschiedenen Entwicklungsphasen dieses Produktes, erfolgte die externe Evaluation sukzessive. Entlang der zentralen Leitdifferenzen (sachorientierte, individualistische, personenorientierte und kollektivistische Kulturen) wurden sowohl die PPTs, Lernvideos und die Langtexte mit ihren Beispielen entsprechend auf Redundanzen und sprachliche Klarheit hin geprüft und entsprechende Verbesserungsvorschläge unterbreitet. Hinsichtlich der Anforderung, insbesondere die Langtexte nicht zu wissenschaftlich zu fassen, wurde der Vorschlag gemacht, Unterscheidungen zwischen universalistischen und individualistischen bzw. partikularistischen und kollektivistischen Kulturbegriffen zu vereinfachen. Im Ergebnis bedeutete dies für die Langtexte der Lernstationen die Verwendung von vier zentralen, idealtypischen Leitdifferenzen (sachorientierte, individualistische, personenorientierte und kollektivistische Kulturen). Der gesamte Online-Kurs wurde zudem nach Ende der technischen und inhaltlichen Arbeiten nochmals extern bewertet.

Die Einstiegsseite in die jeweiligen Unterpunkte ist aus Sicht des externen Evaluators nun minimalistisch aufgebaut, die Menüführung sehr übersichtlich – man gelangt z.B. sowohl auf der oberen Seite als auch im unteren Bereich zum vorletzten wie zum nächsten Gliederungspunkt. Gelungen erscheint auch die Anordnung „Lernvideos“, „Reflexion“, „Vertiefung“, die einem Nutzerfreundlichkeit bietet und eine schnelle Wahl zwischen den Optionen ermöglicht. Die Reflexionsfragen sind dabei knapp und präzise formuliert, so dass sich auch Laien etwas darunter vorstellen können. In den Vertiefungstexten finden sich viele anschauliche Beispiele, die einem das Thema z.B. auch alternativ zu den Videos erklären.

Die Videos machen aufgrund ihrer erkennbaren Dramaturgie Spaß, z.B. gibt es im ersten Film gleich eine gute Hinführung zum Thema Kultur über „Alltagsmeinungen“ und nicht zu wissenschaftliche Definitionen (enger und weiter Kulturbegriff). Die Vielfalt dessen, was Kultur ist und ausdrückt, wird dabei sehr deutlich! Auch die Mischung aus grafischer Darstellung und personenbezogener Erklärung ist abwechslungsreich, interessant und gelungen gestaltet. Der geschlossene Kulturbegriff wird gut erläutert – etwa durch den Wunsch, Vielfalt auf einen einfachen, handhabbaren Nenner zu bringen (Nationalkultur). Darüber hinaus werden durch die inszenierten Dialoge Vorurteile abgebaut. („sind alle Menschen im Sudan Muslime?“)

Etwas sehr theoretisch zunächst: Multikollektivität des Einzelnen vs. Polykollektivität des Ganzen – das wird aber dann am Beispiel der unterschiedlichen Schreibweisen des Namens „Meier“ gut erklärt. Das ganze mündet in eine sehr anschauliche Beschreibung von Kultur als historisch gewachsenes, dynamisches Beziehungsnetzwerk. Die Erklärungen zum Kulturbegriff sind in den Lernvideos

außerdem in einem schönen dramaturgischen Spannungsbogen umgesetzt, man merkt, dass sich die Ersteller der Filme wirklich Gedanken zum Thema gemacht haben.

Insgesamt spricht die Mischung aus Lernvideos, Reflexionsfragen und Vertiefungstexten gerade in ihren kombinatorischen Möglichkeiten unterschiedliche „Lerntypen“ ebenso an wie Interessenlagen. Die Erklärungen sind zwar z.T. komplex, die Vertiefungstexte jedoch nicht zu wissenschaftlich. Sowohl Videos als auch Reflexionsfragen und Vertiefungstexte sind damit auch interessant für Neulinge, die sich mit dem Thema zum ersten Mal beschäftigen.

Ein weiteres Produkt, das im Rahmen der externen Evaluation exemplarisch getestet wurde, war das „Vorprodukt“, der Onlinekurs **eKollaboration**. Dieser wurde sowohl vom Evaluator selbst als auch im Rahmen einer von ihm an der HWR Berlin durchgeführten Lehrveranstaltung von Studierenden der Wirtschaftsinformatik bewertet. Auf Basis der Evaluation wurden Verbesserungsvorschläge in technischer und didaktischer Hinsicht gemacht: Genauere Beschreibung der Lernziele, Verbesserung der Navigation und Usability, Zusammenfassungen langer Textpassagen, keine Stereotypisierungen in den Lernvideos, Handlungsanweisungen müssen dem aktuellen pädagogischen Forschungsstand angemessen sein – stärkere Handlungsorientierung, die mehr von den Interessen der Lernenden ausgeht. Damit der Kurs die Möglichkeiten von Tools zur eKollaboration Unternehmen näherbringt, sollte zudem beim Lernziel in der Einleitung ein konkreterer Bezug, etwa zu Themen wie Wissensmanagement, Unternehmenswikis etc., eingebaut werden. Mit Blick auf die Lerninhalte wurde von den Studierenden u.a. kritisch angemerkt, dass das Hauptziel des Kurses nicht eindeutig platziert und formuliert seien, und dass verlinkte Features wie iTunes Signale aussenden wie „informieren Sie sich woanders“. Links, die vom Kurs wegführen, sollten daher so weit wie möglich reduziert werden. Auch monierten die Studierenden ein zu unmittelbaren Start, es fehlte ihnen ein einführendes Tutorial, welches erklärt, was **eKollaboration** konkret ist. Das Einführungsvideo läuft zudem sofort, man muss jedoch auf der Startseite des Kurses suchen. Darüber hinaus wurden unterschiedliche Sprachniveaus bei den Videos sowie ungleiche Formationsstandards bei Logos und Texten beanstandet. Schließlich wurde auch von den Wirtschaftsinformatikern darauf hingewiesen, dass die Lernziele des Kurses und sein Einsatz im Unternehmen stärker miteinander verknüpft werden müssten. Alle Punkte wurden für die Erstellung des zweiten Onlinekurses berücksichtigt.

Ebenfalls Bestandteil der externen Evaluation war die Mitarbeit am **Fragebogen** zur TrainerInnenbefragung „Qualität und Kompetenz in interkulturellen Bildungsmaßnahmen“. Auf Basis langjähriger Erfahrung mit qualitativen und quantitativen Befragungselementen wurde der Fragebogen insbesondere mit Blick auf seine Nutzerfreundlichkeit, Genauigkeit sowie auf die Intention der Fragen, die Länge der Bearbeitungszeit sowie etwaigen Redundanzen bearbeitet. Zudem wurde eine Reihe neuer Fragen formuliert, etwa die Frage, welche Informations- und Kommunikationsmaßnahmen vom jeweiligen Trainer konkret angeboten werden.¹⁷

5. Relevante Ergebnisse von dritter Seite

Es sind inzwischen von dritter Seite keine Ergebnisse bekannt geworden, die für die Durchführung des Vorhabens relevant sind. Insbesondere das Beiratsmitglied und Gutachter für den Arbeitsbereich AB 2, Prof. Dr. Thomas, betont in der intensiven Zusammenarbeit mit AB 2 die nach wie vor existierende Relevanz des Themas und die Innovationskraft des Projektes **InterKomp KMU 2.0**. Dies wird

¹⁷ Zitat von dem externen Evaluator, Dr. Andreas Wiesner-Steiner.

ebenfalls vom externen Evaluator, Dr. Andreas Wiesner-Steiner, für den Arbeitsbereich AB 4 bestätigt. Somit kann zusammenfassend festgehalten werden: Wenngleich der Fokus heutzutage stark auf betriebliche Qualifizierung und Fortbildung gerichtet ist (LASA Brandenburg, f-bb, IHK etc.), fehlte bisher ein deutschsprachiges auf vor allem Brandenburger KMU ausgerichtetes onlinebasiertes Lerninstrumentarium mit dem thematischen Schwerpunkt der interkulturellen Zusammenarbeit.

Ebenso bestätigt insbesondere die Resonanz durch den Markt auf das Projektmanagement-Portal KMUT (Arbeitsbereich AB 3) sowie die Auszeichnung dessen mit dem von der International E-Learning Assoziation die Relevanz des Vorhabens von dritter Seite.

Von KMU und interkulturellen Trainern haben wir Rückmeldungen bekommen, dass unsere Materialien einen Bedarf decken, der weiter sehr aktuell ist, anderweitig nicht bedient wird und demnach die Lernmaterialien interessant und didaktisch gut aufbereitet seien.

Die Angebote der Webseite werden auch angenommen, wie die nachfolgende Auswahl von Feedbacks zeigt:

„Ich lehre als Lehrbeauftragte European Identities (German Track) im Studiengang Master European Management.

Bisher konnte ich nur einen kurzen Blick auf die Stationen in Moodle werfen - allerdings bin ich sehr angetan von den Inhalten und auch der Übersichtlichkeit.

Als Deutsch als Fremdsprachen-Lehrerin gefällt mir natürlich besonders, dass es in den Videos einen Text zum Mitlesen gibt und langsam und verständlich gesprochen wird.“¹⁸

Feedback aus einem KMU:

„Ich verwende zum ersten Mal ein Onlinelearnportal. Lernstationen konnte ich mit dem Usernamen und dem Passwort reibungslos und ohne Murren öffnen.

Hab' die Seite angeschaut und darauf rum manövriert und hat alles super geklappt. Einmal zurück auf die Startseite gedrückt und damit war ich auf der Seite TH Wildau und hatte Mühe zurück zu finden. Alle Lernvideos ließen sich schnell öffnen und auch bewegen. Bei 1.1 Kultur gab es einen Vermerk Video gesperrt. Das eigentliche Video konnte ich aber ohne Probleme abspielen. Wahrscheinlich eine Verlinkung zu YouTube. Lernvideos bringen kulturelle Unterschiede umfassend zur Geltung.

Jetzt kommt bei mir die Frage natürlich, wie ich z.B. die Kasachen dazu bringe, innerhalb des Termins doch noch zu den eigentlichen Arbeitspunkten zu kommen, ehe ich in den Flieger steige.

Bei den meisten Lernstufen, wo es um das Verständnis für die andere Kultur geht, ist das Thema der Einbeziehung in den Projektverlauf als wichtig angekommen. Die Sensibilisierung für andere Kulturen und Abläufe ist da.

Erkenntnis: Von da geht die Arbeit aber erst richtig los, wenn das Unternehmen ein interkulturelles Projekt durchführen möchte.“¹⁹

¹⁸ Zitat einer Lehrbeauftragten der TH Wildau.

Das Projekt ist auch in Printmedien mit nachfolgender Pressemitteilung²⁰ bekannt gemacht worden:

TH-Forschung aktuell: Neues internetgestütztes Weiterbildungskonzept für Unternehmen mit multikultureller Belegschaft und für den Eintritt in internationale Märkte

(lifePR) (Wildau, 14.10.2013) Internationalisierungsprozesse machen vor keinem Unternehmen halt, ob durch den Zustrom von Fachkräften aus dem Ausland oder im Zuge der Erschließung neuer Märkte für den Export von Produkten und Dienstleistungen. Das Arbeiten mit oder in interkulturellen Teams gehört zunehmend zum betrieblichen Alltag. Doch gerade kleinen und mittleren Unternehmen fehlen für solche neuen Herausforderungen die notwendigen Kenntnisse und Erfahrungen, sowohl im Management als auch in der Belegschaft.

Ein neues kostenfreies internetgestütztes Weiterbildungskonzept mit dem Titel "InterKomp KMU 2.0" (<http://kmu-interkomp20.th-wildau.de>), das von Wissenschaftlern der Technischen Hochschule Wildau und der Hochschule für Wirtschaft und Recht Berlin gemeinsam mit Praktikern entwickelt wurde, soll hier gezielt Abhilfe schaffen. Dabei geht es zunächst um das Erlernen wichtiger Grundkenntnisse für die Kommunikation über digitale Medien, von der Videotelefonie via Internet bis zur Nutzung von Blogs und sozialen Netzwerken. Weitere Bausteine befassen sich mit der Vermittlung von interkultureller Kompetenz, von Basiswissen im internationalen Projektmanagement und von Methoden und Werkzeugen zur unternehmensinternen Verwaltung und Weitergabe des gewonnenen bzw. vorhandenen Wissens.

TH-Projektleiterin Prof. Dr. Margit Scholl, Fachgebiete Verwaltungsinformatik und Digitale Medien in der Bildung: "Wir wollen KMU bei der Überwindung ihrer interkulturellen Defizite unterstützen, indem wir an der Schnittstelle von Technik und Kultur praxisorientierte Hilfe zur Selbsthilfe geben. Das Instrumentarium dafür umfasst öffentliche Workshops und auf die jeweiligen betrieblichen Bedürfnisse zugeschnittene Trainingskurse mit Lernmodulen unter Nutzung moderner internetgestützter Technologien."

"InterKomp KMU 2.0", das aus Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) gefördert wurde, setzt bei der Analyse der Veränderungsprozesse in den Unternehmen und beim Erkennen von Defiziten an. Im Ergebnis wird eine nachhaltige Interkulturalitätsstrategie entwickelt einschließlich der darauf aufbauenden Weiterbildungskonzepte. Und schließlich geht es um die praktische Umsetzung der Erkenntnisse im jeweiligen Projektmanagement. Die Erfahrungen und Erkenntnisse fließen in die Ausbildung der Studierenden an den beteiligten Hochschulen ein.

Interessenten können sich über [https://elearningq.tfh-wildau.de/...](https://elearningq.tfh-wildau.de/) (Benutzername: kmugast; Kennwort: kmuinterkomp20) im Internet anmelden. Erstmals öffentlich vorgestellt wird das Weiterbildungskonzept im Rahmen einer Präsentation anlässlich der 14. Wildauer Firmenkontaktmesse THCONNECT am 15. Oktober 2013 ab 11.00 Uhr im Haus 100, Raum 109.

¹⁹ Zitat eines KMU-Mitarbeiters.

²⁰ <http://www.lifepr.de/pressemitteilung/technische-hochschule-wildau-fh/TH-Forschung-aktuell-Neues-internetgestuetztes-Weiterbildungskonzept-fuer-Unternehmen-mit-multikultureller-Belegschaft-und-fuer-den-Eintritt-in-internationale-Maerkte/boxid/446597>

III. Schlussbericht

1. Beitrag der Ergebnisse zu den förderpolitischen Zielen

Das Gemeinschaftsvorhaben **InterKomp KMU 2.0** hat einen klaren und innovativen Anwendungsbezug. Es adressiert alle drei Programmziele von FHprofUnt wie im Folgenden kurz beschrieben wird: Der **Wissens- und Technologietransfer** zwischen den Hochschulen und den Unternehmen wird insbesondere in den folgenden Bereichen intensiviert:

- Prozessanalyse für Weiterbildungsbedarfe (als vorbereitende Maßnahme des Ist-Stands) und Wissensmanagementkonzept (als Soll-Konzept).
- Handlungsorientierte und lernförderliche Web 2.0-Strategien zur interkulturellen Kompetenz, zum internationalen Projektmanagement und zum Führen virtueller Teams (als konkretes Anliegen aus dem Unternehmen) mit der kontextbezogenen Konzipierung von Blended Learning Lernarrangements/ Onlinekurse **eKollaboration** und **Interkulturelles Arbeiten**.
- Community-basierte Pilotierung und Infrastruktur: **KMUT** Plattform für den Wissenstransfer zum internationalen Projektmanagement.

Mit der Fokussierung auf interkulturelle Kompetenz im Technik- und IT-Bereich stellt **InterKomp KMU 2.0** einen *innovativen Anwendungsbezug* sicher, der bislang in praktischen Umsetzungen nur mäßigen Erfolg zeigte, aber mit zunehmender Globalisierung eine immer stärkere Rolle spielen wird. Als innovativ wird auch angesehen, die interkulturellen Forschungsaspekte aus dem Gebiet der Geistes- und Sozialwissenschaften auf die technischen und Wirtschaftswissenschaften zu übertragen. Ein wissenschaftlicher Beirat hat den Wissens- und Technologietransfer unterstützt.

Die **forschungsnahe Qualifizierung** wurde durch kooperative Abschlussarbeiten (Bachelor, Masters und Promotionen) berücksichtigt, die während der dreijährigen Projektlaufzeit (1.7.2009 - 30.6.2013) forschungsbegleitend durchgeführt wurden. Das Gemeinschaftsvorhaben **InterKomp KMU 2.0** enthält von Beginn an drei Promotionsvorhaben, was für Fachhochschulen bemerkenswert ist.

Die **Stärkung der Verbundfähigkeit** der Hochschulen wurde vor allem durch eine intensive Kooperation mit dem wissenschaftlichen Beirat berücksichtigt, der in den für das Vorhaben zentralen Gebieten Web 2.0, Wissenstransferforschung und Organisation sowie Interkulturalität erhebliche Erfahrung und Kompetenzen besitzt. Zwei Spezialisten aus der interkulturellen Forschung sicherten im wissenschaftlichen Beirat den Schwerpunkt interkulturelle Kompetenz und Interkulturalitätsstrategien. Weitere universitäre Kollegen ergänzten das Vorhaben mit spezifischen Know-how im Beirat. Die Kooperation innerhalb des Verbundnetzwerks zielt darauf ab, durch Austausch und Kollaboration die Forschungskompetenz der Fachhochschulen (FH) nachhaltig zu stärken.

Als Fachhochschulen halten die beiden antragstellenden Hochschulen und Projektpartner bereits langjährige enge Verbindung zur Wirtschaft. Die Unternehmen sind nicht nur Begleiter oder Anlass für das Forschungsprojekt, sondern sie sind aktiv in die Forschung eingebunden. Die erzielten Ergebnisse des Projekts und deren Umsetzung wurden in enger Abstimmung mit beteiligten Unternehmen entwickelt und kontinuierlich verbessert. Weitere Unternehmen wurden über Messen und Veranstaltungen wie die TH Connect oder der IHK Projektmanagement Erlebnisabend über die End-Produkte informiert.

2. Aufzählung wichtiger wissenschaftlich-technischen und anderer Ereignisse

2.1 Arbeitsbereich AB 1: Analyse komplexer KMU-Prozesse

A B 1	<p>Analyse komplexer KMU-Prozesse</p> <p>Ergebnisse dieses Arbeitsbereiches (Prozessanalyse der Wertschöpfungskette, Beschreibung, Modellierung und Meta-Modellierung, Datenerfassung, Analyse sowie Interpretation für Studie zum Weiterbildungs- und Forschungsbedarf) sind zentral für die Aktivitäten der anderen Arbeitsbereiche AB 2 – AB 5, wenn auch die anderen Arbeitsbereiche zusätzlich unabhängige Aufgabenstellungen verfolgen.</p> <p>Um die aktuelle Schulungssituation beim KMU-Partner Klopotek im Rahmen des wissenschaftliche Forschungsprojekts analysieren zu können, hat das Projektteam einige Treffen mit dem Softwarehersteller arrangiert, um Prozesse des Unternehmens – hier den Schulungs-Prozess – genauer zu betrachten. Das Unternehmen Klopotek hat vor diesem Treffen dem Projektteam alle digitalen Unterlagen, die im Zusammenhang mit der Schulung stehen, bereit gestellt (User Manual, Trainingsmaterialien, Administration Manual, Product Documentation, Business Processes)</p> <p>Ziel des ersten Projektabschnitts:</p> <ul style="list-style-type: none"> - von PowerPoint zu modernen Tools - von hohem Aufwand zu geringem Vorbereitungsaufwand - von maskenorientiert zu prozessorientiert - von two language manual zum multi-language manual - von reinem Training zu Training mit Erfolgskontrolle <p>Oktober 2010: Wissensmanagement Klopotek (Workshop I)</p> <p>In diesem ersten Treffen nahmen Dr. Bettina Strewé (TH Wildau) und Stefanie Quade (HWR Berlin) teil. Klopotek berichtete, wie Wissensmanagement im Unternehmen organisiert ist. Zudem wurde dem Projektteam aufgezeigt, wie die internen Informationen und Geschäftsprozesse über ein Content Management System von Klopotek verwaltet werden. Zudem wurden die verschiedenen Schulungsarten präsentiert und die verwendeten Trainingsmethoden und –unterlagen vorgestellt.</p> <p>November 2010: Schulungsbeobachtung in Antwerpen: Klopotek Kunde „Balloon Media“ (Teilnehmende Beobachtung, Story Telling)</p> <p>Bei diesem Termin hatten Mitarbeiterinnen beider Hochschulen, Anja Teske (TH Wildau) und Stefanie Quade (HWR Berlin), die Möglichkeit, mit der Methode der teilnehmenden Beobachtung eine Schulungssituation live zu beobachten. Ein Consultant der Firma Klopotek hat Mitarbeiter in der Software „Contracts, Rights & Royalties“ in zwei Gruppen geschult. Dies war eine Nachschulung einer Mitarbeitergruppe, die bereits eine erste Schulung durchlaufen hatte. Ein ausführliches Protokoll der teilnehmenden Beobachtung wurde im Anschluss gefertigt. Hieraus resultiert ein erstes Ergebnis des Training Lifecycle, der Grundlage für die Fragebogenentwicklung des nachfolgenden Consulting Interviews war.</p>
----------------------------------	---

A B 1	<p>November 2010: Softwaretraining von Klopotek für die Projektmitarbeiter (Contracts, Rights & Royalties)</p> <p>Da die Schulungsbeobachtung in Antwerpen keiner Standardschulung entsprach, hat Klopotek eine Muster-Erstschulung für das InterKomp KMU 2.0 Projekt angeboten. Die Projektmitarbeiterinnen Stefanie Quade und Anja Teske haben in einer 3-stündige Software-schulung den Ablauf einer Schulung kennen gelernt. Hierbei stand der Ablauf, der zur Prozessanalyse der Schulung innerhalb des Training Lifecycle dient, im Vordergrund. Die Schulung wurde sowohl am CR&R Testsystem, als auch mit Hilfe von PowerPoint-Charts durchgeführt. Die verwendeten Unterlagen waren Teil der Dokumente, die Klopotek dem Forschungsprojekt zu Beginn zur Verfügung gestellt hat.</p> <p>November 2010: Consulting Interview mit Klopotek (Workshop II) (Telefonkonferenz, halbstrukturiertes Interview, narrative Interviews)</p> <p>Aufbauend aus den Analysen der Schulungsbeobachtungen in Antwerpen und der Muster-Erstschulung bei Klopotek konnte das Projektteam einen Interviewleitfaden entwickeln. Das Consulting Interview wurde am zentralen Firmensitz von Klopotek in Berlin durchgeführt. Zwei Mitarbeiterinnen von Klopotek und 3 ProjektmitarbeiterInnen (Stefanie Quade und Bastian Hagmaier der HWR Berlin sowie Anja Teske der TH Wildau) waren vor Ort anwesend. Drei weitere Consultants von Klopotek wurden per Telefonkonferenz zum Interview zugeschaltet. Die Teilnehmer haben den halbstrukturierten Interviewleitfaden vorab zur Vorbereitung erhalten. Das Interview wurde mit dem aus Projektmitteln finanziertem i-Pad aufgezeichnet und als Audiodatei zur weiteren Analyse abgespeichert.</p> <p>Dezember 2010: Wissensmanagement Klopotek (CR&R Prozessbeschreibung in ST4 -CMS von Klopotek, Aufbau & Organisation)</p> <p>Um einen detaillierten Überblick über das interne Wissensmanagement von Klopotek zu erhalten, hat das Projektteam (Stefanie Quade und Bastian Hagmaier) ein weiteres Treffen mit Klopotek vereinbart. Hier wurde der inhaltlichen Aufbau und die Strukturen des Content Management Systems (ST4) aufgezeigt. Das Forschungsteam hatte mit diesem Treffen die Zielsetzung, die Möglichkeit der Verwendung des CMS in Bezug auf die Schulungstrainings zu prüfen. Außerdem bot der Termin eine weitere Grundlage zur Prozessanalyse unseres KMU-Projektpartners Klopotek.</p> <p>2011:</p> <p>Nach den ersten Beobachtungen und Analysen komplexer KMU-Prozesse im ersten Projektjahr wurde 2011 ein 3-stufiges Schulungsszenarien-Modell konzipiert und dem Projektpartner Klopotek präsentiert. Im Vorfeld fanden mehrere Projekttreffen mit Klopotek statt, um das Projektziel fein abzustimmen. Durch eine Meta-Modellierung wurde die Übertragbarkeit auf andere KMU gewährleistet. Dieses 3-stufige Schulungsszenarien-Modell wird in der folgenden Abb. 8 skizziert.</p> <p>Die Ergebnisse aus diesen ersten Analysen wurden auf internationalen wissenschaftlichen Konferenzen präsentiert. Durch aktives Networking auf den Konferenzen wurden nachhaltige projektrelevante Kontakte mit Prof. Dr. Harald Kjellin von der Stockholm University, Mag. Dr. Kai Erenli LL.M. , zPM, Fachhochschule Wien, geknüpft, die auch dem Arbeitsbereich 3</p>
----------------------------------	---

A
B
1

(AB 3) zu Gute kommen. Prof. Dr. Harald Kjellin hat im Rahmen des Consulting Forums in Berlin im 4. Quartal 2011 einen Vortrag über Business Games gehalten. Die Erkenntnisse aus seinem Fachgebiet sind zusammen mit den Ergebnissen aus den KMU Projektmanagementbefragungen in AB 3, die im ersten Halbjahr 2011 durchgeführt wurden, in einer gemeinsamen wissenschaftlichen Publikation auf einer E-Learning Konferenz in Rom im November 2011 präsentiert worden.

Zum besseren Verständnis von Projektmanagement-Prozessen in KMU nahm Frau Quade (wissenschaftliche Mitarbeiterin) erfolgreich an einer Prince2 Projektmanagement-Zertifizierung teil.



Abb. 9 Web 2.0 und CoP als Treiber für Innovation auch hinsichtlich Interkulturalitätsstrategien

2012: Social Media Studie

Nach den Beobachtungen und Analysen komplexer KMU-Prozesse in den ersten 1,5 Jahren des Forschungsprojektes, wurde im Jahr 2012 eine umfangreiche Social Media Studie in diesem Arbeitsbereich durchgeführt. Ziel der Befragung war es, aus dem privaten Social Media Nutzungsverhalten auf die Anwendung im Business Kontext Rückschlüsse zu bilden und zu erfragen, in welchem Kontext Social Media in Unternehmen für nützlich und zielführend angesehen wird. Ausschnitt aus den Befragungsergebnissen der Social Media Study:

	business			total
	heavy user	normal user	rare user	
private				
heavy user	28,6%	35,7%	35,7%	28
normal user	8,9%	25,0%	66,1%	56
rare user	8,3%	0,0%	91,7%	24
total	15	24	69	108

Abb. 10 User Types - Relations between private and business use

	Should be used more intensively	In use exactly like it should	Should be used less	I can't make a point
Build up and maintain relations (Networking)	52,8%	29,6%	5,6%	12,0%
Share and manage knowledge and information (Sharing)	49,1%	25,9%	8,3%	16,7%
Empower Teamwork (Collaboration)	39,8%	28,7%	7,4%	24,1%
Simplify coordination and agreement (Coordination)	34,3%	30,6%	9,3%	25,9%

Abb. 11 Social media use - Should your company use more or less social media?

A B 1	<p>Die Befragung wurde mit der Technologie Stiftung Berlin und der eComm Berlin durchgeführt, die die Online-Umfrage in ihre Newsletter integriert hatten. Mit Hilfe der Newsletter konnte die KMU-Zielgruppe direkt erreicht werden. Es wurde bewusst nicht „Social Media“ als Verteilungskanal gewählt, um Teilnehmerprofile auszuschließen, die bereits Social Media im Business Kontext nutzen. Die Ergebnisse der Social Media Study wurden auf internationalen wissenschaftlichen Konferenzen präsentiert (siehe auch wissenschaftliche Veröffentlichungen der HWR Berlin unter AB5).</p> <p>2013: Im Berichtszeitraum 2013 erfolgte die Berücksichtigung der Ergebnisse der Social Media Studie sowohl in der Anwendung des Projektmanagement-Portals KMUT (siehe auch AB3), als auch eine wissenschaftliche Verwertung im Kontext der virtuellen Teams in realen Projekten (siehe wissenschaftliche Verwertung/Publikationen). Die Erfahrungen und Ergebnisse aus dem AB1 fließen direkt in die Anwendungsentwicklung des AB3 ein.</p> <p>Über Networking auf der IHK Veranstaltung zur Vermarktung des KMUT Portals in der Zielgruppe Projektmanagement KMU gab es im Mai 2013 ein Anschlusstreffen zum Austausch über die Ergebnisse der qualitativen Befragung und der Social Media Studie mit Herrn Bischoff von der Fachgruppe KMU der Gesellschaft für Projektmanagement.</p>
----------------------	---

2.2 Arbeitsbereich AB 2: Interkulturelle Kompetenzen und Sensibilisierung

A B 2	<p>Interkulturelle Kompetenzen und Sensibilisierung (Überblick: AB 2 mit Überschneidungen zu AB 4):</p> <p>2010 Materialrecherche, Literaturstudium, Expertenberatungen, Ideensammlung, Hypothesenbildung</p> <p>2011 Inhaltliche Konzipierung des Vorhabens „Onlinekurs für KMU zum Thema Interkulturelle Kommunikation und Kompetenzen“, Beratung mit Fachwissenschaftlern und Vorstellung des Vorhabens auf Tagungen; Erstellung von Grundlagentexten als inhaltlich-thematische Basis für die methodisch-didaktische Weiterverarbeitung im Onlinekurs in 12 Lerneinheiten.</p> <p>2012 Abschluss der Textarbeiten und Umsetzung in videogestütztes Lernmaterial. Jedem thematischen Langtext ist ein thematisch adäquater kurzer Einführungsfilm zugeordnet. Umfrage unter interkulturellen TrainerInnen in Deutschland zur Qualität im interkulturellen Lernen und Lehren für Erwachsene im wirtschaftlichen Kontext; Auswertung und Analyse der Ergebnisse im Hinblick auf eine Justierung innerhalb des Onlinekurses des Projektes. Abgleich der Ergebnisse mit einer Umfrage aus AB 4 in Brandenburger KMU. Vorbereitung einer diesbezüglichen wissenschaftlichen Publikation.</p> <p>Die erste Jahreshälfte des Berichtsjahres war vor allem der endgültigen Abfassung und Ausarbeitung der Grundlagentexte für das konzipierte Lernmaterial gewidmet. Es entstanden</p>
----------------------	--

A B 2	<p>12 Lerneinheiten. Auf der Basis dieser Grundlagentexte wurde dann im 2. Halbjahr 2012 gemeinsam mit AB 4 eine konzentrierte PowerPoint-Version der wichtigsten Aussagen zu der jeweiligen Thematik erarbeitet, die in einen Kurzfilm von jeweils ca. 4-6 Minuten umgewandelt wurde. Diese Kombination von kurzem Einführungsfilm und längerem Grundlagentext zu jeweils einem interkulturell relevanten Lehr-/Lerninhalt für international Agierende aus Brandenburger KMU auf Deutsch ist bisher eine didaktisch und methodisch in Deutschland neuartige Verfahrensweise für interkulturelle Vermittlungsmodelle. Sie ermöglicht Lernenden folgende Optionen:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Wahl des Lernmediums je nach zur Verfügung stehenden Zeitbudget 2. Wahl der Lernintensität (Einstieg und Vertiefung) 3. Wahl der Lernmittel je nach Lernaffinität zu Text, Ton, Bild, bewegtem Bild <p>Für jede der 12 entstandenen Lernstationen lagen Ende 2012 ein Grundlagentext, ein Einführungsfilm, Reflexionsfragen und Aufgaben vor, die auf Anregung des Beirats auf die Moodle-Plattform der TH Wildau gestellt wurden. Ende November 2012 wurden die ersten vier fertigen Stationen des Materials mit 40 Studierenden des europäischen Verwaltungsmanagements an der TH Wildau getestet, indem sie die Lernstationen durchliefen. In einer zweiten Testrunde zum Lernmaterial wurden Ende 2012 die Kolleginnen und Kollegen des Projektes der HWR Berlin gebeten, das Material in derselben Weise zu begutachten. Aus den Evaluationen gingen einige Verbesserungsvorschläge hervor, die in der kommenden Zeit weiter in die Einheiten im Sinne einer nochmaligen Optimierung des Kurses eingearbeitet wurden.</p> <p>2013</p> <p>Mehrfache Tests des Lehrmaterials bei Studierenden, Lehrenden, Praktikern; Adaption und Revision der Grundlagentexte und des videogestützten Lernmaterials. Präsentation des Kurses auf Tagungen. Zu jeder Lernstation gehören mind. ein Grundlagentext und mind. ein Kurzfilm, ein Austauschforum sowie Aufgaben und Reflexionsfragen.</p> <p>Im Berichtszeitraum 2010-2013 hat Frau Dr. Bettina Strewe für das AB 2 an diversen Veranstaltungen/Kongressen teilgenommen und auch das Projekt InterKomp KMU 2.0 präsentiert.</p>
----------------------	---

2.3 Arbeitsbereich AB 3: Virtuelles Projektmanagement

A B 3	<p>Virtuelles Projektmanagement</p> <p>Von der Projektkoordinatorin Prof. Margit Scholl wurde die Planung des Gemeinschaftsvorhabens inklusive Partner und deren Kontaktdaten in, die an der TH Wildau vorhandene, kommerzielle Projektmanagementsoftware „Projektron BCS“ in klassischer Form abgebildet. Die derzeitige Lizenzstruktur einerseits und die ad hoc Situationen im Projekt andererseits hatten allerdings nicht dazu geführt, dass mit diesem Tool jeder Projektmitarbeiter/in eine zeitnahe Aktualisierung seiner Arbeitspakete führte. Es wurde daher nicht weiter verfolgt.</p> <p>Im Zuge des Austausches mit den KMU traten folgende Fragen auf:</p>
----------------------	---

A
B
3

- „Welche Methoden können wir zum virtuellen Projektmanagement im Forschungsteam nutzen?“ oder:
- „Welche Beispiele, Ideen und Problemstellungen aus anderen Bereichen können auf unsere Problemstellung übertragen werden“?

Die TH Wildau hat hierzu mit unserem Projektpartner Cockpit 4 analysiert, ob die Methode SCRUM als agile Projektmanagementmethode, insbesondere für Softwareentwicklungsprojekte, mit der unser KMU-Partner Cockpit 4 arbeitet (siehe Anhang), in Teilbereichen übertragbar auf das Blended Learning sowie auf das Projektmanagement im Projekt ist.

SCRUM bietet eine schlanke Projektmanagement-Methode mit folgenden Charakteristika:

- einfache Regeln
- wenige Rollen
- mehrere Arten von Meetings mit bestimmten Zwecken
- einige Schlüssel-Artefakte, deren Pflege Overhead vermeidet und die maximale Transparenz auf einfache Weise bieten
- Pragmatismus statt Dogmatik
- interaktives Vorgehen
- Selbstorganisation und Eigenverantwortung in interdisziplinären Teams
- Konzentration auf hochqualitative Arbeit anstatt auf eine Papierflut bei der Spezifikation
- Änderungen der Kundenanforderungen während des Projekts gelten als normal, nicht als Störfaktor (es gibt keine „fertige“ Spezifikation)
- speziell geeignet für hochkomplexe Projekte mit unklaren Anforderungen (nach der persönlichen Erfahrung des Autors der Normalfall)

The screenshot shows the website of the Hochschule für Wirtschaft und Recht Berlin (HWR Berlin). The page is titled "Virtuelle Hochschule im Second Life". The navigation bar includes "E-Learning an der HWR Berlin", "News", "Team", "Projekte", and "Werkzeuge". The main content area features a sidebar with "E-Learning Projekte" listing "UAS7", "Das ESF Projekt", "Seminare", "Wettbewerb", "Virtuelle Hochschule im Second Life", and "Moodle-Umzug". The main text area has the heading "Virtuelle Hochschule im Second Life" and a sub-heading "Wir haben eine Insel!". Below this, it states: "Als Pilotprojekt wird das Praxisbegleitende Seminar des Kurses 'IBMan' in der virtuellen Welt abgehalten. Wir werden von den Erfahrungen berichten." and "Einen Blick auf die Insel finden Sie in dem beigefügten Präsentationsauszug, andere Eindrücke im Zusammenhang mit HWR Berlin - SL, gibt es unter dem Tag 'Second Life' in unserem [Blog](#)." The right sidebar contains "Infos", "Unsere Lernplattformen" (listing CLIX Campus, ILIAS, ipool, Moodle), "Links zu den E-Learning Diensten" (listing ELerner Blog, Wettbewerb und Lehrkräfte-seminar), and "Standorte".

Abb. 12 Durch das Projekt InterKomp KMU 2.0 inspirierte Idee der virtuellen Lehre an der HWR Berlin

Das Projektteam **InterKomp KMU 2.0** hat daher inzwischen Teile dieser Methode für das eigene Projektmanagement übernommen und sieht darüber hinaus auch für die zu entwickelnden Projektergebnisse Anwendungsmöglichkeiten. Ergänzend weisen die Forschungs-

A Erkenntnisse von Scholl und Büschenfeldt zur Kontextsteuerung in die gleiche Richtung (s.
B Veröffentlichung und AB 5).
3

Entscheidende Erfahrungen konnten an der HWR Berlin zur virtuellen Lehre über ein ESF-Projekt von Prof. Marcus Birkenkrahe gesammelt werden, die ebenfalls wichtige Impulse für, das in diesem Aufgabengebiet AB 3 zu untersuchenden virtuellen Projektmanagement geben werden, siehe <http://elearning.hwr-berlin.de/projekte/das-esf-projekt/virtuelle-hochschule-im-second-life/>

2011 HWR Berlin Entwicklung Web-Portal Anwendung für KMU Projektmanagement

Die HWR Berlin hat 2011 mit der Konzeption einer Projektmanagement Plattform für das Projekt InterKomp KMU 2.0 2011 begonnen, um konkret eine Anwendung für effektives, virtuelles Projektmanagement zu entwickeln. Die webbasierte Projektmanagement-Tool-Datenbank („PM Toolbox“) ermöglicht kleinen und mittelständischen Unternehmen, das für sie passende Social Media Tool oder Open Source Software Produkt für ihre spezifischen Projektanforderungen zu finden. KMU arbeiten zunehmend in internationalen, verteilten und zunehmend virtuellen Teams. Der Bedarf an passgenauen Projektmanagement Tools zur Kommunikation und Zusammenarbeit ist groß. Leider ist die Mehrheit der am Markt erhältlichen Projektmanagement Software oftmals zu überdimensioniert für die Anforderungen der KMU. Stattdessen suchen viele Projektmanager nach smarten Lösungen, die schnell implementiert werden können und ohne größere organisatorische oder technische Veränderungen funktionieren. Mit dieser frei zugänglichen Plattform bietet die HWR Berlin Projektmanagern Orientierung im Markt der Tools und Open Source Anwendungen und lädt zum Austausch innerhalb der Community ein.

Das Projektteam der HWR Berlin hat hierzu einerseits die fachlich-organisatorischen Anforderungen seitens der KMU erforscht und andererseits die technisch-funktionalen Möglichkeiten des IT-Marktes systematisch untersucht. Die Methodik der „PM Toolbox“ ist der folgenden Abbildung (Abb. 13) zu entnehmen:

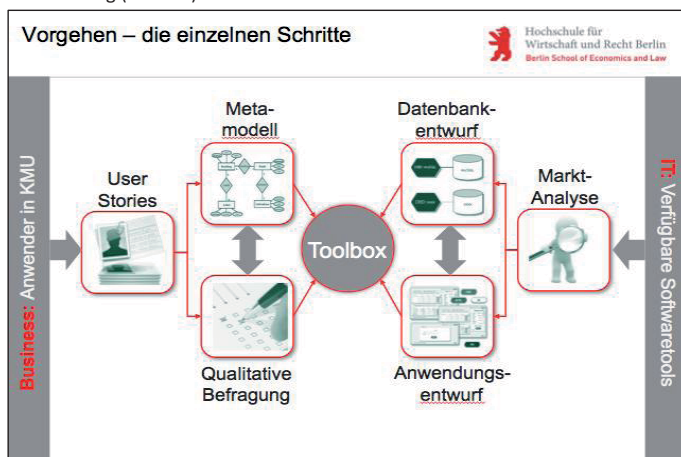


Abb. 13 Idee der „PM Toolbox“

A Zur fundierten Entwicklung der Projektmanagement Toolbox wurden im 2. Quartal 2011
B User Stories erhoben. Befragt wurden Master- und Bachelorstudenten (Management und
3 Wirtschaftsinformatik) sowie KMU-Mitarbeiter verschiedener Professionen und Verantwortungsebenen (n > 100). Im 2./3. Quartal 2011 wurde zudem von der HWR Berlin eine qualitative Befragung mit Projektmanagern durchgeführt, um den Bedarf der KMU im Umgang mit IT-Lösungen im PM zu analysieren. Eine Dokumentation der Ergebnisse der Umfrage sind dem Anhang zu entnehmen. Der Projektpartner Klopotek war an der Umfrage beteiligt. Parallel hierzu wurde im 3. Quartal 2011 der IT Markt nach Social Media Tools und Open Source PM Softwareprodukten untersucht. Eine Datenbank mit systematisierten PM Kategorien und Eigenschaften wurde aufgrund der Recherche aufgebaut und in MySQL programmiert. Ein erster Anwendungsentwurf wurde im letzten Quartal 2011 konzipiert.

Da die qualitativen Befragungen ergaben, dass die Nutzung der Tools stark abhängig von dem Anwendungstyp und deren technischem Hintergrund ist, haben wir den Einstieg in die PM Toolbox über drei verschiedene User-Typologien gewählt (siehe nachfolgende Abbildungen). Die Projektentwicklung wird parallel in einem hierzu erstellten Wordpress Blog mit Beiträgen der Teammitglieder und extern verlinkten Artikeln dokumentiert (siehe auch AB5 Website und Kommunikation).

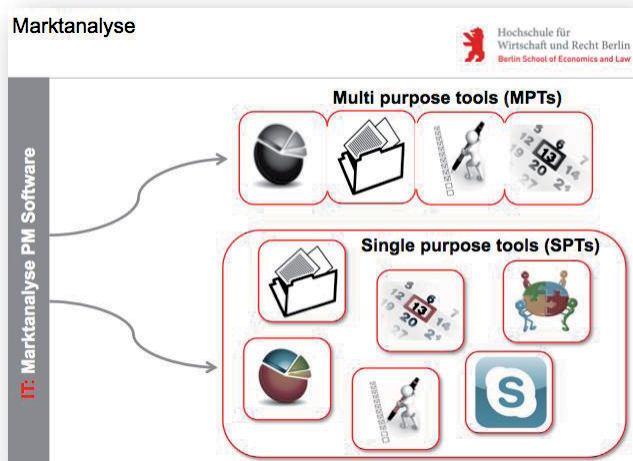


Abb. 14 Social Media Tools und Open Source PM Software

2012 Ausbau des Webportal und Integration der Datenbank

Als Ausblick für 2012 wird die Umsetzung der Projektmanagement-Toolbox mit Hilfe von Drupal erfolgen. Die MYSQL Datenbank wird ebenfalls in die Drupal Umgebung integriert. Weiteres ist dem vorläufigen Verwertungsplan unter Punkt 3 zu entnehmen.

Wie im Ausblick für 2012 im letzten Zwischenbericht angekündigt wurde die Projektmanagement-Toolbox „KMUT“ mit Hilfe von Drupal umgesetzt. Die MYSQL Datenbank wurde ebenfalls in die Drupal Umgebung integriert. Durch aktives Networking auf den Konferen-

A
B
3

zen wurden nachhaltig projektrelevante Kontakte zu Dr. Kai Erenli der Fachhochschule Wien, wie im Ausblick 2011 angekündigt, vertieft. Zudem wurde wie in 2011 geplant, in Kooperation mit Dr. Kai Erenli ein Vortrag zum Thema „Virtuelles Projektmanagement – believe the hype“ am Projektmanagement Symposium in Wien (siehe Abb. 16) als virtueller Video-Vortrag gehalten, der im E-Learning Blog der HWR Berlin dokumentiert wurde. <http://elearning.hwr-berlin.de/blog/2012/09/24/virtuelle-welten-im-projekteinsatz-believe-the-hype/>.



Abb. 15 Toolbox Anwendungsentwurf 2011



Abb. 16 Virtueller Vortrag auf dem PM Symposium HWR Berlin in Kooperation mit der FH Wien

A Auf der Grundlage des designten Logos (die drei blauen Kreise mit der roten Schnittmenge),
B das von Anja Teske (TH Wildau) entwickelt wurde, hat das Projektteam an der HWR Berlin
3 das Projekt-Logo für das in Drupal entwickelte Projektmanagement-Portal „KMUT“ ange-
 passt. D.h., das Projektlogo für das Gesamtprojekt wurde für diese Webseite und für den
 Arbeitsbereich 3 entsprechend um ein „T“ ergänzt (s. Abb. 17).



Abb. 17 Projektmanagement-Portal „KMUT“, Logo-Design des Projektes für AB 3

Die HWR Berlin hat im Projektzeitraum 2012 konkret die Drupal-Anwendung für effektives, virtuelles Projektmanagement entwickelt. Die webbasierte Projektmanagement-Tool-Datenbank („KMUT“) ermöglicht es kleinen und mittelständischen Unternehmen, das für sie passende Social Media Tool oder Open Source Software Produkt für ihre spezifischen Projektanforderungen zu finden. KMU arbeiten zunehmend in internationalen, verteilten und zunehmend virtuellen Teams. Der Bedarf an passgenauen Projektmanagement Tools zur Kommunikation und Zusammenarbeit ist groß. Leider ist die Mehrheit der am Markt erhältlichen Projektmanagement Software oftmals zu überdimensioniert für die Anforderungen der KMU. Stattdessen suchen viele Projektmanager nach smarten Lösungen, die schnell implementiert werden können und ohne größere organisatorische oder technische Veränderungen funktionieren. Mit dieser Sammlung an frei zugänglichen, meist kostenfreien Tools bietet die HWR Berlin Projektmanagern Orientierung im Markt der frei verfügbaren Anwendungen und lädt zum Austausch innerhalb der Community ein (s. Abb. 18).

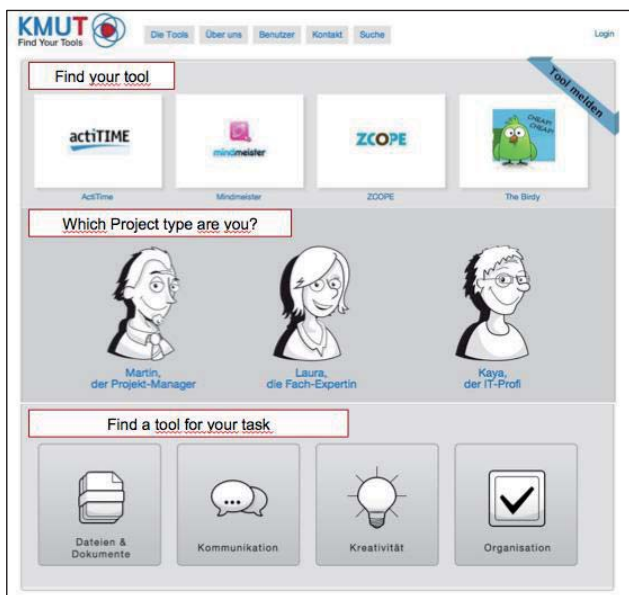


Abb. 18 Projektmanagement Portal „KMUT“ Design 2012

A
B
3

Die Ergebnisse der qualitativen Befragung aus 2012 sind direkt in die Entwicklung der Anwendung geflossen. Die Tools wurden anschaulich dargestellt, im Hintergrund arbeitet eine MySQL Datenbank. Die drei Projektmanagement-Profile wurden aus den Befragungsergebnissen heraus entwickelt und mit jedem Profil eine vorsortierte Tool-Auswahl verbunden. Zur Suche nach Aufgabengebieten wurden die Oberkategorien Dateien & Dokumente, Kommunikation, Kreativität und Organisation gewählt. Die Details der Unterkategorien werden in Abb. 19 gezeigt.

Zusätzlich wurde innerhalb eines Projektes mit Studierenden eines Kurses von Prof. Habermann Tutorial-Videos zu einzelnen Tools erstellt.

Parallel zur intensiven Entwicklung des Portals wurde ein InterKomp KMU 2.0 Blog zum Projektmanagement ausgebaut (siehe Abb. 20). Dieser Bereich wurde besonders in 2013 als Vermarktungskanal intensiv ausgebaut und genutzt.

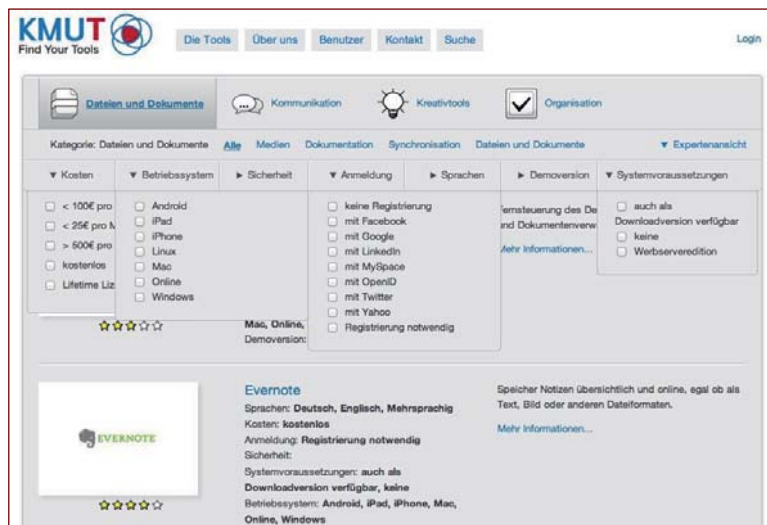


Abb. 19 Kategorisierung der Datenbank-Einträge der Tools am Beispiel ‚Evernote‘



Abb. 20 Projekt InterKomp KMU 2.0 Website und KMUT Blog Bereich: <http://blog.interkomp20.org>

- A** Auf der ICELW 2012 in New York hat das KMUT-Portal eine Honorable Mention beim International E-Learning Award gewonnen (s. Abb. 19) und konnte das eingereichte Paper zusätzlich als Publikation im Journal „International Journal of Advanced Corporate Learning“ (iJac) veröffentlichen. 2013 wurde die KMUT Plattform ebenfalls mit einer Honorable Mention gewürdigt (s. Abb. 21).
B
3 Link: http://www.ielassoc.org/awards_program/past_winners_AD_2012.html



Abb. 21 International E-Learning Award für die KMUT-Anwendung, 2012 und 2013

Im Jahre 2013 wurde die KMUT Anwendung in Usability, Design und aktuelle Inhalte ausgebaut, um einen möglichst hohe Verwertung der Forschungsergebnisse für die KMU Zielgruppe zu erreichen. Eine Vermarktung des Portals auf Projektmanagement Veranstaltungen und Konferenzen, sowie über die Nutzung von Social Media Kanälen wurde ausgebaut, um einen hohen Bekanntheitsgrad zu erzeugen und Feedback zu den Ergebnissen zu erhalten.

November 2012 – Juni 2013: Ausbau der KMUT Homepage

Um für die Zielgruppe der Projektmanager in KMU ein breites und werthaltiges Angebot zu schaffen, wurde für den Projektzeitraum ein ReDesign der KMUT Toolbox basierend auf den bisher gemachten Erfahrungen durchgeführt. Ziel war es, ein möglichst niedrigschwelliges Angebot über Informationen und Werkzeuge für das Projektmanagement in KMU zu bieten. Dieses Angebot sollte über alle modernen und gängigen mobilen Endgeräte erreichbar sein.

Hierzu wurde zunächst eine Anreicherung des bestehenden Contents um die Kategorien Weiterbildung und Wissen angestrebt. Die Kategorie Weiterbildung beinhaltet Informationen zu Weiterbildungsangeboten zum Projektmanagement, die nochmals in verschiedene Kategorien wie zum Beispiel: Kommunikation, Software, Team/ Führung, Organisation sowie Komplettpaket. Hierbei kann der Nutzer auch einsehen, ob es sich um ein Präsenzangebot, ein e-Learning oder Blended Learning handelt. In der Kategorie Wissen können Projektmanager sowohl so genannte Wissenshäppchen zu Projektmanagementthemen als auch Vorlagen (Templates) zu konkreten Problemstellungen wie Angebote, Protokolle, usw. Die Tools der KMUT Toolbox wurden in der Kategorie Werkzeuge integriert und nochmals auf Aktualität und Relevanz hin sondiert und der Inhalt dementsprechend aufbereitet.

In die Erstellung der veränderten Struktur der Homepage und der dahinterliegenden Datenbank (Drupal) wurden Usability Tests mit Studenten zur Struktur der Datenbank und User Interface (Studenten aus dem HWR Studiengang IBMAN sowie aus einem Seminar von

A
B
3

Prof. Birkenkrahe) mit eingebunden. Der Usability Test wurde nach der Card Sorting Methode und dem Vergleich zweier Design Entwürfe durchgeführt. Ein dafür vorher erstelltes Mockup wurde zur Testung verwendet (s. Abb. 20).

Die daraus gewonnen Rückschlüsse flossen auch in die Erstellung des User Interfaces ein, welches von einem externen Dienstleister erstellt wurde. Final veranschaulichen die folgenden Screenshots die resultierende Gestaltung der KMUT Homepage (s. Abb. 22-23).

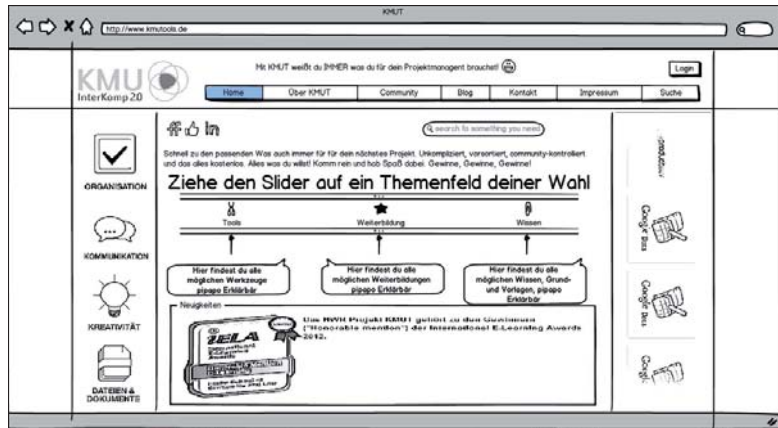


Abb. 22 Mockup Startseite

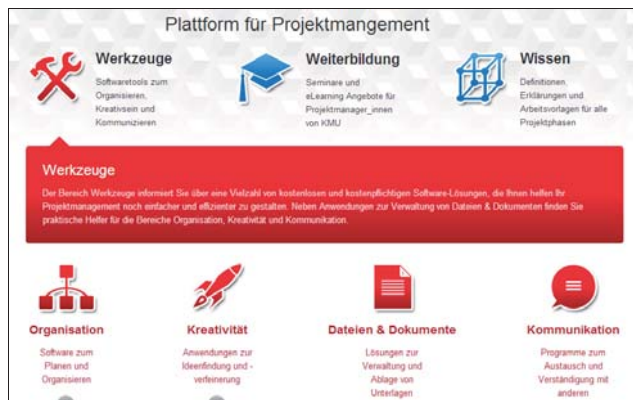


Abb. 23 KMUT Plattform – Kategorie Werkzeuge

Um eine breite Ansprache der Zielgruppe zu erreichen wurde die Homepage auf die gängigen mobilen Endgeräte hin optimiert. Hierfür dienten maßgeblich, die im Projekt getätigten technischen Anschaffungen als Grundlage. So kann das Angebot problemlos mit Laptop (Convertible), Tablet oder Smartphone abgerufen werden, ohne dass der Nutzer eine App installieren muss. Die Qualität des Angebotes wurde durch das Testen des User Interfaces in Hinblick auf die Darstellung der Homepage auf verschiedene mobile Endgeräte optimiert.

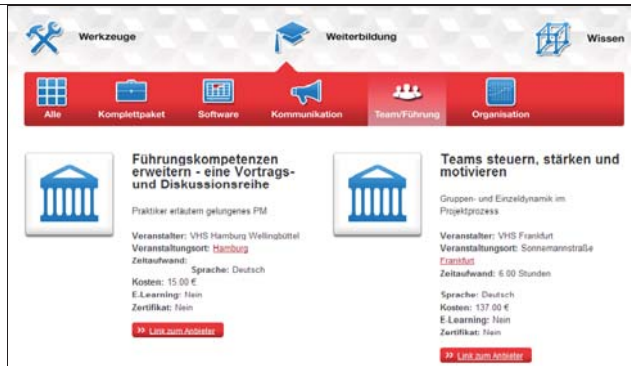
A
B
3

Abb. 24 KMUT Plattform – Team Führung



Abb. 25 Screenshot KMUT Homepage auf Smartphone

Januar – Juni 2013 Vermarktung der KMUT Homepage:

Parallel zur Content Anreicherung und Umgestaltung der bestehenden KMUT Toolbox, wurde das Corporate Identity (CI) angepasst und erweitert. So wurde das Logo dahingehend angepasst, das wegen einer zielgruppengerechten Ansprache der deutsche Slogan „KMUT-Plattform für Projektmanagement“ genutzt wird. Eine erste Version mit dem Titel „KMUT – Plattform für Projektmanager“ wurde während des Arbeitsprozesses aus Gründen der Gendergerechtigkeit verworfen.

Ergänzend zum CI der KMUT Plattform wurden Printprodukte (Flyer im Postkartenformat und ein Poster) zur Bekanntmachung auf Fachveranstaltungen entworfen. Dabei wurde Wert auf die Integration eines QR-Codes auf den Printprodukten gelegt, damit diese durch die Nutzung von mobilen Endgeräten den Nutzer unkompliziert zur Plattform führen.

Weiterhin wurden für die Vermarktung der Projektmanagement Plattform Social Media Kanäle genutzt, um den so genannten Traffic (Benutzerströme) auf die KMUT Homepage zu lenken. Hier ist der Ausbau der Facebook-Präsenz zu nennen. Die Facebook-Fanpage diente auch zur Übernahme der Community Funktion, die vorher auf der KMUT Homepage an sich integriert war, aber nur selten genutzt wurde. Daher wurde nun eine Strategie der Inszenierung der Community auf dem Portal „Facebook“ angestrebt, da sich dort die potentiell an-

A zusprechende Zielgruppe bereits aufhält. Verzahnt wurde dieser Kanal mit dem Ausbau des
B KMUT Blogs, welcher wöchentlich über aktuelle Themen im Projektmanagement informier-
3 te und zu Diskussion und Beteiligung aufforderte. Zeitweilen wurde durch die Veröffentlichung im E-Learner-Blog der HWR Berlin auch eine Aufmerksamkeitssteigerung durch die Verlinkung mit anderen bekannten Blogs erreicht. Zusätzlich wurde ein Informationsvideo über die KMUT Plattform mit den Methoden des Video-Prototyping und Storytellings erstellt. Dieses Video konnte in die verschiedenen Social Media Kanälen zur Veranschaulichung des Projektergebnisses eingebunden werden.

Link Artikel E-Learner-Blog:

<http://elearning.hwr-berlin.de/blog/2013/06/10/kmut-die-plattform-fur-projektmanagement-prasentiert-sich-im-neuen-gewand/>



Abb. 26 KMUT Fanpage auf Facebook

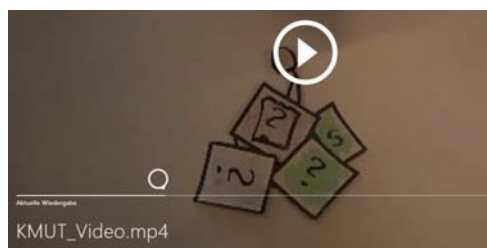


Abb. 27 Screenshot KMUT Video

Auch hochschulinterne Kanäle wurden genutzt, um die Bekanntheit der KMUT Plattform zu steigern. Hierzu wurde ein Artikel im „SemesterJournal“ der Hochschule (erscheint im Sommer 2013) veröffentlicht. Weiterhin wurde an der hochschulinternen Veranstaltung „HWR Forschungsforum“ teilgenommen und das Projekt an Hand eines Posters Studierenden, Dozenten/innen, wissenschaftlichen Mitarbeitern/innen und Professoren/innen vorge-

A
B
3

stellt.

Business Knigge Indien – Teil 1: Am Telefon

Veröffentlicht am 24. April 2013 von [Christiane Hauk](#)

✓ Gefällt mir
f Dir und 14 anderen gefällt das.

Wenn ich an Indien denke, denke ich an **Bollywood**, bunte Saris, Yoga, wunderschöne Strände, heilige Kühe, unzählige **Rikshas**, Autos und Fahrräder und dazwischen Frauen, die Körbe mit Obst und Gemüse auf den Köpfen balancieren.



— picture by [Christiane Hauk](#)

Aber ich denke auch an die vielen Callcenter und indische Programmier-Fabriken, in denen eine Armee von Indern auf minimalen Raum auf ihre 90er-Jahre Computer ein-hämmert. Aus der IT-Branche ist Indien aufgrund der billigen Arbeitskräfte bei relativ guter Schulbildung nicht mehr wegzudenken und auch in anderen Bereichen hat dieses Land als Produktionsstandort, Lieferant von Halbfertigprodukten und auch als ein Land mit vielen zahlungskräftigen Konsumenten einen wichtigen Platz eingenommen.

Abb. 28 Blogbeitrag auf dem KMUT Blog

KMUT

Plattform für Projektmanagement



Bietet kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) eine kostenfreie Sammlung von Lösungen rund um das Projektmanagement.



Abb. 29 Vorderseite Flyer im Postkartenformat

A
B
3



Abb. 30 Rückseite Flyer im Postkartenformat

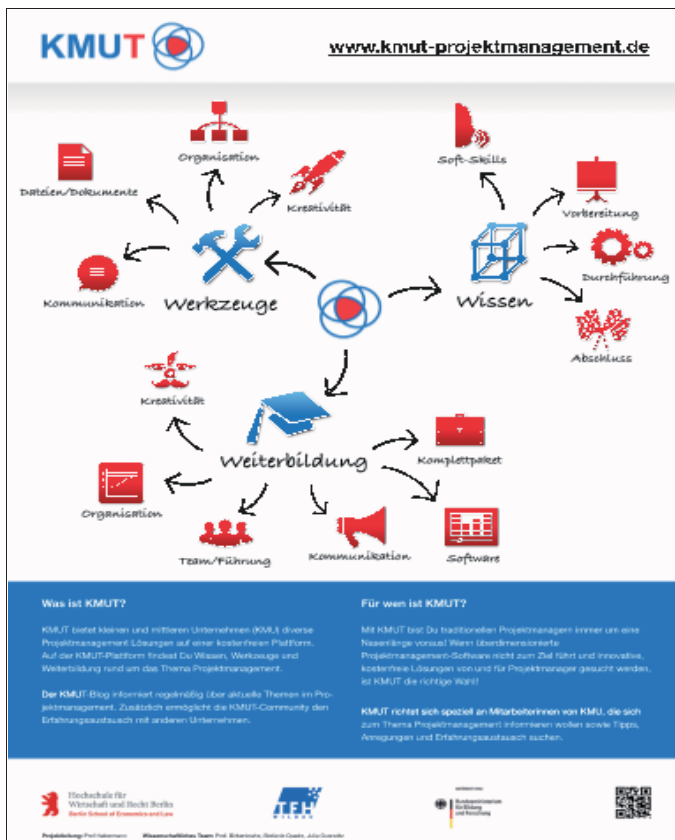


Abb. 31 Screenshot KMUT Poster

Neben internen Veranstaltungen wurden auch externe Veranstaltungen genutzt. Zu erwähnen ist hier die Veranstaltung „Projektmanagement Erlebnisabend“ der IHK Berlin, wo die KMUT Plattform einem breiten Publikum an regionalen KMU präsentiert werden konnte. Weiterhin konnte auf dem jährlich stattfindenden Kongress der „Deutschen Gesellschaft für Personalführung“ mit dem Titel „Zukunft gestalten“ Kontakte zu weiteren KMU aufgenommen werden sowie wertvolle Impulse für das Projekt gewonnen werden.

2.4 Arbeitsbereich AB 4: Online basierte Trainingskurse

A Online-Onlinekurse und „Interkulturelles Lernen für und in KMU“

B

4 Ausgangslage

Wir untersuchten gemeinsam mit unserem Projektpartnern und weiteren KMU aus Brandenburg, ob und in welcher Form wir einen Onlinekurs zum interkulturellen Arbeiten realisieren können, so dass die Bedarfe der KMU tatsächlich abgedeckt werden. Weiterbildungsangebote zu interkulturellen Fragestellungen, die einen Blended Learning-Ansatz haben und leicht zugänglich sowie modular sind, existieren bisher kaum – bzw. sind nicht offen verfügbar. Wir ermittelten die Ausgangslage anhand von Umfragen mit zunächst den folgenden Fragenstellungen an die KMU:

- Sind KMU Mitarbeiter an Weiterbildungen im Bereich interkulturelle Zusammenarbeit interessiert?
- Sind ihnen Formen des Blended Learning und eLearning bekannt?
- In welcher Form werden Weiterbildungen bisher durchgeführt?
- Wo liegen Problempunkte in bisherigen Weiterbildungen?

Parallel fand anhand eines konkreten Anwendungsfalls zunächst eine teilnehmende Beobachtung eines konventionellen Trainings statt. Klopothek, ein Projektpartner unseres Projektes **InterKomp KMU 2.0**, bietet Trainings zu Projektmanagement-Software für Verlage an. Diese Verlage haben Kooperationspartner auf dem internationalen Markt. Hier entstehen Fragestellungen zu interkulturellen Themen und zur Handhabung von Trainings.

Folgende Ergebnisse/Punkte haben sich als relevant für unser Projekt erwiesen:

- Trainings sind grundsätzlich teuer.
- Trainings werden für das jeweilige Unternehmen immer neu vorbereitet.
- Trainer tauschen keine Trainingsunterlagen untereinander aus, jeder Trainer hat lange Vorbereitungszeiten.
- Mitarbeiter bekommen nur Handouts von den Trainern, die in der Regel nicht gelesen werden.
- Es gibt bislang keine Filme zu einzelnen Trainingspunkten.
- Auch unter den Mitarbeitern findet keine weitergehende Kommunikation zu den Trainingsinhalten statt.
- Die Trainingsinhalte sind in den Handouts nicht für Mitarbeiter nachvollziehbar, die nicht am Training teilnehmen konnten.
- Es besteht keine Möglichkeit, einzelne Kapitel des Trainings zu wiederholen.

Darauf aufbauend erfolgte eine Fragebogenstudie brandenburgischer KMU zur Mitarbeiter-

A B 4	<p>weiterbildung. Hier wurde einerseits nach Weiterbildung an sich und dem Einsatz von Blended Learning gefragt, andererseits aber auch bereits in den Fragen ein Fokus auf den Bereich Interkulturalität gelegt. Das Ergebnis zeigt, dass das Phänomen der Interkulturalität kaum im Bewusstsein der Befragten war bzw. ein unklares Begriffsverständnis herrschte. Entsprechendes gilt für den Begriff des Blended Learnings. Aufgrund dessen wurden ausgewählte Unternehmen in Einzelinterviews näher zu ihrem Verständnis von Interkulturalität und Blended Learning sowie zu ihren entsprechenden Weiterbildungsbedürfnissen befragt.</p> <p>Durch die Interviews stellte sich heraus, dass es folgende Anforderungen für Weiterbildung und für interkulturelle Fragestellungen gibt. Die Angebote müssen wie folgt beschaffen sein:</p> <ul style="list-style-type: none"> • kostengünstig • flexibel • nutzbar, ohne Vorkenntnisse, für eine bereite Teilnehmerzahl • Austausch von Daten zwischen Trainern und unter Mitarbeitern • Möglichkeit der eigenständigen Weiterentwicklung von Trainingseinheiten in den KMU • Verfügbarkeit auch für solche Mitarbeiter, die nicht beim Training präsent waren. <p>Auch nach den Einzelinterviews zeigten sich Defizite in Bezug auf die Begriffe und Inhalte von Blended Learning und Interkulturalität. Die Unternehmen sind für beide Themenkomplexe bislang wenig sensibilisiert. Damit war klar, dass die Online-Weiterbildungsangebote so gestaltet sein müssen, dass die oben genannten Unternehmensanforderungen berücksichtigt werden, ohne dass das fehlende Verständnis von Blended Learning und Interkulturalität ein Hindernis darstellt. Die Lerninhalte und Formen der Online-Weiterbildungsangebote sollen KMU anregen, neue Mittel der Kommunikation und des Miteinander-Lernen auszuprobieren, leicht zugänglich sein und für Themen mit Mitarbeiter aus unterschiedlichen Kulturen und auf dem internationalen Markt zu sensibilisieren.</p> <p>Umsetzung der Onlinekurse</p> <p>Aufgrund dieser empirisch dokumentierten Defizite der KMU in beiden Forschungsgebieten beschlossen wir, einen „Vorkurs“ (Onlinekurs eKollaboration) zum eigentlichen „Hauptprodukt“ der TH Wildau (Onlinekurs Interkulturelles Arbeiten) zu erstellen. Erstellt wurden die Lerneinheiten zum Blended Learning mit der Fragestellung: Welche Internet-Technologien sind relevant für KMU – vor allem für Projektarbeit?</p> <p>Die Modul Inhalte zu den grundlegenden Kollaborations-Technologien im Internet wurden auf der Lernplattform unseres Projektpartners Sudile GbR erstellt, da dieses Instrumentarium einen leichten und schnellen Einstieg in die Kursentwicklung bot. Die Auswahl der Kollaborations-Technologien umfasst die Aufgabengebiete in KMU und ist nutzbar in den Bereichen: Erstellung von Präsentationen von Unternehmen, Mitarbeitern, und Produkten; interne Weiterbildung, Kommunikationstools für Videokonferenzen und das Erarbeiten von Texten, sowie Dialogführung/Brainstormings; Strukturierung von Gesprächen z.B. Aufgabenabläufe, Ordnen komplexer Themen, Strategiebildung. Die einzelnen Module enthalten kurz Lernfilme zur Bewältigung einzelner Arbeitsschritte und Aufgabenstellungen. Diese Lernmodule zeigen Unternehmen, wofür sie Web 2.0-Techniken insgesamt anwenden können, also nicht nur im Zusammenhang mit interkulturellen Fragestellungen. Dies war u.a. deswegen notwendig,</p>
----------------------------------	--

- A weil der Begriff „Blended Learning“ den KMU am Anfang des Projekts unklar war. Die Start-
 B seite des Onlinekurses **eKollaboration** ist eine vernetzte Mindmap (s. Abb. 3), deren einzelne
 4 Zweige zu dem konkreten Thema (genannt „Lernstation“) führen (vgl. Abb. 32).

Kurs-Map | Laufzeit | Kurs-Ordner | (0) | (0) | ... 2 3 4 5 6 ... von 11 ** eKollaboration ** | KMU InterKomp 2.0

Einführung in Camtasia Studio 6 [Bitte Unterkapitel auswählen]

Info: Pflicht

Lernziel

Lernen Sie, wie Sie mit Camtasia Bildschirmvideos, Präsentationen und persönliche Ansprachen erstellen können.

Handlungsanweisungen

1. Schauen Sie sich bitte das Einführungsvideo an, um eine Idee der Einsatzfelder zu bekommen.
2. Laden Sie Camtasia herunter und installieren Sie es. Die Links finden Sie unten.
3. Erstellen Sie ein kurzes Video. Eine Anleitung finden Sie auch unten im Text.
4. Zusatz: Laden Sie Ihr Camtasia-Video zu Youtube hoch.

1. Einführungsvideo

Nehmen Sie sich einen Moment Zeit, um einen groben Überblick über die Möglichkeiten und Funktionen von Camtasia zu bekommen.

Abb. 32 Onlinekurs eKollaboration. Hier Beispiel der Lernstation „Einführung in Camtasia Studio 6“ zur Videoerstellung. Jede Lernstation behandelt das Thema mit aktivierenden Lernzielen und Handlungsanweisungen.

Die Modulnhalte zu den grundlegenden Kollaborations-Technologien im Internet wurden auf der Lernplattform unseres Projektpartners Sudile GbR erstellt, da dieses Instrumentarium einen leichten und schnellen Einstieg in die Kursentwicklung bot. Die Auswahl der Kollaborations-Technologien umfasst die Aufgabengebiete in KMU und ist nutzbar in den Bereichen: Erstellung von Präsentationen von Unternehmen, Mitarbeitern, und Produkten; interne Weiterbildung, Kommunikationstools für Videokonferenzen und das Erarbeiten von Texten, sowie Dialogführung/Brainstormings; Strukturierung von Gesprächen z.B. Aufgabenabläufe, Ordnen komplexer Themen, Strategiebildung. Die einzelnen Module enthalten kurz Lernfilme zur Bewältigung einzelner Arbeitsschritte und Aufgabenstellungen. Diese Lernmodule zeigen Unternehmen, wofür sie Web 2.0-Techniken insgesamt anwenden können, also nicht nur im Zusammenhang mit interkulturellen Fragestellungen. Dies war u.a. deswegen notwendig,

A B 4	<p>weil der Begriff „Blended Learning“ den KMU am Anfang des Projekts unklar war. Die Startseite des Onlinekurses eKollaboration ist eine verlinkte Mindmap (s. Abb. 3), deren einzelne Zweige zu dem konkreten Thema (genannt „Lernstation“) führen (vgl. Abb. 32). Wir haben danach in einem zweiten Schritt diese Erfahrungen und Methoden mit den interkulturellen Fragestellungen zusammengeführt, mit neuem Design entwickelt und mit offenem Zugang in unsere eigene Moodle-Lernplattform der TH Wildau eingebunden.</p> <p>Onlinekurs: InterKomp KMU 2.0 - Interkulturelles Arbeiten</p> <p>Ziele</p> <p>Dieser Online-(Experten-) Onlinekurs soll sowohl Mitarbeitern in KMU als auch Trainern eine Grundlage zur Sensibilisierung für interkulturelle Fragestellungen dienen. Basierend auf unterschiedlichen Länderkonstellationen werden dafür relevante Themen erörtert. Ausgangspunkt der Kurseinheiten sind die Texte von Dr. Strewe (AB 2) zu Begriffen, Problemen und Fragestellungen in der für KMU relevanten interkulturellen Thematik. Diese wurden in acht Haupt-Themen gegliedert und in 12 Module übertragen. Um der begrenzt zur Verfügung stehenden Zeit der KMU-Mitarbeiter gerecht zu werden, werden die Lerneinheiten durch kurze Lernvideos mit Sprache und Kurztexten gestaltet. Jedes Modul besteht somit aus kurzen Lerneinheiten von jeweils ca. 8 Minuten, mit Filmen von vertonten PPTs und mit integrierten weiteren Kurzfilmen zur Verdeutlichung von Problemstellungen und Selbsttestfragen. D.h., die Module enthalten jeweils Kurzfilme bestehend aus PPTs, die vertont wurden, darin enthalten sind Rollenspielfilme mit anschaulichen Beispielen zur optischen und phonetischen Verfolgung einzelner Arbeitsschritte und Handlungsangebote mit Aufgabenstellungen. Alle Grafiken sind innerhalb des Projektes von der Projektmitarbeiterin Anja Teske (AB 3) entsprechend der didaktischen Konzepte des Projektteams TH Wildau entwickelt worden, wozu auch Christian Niemczik gehört. Begleitet werden diese Filme in der Plattform durch umfangreiche Texte im PDF-Format, die für ein weitergehendes, intensives Selbststudium gedacht sind.</p> <p>Zielgruppe</p> <p>Die erste Zielgruppe des Kurses sind vor allem Mitarbeiter in KMU, vornehmlich in HR-Abteilungen, die sich dem Thema interkulturelle Zusammenarbeit nähern wollen, um z.B. Weiterbildungen für die Mitarbeiter zu organisieren oder bereits laufende Fortbildungen mit dem mit den Online-Lerneinheiten zu flankieren. Die zweite Zielgruppe sind Trainer, die vornehmlich im interkulturellen Bereich arbeiten. Diese können die Lerninhalte für ihre Trainings nutzen, um – die in diesem Feld noch unterentwickelte Onlineunterstützung – ohne großen Aufwand ihren Teilnehmern zu Verfügung zu stellen. In diesem Sinne wird der Onlinekurs Interkulturelles Arbeiten auch Expertenkurs genannt, da die TrainerInnen die Inhalte in ihre eigenen Trainings unter dem Aspekt der Methodenvielfalt und zur Sensibilisierung und Diskussionsanregung einbauen können. Zum Online-Onlinekurs Interkulturelles Arbeiten gelangen externe NutzerInnen über die Projektwebseite (s. Abb. 36):</p> <p style="text-align: center;"> http://kmu-interkomp20.th-wildau.de/?page_id=313 Nutzernamen: <i>kmugast</i> oder https://elearning.tfh-wildau.de/login/index.php Kennwort: <i>kmuinterkomp20</i> </p> <p>Lizenz</p> <p>Die Online-Onlinekurse dienen zum einen für eine Einführung in die Themen Blended Learning, technisch basierte Zusammenarbeit und Interkulturelle Trainings. Sie können darüber</p>
----------------------------------	---

- A** hinaus als Grundlage von Trainings für individuelle Fragestellungen der KMU genutzt werden. Dabei ist allerdings zu beachten, dass die Onlinekurse keine Präsenztrainings vollständig ersetzen sollen. Vielmehr wird es für individuelle Fragestellungen von KMU immer notwendig bleiben, spezialisierte TrainerInnen zu engagieren. In diesem Sinne sehen wir unsere Onlinekurse als einen ersten Schritt zur Bereicherung und Ergänzung zur flexibleren Methodenvielfalt. Das Projektteam der TH Wildau stellt eine weitreichende Verteilung dieser Online-Onlinekurses sicher, indem die entwickelten Lerninhalte, wie beschrieben, frei verfügbar sind. Dafür werden Lizenzrechte der Creative Commons 3.0²¹ genutzt (s. Abb. 33):
- Änderungen am Werk sind möglich, wenn diese Änderungen auch freigegeben werden
 - Die Inhalte können auch kommerziell genutzt werden.

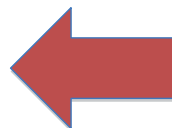
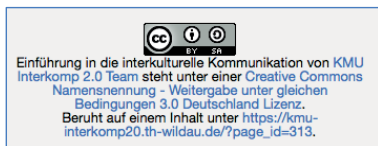


Abb. 33 Für die entwickelten Online-Onlinekurse gelten die Lizenzrechte der Creative Commons 3.0

Kursbeschreibung und didaktischer Aufbau

Die Hauptseite des Online-Onlinekurses **Interkulturelles Arbeiten** ist bewusst minimalistisch und äußerst übersichtlich aufgebaut (s. Abb. 34 und 35), die behandelten Themen werden in den Titeln und kleinen Grafiken deutlich, und die Untertitel geben zusätzlich weitere wichtige (und schnelle) Informationen zu den behandelten Bereichen.

Auch die Einstiegsseite in die jeweiligen Unterpunkte ist wiederum minimalistisch aufgebaut (vgl. Abb. 37 und 38), die Menüführung übersichtlich gestaltet – man gelangt z.B. sowohl auf der oberen Seite als auch im unteren Bereich zum vorigen wie auch zum nächsten Gliederungspunkt. Die Anordnung „Lernvideos“, „Reflexion“, „Vertiefung“ bietet verschiedene Ebenen der kognitiven Elaboration und soll eine übersichtliche Navigation gewähren. Die Reflexionsfragen sind knapp formuliert und dienen der Vertiefung des Gelernten. In den Vertiefungstexten finden sich viele anschauliche Beispiele, die den NutzerInnen das jeweilige Thema z.B. auch alternativ zu den Videos erklären.

²¹ <http://creativecommons.org/choose/?lang=de>; <http://creativecommons.org/licenses/by-sa/3.0/deed.de>

A
B
4

Meine Startseite → Meine Kurse → Einrichtungen → learn@wildau Team → InterKomp KMU 2.0 - IK

InterKomp KMU 2.0 - Interkulturelles Arbeiten
Nachrichtenforum

1. Kultur und Kulturen
Definition und Stereotype

2. Zwischenmenschliche Beziehungen
Umgang mit Privatem und Beruflichem

3. Kontext und Kommunikation
Direkter und indirekter Kommunikationsstil / Nonverbale Kommunikation

4. Umgang mit Zeit
Zeitbegriffe und Zeitorientierung

5. Regeln, Gesetze und Strukturen
Recht und Gesetz / Improvisation und Planung

RECHENWEISE

Bearbeiten einschätzen

NEUE NACHRICHTEN

Neues Thema hinzufügen...

Anja Teske 19. Okt. 12:49
Zu den Rollenspielen: Wie stellen Sie sich eine so oder ähnlich geartete Geschäftsszene vor? weiter...

Ältere Beiträge ...

INTERKOMP KMU 2.0 WEBSITE

- Projekt
- Partner
- Interkulturelles Arbeiten
- KMUT-Projektmanagement
- English
- Kontakt

AKTUELLE TERMINE

Keine weiteren Termine

Zum Kalender...

Neuer Termin ...

EINSTELLUNGEN

- Kurs-Administration
 - Bearbeiten einschätzen
 - Einstellungen bearbeiten
 - Nutzer/Innen
 - Filter
 - Bewertungen
 - Sicherung
 - Wiederherstellen
 - Import
 - Zurücksetzen
 - Fragensammlung
- Rolle wechseln ...
- Mein Profil

Abb. 34 Hauptseite des Online-Onlinekurses InterKomp KMU 2.0 - Interkulturelles Arbeiten (Teil 1)

A
B
4

6. Umgang mit Macht und Hierarchie

Macht, Hierarchie und Autorität



Dateien: 2 Textseiten: 2 Foren: 1

7. Person, Gruppe und Aufgabe

Individualismus und Kollektivismus / Personen- und Aufgabenorientierung



Dateien: 4 Textseiten: 2

8. Interkulturelles Management

Interkulturelles Management und der ganzheitliche Blick



Dateien: 2 Textseiten: 1


9. Lernvideos Rollenspiele

Die beiden Rollenspiele sind im Rahmen eines studentischen Seminars entstanden. Sie stellen exemplarisch gelungene und misslungene interkulturelle Kommunikation dar.

Foren: 1 Textseiten: 2

10. Fragebogen zum Kurs

Links/URLs: 1

 Moodle Docs zu dieser Seite

Sie sind angemeldet als Margit Scholl (Logout)

[Startseite](#)

Abb. 35 Hauptseite des Online-Onlinekurses InterKomp KMU 2.0 - Interkulturelles Arbeiten (Teil 2) ist bewusst minimalistisch und übersichtlich aufgebaut. Hochschulangehörigen der TH Wildau steht der Kurs zur Buchung automatisch zur Verfügung. Externe können über einen freien Zugang sich anmelden und den Onlinekurs nutzen:

Webseite	https://elearning.tfh-wildau.de/login/index.php
Benutzer	kmugast
Kennwort	kmuinterkomp20

A
B
4

Abb. 36 Login-Seite des Onlinekurses auf der Moodle-Lernplattform der TH Wildau

InterKomp KMU 2.0 - Interkulturelles Arbeiten

 Nachrichtenforum





1. Kultur und Kulturen

2. Zwischenmenschliche Beziehungen ►



Definition und Stereotype



Lernvideos

-  Lernvideo starten: LE1a Kultur und Kulturen
-  Lernvideo starten: LE1b Vorurteile und Stereotype

Lernvideos (In HD & für mobile Endgeräte)

-  Lernvideo starten: LE1a Kultur und Kulturen
-  Lernvideo starten: LE1b Vorurteile und Stereotype

Reflexion

-  Forum: Was sind Stereotype?
-  Reflexionsfragen

Vertiefung

-  LE1a Definitionen und Konzeptionen
-  LE1b Vorurteile und Stereotype

Abb. 37 Beispiel des Kursaufbaus Interkulturelles Arbeiten (hier Kapitel 1, Kultur und Kulturen) mit Lernvideos, Reflexionsfragen und Forum sowie vertiefende Texte.

A
B
4

[Meine Startseite](#) → [Meine Kurse](#) → [Einrichtungen](#) → [learn@wildau Team](#) → [InterKomp KMU 2.0 - IK](#) → [7. Person, Gruppe und Aufgabe](#)

InterKomp KMU 2.0 - Interkulturelles Arbeiten

 Nachrichtenforum





◀ 6. Umgang mit Macht und Hierarchie 7. Person, Gruppe und Aufgabe 8. Interkulturelles Management ▶



Individualismus und Kollektivismus / Personen- und Aufgabenorientierung



Lernvideos

-  Lernvideo starten: LE7a Ich und Wir – Individualismus und Kollektivismus
-  Lernvideo starten: LE7b Personen- und Aufgabenorientierung

Lernvideos (In HD & für mobile Endgeräte)

-  Lernvideo starten: LE7a Ich und Wir – Individualismus und Kollektivismus
-  Lernvideo starten: LE7b Personen- und Aufgabenorientierung

Vertiefung

-  LE7a Ich und Wir – Individualismus und Kollektivismus
-  LE7b Personen- und Aufgabenorientierung

◀ 6. Umgang mit Macht und Hierarchie Zurück zur Kursübersicht 8. Interkulturelles Management ▶

Abb. 38 Beispiel des Kursaufbaus Interkulturelles Arbeiten (hier Kapitel 7, Person, Gruppe und Aufgabe) mit möglichst einfacher Navigation für die NutzerInnen.



Abb. 39 Beispiel der Einstiegsseite eines Videos

- A** Insgesamt haben wir durch die Mischung aus Lernvideos, Reflexionsfragen und Vertiefungstexten unterschiedliche „Lerntypen“ ebenso wie Interessenlagen anzusprechen (Abb. 39 - 48).
- B**
- 4** Die Erklärungen sollen trotz ihrer Komplexität verständlich bleiben und bei Bedarf durch die Vertiefungstexte ausführlicher ergänzt werden. Sowohl Videos (s. Abb. 39 und 40) als auch Reflexionsfragen (Abb. 44) und Vertiefungstexte (Abb. 45) sollten für die KMU-Mitarbeiter interessant sein, die sich bisher weder mit Web 2.0 / Blended Learning noch mit interkulturellen Themen auseinander gesetzt haben. Die Lernvideos bieten zudem ein Inhaltsverzeichnis (Abb. 42) und werden durch Aufgabenstellungen sowie Foren (Abb. 43) unterstützt.

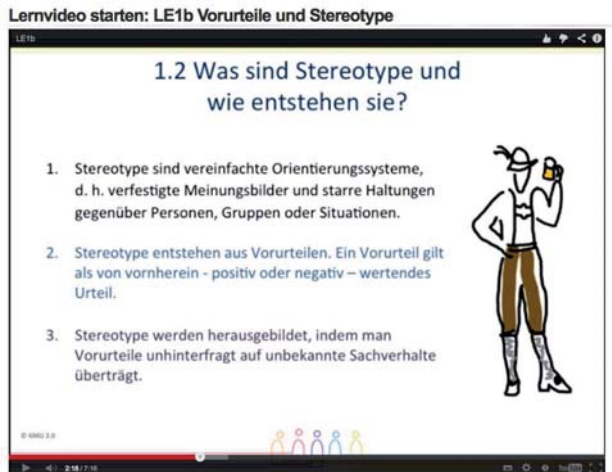


Abb. 40 Beispiel eines Video-Bildes



Abb. 41 Beispiel einer Lernvideo-Folie

A
B
4

Kultur und Kulturen

Themen

Jürgen Bolten, Professor für Interkulturelle Wirtschaftskommunikation an der Universität Jena,

1.1 Was ist Kultur?

1.2 Das Eisbergmodell

1.3 Kulturkonflikt

1.4 Kulturkonflikt: Ein Beispiel

1.5 Lösungsansatz

1.2 Das Eisbergmodell

Nach Inke, F./Wolke, D.M./Zuhler, T. 1996

Abb. 42 Beispiel Inhaltsverzeichnis des Lernvideos

Forum: Deutschland - hohe oder niedrige Machtdistanz?

von Christian Niemczek - Samstag, 24. November 2012, 19:19

Denken Sie an Deutschland - gehört es eher zu einer Kultur hoher oder niedriger Machtdistanz? Finden Sie fünf Gründe für Ihre Meinung. Notieren Sie diese bitte hier im Forum.

Bearbeiten | Antwort

Abb. 43 Beispiel Teaser zur Forendiskussion

Reflexionsfragen

1. Was sind eigentlich Stereotype?
2. Wo begegnen sie uns in unserem (beruflichen) Alltag?
3. Welche Stereotype haben Sie?
4. Versuchen Sie einmal, sich mit Ihrer eigenen Selbstwahrnehmung auseinanderzusetzen:
 - o Welche Eigenschaften haben Sie?
 - o Wie reagieren Sie auf bestimmtes Verhalten, z.B. gegenüber Ihrem/r Chefin oder Ihrem/r Kollegin?
 - o Nehmen Sie sich bewusst Zeit, um Ihr Umfeld wahrzunehmen und wie Sie darauf reagieren?

Abb. 44 Beispiel Reflexionsfragen zum Video

A
B
4

Zitat

Wer in der Mark reisen will, der muß zunächst Liebe zu "Land und Leuten" mitbringen, mindestens keine Voreingenommenheit. Er muß den guten Willen haben, das Gute zu finden, anstatt es durch kritische Vergleich totzumachen.

Th. Fontane: Wanderungen durch die Mark Brandenburg. Berlin 1864. Vorwort zur 2. Auflage.

1. Was sind Vorurteile, was Stereotype?

Im beruflichen Umfeld machen wir manchmal Erfahrungen, die wir zunächst nicht verstehen und einordnen können. Oft sind wir durch solche Erlebnisse irritiert oder verunsichert. Viele solcher Ereignisse, besonders in internationalen Zusammenhängen, gehen auf sog. „interkulturelle Missverständnisse“ zurück. Denn meist haben Erwachsene eine

Angehörigen einer Nation, Kultur oder eines Volkes. .

So gelten z. B. „die Deutschen“gemeinhin als pünktlich. Nun gibt es sicherlich viele Deutsche, die tatsächlich auf die Minute genau am Treffpunkt erscheinen getreu dem Motto „Zwei Minuten vor der Zeit ist des Beamten Pünktlichkeit.“, oder die zumindest, sollten sie sich verspäten, dem anderen Bescheid geben bzw. sich entschuldigen. Es ist auch möglich, dass Menschen in Deutschland im Durchschnitt pünktlicher sind als Angehörige anderer Kulturen, für die Zeit generell einen anderen Wert darstellt (s. Lernstation 4: Umgang mit Zeit). Es gibt aber auch in Deutschland Menschen, die sich weniger oder gar nicht an eine zeitliche Abmachung halten, für die Zeit kein zentraler Wert ist. Auch diese Menschen mögen sich als Deutsche bezeichnen und zur deutschen Kultur gehörig fühlen. Eine Zuschreibung ist also immer nur eingeschränkt gültig, die Übertragung auf eine große Gemeinschaft oder Gruppe daher nicht automatisch zutreffend. Das folgende Bild der sog. Kurve zur Normalverteilung veranschaulicht dies:

Abb. 1: Kurve zur Normalverteilung;

Abb. 45 Beispiel eines vertiefenden Textes: Flankiert werden die Lernvideos mit vertiefenden Texten von insgesamt ca. 200 Seiten.

Meine Startseite → Meine Kurse → Einrichtungen → learn@wildau Team → KMU Interkomp → 7. Person, Gruppe und Aufgabe → LE7a Ich und Wir – Individualismus und Kollektivismus

Seite: 2 von 10 Automatischer Zoom

Fallbeispiel 1
(In Anlehnung an: Hofstede et al. 2002, S. 26.)

Die fähige Dolmetscherin

Amanda aus Brasilien ist durch ihren deutschen Mann in Deutschland ansässig geworden. Sie sucht eine adäquate Tätigkeit und findet einen Job zur Probe als Dolmetscherin/Übersetzerin in einer großen Import-Export-Firma.

Nach einiger Zeit bemerkt ihr Chef, dass die neue Mitarbeiterin sehr fähig ist. Bis jetzt hat

Warum schlägt die junge, talentierte Frau diese Chance aus?



2

Abb. 46 Beispiel Vertiefender Text (eingebettete PDF)

A
B
4

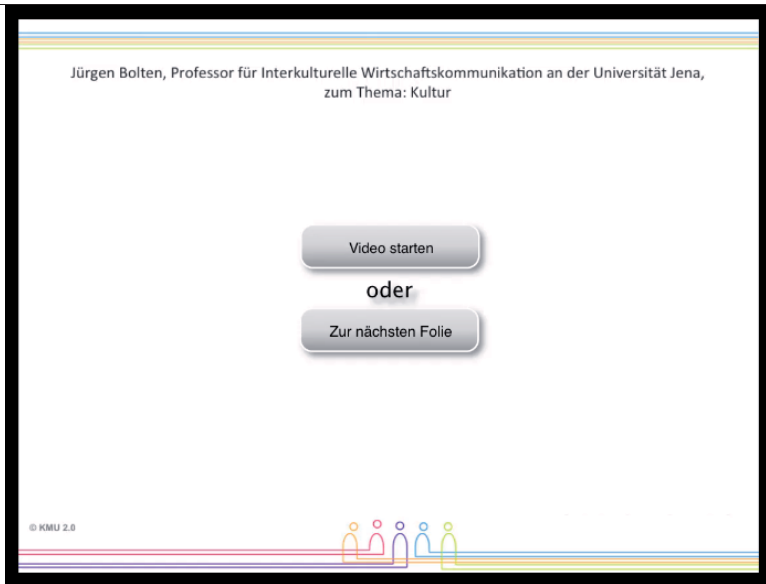


Abb. 47 Beispiel eines verlinkten, externen Videos innerhalb eines Lernvideos des Kurses Interkulturelles Arbeiten. Solche weiteren vertiefenden Videos sind in Absprache eingebunden und können bei Bedarf aufgerufen werden.



PROJEKT – PARTNER – INTERKULTURELLES ARBEITEN – KMUT – PROJEKTMANAGEMENT – ENGLISCH – KONTAKT
 FEEDBACK FEEDBACK 2

Im Rahmen des Projektes ist ein Kurs zum Interkulturellen Arbeiten entstanden, der allen Interessierten frei zur Verfügung steht. Ein Beispievideo aus dem Onlinekurs:



Wie erhalten Sie Zugang?

Der Link zum Kurs: Onlinekurs Interkulturelles Arbeiten

Abb. 48 Einstiegsseite in den Onlinekurs über die Projektwebseite

A Muster in Form eines Rollenspiels

B Im Onlinekurs **Interkulturelles Arbeiten** stehen Rollenspiele als Videos zur Verfügung, die jeweils eine positive und eine negative Variante zum Thema interkulturelle Zusammenarbeit in Unternehmen darstellen (s. Abb. 49). Die Lerneinheiten vermitteln, wie sich Nutzer interkulturell angemessen verhalten. Das beinhaltet u. a. die Erkennung von Verhaltensmustern und deren Hintergründe. Unterstützend gibt es Beispiele für die individuellen Probleme der Nutzer. Geeignet sind hier das Rollenspiel oder die Simulation. Die Simulation ist geeignet für die Entscheidungsfindung in einer problematischen Situation auf Grund von Faktenanalyse und anschließender Diskussion. Das Rollenspiel beinhaltet eine freiere, spielerische Auseinandersetzung mit relevanten Situationen. Bei beiden Formen wird in der Reflexionsphase bzw. Auswertung durch Diskussionen nach alternativen Lösungsmöglichkeiten gesucht. Fehler und Missverständnisse werden benannt und die Ursache für Handlungen wird analysiert.

In diesem Rollenspiel sind eine positive und eine negative Variante zum Thema - Interkulturelles Management in der Zusammenarbeit von Unternehmen in Bulgarien und Deutschland - gefilmt worden. Dennoch sind in beiden Formen immer noch deutliche interkulturelle Problemstellungen anzutreffen - wie zum Beispiel ein von den Studenten unbemerkt eingebautes Vorurteil. An diesem Beispiel erläutern wir, wo interkulturelle Probleme, kaum merkbar, sichtbar werden und wie wir damit umgehen können. Ein real gespieltes Beispiel kann die Eigenmotivation der Betrachter, ihre eigene Story aufzuzeichnen, anstoßen. Unsere Lösungen werden als Vorschläge angeboten und sollen Diskussionen anregen. In einem Forum können deshalb Nutzer eigene Erfahrungen und Anregungen einbringen und austauschen. Es werden sich aber auch so nicht alle Problematiken unternehmensintern lösen lassen. Ein Trainer wird dann vor Ort mit den Mitarbeitern die möglichen Situationen durcharbeiten, die im Geschäftskontakt entstehen können. Dieses ist eine Form des „Project Based Learning“. Projektbasiertes, handlungsorientiertes Lernen ist nachhaltiges Lernen, das Wissen tief verankert, die Eigenverantwortung schult und persönliche Aktivität im Zusammenspiel mit anderen fördert. An dieser Stelle entsteht auch ein Raum für neue und kreative Ideen der Beteiligten im Team.

Rollenspiel - Positivbeispiel

Abb. 49 Über den Unterricht von Prof. Dr. Margit Scholl im WS 2012-2013 zu studentischen Projektarbeiten konnten Studierende des Kurses VR-10 gewonnen werden, die unter Betreuung von Frau Dr. Bettina Strewé und Anja Teske für den Online-Onlinekurs ein Rollenspiel als Video entwickelten, das jeweils eine positive und eine negative Variante zum Thema interkulturelle Zusammenarbeit in Unternehmen darstellt.

A Durch den Onlinekurs **Interkulturelles Arbeiten** wird Unternehmen und Trainern eine kostengünstige Möglichkeit geboten, Lerninhalte für ihre Mitarbeiter oder Kunden zu nutzen, **B** da Problemstellungen schon vorformuliert und multimedial dargestellt werden. Die Blended Learning Einheiten können auch von Experten/TrainerInnen zur Vorbereitung eines Präsenztrainings genutzt werden. Die Blended Learning Einheiten werden hier zur Vorbereitung des Face-To-Face Lernens genutzt (Prinzip des Inverted Classrooms) und steigern so die Effektivität einer Schulung. Sowohl Videos als auch Reflexionsfragen und Vertiefungstexte sind damit auch interessant für Neulinge, die sich mit dem Thema zum ersten Mal beschäftigen. Wir laden mit diesen Lernstationen auf unserer Plattform zum gemeinsamen, offenen Lernen im Thema Interkultur ein.

**Design des Onlinekurses Interkulturelles Arbeiten /
Seitenaufbau und Logo für die Arbeitsmaterialien: PPTs und PDF-Dateien**

Ausgangspunkt der Kurseinheiten waren Texte von Dr. Bettina Strewe (AB 2) zu Begriffen, Problemen und Fragestellungen in der interkulturellen Thematik. Diese Thematiken sind in den Kurseinheiten mit unterschiedlichsten Methoden erfahrbar gemacht worden. Diejenigen KursteilnehmerInnen, der textorientiert ist, haben in jeder Kurseinheit die Möglichkeit, in einem PDF einen ausführlichen Text zu studieren. Grundsätzliche Inhalte aus längeren Texten werden in PPTs anhand von Kernaussagen und Beispielen dargestellt. Die PPTs wurden mit Bildmaterial versehen, anschließend vertont und als Film aufgenommen. In beiden Darstellungsformen sind Aufgaben integriert, diese sind optisch durch farbige Kästen hervorgehoben.

Für die PPTs und PDFs wurde eine grundsätzliche Musterseite entwickelt. Ähnlich einem Seitenlogo befinden sich auf allen Lernseiten jeweils unten die abstrahierten Figuren, die in Linien in unterschiedliche Farben übergehen. Linien sind unter anderem Symbole für Wege oder Abläufe. Figuren stehen für Personen und Kommunikation und die Farben für verschiedenartige Kulturen. Auf jeder Seite befinden sich auch oben durchgehende farbige Linien und so werden die einzelnen Seiten und Dokumente optisch zusammengehalten.

Typografisch wurde die Seiteneinteilung in den PPTs den Inhalten untergeordnet. Es wurde darauf geachtet, dass der Nutzer nicht durch gleichförmige Layouts an Aufmerksamkeit verliert und trotzdem das optische Gleichgewicht nicht verloren geht, und zwar durch Elemente, die auf jeder Seite an der gleichen Stelle stehen (Seiten-Logo, Bereich für Headlines immer auf der gleichen Höhe) sowie die Festlegung einer Schrifttype für Headlines (Callibri 40 bis 32 Punkt) und längere Sätze (Callibri 18 bis 24 Punkt).

Es finden sich Layoutseiten mit Text auf der linken Seite und dem Bild rechts daneben, nur mit Text und Seiten mit Tabellen oder Animationen. Die Schrifttype ist eine serifenlose Schrift für Headlines und Merksätze; auf PPTs auf den ersten Blick klarer zu erkennen als Serifenschriften, die wir für die PDF (Caslon Regular Fließtext und Fett für Headlines) eingesetzt haben, da sie die Lesbarkeit bei längeren Texten erhöhen und das Lesen dadurch weniger anstrengend ist.

Die Kapitel sind farblich unterschieden. In der Zusammenfassung kann der Nutzer die Kernaussagen jedes Kapitels in seiner Farbe zuordnen und so schneller Inhalte einzelner Sätze auf-

A nehmen. Auf den Seiten sind optische Leerräume eingebaut, um Gedankenräumen Platz zu
B geben und den Blick auf wesentliche Aussagen von typografischen und bildnerischen Inhalten
4 zu lenken.

Die eingegliederten Rollenspiel-Filme sind jeweils in der gleichen Größe und an gleicher Stelle auf einer Seite in den unterschiedlichen Lerneinheiten platziert. Das Bildmaterial besteht aus Illustrationen und Fotografien mit Spielfiguren, wobei hier auch der Illustrative Aspekt im Vordergrund steht und nicht die Abbildung von Lebensrealitäten.

Bei Illustrationen ist der Abstraktionsgrad höher trotz lebendiger Darstellung. Die abgebildeten Personen und Räume sind nicht zu identifizieren und nehmen keine bestimmten Szenen vorweg, so dass genug Spielraum ist für den Nutzer, sie auf seine eigene Lernrealität zu übertragen. Die Illustrationen sind farbig und fröhlich-leicht von Anja Teske gezeichnet und unterstützen sowohl die Motivation als auch die schnelle Erfassung der Aussage.

Komponenten und Aufbau: Als Zeichen der Wiedererkennbarkeit wurde ein KMU-Projektlogo, das auf allen Arbeitsmaterialien zu sehen ist, entwickelt.

Es steht der Schriftzug KMU für Klein- und Mittelständische Unternehmen, ist als eine Wort-Bild-Marke kombiniert mit dem Projekttitel Interkomp 2.0. Das 2.0 ist als Zusatztitel bekannt aus dem Web 2.0. und wird durch den Betrachter sofort auf der unbewussten Ebene mit dem Web 2.0 in Verbindung gebracht. Hier wird auf die Inhalte des Projektes verwiesen, Lernmodule mit neuen Technologien aus dem Web 2.0 zu entwickeln.

Als Formen neben dem Schriftzug wird ein vertrautes Symbol verwandt; drei Kreise, so angeordnet, dass durch die entstehenden Schnittmengen Begriffe wie „Leistung“, „Gemeinsam“ und „Kern“ assoziiert werden. Die Form kann auch mit Blüte und Wachstum in Verbindung gebracht werden. Das sind Begriffe, die auch für KMUs von Bedeutung sind, hier wird unsere gemeinsame Schnittmenge mit den KMUs sichtbar.

Die Farben im Logo – Mittelblau und Rot - sind auch die Hausfarben der beiden Hochschulen. Dadurch gliedert sich das Logo gut in die bestehenden Layouts der antragstellenden Hochschulen ein. In den Online-Onlinekursen befindet sich das Logo in allen Einheiten auf der Titelseite. Auf die Förderung durch das BMBF wird mit dem BMBF-Logo hingewiesen.

Technische Realisierung

Nach der Transformation der Texte in MS PowerPoint wurde Camtasia als Screenvideo-Aufnahmeprogramm genutzt, um die Folien zu vertonen bzw. um besondere Stellen im Video hervorzuheben. Die technische Realisierung wurde von Christian Niemczik und Denis Edich unterstützt. Die Filme wurden in ein Flash-Format konvertiert, das auch die Inhaltsverzeichnisse für jedes Video integriert. Anschließend wurde die Lernplattform Moodle genutzt, um die erstellen Lernvideos im Internet verfügbar zu machen. Parallel dazu wurden die Videos auch zur Videoplattform YouTube hochgeladen und im Kurs verknüpft, um das Schauen des Videos in HD sowie die Nutzung von mobilen Endgeräten zu ermöglichen.

A
B
4

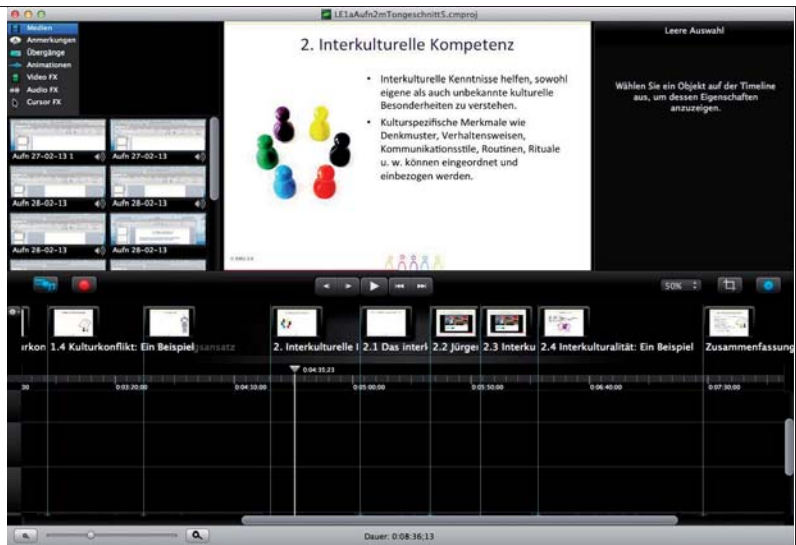



Abb. 50 Camtasia – zur Videoerstellung


◀6. Umgang mit Macht und Hierarchie **7. I**

Individualismus und Kollektivismus / Personen- und Aufg



Lernvideos

- 📄 Lernvideo starten: LE7a Ich und Wir – Individual
- 📄 Lernvideo starten: LE7b Personen- und Aufgab

Lernvideos (In HD & für mobile Endgeräte) 

- 📄 Lernvideo starten: LE7a Ich und Wir – Individual
- 📄 Lernvideo starten: LE7b Personen- und Aufgab

Vertiefung

- 📄 LE7a Ich und Wir – Individualismus und Kollektiv
- 📄 LE7b Personen- und Aufgabenorientierung

◀6. Umgang mit Macht und Hierarchie

Abb. 51 Lernvideos für mobile Endgeräte

A
B
4

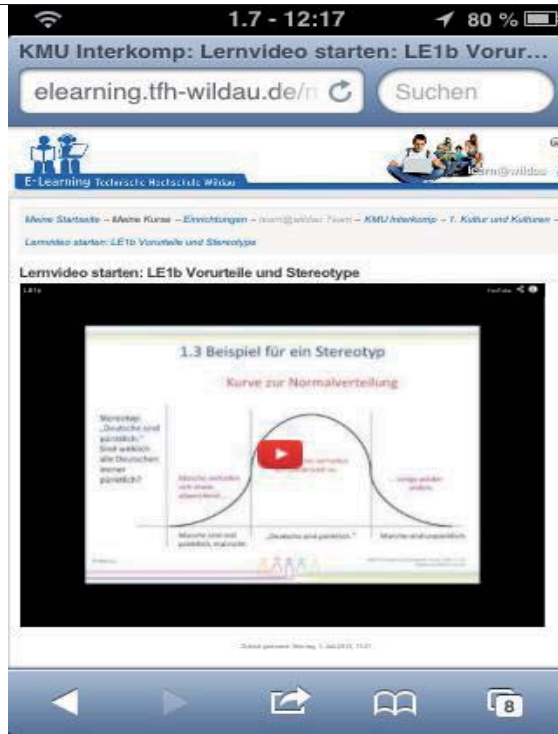


Abb. 52 Eingebundenes Lernvideo auf einem iPhone



Abb. 53 Eingebundenes Lernvideo auf einem iPhone im Vollbildmodus

A Anwendungsszenario des Onlinekurses Interkulturelles Arbeiten**B****4**

Ein KMU hat erste Geschäftskontakte ins Ausland. Der erste Vertrag kam nicht zu Stande. Die Frage ist, wie muss der nächste Geschäftskontakt vorbereitet, gepflegt und ausgeführt werden, damit er zum Erfolg führen kann? Die Mitarbeiter sind aufmerksam gemacht worden und kennen den Kurs (nach Öffentlichkeitsarbeit) zum interkulturellen Lernen z.B. von der Webseite ihres Netzwerkes oder von der TH-Connect, der Firmenkontaktsmesse.

Der Nutzer kann sich die Einheiten bei völlig selbstständiger Zeiteinteilung anschauen, immer wieder anhalten oder auch von vorne beginnen, bei Bedarf tiefer in die Themen einsteigen und mit ihren/seinen Kollegen darüber diskutieren, wie die dargestellten Situationen in ihrem eigenen Arbeitsprozess aussehen würden.

Die Mitarbeiter formulieren möglichst im Arbeitsteam ihre persönliche reale Szene und korrigieren sich zunächst gegenseitig. Hier können die vorgestellten Blended Learning Tools (z.B. Blog, Etherpad, Wiki) zur Kommunikation genutzt werden. Bis hierher fallen keine Kosten für das KMU an. Die Mitarbeiter können frei entscheiden, wann, wie oft und wie viele Lerneinheiten sie sich anschauen und inwieweit sie über die Themen reflektieren möchten und wie sie auf ihr eigenes Arbeitsumfeld zu übertragen sind. In der Übertragung auf die echten Arbeitssituationen zeigt sich die Effektivität der Lerneinheiten. Wenn dieser Lernschritt gelungen ist, wird das Ergebnis auch verinnerlicht.

Erst danach sprechen sie ihr Ergebnis mit dem Trainer Face-To-Face durch. Der Trainer wird bei einer solch vorbereiteten Gruppe sofort in die individuelle Thematik des KMU einsteigen können und die Mitarbeiter dort abholen, wo sie gerade stehen.

Hier wird deutlich, wo dieser Onlinekurs für die KMU gewinnbringend ist. Der Kurs sensibilisiert die Mitarbeiter für unterschiedliche Situationen im Austausch mit anderen Kulturen und zeigt anhand von Fallbeispielen die Fallen des Alltags auf. Weiterhin entlastet er das Budget der KMU, da sie nicht sofort einen Trainer bestellen müssen oder verhindert, dass der Geschäftskontakt ein Misserfolg wird. Durch projektbasierten Lernen wird die Eigenverantwortung der Einzelnen trainiert und das Arbeits-/Projektteam gestärkt.

Evaluation des Onlinekurses Interkulturelles Arbeiten

Die Texte sind in mehrfachen Arbeitstreffen des Projektteams TH Wildau überarbeitet worden. Sie wurden fachlich redigiert – auch durch Hinweise des externen Evaluators.

Die Lerneinheiten der Beta-Version wurden darüber hinaus anhand eines Fragebogens sowohl von Studierenden verschiedener Kurse an der TH Wildau als auch von Fach-TrainerInnen getestet. Beta-Tests wurden im Herbst 2012 mit Nutzern (N=35) durchgeführt, die mit den bis dahin entstandenen vier ersten Lerneinheiten arbeiten konnten. Anschließend wurden sie über einen Online-Fragebogen zu ihren Eindrücken zum Kurs befragt. Das Feedback floss in die weitere Entwicklung des Online-Onlinekurses ein (s. Abb. 54-55).

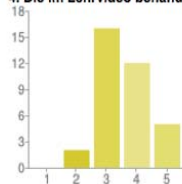
A
B
4



Abb. 54 Tester der Lerneinheiten aus dem Kurs IMG der TH Wildau im November 2012

Ergebnisse der Befragung in 2012 zum Online-Kurs „KMU InterKomp 2.0 - Interkulturelles Arbeiten“ (Beta-Version 2012) sind:

4. Die im Lehrvideo behandelten Themen interessieren mich sehr.



trifft überhaupt nicht zutrifft voll zu

1 - trifft überhaupt nicht zu	0	0%
2	2	6%
3	16	46%
4	12	34%
5 - trifft voll zu	5	14%

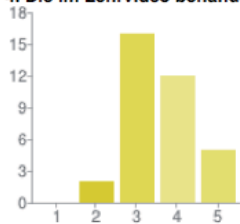
6. Haben Sie das Lernvideo angeschaut?



Ja, vollständig	31	89%
Ja, teilweise	4	11%
Nein	0	0%

A
B
4

4. Die im Lehrvideo behandelten Themen interessieren mich sehr.



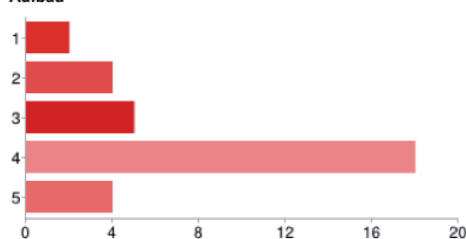
1 -trifft überhaupt nicht zu	0	0%
2	2	6%
3	16	46%
4	12	34%
5 -trifft voll zu	5	14%

trifft überhaupt nicht zu trifft voll zu

Ich habe es auf einmal geschaut.	27	79%
Ich habe mir während des Schauens Notizen gemacht.	1	3%
Ich habe das Video öfter angehalten.	3	9%
Ich bin im Video zurück gesprungen, um einen Passage nochmal zu sehen.	5	15%
Ich habe die Navigationsleiste genutzt, um bestimmte Stellen im Video anzuspringen.	2	6%
Ich habe parallel im Internet nach bestimmten Begriffen gesucht.	2	6%
Ich habe die Fragen im Video beantwortet.	24	71%
Ich habe meine Kommilitonen gefragt.	2	6%
Ich wurden von meinen Kommilitonen gefragt.	1	3%

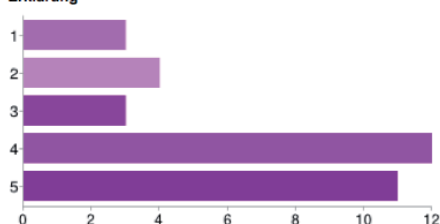
Manche Teilnehmer wählen mehr als ein Kontrollkästchen aus, sodass die einzelnen prozentualen Anteile insgesamt mehr als 100 % ergeben

9. Wie fanden Sie die Qualität des Videos (1 - sehr unzufrieden / 5 - sehr zufrieden)? - Inhaltlicher Aufbau

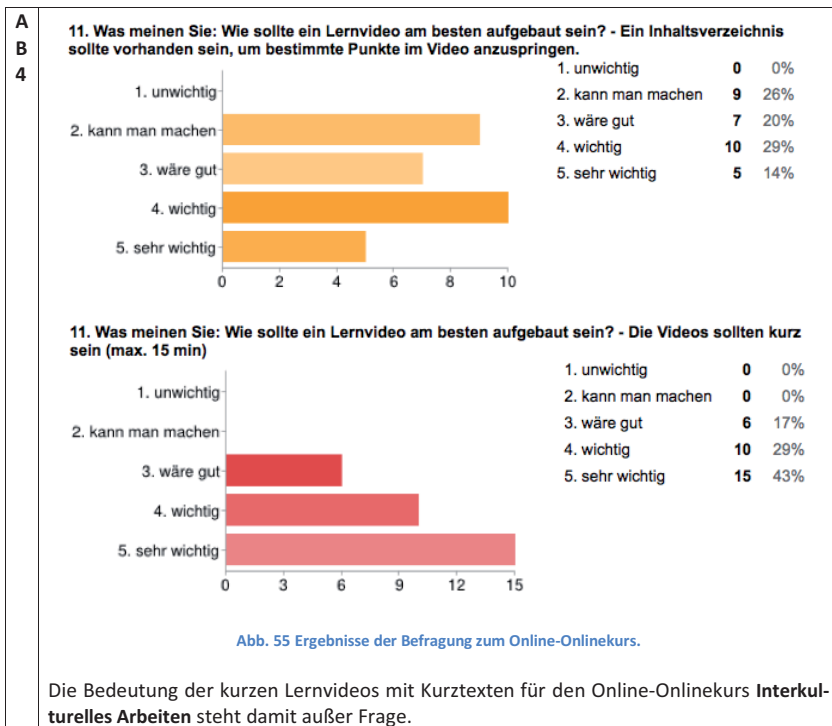


1	2	6%
2	4	11%
3	5	14%
4	18	51%
5	4	11%

9. Wie fanden Sie die Qualität des Videos (1 - sehr unzufrieden / 5 - sehr zufrieden)? - Art der Erklärung



1	3	9%
2	4	11%
3	3	9%
4	12	34%
5	11	31%



2.5 Weitere relevante Ergebnisse

2.5.1 Relevante Ergebnisse des externen Evaluators zu AB 2 und AB 4

Zusammenfassende Aspekte des externen Evaluators, Dr. Andreas Wiesner-Steiner, für das Hauptprodukt der TH Wildau im Projekt **InterKomp KMU 2.0**, dem Onlinekurs **Interkulturelles Arbeiten** (AB 2+4), sind²²:

- Die Einstiegsseite in die jeweiligen Unterpunkte ist aus Sicht des externen Evaluators übersichtlich aufgebaut.
- Die Menüführung ist sehr übersichtlich.
- Sehr gelungen sind auch die Anordnung „Lernvideos“, „Reflexion“, „Vertiefung“.
- Die Reflexionsfragen sind knapp und präzise formuliert.
- In den Vertiefungstexten finden sich viele anschauliche Beispiele.
- Die Videos machen aufgrund ihrer erkennbaren Dramaturgie Spaß.
- Auch die Mischung aus grafischer Darstellung und personenbezogener Erklärung ist abwechslungsreich, interessant und gelungen gestaltet.
- Die Erklärungen zum Kulturbegriff sind in den Lernvideos außerdem in einem guten dramaturgischen Spannungsbogen umgesetzt.

²² Zitiert nach Dr. Andreas Wiesner-Steiner

- Insgesamt spricht die Mischung aus Lernvideos, Reflexionsfragen und Vertiefungstexten gerade in ihren kombinatorischen Möglichkeiten unterschiedliche „Lerntypen“ ebenso an wie verschiedene Interessenlagen.

2.5.2 Relevante Ergebnisse der Befragung zu AB 1 und AB 3

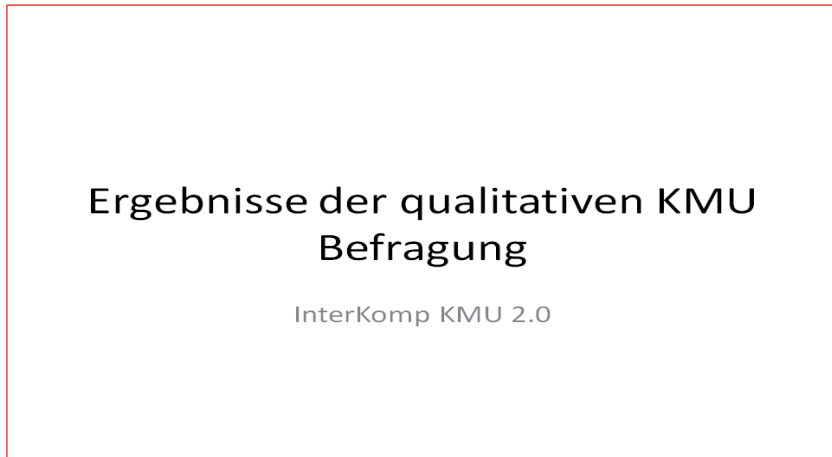


Abb. 56 Ergebnisse der HWR Befragung von KMU, Folie 1

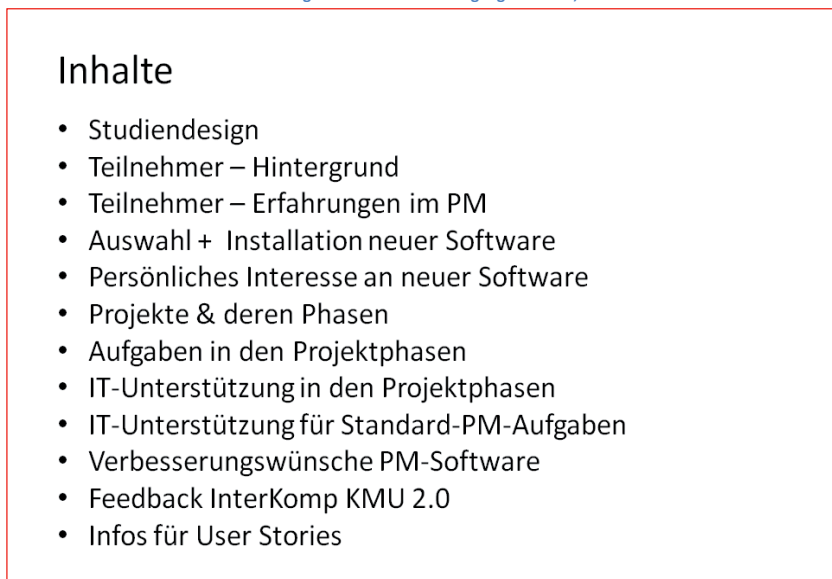


Abb. 57 Ergebnisse der HWR Befragung von KMU, Folie 2

Studiendesign

- Methode: qualitative Interviews
- Zielgruppe: KMUs
- Stichprobe: 9 Interviews (+ 1 Pilot-Interview)
- Dauer: ca. 1 Stunde
- Zeitraum: Juli – September 2011

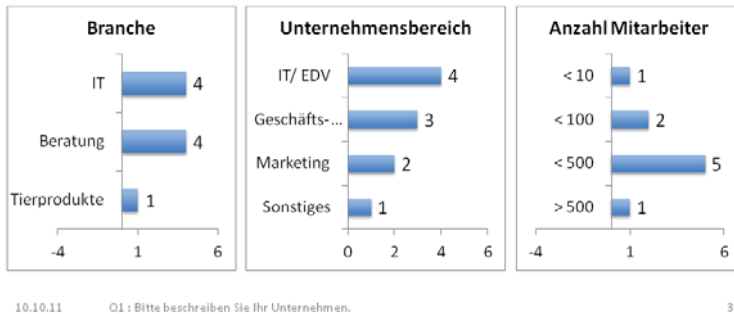


Abb. 58 Ergebnisse der HWR Befragung von KMU, Folie 3

Teilnehmer - Hintergrund

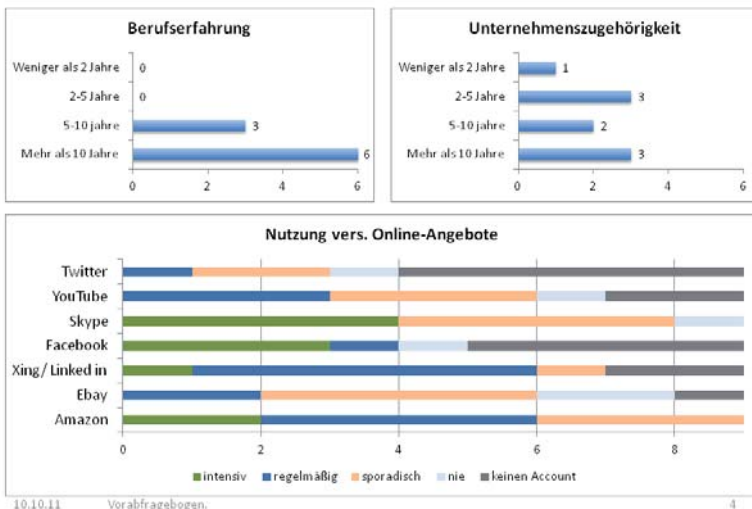
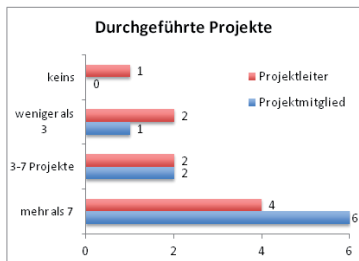
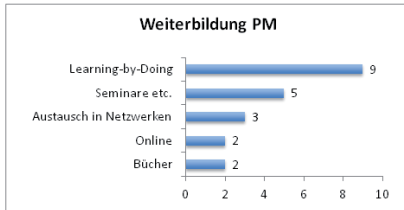
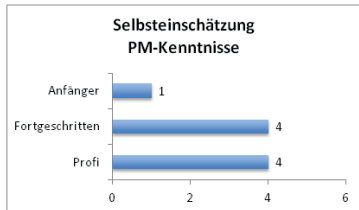


Abb. 59 Ergebnisse der HWR Befragung von KMU, Folie 4

Teilnehmer – Erfahrungen im PM



- Alle Befragten gaben an ihre PM-Erfahrungen „Learning-by-Doing“ gesammelt zu haben
- Mehrheit arbeitete und leitetet bereits in vers. Projekten
- PM-Wissen durch Seminare und Selbststudium (Bücher, Online-Angebote usw.) ergänzt > nur 1 Teilnehmer war zertifiziert

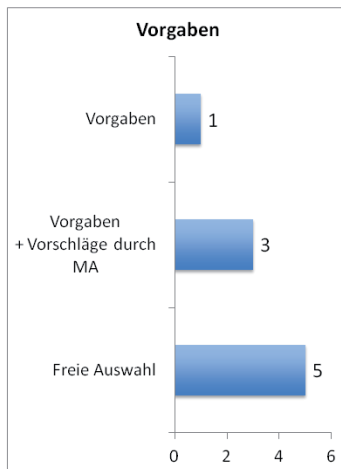
10.10.11 Vorabfragebogen. Q7: Welchen Erfahrungen haben Sie im Bereich Projektmanagement?

5

Abb. 60 Ergebnisse der HWR Befragung von KMU, Folie 5

Auswahl + Installation neuer Software

- Je mehr Mitarbeiter das Unternehmen hat, desto formalisierte ist der Auswahl- und Installationsprozess neuer Software
- Kriterien für die Software-Auswahl:
 - Kompatibilität zu vorhandener Software
 - Einheitliche Nutzung im Unternehmen
 - Akzeptanz der Mitarbeiter
- Vorgehen:
 - Suche im Internet & Empfehlungen
 - Klassisch & pragmatisch > Anbietervergleich
- Alle Befragten bewerteten das Vorgehen als angemessen und passend



10.10.11 Q2: Wie erfolgt in Ihrem Unternehmen die Software-Auswahl & Installation?
Q3: Wie finden Sie dieses Vorgehen?

6

Abb. 61 Ergebnisse der HWR Befragung von KMU, Folie 6

Persönliches Interesse an neuer Software

- Die Mehrheit der Befragten beurteilt ihr Interesse als gering
- Vor allem Befragte im Unternehmensbereich IT zeigen ein hohes Interesse an neuen Software-Lösungen
- Für die Mehrheit ist das Internet die Hauptinformationsquelle
- Zusätzlich wird der Rat von Experten, Kollegen oder Mitarbeitern eingeholt

10.10.11

Q4: Wie beurteilen Sie Ihr Interesse an neuen Software-Lösungen für die tägliche Arbeit?
Q5: Nutzen Sie für die Suche das Internet?

7

Abb. 62 Ergebnisse der HWR Befragung von KMU, Folie 7

Projekte & deren Phasen

- Kundenprojekte
 - Harmonisierung/Optimierung
 - Software
 - Customer Response Management
 - Unternehmensverkauf
 - Produktentwicklung
 - Software
- Interne Projekte
 - Einführungsprojekte
 - Content Management System
 - Schnittstellen-Software
 - Weiterentwicklung
 - Customer Relationship Management System
 - Produktentwicklung
 - Tiernahrung
 - Software
- Die typischen Projektphasen – Definition, Realisierung und Abschluss – treffen auf alle Unternehmen zu
- In fast allen Unternehmen gibt es jedoch auch Abweichungen:
 - Verkürzte Planungsphase, da diese beim Kunden stattfindet
 - Keine klaren Trennungen der Phasen
 - Besonders bei der Software-Entwicklung gibt es viele Schleifen zw. Definitions- und Realisierungsphase
- Zusätzlich gibt es die Phasen:
 - Akquisition
 - Wartung / Nachphase > Einbau zusätzlicher Funktionen / Annahme der Software

10.10.11

Q8: Bitte beschreiben Sie mir Ihr letztes Projekt oder ein typisches Projekt in Ihrem Unternehmen.
Q9: Treffen die typischen Projektphasen auf Ihr Unternehmen zu?

8

Abb. 63 Ergebnisse der HWR Befragung von KMU, Folie 8

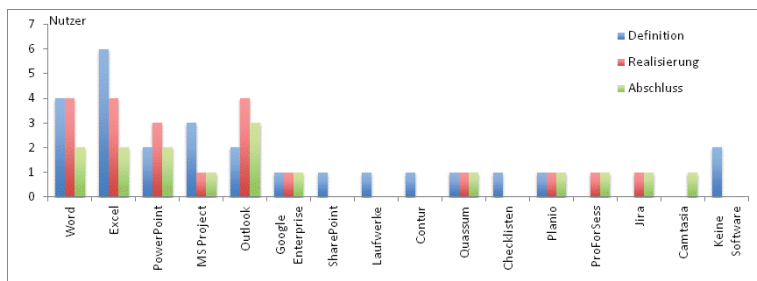
Aufgaben in den Projektphasen

Definitionsphase	Realisierungsphase	Abschlussphase	Zusätzlich
Definition: <ul style="list-style-type: none"> • Projektziele / Pflichtenheft • Kundenwünsche • Meilensteine • Zeitplan • Arbeitspakete • Staffing • Aufwand / Ressourcen • Kosten 	Realisierung / Umsetzung: <ul style="list-style-type: none"> • Programmierung der Software • Umsetzung der Arbeitspakete • Zwischenauslieferungen • Installation • Datenerhebung & -analyse • Ggf. Entwicklung von Teilprojekten • Erstellung Schulungsmaterial 	Ergebnisse: <ul style="list-style-type: none"> • Präsentation • Bereitstellung der Software • Installation der Software • Begleitung des Go-live 	Akquisitionsphase: <ul style="list-style-type: none"> • Kunden finden • Teilnahme an Ausschreibungen
Vorbereitung Management-Entscheidung	Überwachung des Fortschrittes: <ul style="list-style-type: none"> • Reporting des Status Quo • Reallokation von Ressourcen • Re-Kalkulation 	Update Steering Committee / Kunde	
Impulse / Anregung Diskussionen	Impulse / Anregung Diskussionen	Schulung der Nutzer	Nachphase: <ul style="list-style-type: none"> • Begleitung des Kunden nach dem Software Roll-out • Feedback des Projektteams bzgl. was war gut, was war schlecht; Verbesserungsmöglichkeiten
Abstimmungen der vers. Abteilungen	Involvierung der vers. Parteien	Freigabe des Produktstartes durch die Geschäftsleitung	
Kommunikation mit dem Kunden	Lösung von Kommunikationsproblemen	Produktabnahme durch den Kunden	
Externe Genehmigungen	Feedbackrunden	Abschlussrechnung	

10.10.11 Q10/13/16: Welche Aufgaben fielen im Rahmen der Projektdefinition, -Realisierung und des -Abschlusses an? 9

Abb. 64 Ergebnisse der HWR Befragung von KMU, Folie 9

IT-Unterstützung in den Projektphasen



- Mehrheit der Unternehmen nutzt die MS Office Produkte für das PM
- Das PM der meisten Unternehmen wird sehr stark durch reale Meetings unterstützt
- MS Project wird von einigen Unternehmen eingesetzt, aber nur in einem sehr begrenzten Funktionsumfang
- Oftmals gibt es hinsichtlich der zu nutzenden Software verbindliche Vorgaben vom Kunden
- Wenige Unternehmen suchen aktiv nach einer PM-Software, bisher konnte nichts zufriedenstellendes gefunden werden

10.10.11 Q11/14/17: Welche Software haben zur Unterstützung während der Projektdefinition, -Realisierung und des -Abschlusses genutzt? 10

Abb. 65 Ergebnisse der HWR Befragung von KMU, Folie 10

IT-Unterstützung für Standard-PM-Aufgaben

Standard-Aufgabe	IT-Unterstützung
Kommunikation	Outlook (6); Skype (3); Telefonanlage (3); Video-Konferenzen (2); vers. Chat Clients (3); Gemeinsame Ordner (1); Google Enterprise (1)
Dateiverwaltung	SharePoint (6); Gemeinsame Laufwerke (6); Internes Content Management System (1); Quassum (1); Google Enterprise (1)
Dokumentation	Per Email (1); PowerPoint (1); Content Management System (1); Gemeinsame Laufwerke (1)
Termin-/Kalenderfunktionen	Outlook (8); Google Enterprise (1); Doodle (1)
Controlling / Kostenmanagement	Excel (5); Nicht gesondert erfasst (2); ProForSess (1); Eigenentwicklung (1)
Aufgabenmanagement	Per Email & Meetings (3); Jira (2); Excel (1); Planio (1); Quassum (1); Outlook (1)
Zeiterfassung	Nicht gesondert für Projekte (4); Time Tracker (1); SAP (1); Eigenentwicklung (1)
Personalplanung	Ohne Software-Unterstützung (2); SAP (1); Quassum (1); Planio (1); Outlook (1)
Präsentation	PowerPoint (7)

- 8 von 9 Befragten nutzen MS Outlook zur Kommunikation und Termin-/Kalenderverwaltung
- MS Outlook wird z.T. auch für das Aufgabenmanagement genutzt
- MS Office Produkte werden von allen Befragten genutzt
- Nur 2 Unternehmen nutzen spezifische PM-Software
- Dokumentation und Zeiterfassung für Projekte sind auf Grund der Unternehmensgröße schwach ausgeprägt
- Der Großteil der Befragten kennt namentlich keine PM-Software

10.10.11

Q20: Welche Software nutzt Ihr Unternehmen für die folgenden Standard-PM-Aufgaben?

11

Abb. 66 Ergebnisse der HWR Befragung von KMU, Folie 11

Verbesserungswünsche PM-Software



Verbesserungsideen

- Einfachere Terminkoordination
- Einfache ganzheitliche Betrachtung eines Projektes
- Realitätsnahe Darstellung der Prozesse innerhalb eines Projektes
- Intuitivere Verknüpfung von Excel und PowerPoint
- Intuitivere und einfachere Software für MindMaps
- Einfachere und übersichtlichere Handhabung von MS Project
- Ticket-System welches für Programmierung, Projektmanagement und Kundenanfragen genutzt werden kann

Wünsche für die gute Fee

- Schneller Datenaustausch mit Standorten im Ausland
- Live-Datenaustausch während einer Telefonkonferenz
- Simultan Übersetzung im Chat
- Komplett-Lösung mit nur einem Zugang zur multi-dimensionalen Übersicht alle Projekte im Unternehmen
- One-Click Dashboard welches einen Überblick über den Status Quo vers. Projekte gibt
- Übersichtliches Reporting-Toll
- Intuitive Eingabe von Zeichnungen, Verknüpfung von Text, Bildern etc.
- Einfaches und intuitives Präsentationsprogramm
- Einfache, effektive Checklisten-Software



10.10.11

Q21: Welche Verbesserungen im Bereich PM-Software wünschen Sie sich?

Q22: welche 3 Wünsche in Bezug auf PM-Software sollte Ihnen die gute Fee erfüllen?

12

Abb. 67 Ergebnisse der HWR Befragung von KMU, Folie 12

Feedback InterKomp KMU 2.0

Positiv:

- Positiv
- Internet allen zugänglich
- Ggf. Bestätigung von Empfehlungen
- Sinnvoll für 1. Suche
- Software-Bouquet

Hilfreich:

- Wizard zur Eingabe der Problemstellung
- Suche muss die Tools gut einschränken
- Freitextsuche auf der Website und in den Anhängen
- Links zu IT-Foren und Herstellerseiten

Negativ:

- User generated content ist immer fraglich
- Kriterien fordern heraus den Mechanismus dahinter zu verstehen



Beachten:

- Datensicherheit
- Deutsches Recht vs. Ausländische Unternehmen
- Projektphase auch erfragen
- Top Ranking bei Google essentiell hohe Anzahl an Tools im Hintergrund
- Aktualität der Seite & der Tools entscheidend
- Übersichtlichkeit
- Verständliche Beschreibung der Tools

Benötigte Infos:

- Installationshinweise > Aufwand / Technische Voraussetzungen / Installationsort
- Kosten / Miete
- Quellenangaben
- Umfang der Arbeitserleichterung
- Vor- und Nachteile des Tools
- Erfahrungen von anderen Nutzern

Offene Fragen:

- Wie sollen KMUs darauf aufmerksam werden?
- Wie erfolgt die Beurteilung der Tools?
- Was ist das Finanzierungsmodell?
- Wie wird die Neutralität der Seite garantiert?

10.10.11

Q23: Was halten Sie von der InterKomp KMU 2.0 Idee?

13

Abb. 68 Ergebnisse der HWR Befragung von KMU, Folie 13

Infos für User Stories

Nr.	Unternehmens-Bereich	Berufserfahrung	Social Media	PM Erfahrung	IT im Unternehmen	Suche nach neuer Software	Verbesserungs-ideen	Einstellung
1	• Marketing • 500 MA	• 5-10 Jahre	• Nutzt einige Angebote regelmäßig	• Fortgeschritten; PM-Mitarbeiter & Leitung	• Eigene Abteilung, die IT betreut	• Keine aktive Suche	• Effektive Einzelfunktionen	• Nimmt was da ist • Neue Software muss deutliche Arbeitserleichterung bringen
2	• Geschäftsleitung • 500 MA	• Mehr als 10 Jahre	• Nutzt einige Angebote regelmäßig	• Anfänger; PM-Leiter	• Freie Auswahl + Kontrolle durch Vorstand	• Nimmt was da ist	• Übersichtliche Komplettlösung	• Alles muss funktionieren und effektiv sein • Nimmt was da ist • Bedenken hinsichtlich Datensicherheit
3	• Technische Redaktion • 160 MA	• Mehr als 10 Jahre	• Nutzt einige Angebote regelmäßig	• Fortgeschritten; Projekte als MA und Leiter	• Eigene Abteilung, die IT betreut	• Keine aktive Suche	• Effektive Einzelfunktionen	• Nimmt was da ist • Neue Software muss deutliche Arbeitserleichterung bringen

Abb. 69 Ergebnisse der HWR Befragung von KMU, Folie 14

Infos für User Stories

Nr.	Unternehmens-Bereich	Berufserfahrung	Social Media	PM Erfahrung	IT im Unternehmen	Suche nach neuer Software	Verbesserungs-ideen	Einstellung
4	• Marketing • 200 MA	• 5-10 Jahre	• Nutzt viele Angebote regelmäßig	• Fortgeschritten; PM-Mitarbeit & Leitung; Zertifiziert	• Freie Suche + Kontrolle durch IT Abteilung	• Aktive Suche in der Vergangenheit	• Übersichtliche Komplettlösung	• Interessierte sich in der Vergangenheit für Software, heute weniger
5	• Geschäftsleitung • 20 MA	• 5-10 Jahre	• Nutzt einige Angebote regelmäßig	• Profi; einige Projekte als MA und Leiter	• Freie Auswahl	• Hin und wieder aktive Suche im Internet	• Übersichtliche Komplettlösung	• Software muss einfach, übersichtlich und effektiv sein
6	• Geschäftsbereich-Leiter • 300 MA	• Mehr als 10 Jahre	• Nutzt wenige Angebote	• Profi; zahlreiche Projekte als MA und Leiter	• Freie Auswahl + Kontrolle durch IT-Abteilung	• Aktive Suche im Internet + Austausch mit anderen	• Übersichtliche Komplettlösung	• Gute Marktübersicht • Interessiert an neuen effektiven Tools
7	• Geschäftsleitung • 20 MA	• Mehr als 10 Jahre	• Nutzt viele Angebote regelmäßig	• Fortgeschritten; einige Projekte als MA & Leiter	• Freie Auswahl	• Aktive Suche im Internet + Austausch mit anderen	• Übersichtliche Komplettlösung	• Software optimiert und vereinfacht Arbeitsprozesse

10.10.11

15

Abb. 70 Ergebnisse der HWR Befragung von KMU, Folie 15

Infos für User Stories

Nr.	Unternehmens-Bereich	Berufserfahrung	Social Media	PM Erfahrung	IT im Unternehmen	Suche nach neuer Software	Verbesserungs-ideen	Einstellung
8	• Partner • 6 MA	• Mehr als 10 Jahre	• Nutzt keine Angebote oder nur sporadisch	• Profi; zahlreiche Projekte als MA und Leiter	• Freie Auswahl	• Verlässt sich auf Empfehlungen anderer; sucht nicht selbst	• Einfachere & intuitivere Handhabung vorhandener Tools	• Arbeitet mit vertrauten & erprobten Tools
9	• IT-Leiter • 450 MA	• Mehr als 10 Jahre	• Nutzt wenige Angebote	• Profi; zahlreiche Projekte als MA und Leiter	• Vorgaben durch IT Abteilung	• Gering, da durch viel Erfahrung ein Marktüberblick vorhanden ist	• Selektive Ideen in bekannten Bereichen	• Hat einen guten Marktüberblick • Lehnt daher viele Tools ab

Abb. 71 Ergebnisse der HWR Befragung von KMU, Folie 16

2.6 Arbeitsbereich AB 5: Anwendungsorientierte Forschung und Entwicklung

2.6.1 IELA International E-Learning Award

A	IELA International E-Learning Award, Honorable Mention (2012)
B	
5	<p>Die Internationale E-Learning Association (IELA) widmet sich der Förderung des Wissens und der Praxis von E-Learning in der Schule und am Arbeitsplatz. Die Mitglieder repräsentieren mit Vertretern aus allen Kontinenten und aus den Bereichen der Wirtschaft, Industrie, Regierung und Wissenschaft eine vielfältige Gemeinschaft von E-Learning-Profis, Forschern und Studierenden. Die jährliche internationale Konferenz „International Conference of E-Learning in the Workplace“ (ICELW) wird zu aktuellen E-Learning-Themen und Trends, von der IELA ausgerichtet. Der ebenfalls jährliche vergebende E-Learning Award in den Kategorien Business und Academic zeichnet innovative Projekte im E-Learning Bereich aus.</p> <p>Die IELA hat der KMUT Projektmanagement-Plattform 2012 mit einer „Honorable Mention“ des internationalen Akademischen E-Learning Awards ausgezeichnet. Das InterKomp KMU 2.0 Forschungsprojekt der HWR Berlin, vertreten durch Stefanie Quade, hatte zuvor, dass aus Business- und IT-Perspektiven aufgebaute Webportal KMUT in New York auf der ICELW 2012 Konferenz an der Columbia University in New York präsentiert.</p>

2.6.2 Projekt-Website

A	Website / Webportal
B	
5	<p>Die Website für das Projekt KMU Interkomp 2.0 wurde als Informationsplattform für unsere Gesprächspartner genutzt und unser Projekt wurde dort vorgestellt. Neueste Informationen, die KMU betrafen, wurden dort positioniert. Die KMU wurden eingeladen, Kontakt zu uns aufzunehmen und an Projektvorstellungen oder Befragungen zur Problematik von Blending Learning und zur Entwicklung von interkulturellen Lerneinheiten für das eigene Unternehmen teilzunehmen. Auf der jetzt schon bekannten Plattform stellen wir unser Produkt nun auch öffentlich vor und möchten die KMU dazu animieren, sich über interkulturelle Problematiken und die Möglichkeiten, diesen zunächst in Online-Lerneinheiten zu begegnen, zu informieren. Wir sammeln hier auch Feedbacks, Nutzerkommentare und Bewertungen.</p> <p>Die Projektwebsite http://kmu-interkomp20.th-wildau.de enthält alle wesentlichen Informationen zum Projekt in Deutsch (s. Abb. 54) und ist darüber hinaus flexibel aufgesetzt, so dass bei Bedarf weitere Funktionen über ein Plugin-System hinzugefügt werden können. Neue Netzwerkkontakte werden dort verlinkt und unterstützende Tools, die das interkulturelle Lernen betreffen, vorgestellt.</p> <p>Zusätzlich gibt es auch eine Beschreibung und einen Link zu der Projektmanagementdatenbank unseres Projektpartners HWR. Beiden Kurse: „eKollaboration - Werkzeuge für KMU“ und „Interkulturelles Lernen“ sind dauerhaft auf</p>

- A dem Server der TH Wildau unter Moodle abgelegt. Man gelangt über die Projekt-
 B Webseite auf diese Kurse durch einen einheitlichen Zugangscode.
 5 Um die Hemmschwelle für Neulinge im Onlinelernen herabzusetzen, steht auf der Web-
 seite ein speziell dafür erstelltes Video mit Bedienungsanleitung bereit. Im Downloadbe-
 reich der Webseite befinden sich der Flyer, das Poster, eine Postkarte und die Presse-
 meldung.



International kommunizieren

InterKomp KMU 2.0 - Interkulturelles Arbeiten

Lerneinheiten für interkulturelle Themenstellungen in KMU

○ ist einfach

○ ist schwer

~~○~~ schaue ich mir gleich an



Abb. 72 Plakat für die Produktergebnisse der TH Wildau im Projekt, hier: Online-Kurs Interkulturelles Arbeiten

A Parallel zum Plakat wurde auch ein Projekt-Flyer entwickelt:

B
5

The flyer is divided into two main colored sections: a blue section on the left and a red section on the right. At the top, there are icons of four stylized human figures in different colors. The blue section features an illustration of four people (two men and two women) gathered around a laptop, looking at the screen. Below this illustration is a list of eight themes for the learning modules. The red section contains text about what is offered and the goals of the program, accompanied by a small image of two pushpins (one yellow, one purple) on a white background.

Die Themen der Lernmodule

1. Kultur und Kulturen
2. Zwischenmenschliche Beziehungen
3. Kontext und Kommunikation
4. Umgang mit Zeit
5. Regeln, Gesetze und Strukturen
6. Umgang mit Macht und Hierarchie
7. Person, Gruppe und Aufgabe
8. Interkulturelles Management

Was wir Ihnen bieten?

Unsere Lernmodule
Interkulturelles Lernen
vermitteln Lösungen
für Konflikte in
multikulturellen Belegschaften.

KMU-Mitarbeiter erwerben
Fertigkeiten und Fähigkeiten
zur erfolgreichen Durchführung
internationaler Projekte.

Ihre Ziele sind unsere Ziele.

- Kostensenkung
- Effizientere Zusammenarbeit
- Steigerung der Mitarbeiterqualifikation
- Persönliche Interaktion der Mitarbeiter
- Erfolgreich in der Globalisierung

Es wird ein Verständnis für die Verhaftung in der eigenen Kultur entwickelt und Wirkungen des eigenen Verhaltens im Ausland werden planbar.

Abb. 73 Projekt-Flyer für Online-Kurs „Interkulturelles Arbeiten“, Innenseite

The flyer is divided into two main colored sections: a blue section on the left and a green section on the right. At the top, there are icons of four stylized human figures in different colors. The blue section contains contact information for KMU InterKomp 2.0, including a QR code and logos for the Federal Government of Austria and the Technical University of Applied Sciences WILDAU. The green section features the title 'International kommunizieren' and an image of six colorful pushpins (black, yellow, purple, red, blue, green) on a white background. Below the pushpins is text about how to continue inter-cultural learning in the company.

Wir freuen uns über Ihr Feedback.

KMU InterKomp 2.0

Kontakt:

Projektkoordination und Leitung
margit.schull@th-wildau.de

Dienstleistungen und Trainings
tegar@tsp-ev.org
Tel. 03375-500912
Fax. 03375-50213
kmu.interkomp@th.wildau.de

Was kostet interkulturelles Training?

Die Online-Lerneinheiten sind kostenfrei abrufbar.

International kommunizieren

Wie können Interkulturelle Lerneinheiten Fortschritte in Ihrem Unternehmen initiieren?

Abb. 74 Projekt-Flyer für Online-Kurs „Interkulturelles Arbeiten“, Außenseite

A
B
5




Abb. 75 Projektwebsite <http://kmu-interkomp20.th-wildau.de>

Außerdem sind folgende Webseiten etabliert:

Portal: <http://www.kmut-projektmanagement.de>

Blog: <http://blog.interkomp20.org>

Facebook: <https://www.facebook.com/kmutools>

HWR: <http://www.hwr-berlin.de/forschung/forschungsprojekte/aktuelle-forschungsprojekte/einzelsicht/article/konzipierung-von-modularen-weiterbildungsangeboten-fuer-kmu-an-der-schnittstelle-von-technik-und-kul//backto/615/>

Webseite: <https://kmu-interkomp20.th-wildau.de/>

Facebook: <https://www.facebook.com/interkomp.kmu>

Netzwerk: <http://www.intercultural-campus.org/campus-hochschulen>

A Das Team der TH Wildau hat in der Verlängerungszeit des Projektes die Projektwebsite zum
B Zweck einer stärkeren Internationalisierung um eine englischsprachige Seite ergänzt:
5



InterKomp KMU 2.0 – Project “Technology and Culture” TH Wildau [FH]

The joint project InterKomp KMU 2.0 is aimed at small and medium-sized enterprises (SMEs or KMU in German) with a view to offering them modular trainings for “international IT-based project management and knowledge management in a multicultural environment” at the interface of technology and culture. The project is funded by the BMBF, the German Ministry for Education and Research, within the programme “Research at Universities of Applied Sciences and Companies” (FHprofUnt) from 1 July 2010 to 30 June 2013.



The joint project InterKomp KMU 2.0 will help to address the particular contexts of SMEs and improve the cross-cultural skills of their employees. The impending demographic change, coupled with declining student numbers, especially in the engineering and IT sectors, represents a significant challenge for SMEs. It is important to realize that economic and scientific developments in Germany will depend both on highly qualified experts and on students and graduates from abroad. SMEs can benefit from this influx from abroad if it is possible for them to establish a new quality of international cultural competence: context-based and action-oriented. Barriers need to be removed and bridges of understanding built. Without the ability to integrate international experts, SMEs cannot remain competitive. One promising solution is to establish close connections with higher educational institutions and this is the aim of InterKomp KMU 2.0 and the focus of its content.

The core part of the project “Technology and Culture” at TH Wildau [FH] is the development and use of a modular expert training course and of web-based services. The focus is on context relation and action orientation with an inter-cultural component. This corresponds to our user-driven approach when developing educational software, building communities and conducting workshops. We have an understanding of the changes in teaching methods in blended learning scenarios that need to be implemented in this project.

Finally, the modules of the community-based training course can be used partly or as a whole, offline or online, and in blended learning scenarios. However, the language is German and at the moment there is no English translation available. The modules of the training course offer the SMEs and their employees:

- the skills and abilities to successfully carry out international projects supported by IT on the basis of goal-oriented and demand-driven ICTs;
- contextual and action-oriented intercultural competences as well as methods for managing multicultural virtual teams;
- methods and tools for building and managing a knowledge management system for SMEs that takes into account cultural differences.

The coordinator of the joint project and project manager of the sub-project “Technology and Culture” is Prof. Margit Scholl. The project is supported by Prof. Olga Roesch.

The members of the academic staff are: Dr. Bettina Strewe, Anja Teske and Christian Niemczik.

Abb. 76 Projektwebsite (in Englisch)

2.6.3 Promotionsvorhaben 1:

A	Promotionsvorhaben Stefanie Quade:
B	Arbeitstitel: Designing a Strategy for Social Learning in the Workplace
5	<p>Stand der Dissertation von Stefanie Quade:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Research Student, LSBU (Jointly Supervised PhD Program mit der HWR Berlin) - Supervisor Team: Prof. Shushma Patel, Prof. Marcus Birkenkrahe, - Im Juni 2012 zum „PhD direct“ vorzeitig zugelassen (normalerweise müssen PhD Studenten in der UK einen Degree zum MPhil absolvieren (nach ca. 2 Jahren), bevor sie zum PhD zugelassen werden - Summer School 2012/2013 in London an der LSBU, integriertes Skill Training - The PhD focused on a strategy for social learning in the workplace. My researched target group will be the publishing industry, where business models change rapidly. This efforts a new social learning for the people who work together in IT projects to develop new digital products. A publishing-experienced workforce with traditional project management procedure act in agile project with technically adept staff. A meta-model will support the transferability to other companies and industries. <ol style="list-style-type: none"> 1) How do project managers experience social media tools and open source software (SMETOS)? 2) What aspects of SMETOS are important for expanding media competencies? 3) What personal skills and competencies are needed to more efficiently manage projects in a virtual workplace environment and to promote agile, iterative project management skills in a traditional work environment? 4) Does the social learning strategy for project management lead to a more efficient virtual workplace environment? - I made significant progress during the last two years on my PhD topic by working as a researcher in the InterComp SME 2.0 research project. My main achievements include the following: <ul style="list-style-type: none"> - I completed a comprehensive literature search for my PhD. - I started developing a theoretical framework and a study design. - I defined the goals of my investigation and the necessary research questions. - I started writing the theoretical analysis and literature review. - I started designing the methodology for my a) exploration and b) evaluation, worked out the details for the questionnaire of the a) qualitative interview to get Ethical Approval and created a framework for a b) case study/usability test - I published and presented five academic publications at E-Learning and Project Management conferences in different countries along with network partners from other universities. - I presented the conceptual framework and first prototype of the project management portal at the ICELW conference and received an honorable mention award as a member of the InterComp SME 2.0 research team from the International E-Learning Association (IELA). <p>Looking at small and medium sized companies on the way to digital inhouse rapid prototyping, I joined the “Tools of Change for Publishing” Conference in 2013. At a specific publishing target group event “Book^2 community” I hosted my own session regarding the topic: “How do you practise inhouse rapid prototyping in your publishing company” and received transferable knowledge of the participants which will be integrated in the PhD.</p>

2.6.4 Promotionsvorhaben 2: Christian Niemczik

A	Promotionsvorhaben Christian Niemczik:
B	Binnendifferenzierung durch kollaborative Methoden, visuelles Lernen und internet-
5	basierten Lerntechnologien Stand der Dissertation von Christian Niemczik:
	<p>1. Einstieg und Forschungsfragen von Christian Niemczik</p> <p>Die Gestaltung von Trainings in Unternehmen und in der Lehre in deutschen Hochschulen orientiert sich zum größten Teil an dozenten-zentrierten Formen der Wissensvermittlung. Präsentationen sowie Vorlesungen gehören seit jeher zum Trainings- und Lehrbetrieb und stellen die gängigste – wenn auch didaktisch häufig kritisierte – Art der Wissensvermittlung dar (Clark, 2010). Ursprünglich stammen sie aus einer Zeit, in der Lehrmaterialien eine knappe Ressource waren und Wissen mündlich an die Zuhörer übermittelt werden musste (Ardjomandy, 2004, S. 197ff). Schon lange wird - besonders im schulischen Bereich - der Frontalunterricht kritisiert, da er der individuellen Leistungsfähigkeit der Teilnehmer nicht gerecht wird, die Selbsttätigkeit beschränke, soziale Interaktionen zwischen den Lernenden behindere (z.B. gegenseitige Hilfe) und damit rezeptive Verhaltensweisen fördere (vgl. Horney, Schultze, & Ruppert, 1970, S. 978ff). Neuere Studien zum emotionalen Erleben in Bildungseinrichtungen, wie z.B. zum Phänomen der Langeweile, unterstützen die Kritik (vgl. Götz & Frenzel, 2006).</p> <p>2. Vorlesungsaufzeichnung, didaktische Implementierung und kollaborative Methoden von Christian Niemczik</p> <p>Moderne Software-Technologien erlauben es, einfach und kostengünstig die traditionellen Formen der Lehre mit den flexiblen Möglichkeiten des Internets zu verbinden, was gleichzeitig einen interessanten Ansatz für die Trainings-Professionalisierung darstellen könnte. Ein Blick in den universitären Bereich kann zumindest Aufschluss zu den Bedürfnissen der Lernenden geben. Dass ein Bedarf besteht, zeigt u.a. die Studie der Medizinischen Fakultät Mannheim (Schneider & Braun, 2011), in der nach einzusetzen-den E-Learning-Systemen gefragt wurde. So wünschen sich 36% der Befragten die Aufzeichnung von Vorlesungen, was hinter Selbsttests (mit 44%) den zweitgrößten Wert darstellt. Folgende Vorteile sehen die Studierenden in den Vorlesungsaufzeichnungen (Dethloff, 2011):</p> <ul style="list-style-type: none"> • „die Möglichkeit, mit PDFs und Aufzeichnungen im eigenen Lerntempo arbeiten zu können, • gezielte Auswahl einzelner Abschnitte, • die permanente Erreichbarkeit der Materialien im Internet, • Entlastung vom Mitschreiben in der Vorlesung, • erklärende / anschauliche Videobilder zu den Folien zu haben, • komplette Nachbearbeitung einer verpassten Vorlesung, • Wiederholung nicht verstandener Inhalte.“ <p>Somit ergeben sich folgende Forschungsfragen:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kann daher eine konstruktivistische Didaktik, die sich auf kollaborative Seminarmethoden und handlungsorientierte Web 2.0-Lerntechnologien stützt, eine Alternative sein? 2. Wie können vor allem Seminare alternativ gestaltet werden und wie begleiten Lehrende diesen Veränderungsprozess? 3. Welche Lerneffekte hat interaktives und visuelles Onlinelernen? Und wie müssen Videos zum Lernen aufbereitet werden? <p>Ziel ist es, die fördernden bzw. hemmenden Rahmenbedingungen (Typus, Vorbereitungszeit, Einstellungen) des Einsatzes konstruktivistischer Didaktik zu erörtern.</p> <p>3. Methoden der Untersuchung von Christian Niemczik In den Phasen der Forschungsarbeit sollen sowohl qualitative wie auch quantitative Methoden ergänzend angewendet werden,</p>

A	um ein mehrdimensionales Bild des Lehrgeschehens zu erhalten. Folgende Untersuchungs-
B	designs sind angedacht:
5	<p>1. Fragebogen-Untersuchung + Hospitationen (ethnografische Methode) + halb-offene Interviews</p> <p>2. Partizipative Aktionsforschung: Hierbei arbeiten Trainer/Dozenten aktiv im Forschungs- und Entwicklungsprozess mit. "Grundlegend dabei ist ein zyklischer Prozess, in dem Probleme aus der Praxis aufgegriffen und durch mehrere Zyklen von Veränderung, Evaluation und Reflexion abgeschwächt oder behoben werden sollen" (Eilks & Markic, 2007, S. 211).</p> <p>4. Bibliographie von Christian Niemczik</p> <p>Ardjomandy, A. (2004). Virtuelle Vorlesung: Die kognitiven, intentionen und kommunikativen Aspekte einer emergenten Lehr- und Lernkultur. Ludwig-Maximilians-Universität München. Retrieved May 11, 2011, from http://edoc.ub.uni-muenchen.de/7129/1/Ardjomandy_Sina-AmirKayvan.pdf.</p> <p>Clark, D. (2010). Don't lecture me! Retrieved May 1, 2011, from http://repository.alt.ac.uk/2103/1/Donald_Clark_Follow_the_sun_20110414.pdf.</p> <p>Dethloff, I. (2011). Rundum positive Resonanz: Prof. Rösch und ihre Studierenden äußern sich zum Pilotprojekt Vorlesungsaufzeichnungen. Retrieved April 30, 2011, from http://elearning.blog.uni-heidelberg.de/2011/03/02/rundum-positive-resonanz-prof-rosch-und-ihre-studierenden-aueern-sich-zum-pilotprojekt-vorlesungsaufzeichnungen/.</p> <p>Eilks, I., & Markic, S. (2007). Kooperatives Lernen im Chemieunterricht. Konzipierung und Untersuchung von Unterrichtseinheiten durch Partizipative Aktionsforschung. In K. Rabenstein & S. Reh (Eds.), Kooperatives und selbstständiges Arbeiten von Schülern. Zur Qualitätsentwicklung von Unterricht. (p. 209–230). VS Verlag für Sozialwissenschaften.</p> <p>Götz, T., & Frenzel, A. C. (2006). Phänomenologie schulischer Langeweile. Zeitschrift für Entwicklungspsychologie und Pädagogische Psychologie, 38(4), 149-153. doi: 10.1026/0049-8637.38.4.149.</p> <p>Horney, W., Schultze, W., & Ruppert, J. P. (1970). Pädagogisches Lexikon: in zwei Bänden. Gütersloh: Bertelsmann Fachverlag.</p> <p>Schneider, C., & Braun, B. (2011). Die Bedarfsanalyse E-Learning. Retrieved May 11, 2011, from http://elearning.blog.uni-heidelberg.de/2011/03/10/multimediales-lernen-an-der-medizinischen-fakultat-mannheim-die-bedarfsanalyse-e-learning/.</p> <p>Entsprechend der ausführlichen Darstellung im Zwischenbericht 2011 befindet sich die Promotion in der einer sehr guten Entwicklung, es konnten allerdings im Berichtszeitraum keine Dienstreisen und Vorträge durchgeführt werden.</p> <p>Folgende Forschungsfragen sind nach wie vor relevant:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Können Vorlesungen im Lehrbetrieb durch offene Methoden in Kombination mit neuen Lerntechnologien (Vorlesungsaufzeichnungen) so gestaltet werden, dass Lernende elaboriert und flexibel lernen können? • Wie werden die angestrebten Veränderungen durch die Lehrenden und Teilnehmer wahrgenommen? • Welche didaktischen Szenarien für das Lernen mit Videos können eingesetzt werden und welche lassen sich realistisch umsetzen? (vor, während und nach einem Seminar/Vorlesung) • Wie muss ein Lernvideo aufgebaut sein, damit es „lernbar“ ist? (Advanced Organizer, Fragen am Video, Fragen im Video, Länge des Videos, Einsatz im didaktischen Szenario) <p>Folgende Forschungsprojekte sind durchgeführt bzw. geplant: Durch fünf Projekte sollen die Forschungsfragen aus verschiedenen Perspektiven beleuchtet</p>

A B 5	<p>werden. Die eingesetzten Lerntechnologien (Lernplattform, Videosever, Virtuelle Klassenzimmer, Tablets etc.) sollen niedrigschwellig einsetzbar sein.</p> <ul style="list-style-type: none">• Literaturrecherche: Lehrinnovation in der Lehre; Ziel: Schema; Geplant: Ende 2013.• Lernen durch Lehren (mit Videos): Durchführung (Session und Fragebogen) mit den Universitäten Bremen und Hildesheim: 01/12, 09/12, 10/12, 03/13, 10/13.• Methodische Veränderungen der Lehre durch Classroom Assessments in Kombination mit Lernvideos: Durchführung (Session und Fragebogen) mit der Uni Hildesheim: 11/12 und 01/14.• Fragebogenstudie zur Wahrnehmung von Vorlesungen und den möglichen Einsatz von Lernvideos; Geplant: Ende 2013.• Lernbare Videos: Wie sollen Videos auf der Plattform eingebunden werden? Wann und wie kann mit Videos sinnvoll gelernt werden? Geplant: Ende 2013.
-------------	--

2.6.5 Promotionsvorhaben 3: Anja Teske

A B 5	<p>Arbeitstitel: Im Dialog mit Medien-Künstlern als Vorreiter für eine neue Gesprächskultur des Lernens?</p> <p>Stand der Dissertation von Anja Teske: Frau Teske hat im Berichtszeitraum 2011 Kontakte zu Frau Prof. Koethen an der Universität Hannover, Fachbereich Philosophie, Fach Künstlerische Praxis, als Erst-Gutachterin aufgenommen. Als Zweit-Gutachter hat sie Prof. Dr. Karsten D. Wolf von der Universität Bremen aus dem Bereich Medienpädagogik kennengelernt.</p> <p>Forschungsfrage: Gehen Künstler anders mit den Begrenzungen digitaler Medien um und ermöglichen diese - gegebenenfalls - anderen Umgangsweisen einen Ansatz für neue didaktische Konzepte?</p> <p>Anja Teske hat ein Vermittlungskonzept erarbeitet, das im Ablauf von zwei aufeinanderfolgenden Semestern an der Universität Hannover stattfinden und in der Interaktion mit den Studentinnen/Studenten weiterentwickelt wird (Partizipative Aktionsforschung). Bei den Studierenden handelt es sich um Studentinnen / Studenten der künstlerischen Praxis an der Universität Hannover. In den Testblöcken geht es sowohl um ein Durchlaufen und Reflektieren bildnerischer Gestaltungsweisen als auch um das Konzipieren adäquater Vermittlungsformen. Während sich künstlerisch auf die Spannung zwischen Arbeiten auf der Bildfläche und Inszenierungen im realen Raum konzentriert wird, steht im kreativen Transfer das Verhältnis von Präsenzerfahrungen zu den Möglichkeiten des Blended-Learnings im Mittelpunkt. In diesem Rahmen werden theoretische Fragen zur ästhetischen Wahrnehmung und Aneignung von Wirklichkeit erörtert.</p> <p>Der erste Prototyp des Vermittlungskonzepts konnte mit Studierenden der Universität Hannover im Sommersemester 2013 getestet werden.</p> <p>Im betreffenden Seminar gab es z. B. Übungen zur Raumwahrnehmung, eigene Gestaltungsaufgaben zur Räumlichkeit und die Möglichkeit, Storyscripts zur Erfahrung verschiedenster Räume zu erarbeiten. Jeweils im Anschluss an eine Praxisphase erfolgten eine Reflektion des Erlebten und weiterführende theoretische Erläuterungen. Dabei stand der Raumbegriff in seiner fachlich relevanten Breite zur Debatte: von Räumen in der Kunst (in Skulptur, Malerei, Fotografie) über Räume in Tanz und Musik bis zu virtuellen und Erzählräumen. Anja Teske setzte vertraute und fremde Medien wie z. B. Stift und Papier, Smartphone, I-Pad und Laptop ein - bzw. initiierte durch gezielte Aufgaben deren vielfältigen und kreativen Gebrauch. Hier wurden fächerübergreifend künstlerische, philosophische und psychologische Aspekte angesprochen.</p> <p>Zurzeit findet eine fragebogenbasierte Evaluation statt. Nach deren Auswertung wird das Konzept weiterentwickelt.</p> <p>Es fanden folgende nationale und internationaler Austausche statt:</p> <ul style="list-style-type: none"> • „Staff Mobility Week 2012 in Bergen/Norwegen (07.-11.05.2012): Ganz im Sinne unseres Projektansatzes des gemeinsamen und lebenslangen Lernens sind auch wir mobil im Austausch zu neuen, technologiegestützten Lehr- und Lernformate. So sind wir im Auftrag unserer Hochschule über das Erasmus-Förderprogramm der Einladung zur Staff Mobilty Week nach Bergen (Norwegen) gefolgt, um uns in internationalen Teams rund um Themen wie Wiki-Storylining, Lernen mit mobile devices und Education 3.0 auszutauschen, dort unsere Interessen zu vertreten und darüber hinaus zu
-------------	--

A
B
5

vernetzen. Hochschulbeschäftigte aus Spanien, Litauen, England, Deutschland, Österreich und Norwegen kamen zum Erfahrungsaustausch über Bildung und Technologie und aktuellen Möglichkeiten zusammen. In den täglichen gemeinsamen Workshops hieß es auch sofort unser Gelerntes einmal auszuprobieren und praktisch umzusetzen. Das gab gleich noch einen Einblick in die interkulturelle Teambildung. Alles in allem auch eine tolle Herausforderung für uns, bei der wir viele neue Ansätze wieder mit nach Wildau bringen konnten und auch Einiges umsetzen werden. Allen Interessierten unserer Hochschule wird das gesamte Material dieser Woche auf der eLearning-Plattform hinterlegt.“ Aus dem Blogbeitrag von Anne Prill (stud. HK im Projekt) auf <https://kmu-interkomp20.th-wildau.de>

- Arbeitsthemen waren: On games, mobile devices and HCI in education and disabled people / Education 3.0 / Conveying content on the iPad / Digital Content Creation València / Producing rich media material for learning / Structure, Design and Interaction / The Deichmann Library and the Centre for NewMedia / Wiki-Storyline.
- Ausschnitte aus den Arbeitsergebnissen: <https://sites.google.com/site/staffmobilitybergen>
- TU Darmstadt 18.1.12: E-Learning Fachforum "Free Your Lecture! Mit digitalen Medien Freiräume in der Lehre schaffen", 2012, 10-16 Uhr im e-learning center der TU-Darmstadt.
- Didakta-Bildungsmesse 2012 – die aktuellen Trends im Bildungswesen, 15. Februar 2012 in Hannover.

2.6.6 Veröffentlichungen

A Eigene anwendungsorientierte Forschung und Veröffentlichungen sowie studentische Ar-
B beiten, die im Zuge des Projektes resultierten bzw. auf das Projekt reflektierende Auswir-
5 kungen haben:

HWR Berlin wissenschaftliche Veröffentlichungen und Vorträge:

- Birkenkrahe, M., Patel, S., Quade, S. (2013), Innovative uses of collaborative platforms and social media tools, accepted for presentation and proceedings: IJKIE International Journal of Knowledge, Innovation and Entrepreneurship, KIE conference 2013, London
- Gunnoltz, J., Birkenkrahe, M. (2013), Bit-wise learning: a didactical–methodological design and evaluation concept for a mobile learning pilot project in junior enterprises, IIE International Journal of Innovation in Education and Training, im Erscheinen
- Gunnoltz, J., Quade, S., Habermann, F., Birkenkrahe, M. (2013) *Free Tools for Project Management: An Organizational Learning Approach for Small and Medium-Sized Enterprises*, ICELW 2013 - International Conference on E-Learning in the Workplace, New York, proceedings..
- Habermann, F. (2012) Social Media in Unternehmen – was Freizeitnutzer denken, HMD – Praxis der Wirtschaftsinformatik, 49(2012)288, S. 94-103.
- Quade, S. (2012), *Manage projects smarter: Picking tools for SMEs*, Postgraduate Research Summer School Conference, London South Bank University
- Erenli, K., Quade, S. (2012), *Virtuelle Welten im Projekteinsatz – Believe the hype*, 3. Projektmanagement Symposiums der FH des bfi Wien, ExpertInnenvortrag (Webkonferenz)
- Birkenkrahe, M., Habermann, F., Quade, S. (2012) *Manage Projects Smarter: Picking Tools for Small and Medium-Sized Enterprises*, ICELW 2012 - International Conference on E-Learning in the Workplace, New York, proceedings. IELA International E-Learning Award, Honorable Mention
- 4rd Annual Virtual Worlds Best Practices in Education Post-Conference, Second Life, Prof. Marcus Birkenkrahe hielt den Vortrag, das Paper ist in den Proceedings abgedruckt: Birkenkrahe and Gallo, "Transfer of Physical Classroom Techniques to the Virtual Classroom During A Practice Supervision Course"; siehe: <http://www.vwbpge.org/>, 18. März 2011.
- 4th conference on e-learning excellence in the middle east, Dubai – Stefanie Quade hielt den Vortrag, das Paper ist in den Proceedings abgedruckt: Birkenkrahe, Gallo, Habermann, Hagmaier, Quade, "Ubiquitous project management using interactive virtual 3D worlds"; siehe: <http://congress.hbmeu.ac.ae/>, Jan./ Feb. 2011.

Bachelor/Masterarbeiten an der HWR-Berlin (Prof. Habermann / Prof. Birkenkrahe):

- Daniel Klaperski: Sicherheit im Cloud Computing – Klassifizierung von Sicherheitsmerkmalen web-basierter Dienstleistungen
- Cemal Yasin Akar: Konzeption und prototypische Implementierung einer internetbasierten Software zur Bestimmung von Teamrollen in Projekten
- Franziska Brandt: Effective Design of Business User Profiles – a Critical Discussion of the Personas Method
- Ekin Emre Sömnez: Agiles Geschäftsprozessmanagement
- Marcus Krüger: Verwendung von Social Media in deutschen Unternehmen
- Jennifer Ahrens: Collaboration and Information Sharing as Drivers of Supply Chain

A	Success - An Evaluation of Theory and Practice
B	<ul style="list-style-type: none"> • Göksu Müslim: Sustainability of Lean Management – A Critical Review
5	<ul style="list-style-type: none"> • Merdan Senyüz: Cloud Computing – für kleine und mittelständische Unternehmen • Ricardo Waterstradt: Social Networks as an Instrument of Corporate Knowledge Sharing • John Tulayev: Open Bank Project: Analysis of Banking and Accounting Software in Europe • Jonas Vossler: Success Factors of Business Model Development—The Example of a New Generation of Social Media Startups • Julia Krauß: Online Reputation Management: Strategies For Hotels to Deal With Negative Reviews on Hotel Rating Portals • Marcel Hanke: Ausgewählte Instrumente der Filmfinanzierung • Patricia Lichtenberg: Strategic Location Choice in China — Basic Models and Dynamic Location Analysis • Ümit Madenoglu: Durchführung, Kontrolle und Optimierung eines Search Engine Marketing mittels Web Analytics und Google AdWords • Christian Pitigoi, Sicherheit im Cloud für KMU: Eine empirische Untersuchung • Pascal Köhn, Crowdsourcing im Text-Mining: Erstellung eines Trainingssets mit Hilfe einer Crowdsourcing-Plattform • Maximilian Woltersdorf, Crowdmanagement—Steuerung und Optimierung von online Crowds • Katleen Schneider , Cultural Issues on website design — An Indian perspective on e-commerce • Timo Römer, Agiles Projektmanagement für die Entwicklung mobiler Apps • Daniel Hurrle, The Significance of Mobile Marketing as a Tool to Enhance the Customer Experience—Using the Example of Smart • Jeannette Worms, Identifikation und Analyse von Schlüsselfaktoren für die erfolgreiche Durchführung von Crowdsourcing-Projekten • Jenny Conrads, Viral Marketing as a New Method to Enhance Environmental Awareness • Jenny Güldner, Modernizing Childcare Administrative Services Using Information Technology • Ulrike Gastrock, Kundengewinnung und Kundenbindung mit Onlineportalen mit speziellem Fokus auf die Zielgruppe Lehrkräfte • Luisa Schirm, Innovating continuous medical education - from notepad to iPad • Stefan Schmidt, Unternehmensentscheidungen mit Hilfe von Pen & Paper Rollenspielen • Tolga Tümay, Analyse der IT-Sicherheitslage für Anwender der Bayer Dermatolog <p>TH Wildau wissenschaftliche Veröffentlichungen und Vorträge im Zusammenhang und Ergänzung mit dem Projekt InterKomp KMU 2.0:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Strewe, Teske, Niemczik und Scholl (2014) Wissenschaftlicher Artikel derzeit in der Bearbeitung, bei Interculture-journal für 2014 angemeldet: „Wunsch und Wirklichkeit in der interkulturellen, betrieblichen Qualifizierung. Ergebnisse von Umfragen zu Bedarf und Angebot interkultureller Bildungsmaßnahmen in Brandenburger Klein- und mittleren Unternehmen.“ • Scholl, H. J. und Scholl, M. (2014). Smart Governance: A Roadmap for Research and Practice. In iConference, Berlin (p. accepted for publication). • Scholl, M., Wiesner-Steiner, A. , Ehrlich, P., Edich, D. (2014) Personalisierte Akzeptanzsicherung und benutzerorientiertes Qualitätsmanagement in elektronisch ba-

A B 5	<p>sierten Lehr- und Lernprozessen dargestellt anhand der Evaluationsaktivität TEDS* MOODLE. Beitrag ist bei den Glienicker Gesprächen 25, Jubiliumsband, angenommen.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Scholl, M./ Ehrlich, P./ Wiesner-Steiner, A. /Edich, D. (2014) Integration of the TEDS-toolset into a MOODLE learning platform for user-specific quality assurance of learning scenarios. Paper ist bei der HICCS 2014 angenommen. • M. Büschenfeldt and M. Scholl, "Offene Standards und verteilte Anwendungen als Grundlage 'verteilter Wissensarbeit' (auch) im Open Government", Wissenschaftliche Beiträge TH Wildau, pp. 84–90, 2013. • Strewe, B. (2013) „Einführung in die interkulturelle Kommunikation“ des Projektes InterKomp KMU 2.0, IKS Kochel vom 31.5. bis 2.6.2013: Präsentation des Lernmaterials auf der jährlichen Arbeitstagung interkultureller Hochschullehrender. • Scholl, Margit, und Maika Büschenfeldt, „Anforderungs-Assessment in der öffentlichen Verwaltung Deutschlands“. In: Schweighofer, E., u.a. (Hrsg.), Transformation juristischer Sprachen, Tagungsband des 15. Internationalen Rechtsinformatik Symposions (IRIS 2012), 23.-25. Februar 2012, Universität Salzburg. books@org.at, Band 278. Österreichische Computer Gesellschaft, Wien, ISBN 978-3-85403-278-6 (2012) http://www.univie.ac.at/ri/IRIS2012/ • Strewe, B. (2012) Fachtagung „Didaktische Konzepte zur Vermittlung interkultureller Kompetenz für Naturwissenschaftler und Techniker/Ingenieure“. Universität Jena, 23./24.2.2012. • Strewe, B. (2012) „Qualitätskriterien zur Beschreibung und Bewertung interkultureller Kompetenz“. Fundierungen. 10. Workshop „Interkulturelle Kommunikation und Interkulturelles Lernen“ an der Stiftung Universität Hildesheim. 9.6.2012. IKK &IKL Hildesheim: Qualitätskriterien zur Beschreibung und Bewertung interkultureller Kompetenz – Fundierungen. Beitrag zum 10. Workshop „Interkulturelle Kommunikation und Interkulturelles Lernen“ an der Stiftung Universität Hildesheim. 8.-10.6.2012. • Rösch, Olga (2011): "Heuristischer Ansatz in der Analyse von Missverständnissen am Beispiel eines deutsch-russischen Bewerbungsgesprächs", in: Rösch, O. (Hrsg.) Interkulturelle Studien zum osteuropäischen Sprach- und Kulturraum, Wildauer Schriftenreihe Interkulturelle Kommunikation, Band 7, Verlag Newsmedia, Berlin 2011, S. 145-160., ISBN 978-3-936527-29. • Rösch, Olga/ Strewe, Bettina (2011): "Einige kulturspezifische Aspekte des Lernverhaltens von Studierenden aus Russland", Vortrag auf dem 9. Workshop "Interkulturelle Kommunikation und Interkulturelles Lernen" am Institut für Slawische Sprachen der Wirtschaftsuniversität Wien, 24.-26. Juni 2011. Link: http://www.wu.ac.at/slawisch/docs/workshops/workshop_2011.pdf • Rösch, Olga (2011): "Vermittlung interkultureller Kompetenz an Ingenieure im Rahmen der überfachlichen Qualifikation in der Ingenieurausbildung", Vortrag auf der 6. Tagung des Arbeitskreises für Interkulturelle Germanistik in China, Thema der Tagung "Kultur und Technik" an der Zhengzhou University (China, Provinz Henan) vom 6.04.11 bis 8.04.2011. • Rösch, Olga (2011): "Kulturwissenschaftler in der Wissensgesellschaft - Auseinandersetzung mit Folgen technischer Entwicklungen", Vortrag auf der Internationalen Konferenz "Von der Informations- zur Wissensgesellschaft: Reloaded. e-Participation - e-Identity - e-Society", Jahrestagung 2011 des International Network on Cultural Diversity and New Media (CULTMEDIA) an der Akademie der Wissenschaften der Tschechischen Republik, Prag, 15. bis 17. Juni 2011. • Rösch, Olga/ Strewe, Bettina (2011): "Lernsituation von Studierenden aus Russland im deutschen Hochschulumfeld". In: Das Wort, Germanistisches Jahrbuch Russland 2010, Hrsg. im Auftrag des DAAD von Stephan Schütz, Deutschen Akademischen Aus-
-------------	--

A B 5	<p>tauschdienst - Bonn 2011, S. 75 - 88.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Rösch, Olga/ Strewe, Bettina (2011): "Studierende aus Russland an der Technischen Hochschule Wildau - Lernsituation und Anpassung an das Lernumfeld", in: Wissenschaftliche Beiträge 2011 - Forschung, Entwicklung und Lehre der Technische Hochschule Wildau, S. 117- 124. • Rösch, Olga/ Strewe, Bettina (2011): "Integration und Lehre", Vortrag auf der Jahrestagung des Hochschulverbandes für Interkulturelle Studien "Die Integrationsdebatte - Konsequenzen für Forschung und Lehre?" an der Georg-von-Vollmer-Akademie in Kochel am See, 3. bis 5. Juni 2011 • Rösch, O. (2012) „Europäisches Verwaltungsmanagement in einer sich kulturell verändernden Gesellschaft“. In: Furtak, F.T./ Groß, B. (Hrsg.) Lernziel Europa. Integrationsfelder und -prozesse. PETER LANG Internationaler Verlag der Wissenschaften. Frankfurt/M. u.a., S. 271 -310. ISBN: 978-3-631-63456-1 Link: http://www.peterlang.com/index.cfm?event=cmp.ccc.seitenstruktur.detailseite_n&seitentyp=produkt&pk=69448&cid=329 • Rösch, O. (2012) „Interkulturalisten als Kooperationspartner im Klimawandeldiskurs“, Vortrag auf dem 10. Workshop Interkulturelle Kommunikation und Interkulturelles Lernen an der Universität Hildesheim, 8.-9. Juni 2012. • Rösch, O. (2012) „Didaktische Konzepte zur Vermittlung interkultureller Kompetenz für Naturwissenschaftler und Techniker/Ingenieure“, Vortrag auf der Fachtagung des Hochschulverband für interkulturelle Studien (IKS) vom 23. bis 24. Februar 2012 an der Universität Jena. • AB 2: Rösch, Olga, „Klimawandel als Kulturthema. Die Sicht einer Kulturwissenschaftlerin.“ In: Wissenschaftliche Beiträge - Forschung, Entwicklung und Lehre der Technische Hochschule Wildau, S. 129 - 136. ISSN 0949-8214 http://opus.kobv.de/tfhwildau/volltexte/2012/121/pdf/WB2012_16_Roesch.pdf • Strewe. B. (2011) SIETAR D Mannheim: Tagung „Beyond Hofstede“. Vortrag u. Workshop Qualität. Die Tagung widmete sich den Fragen, wie neue Modelle und Konzeptionen von interkulturellen Erkenntnissen auch in den Lehr- und Lernbereich umgesetzt werden können. 20.-22.5.2011 • Strewe. B. (2011) IKS Kochel: Vorstellung des Projekts InterKomp KMU 2.0 auf der jährlichen Arbeitstagung interkultureller Hochschullehrender, Austausch von Arbeitsergebnissen, Informationen über relevante Projekte und Publikationen, Erörterung von Grundsatzfragen. 3.-5.6.2011 • Strewe. B. (2011) Beratungen Prof. A. Thomas (Beirat) an der TH Wildau. Begutachtung und Erörterung des Lernmoduls zur IKK. 9.-10.6.2011 • Strewe. B. (2011) Kulturwissenschaftler in der Wissensgesellschaft - Auseinandersetzung mit Folgen technischer Entwicklung. Vortrag auf der Internationalen Konferenz „Von der Informations- zur Wissensgesellschaft: Reloaded. e-Participation - e-Identity - e-Society“, Jahrestagung 2011 des International Network on Cultural Diversity and New Media (CULTMEDIA) an der Akademie der Wissenschaften der Tschechischen Republik, Prag. Die Konferenz stellte Fragen des gesellschaftlichen Wandels, der durch den Einfluss neuer Technologien/Medien auf alle Lebensbereiche und insbesondere auf die Bildungskonzepte ausgeht, in den Mittelpunkt der Diskussionen. Einige Aspekte der Arbeit am Projekt InterKomp KMU 2.0. wurden vorgestellt und diskutiert. 15. -17.06.2011 • Strewe. B. (2011) Sietar Europa Kraków: Congress „Transition to a Virtual World?“ Vortrag auf dem Workshop: How to ensure Quality in Online IC Measures? Erörterung von Fragen zu Qualität und methodischem Herangehen von interkultureller Lehre und ik Trainings im online- und offline-Bereich im internationalen Kontext. 21.-25.9.2011 • Strewe. B. (2011) Interkulturelle Kommunikation als akademisches Fach an einer
-------------	--

A B 5	<p>Technischen Hochschule. Vortrag an der Jaroslawler Staatlichen Technischen Universität (Russland) anlässlich der feierlichen Eröffnung des deutsch-russischen Studiengangs Wirtschaftsinformatik mit Doppel-BA-Abschluss im Rahmen des DAAD Programms „Studienangebote Deutscher Hochschulen im Ausland“, Jaroslawl. In dem Workshop ging es um die Problematik der Vermittlung von „fachfremden“ Kulturwissen an die bereits fachlich sozialisierte Studierende der technischen Studiengänge und um die Vorbereitung der Studierenden auf ein Auslandssemester in Deutschland. 27. - 30.11.2011</p> <ul style="list-style-type: none"> • Strewe. B. (2010) SIETAR (Society of Intercultural Education, Training and Research): Vorstellung des Projektes InterKomp KMU 2.0 an der TH Wildau und HWR in Verbindung mit dem Thema „Qualität in interkulturellen Maßnahmen“. Frankfurt/M., 23./24.10. <p>Diplom-/Bachelor-/Masterarbeiten an der TH Wildau (Prof. Scholl) während des Projektzeitraums von InterKomp KMU 2.0:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Diplomarbeit Ulrike Donath: Analyse des aktuellen Standes von Smart City Initiativen in Europa auf Basis der Internationalen Smart City Studie • Diplomarbeit Heiko Wiemer: Entwicklung von Lernszenarien zur Anwendung des Elektronischen Dokumentenmanagement- und Vorgangsbearbeitungssystems EL.DOK BB für den Studiengang Verwaltung und Recht • Bachelor Thesis Danny Treppner: Facebook als neuer strategischer Ansatz zur Datengewinnung im CRM. • Bachelor Thesis Agnieszka Möhle: Aspekte des urbane Lebens mit Implikationen auf die regionale Wirtschaft: Was macht eine Stadt „smart“? • Bachelor Thesis Michael Grigorev: Effizienzsteigerung von M-Commerce. • Master Thesis Denis Edich: Visuelle Lernelemente und kollaborative Lernszenarien an der TH Wildau. • Bachelor Thesis Michael Grigorev: Effizienzsteigerung von M-Commerce. • Bachelor Thesis Lutz Kollmann: Sensibilisierung durch Social Media für die interne Kommunikation und Wege der Informationsverteilung, Partizipation und Kooperation unterschiedlichster Stakeholder am Beispiel des Projektes „Pankower Tor“. • Diplomarbeit Oliver Jahre: Neues Kommunales Rechnungswesen: Besondere Anforderungen und Probleme bei der Softwareumstellung. • Diplomarbeit Maik Baier: Umsetzung des E-Government durch den Brandenburgischen IT-Dienstleister. • Diplomarbeit Kristian Kübsch: In welcher Form soll die Bewirtschaftung des Stadtforstes der Stadt Eberswalde in Zukunft organisiert sein? • Masterarbeit Sandra Schmalenberg: Herausforderungen und Umsetzungsmöglichkeiten im Drittmittelmanagement moderner Forschungseinrichtungen. • Diplomarbeit Holger von Baumgarten: Die besondere Rolle des Product Owners im Scrum, entstehende Probleme und deren Lösungsansätze. • Diplomarbeit Tanja Schlobohm: Erstellung des Konzepts einer E-Learning-Plattform zur Verbesserung der Ausbildung am Beispiel des Berufsbilds „Fachmann / Fachfrau für Systemgastronomie“. • Diplomarbeit Doreen Amin: Einsatz von Geo-Informationssystemen in der öffentlichen Verwaltung. • Bachelorarbeit Viktoria Preschel: Facebook, Twitter und Co. – Die Relevanz von sozialen Netzwerken als Marketinginstrument für Unternehmen. • Diplomarbeit Vanessa Knoke: Outsourcing in kleinen und mittelständischen Unternehmen in Deutschland - dargestellt anhand eines Sachverständigenbüros.
----------------------------------	--

- Bachelorthesis Franziska Atzeroth: Kurzarbeit zur Vermeidung betriebsbedingter Kündigungen.
- Bachelorthesis Sebastian Fichtner: Open-Source-ERP-Systeme - Eine vergleichende Analyse der Einführungsphase.
- Diplomarbeit Melanie Krogull: Erfüllung von hoheitlichen Aufgaben eines Bezirks-schornsteinfegermeisters.
- Diplomarbeit Marco Hasselmann: Die Evaluation des Post-View Tracking im Affiliate Marketing.
- Bachelor Thesis Sebastian Spyra: Entwicklung und Implementierung eines Kundenbereichs mit individueller Rechtevergabe.
- Dipomarbeit Janine Appel: Web 2.0 – und die Chancen für die öffentliche Verwaltung in Blogs, Podcast, Social Networks und Co. / Entwicklung eines Leitfadens.
- Diplomarbeit Germo Platzek: Erstellung eines Leitfadens für die Erarbeitung eines IT-Sicherheitskonzeptes für die öffentliche Verwaltung am Beispiel des Brandenburgischen Landesbetriebes für Liegenschaften und Bauen (BLB).
- Bachelor Thesis Denis Edich: Virtuelle Umsetzung von Seminarmethoden in Second Life für Trainerweiterbildung.
- Diplomarbeit Daniel Lindeke: Entwicklung eines Konzepts zur Vergabe öffentlicher Aufträge, dargestellt am Beispiel der Beschaffung eines Systems für die mobile Erfassung von Ordnungswidrigkeiten durch die Polizei des Landes Brandenburg.
- Diplomarbeit Jürgen Rainer Acht: Senioren als Potential für eine Portfolioerweiterung eines Reisebüros.
- Bachelorthesis Heike John: Fachhochschulen und Universitäten im Wettbewerb um Studierende mit Kind - Eine Empirische Darstellung der Familienpolitik der Beuth Hochschule für Technik Berlin und der Freien Universität Berlin.
- Masterthesis Colin van Look: Die Konzeption einer Wissensmanagementplattform unter Einbeziehung bestehender Applikationen und wissenschaftlicher Modelle.
- Master Thesis Jens Wischhusen: Anforderungen an ein modernes Multiprojektmanagement in der Bundesbehörde des Bundesamtes für Verbraucherschutz und Lebensmittelsicherheit (BVL).

Diplom-/Bachelor-/Masterarbeiten an der TH Wildau (Prof. Rösch) während des Projektzeitraums von InterKomp KMU 2.0:

- Master Thesis „Entwicklung eines Bewertungskonzeptes interner Schulungen im Bereich des Qualitätsmanagements der Rolls-Royce Deutschland“ im Studiengang Luftfahrttechnik /Luftfahrtlogistik, Claudia Wojahn (LLM/09)
- Bachelorthesis: „Islamic Banking in Deutschland“, im Studiengang Betriebswirtschaft, Yasin Ahiskaoglu (B2/08)
- Bachelorthesis: „Untersuchung zur Implementierung eines elektronischen Datenverarbeitungssystems zur Arbeitszeiterfassung in der Zentral- und Landesbibliothek Berlin“, im Studiengang Betriebswirtschaft, Bianka Tomzik (B1/08)
- Bachelorthesis: „Interne Unternehmenskommunikation – Vom Schwarzen Brett zu Enterprise 2.0“ im Studiengang Betriebswirtschaft, Robert Ecke (B3/08)
- Bachelorthesis: „Das Phänomen ‚Made in Germany‘ in Bezug auf die internationale Kommunikation, das Vertrauen und das Image am Beispiel von Haribo GmbH & Co KG“, im Studiengang Betriebswirtschaft, Paulina Hejzner (B1/08)
- Bachelorthesis „Die Russlandpolitik der europäischen Union: Außenpolitische Strategie zwischen demokratischen Werten und Abhängigkeit“ im Studiengang Europäisches Management, Eilyne Pasche (EM2/08)
- Diplomarbeit: „Anforderung an das internationale Projektmanagement - eine kultu-

relle Herausforderung. Vorteile und Risiken in der Organisation und Finanzierung von Tochterunternehmen in Schwellenländern“ im Studiengang Betriebswirtschaft, Elfriede Antje Gebhard-Zatotschil (BFA 3/10)

- Diplomarbeit: „Personalbeschaffung zur Überwindung eines Personalengpasses der ERV GmbH am Dienstleistungsstandort Walldürn vor dem Hintergrund der Liberalisierung des deutschen Arbeitsmarktes zum 1.Mai 2011“ im Studiengang Betriebswirtschaft, Katrin Beatrix Dann (BFA 1/10)

3. Fortschreibung des Verwertungsplans

Von Seiten der HWR Berlin ist keine explizite weiterführende Verwertung der KMUT Projektmanagement-Plattform angedacht. Dennoch ist eine weiterführende Verwertung durch die Beantragung eines weiteren Forschungsvorhabens denkbar, welches die Zielstellung der Weiterentwicklung der Projektmanagement Plattform hat. Weiterhin besteht die Möglichkeit der Nutzung und Einbindung der Plattform als Kommunikationskanal für weitere Forschungsvorhaben, die Hochschule sowie zur Zusammenarbeit mit Dritten wie der Gesellschaft für Projektmanagement. Hierbei ist eine Nutzung der Inhalte der KMUT Plattform sowie deren Blog und Community für das vom IFAF (Institut für angewandte Forschung Berlin) geförderte Forschungsvorhaben „InnoRadar“ möglich. Durch den Verbundcharakter dieses Projektes mit der Hochschule für Technik und Wirtschaft Berlin können die Projektergebnisse zum einen einem weiteren Forschungsteam zur Verfügung gestellt werden und zum anderen eine breitere Zielgruppe erreicht werden. Weiterhin ist die Implementierung eines Projektmanagement Quiz auf der Startseite der KMUT Plattform angedacht, welches die Attraktivität der Seite steigern soll. Bereits erstellte Kommunikationsmaterialien wie Flyer und Poster werden über das Projekt hinaus auf Fachveranstaltungen und für die Ansprache von Kooperationspartnern genutzt.

Weiterführende Forschung der HWR Berlin sollte das Implementierungsszenario durch eine qualitative Erhebung im KMU Kontext untersuchen. Der nächste Schritt der KMUT Plattform könnte deren Weiterentwicklung zur mobilen Anwendung sein. Dies könnte das Bedürfnis der Zielgruppe nach einem mobilen Angebot befriedigen. Das Projektteam der HWR Berlin wird, die im Projekt erworbenen Erfahrungen und Kompetenzen in neuen Forschungsvorhaben und die Lehre einbringen.

Von Seiten der TH Wildau ist angestrebt, vor allem die Lerneinheiten des Hauptproduktes, den Onlinenkurs **Interkulturelles Arbeiten**, auf möglichst vielen interkulturellen Plattformen und Interessengemeinschaften von KMU vorzustellen und einzubinden. Die Lerninhalte, die unter Creative Commons Lizenz 3.0 zur Verfügung stehen, werden zum Beispiel mit der Uni Jena oder Netzwerkpartnern aus Brandenburg verknüpft und durch unterschiedliche Medien zugänglich gemacht werden. In diesen Medien werden die Lerneinheiten vorgestellt und es wird kurze Einführungen geben, als auch Erfahrungen der ersten Nutzer in kurzen schriftlichen Statements über die persönlichen Eindrücke zu den Lernstationen.

Alle Medien werden von der Projektgruppe der TH Wildau mit unserer Projektwebseite verlinkt bzw. sind darüber zugänglich und diese wiederum enthält den Zugang zur Moodle Plattform der TH Wildau, wo die Stationen beheimatet sind. Von hier aus können sie erprobt und auch heruntergeladen werden. Webseite und Onlineverweise, Filme und andere Methoden stellen wir für ein jüngeres oder auch fortschrittliches Publikum ebenso bereit, aber auch insbesondere für die Führungskräfte in KMU

in Brandenburg, die oft im fortgeschrittenen Alter sind, nutzen wir das bewährte Medium Papier:

- Um das Endprodukt zu verbreiten, erstellen wir daher einen neuen Flyer. Flyer werden mitgenommen und später gelesen oder können gezielt verteilt werden.
- Erneut werden wir mit dem Flyer auf der diesjährigen TH-Connect vertreten sein, KMU über unser Endprodukt im Gespräch informieren und für Fragen zur Verfügung stehen. Des Weiteren können wir zwischen den KMU und unseren Trainern der TH-Wildau für persönliche Interkulturelle Trainings vermitteln.
- Flyer haben gegenüber modernen Onlinemedien immer noch einen Vorteil: es ist für Gesprächspartner ein gutes Gefühl, wenn sie nach einem Gespräch zum Beispiel bei der Präsentation unseres Produktes auf der Messe - TH-Connect - etwas in der Hand behalten, das greifbarer als nur ein Verweis auf unserer Homepage ist.
- Auf unserer Webseite können wir auf die unterschiedlichen Plattformen hinweisen, mit denen wir uns jetzt aktiv mit dem Produkt vernetzen und mit denen wir im Austausch zusammen arbeiten.
- NutzerInnen können in Ruhe und eigener Einteilung die Lernstationen (Module) auf unserer Webseite testen und die verlinkten Seiten aufrufen.
- NutzerInnen können sich einen Überblick verschaffen oder mit den kompletten Lerneinheiten tiefer in den Kontext des Interkulturellen Lernens einsteigen und das eigene Know-how erweitern.
- NutzerInnen können auch nach dem Ende des Projektes **InterKomp KMU 2.0** über z. B. Foren aktiv kommentieren.

Für den Onlinekurs **InterKomp KMU 2.0 - Interkulturelles Arbeiten** (AB 4) sind tiefgehende Texte im Umfang von ca. 200 Seiten entstanden (AB 2), die den Lernenden als Vertiefung zu den Lernvideos dienen sollen. Denkbar wäre daher die Veröffentlichung eines Buches im elektronischen Format, das konzeptuell an „living books“ (s.u.) angelehnt ist, also Videos, interaktive Quizzes und Leser Kommentare enthält. Software und Vertriebswege für die neuen interaktiven eBooks bestehen bereits:

- In einigen Schulbücher von Cornelsen sind im Buchtext Links auf Internet-Seiten enthalten, auch zu Videos: <http://www.boersenblatt.net/591020/>
- Apple hat eine Software veröffentlicht, die sog. „living books“ kreiert. Bücher, die auf dem iPad gelesen werden können, die neben Text auch Quizzes, Videos und interaktive Elemente enthalten.

Die Software dafür: <http://www.apple.com/de/ibooks-author/>

Beispiele: <http://www.apple.com/de/ibooks-author/gallery.html>

Verkauft werden diese Bücher über den App-Store von Apple, so dass ein Vertriebsweg schon gegeben wäre.

- Auch die Erstellung eines Kindle-Buchs wäre denkbar, das auch Links zu Videos enthalten kann. Über Amazon kann man diese über Kindle-Direct publizieren: <http://www.amazon.de/ver%C3%B6ffentlichen-auf-kindle-ebooks-kindle/b?ie=UTF8&node=597148031>

Gelesen werden Kindle-Bücher auf dem Kindle, iPhones, PCs und Android Geräten.

Das Projektteam der sehr forschungsaktiven und drittmittelstarken TH Wildau wird ihre Erfahrungen aus dem Projekt **InterKomp KMU 2.0** in neuen Forschungsvorhaben einbringen.

4. Einhaltung der Ausgaben- und Zeitplanung

Entsprechend der dargestellten Entwicklungen und der inhaltlichen Ausrichtung ist die Arbeitsumsetzung im gesamten Durchführungszeitraum des Projektes **InterKomp KMU 2.0** laut Arbeitsplanung antragskonform und im Plan. An den Aussichten der Zielerreichung hat sich nichts grundsätzlich geändert. Die Ausgaben wurden angemessen und sachgerecht gehaushaltet.

Das Projektteam der HWR Berlin (AB 1 und 3) nahm die Arbeit auf Grund der Dauer der Personaleinstellung zeitlich zu Beginn leicht verzögert auf. Dies hatte insgesamt aber keinen Einfluss auf die Zielerreichung im gesamten Projektzeitraum beider Hochschulen. Insgesamt wurden die genehmigten finanziellen Mittel fast vollständig ausgeschöpft. Dabei wurden Mittel teilweise umgewidmet, um das Projektziel zu erreichen.

IV Zusammenfassung

Das Forschungsteam der HWR Berlin beschäftigte sich als Resultat der Analyse von KMU Weiterbildungsprozessen, mit der Nutzung von Open-Source- und Low-Budget-Projektmanagement-Tools. Dies ist ein bisher wenig erforschtes Feld, dessen Entwicklung für den internationalen Mittelstand von Interesse ist. Organisatorisches Lernen ist damit nicht mehr eine Frage des Budgets, sondern eine Frage der richtigen Implementierung der bestehenden Wissensmanagement-Instrumente. In unserem Projekt haben wir daher innerhalb des Förderzeitraums sowohl eine konkret einsetzbare Lösung für KMU geschaffen als auch die Ergebnisse Dritten zur Verfügung gestellt (durch wissenschaftliche Publikationen, Konferenzen, Veranstaltungen und Social Media Kanäle). Die Nützlichkeit unserer Ergebnisse, einer Projektmanagement-Plattform für KMU, wurde durch mehrere Quellen bestätigt. Wir haben positive Rückmeldung sowohl von einzelnen Unternehmen als auch von einer IHK-Veranstaltung (mit über 200 Teilnehmern) erhalten. Unser Blog findet eine zunehmende Leserschaft und auf internationaler Ebene wurden wir mit einer „Honorable Mention“ des E-Learning-Award ausgezeichnet.

Das Forschungsteam der TH Wildau ermittelte die Bedarfe der KMU bezüglich des interkulturellen Lernens durch Onlinemedien. Hier zeigte sich zunächst, dass das Onlinelernen an sich in den KMU nahezu unbekannt ist. Als Informationsmöglichkeit wurde daher der Kurs „eKollaboration“ (s.o.) entwickelt. Auch die im zweiten Onlinekurs „Interkulturelles Arbeiten“ onlinegestützte Vermittlung der Themen ist bisher neuartig und wurde auch während der Projektlaufzeit von anderen Institutionen nicht entwickelt, so dass dieser Kurs eine Bedarfslücke schließt, was durch Feedbacks und insbesondere durch die Aufnahme des Kurses in das international renommierte Campusnetzwerk für Interkulturelle Studien der Universität Jena bestätigt wird. Für die KMU in Brandenburg ergibt sich perspektivisch die Möglichkeit, das Kompetenzdefizit im Bereich der Interkulturalität mittels dieses Kurses zumindest angehen zu können. Durch die kostenfreie Zugänglichkeit ist grundsätzlich jedem brandenburgischen KMU der Einstieg in interkulturelle Themenstellungen möglich.

V Anlage

1. Literaturliste AB 1

Print-Versionen: wissenschaftliche Artikel, Fachzeitschriften, Fachbücher

- Andresen, L., Boud, D., and Cohen, R., (2000), Experience-Based Learning , in Foley, G., Understanding Adult Education and Training, second edition, Allen & Unwin, Sydney
- Argyris, C., Schön, D. (2006): Die Lernende Organisation – Grundlagen, Methoden, Praxis. vol. 3, Klett-Cotta, Stuttgart
- Argyris, C. (2010), Organizational Traps – Leadership, Culture, Organizational Design, Oxford, Great Britain
- Blatner, A. and Blatner, Allee. (1997), Applications in education, In The art of play: Helping adults reclaim imagination and spontaneity, Philadelphia: Brunner/Mazel-Taylor & Francis
- Becker, Wolfgang/Hofmann, Matthias (Hg.) 2008: Reifegrad des Projektmanagements in kleinen und mittleren Unternehmen - Ergebnisse einer empirischen Untersuchung Bamberger Betriebswirtschaftliche Beiträge. Bamberg. ISBN 3-931810-75-5
- Bernoff, J., Schadler, T., (2010), Empowered, Harvard Business Review, Juli-August, Reprint, 1-10, 3f
- Birkenkrahe, M. (2002): How large multi-nationals manage their knowledge, Business Review Volume 4, Number 2, University of Auckland
- Bortz, Jürgen/Döring, Nicola 2006: Forschungsmethoden und Evaluation für Human- und Sozialwissenschaftler. Heidelberg: Springer Medizin Verlag
- Bosnjak, M., (2002), (Non)Response bei Web-Befragungen, Shaker, Aachen, 25f
- Broßmann, M., Möninger, W. (2011): Praxisguide Wissensmanagement – Qualifizieren in Gegenwart und Zukunft, Springer, Heidelberg
- Breitner, Michael/Lehner, Franz/Staff, Jörg/Winand, Udo (Hg.) 2010: E-Learning 2010 - Aspekte der Betriebswirtschaftslehre und Informatik. Berlin-Heidelberg: Springer Verlag
- Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie (Hg.) 2008: E-Learning in KMU – Markt, Trends, Empfehlungen - Ein Leitfaden für Hersteller, Anbieter, Nutzer und Einsteiger - Ergebnisse des BMWi-Technologieprogramms LERNET. Dokumentation, Nr. 575
- Cavana, R., Delahaya, B., and Sekaran, U. (2001), Applied Business Research: Qualitative and Quantitative Methods, Milton, John Wiley & Sons Australia Ltd., p. 148-153
- Csikszentmihalyi, M. (1985): Das Flow-Erlebnis: Jenseits von Angst und Langeweile: Im Tun aufgehen. Klett-Cotta. Stuttgart
- Cavana, R., Delahaya, B., and Sekaran, U. (2001), Applied Business Research: Qualitative and Quantitative Methods, Milton, John Wiley & Sons Australia Ltd., p. 148-153
- Cohn, M., (2004): User Stories Applied: For Agile Software Development, Addison-Wesley Professional; Boston, MA 02116, 1st ed., p. 45

- Denning, Steve (2000), *The Springboard: How Storytelling Ignites Action in Knowledge-Era Organizations*, Butterworth-Heinemann, Woburn, USA, <http://www.stevedenning.com/Books/the-springboard.aspx>
- Dodgson, M. (1993): *Organizational Learning: A Review of Some Literatures*, *Organization Studies* 14 (1993) 3, S. 375-394
- Faßnacht., M., Kuhn, H., Schrapper, C. (Hrsg.: (2010): *Organisation organisieren – Gruppendynamische Zugänge und Perspektiven für die Praxis*. Koblenzer Schriften zur Pädagogik. Juventa Verlag. Weinheim. München
- Feyer, L. (2013): *Contao Open Source CMS*, <https://contao.org/de/>, online retrieved 11.03.13
- Fleßa, S. (2010), *Planen und Entscheiden in Beruf und Alltag*, München.
- Fredrich, B. (2003): *Wissensmanagement und Weiterbildungs-management - Gestaltungs- und Kombinationsansätze im Rahmen einer lernenden Organisation* in: Biethahn, J., Schumann, M., Göttinger *Wirtschaftsinformatik*, Band 45, Culliver, Göttingen
- Forrester (2009) *North American Technographics Customer Experience Online Survey, Q4 2009*, Cambridge.
- Gieseke, W. , Robak, S. (2009): *Kultur als offenes Konzept aus erwachsenenpädagogischer Perspektive*. In: Wiltrud.; Robak; Wu (Ed.): *Transkulturelle Perspektiven auf Kulturen des Lernens*, Bielefeld, p. 7-24
- Gratton, L. et al. (1999) *Strategic Human Resource Management*, Oxford University Press, Oxford.
- Häfele, H., Maier-Häfele, K. (2004): *101 e-Le@rning Seminarverfahren – Methoden und Strategien für die Online- und Blended-Learning-Seminarpraxis*. Bonn
- Habermann, F., Schmidt, and K., Kuecher, T. (2005), *Knowledge and Learning Tools for Managers: An Empirical Study*, retrieved December 12, 2010 from: www.wseas.us/elibrary/conferences/crete2004/papers/476-268.pdf
- Habermann, F.: *Mythen des Change Management*, in: *zfo - Zeitschrift Führung und Organisation*, Volume 79, Issue 6(2010), pp. 413-420.
- Habermann, F. (2010a): *Towards a Federated Architecture for Change Management - Lessons Learnt from Quality Management and Other Management Areas*, in: *The International Journal of Knowledge, Culture and Change Management*, 10 (2010) 11, p. 93-106
- Habermann, F.; Fehlinger, J.; Schmidt, K. (2011): *Chaordic Knowledge Management – Shifting Paradigms for Corporate Knowledge Networks*, accepted for publication at the 12th European Conference on Knowledge Management ECKM 2011, September 1-2, Passau, Germany.
- Hartmann, Joachim/Ritter-Mamczek, Bettina 2009: *Didaktischer Wandel Aspekte des Lernens und Lehrens*. Splendid-Akademie. Handout
- Kabani, S. (2010) *The Zen of Social Media Marketing*, Benbella, Dallas.
- Kirk, K.B. and Thomas, J.J., (2003), *The Lifestyle Project* , *The Journal of Geologic Education*, v. 51, n. 5, p. 496-499.
- Kjellin Harald, Wetterstrand Martin, (2010), *Assignments that increase students' motivation in online courses*, *Proceedings of ONLINE EDUCA BERLIN*, 1 – 3 December, Berlin, Germany.

- Kjellin Harald, Meshari M. S. Alwazae, (2011), Automated feedback to facilitate the understanding of filmed best practices, Proceedings of 5th Conference of eLearning excellence in the middle east, 31 January – 3 February, Dubai, United Arab Emirates.
- Kjellin Harald, Toufaily Sam, (2011), Creating an Artificial Context Based on Video-Recorded Competitive Games for Supporting the Learning of Tacit Skills, Proceedings of The Third International Conference on Mobile, Hybrid, and On-line Learning, February 23-28, 2011 - Gosier, Guadeloupe, France.
- Klimecki, R., Thomae, M. (1997): Organisationales Lernen: Eine Bestandsaufnahme der Forschung, in: Klimecki, R. (Hrsg.): Management Forschung und Praxis, Nr. 18, Konstanz
- Kolb, D. A., (1984). *Experiential learning: Experience as the source of learning and development*. New Jersey: Prentice-Hall.
- Kolb, D. A., Boyatzis, R. E., and Mainemelis, C. (1999) *Experiential Learning Theory: Previous Research and New Directions*; in: R. J. Sternberg and L. F. Zhang (Eds.), *Perspectives on cognitive, learning, and thinking styles*. NJ: Lawrence Erlbaum, 2000; pp.
- Kolb, A., and Kolb, D. A., (2005), *Learning styles and learning spaces: Enhancing experiential learning in higher education*, *Academy of Management Learning and Education*, v. 4. n. 2, p. 193-212.
- Mayring, P. (2002), *Einführung in die Qualitative Sozialforschung*, S. 80-85, Beltz Verlag
- Mayring, P. (2010): *Qualitative Inhaltsanalyse – Grundlagen und Techniken*, Beltz Verlag, Weinheim Basel
- Minto, B. (2009): *The Pyramid Principle: Logic in Writing and Thinking (Financial Times Series)*. Pearson. Edinburgh
- Müller-Stewens, G., Pautzke, G. (1991): *Führungskräfteentwicklung und organisatorisches Lernen*, in: Sattelberger, T. (Hg.): *Die lernende Organisation*, Wiesbaden, S. 183-205
- Oberschulte, H. (1996): *Organisatorische Intelligenz – Ein Vorschlag zur Konzeptdifferenzierung*, in: Schreyögg, G., Conrad, P. (Ed.): *Managementforschung*, 6. Wissensmanagement, Berlin-New York, p. 41-81.
- Osterwalter, A., Pigneur, Y. (2011): *Business Model Generation: Ein Handbuch für Visionäre, Spielveränderer und Herausforderer*. Campus Verlag. Frankfurt/M.
- Pätzold, G., Lang M. (1999): *Lernkulturen im Wandel: didaktische Konzepte für eine wissensbasierte Organisation*, Bielefeld 1999
- Pidd, M. (2011), *Tools for Thinking, Modelling in Management Science*, 3rd edition, Chippenham, Great Britain.
- Roy, J., Richards, D., and Pisan, Y., (2002), *Helping Teachers implement Experience Based Learning* (pdf file): Proceedings of the International Conference on Computers in Education
- Scheer, A.-W. (2000), *ARIS – Business Process Modeling*, Berlin et al.: Springer
- Scheer, A.W. (2001), *ARIS - Modellierungsmethoden, Metamodelle, Anwendungen*, Springer Berlin Heidelberg; Auflage: 4. Aufl. (1. März 2001)
- Schein, E.H. (2010), *Organizational Culture and Leadership*, San Francisco California.

- Schloesser, M. (2010), Besser Lernen im Web 2.0, Handelsblatt, retrieved December 12, 2010, from: <http://www.handelsblatt.com/internet-besser-lernen-im-web-2-0:2637625>
- Schmelzer, H. J.; Sesselmann, W. (2010): Geschäftsprozessmanagement in der Praxis, vol. 7., Hanser Verlag München 2010
- Seidlmeier, Heinrich 2010: Prozessmodellierung mit ARIS® - Eine beispielorientierte Einführung für Studium und Praxis. Wiesbaden: Vieweg+Teubner Verlag
- Seiler, T. B., Reinmann, G. (2004): Ein psychologisches Verständnis von Wissensmanagement. In: Reinmann, G. & Mandl, H. (Hrsg.): Psychologie des Wissensmanagements - Perspektiven, Theorien und Methoden. Hogrefe Verlag. Göttingen
- Seufert, S., Hasanbegovic, J., Euler, D. (2007): Mehrwert für das Bildungsmanagement durch nachhaltige Lernkulturen. In: Swiss Centre for Innovations in Learning, Arbeitsbericht, St. Gallen
- Serman, J.D. (2000), Business Dynamics, Systems Thinking and Modeling for a Complex World, Boston et al., Massachusetts.
- Stütze-Hebel, M. (2010): Organisation trifft Gruppe - Von der Gruppendynamik zur Organisationsdynamik. In: Faßnacht, M., Kuhn, H., Schrapper, C. (Ed.). Organisation organisieren - Gruppendynamische Zugänge und Perspektiven für die Praxis. Juventa Verlag. München Weinheim
- Thompson, J. (2010): Merchants of Culture: The Publishing Business in the Twenty-First Century. Polity Press. Cambridge

2. Literaturliste AB 2

Print-Versionen: wissenschaftliche Artikel, Fachzeitschriften, Fachbücher

- Adler, Nancy J. (2008): International Dimensions of Organizational Behavior. 5th ed. Ohio: South-Western
- Amt für Statistik Berlin-Brandenburg (Hg.) (2011): Statistisches Jahrbuch Brandenburg. Kapitel 02: Erwerbstätigkeit. Berlin: Kulturbuch-Verlag.
URL: http://www.statistik-berlin-brandenburg.de/Produkte/Jahrbuch/jb2011/JB_201102_BB.pdf (Stand 7.6.2013)
- Bahl, Anke (Hg.) (2009): Kompetenzen für die globale Wirtschaft: Begriffe - Erwartungen – Entwicklungsansätze. Bielefeld: Bertelsmann
- Barmeyer, Christoph (2000): Interkulturelles Management und Lernstile. Frankfurt/Main: Campus
- Barmeyer, Christoph/Davoine, Eric (2006): Interkulturelle Zusammenarbeit und Führung in internationalen Teams: Das Beispiel Deutschland - Frankreich. In ZFO praxis 1/2006. S 35-39. URL: http://www.phil.uni-passau.de/fileadmin/group_upload/54/Zeitungsartikel_pdf/57.TeamsBarmeyerDavoine.pdf (Stand 12.4.2013)
- Barthels, Katja (2007): Deutschlandbild. Das ist ja typisch. Überpünktlich, fürsorglich, pflichtbewusst: Denken unsere Nachbarn das immer noch über uns? Ein Streifzug durch die Wissenschaft. In Zeit Campus 4/2007. URL: <http://www.zeit.de/campus/2007/04/doktorarbeiten-typisch-deutsch> (Stand 8.4.2013)
- Bergemann, Niels/Sourisseaux, Andreas L. J. (Hg.) (2003): Interkulturelles Management. 3. Auflage. Berlin: Springer
- Bertermes, François/Northe, Andreas (2007): Der Kreisgraben von Goseck. Ein Beitrag zum Verständnis früherer monumentaler Kultbauten Mitteleuropas. In Schmotz, Karl (Hg.) (2007): Vorträge des 25. Niederbayerischen Archäologentages. Rahden: VML Vlg Marie Leidorf. S. 137–168

- Blom, Herman/Meier, Harald (2002): Interkulturelles Management. Berlin, Heine: NWB Verlag
- Bolten, Jürgen 1999. Interkultureller Trainingsbedarf aus der Perspektive der Problemerkahrungen entsandter Führungskräfte. In Götz, Klaus (Hg.), Interkulturelles Lernen/Interkulturelles Training. München, Mering: Rainer Hampp Verlag. S. 61-80
- Bolten, Jürgen (2006): Interkulturelle Wirtschaftskommunikation. In Tsvasman, Leon R. 2006: Das große Lexikon Medien und Kommunikation. Würzburg: Ergon Verlag. S. 167-170. URL: http://www2.uni-jena.de/philosophie/IWK-neu/typo3/fileadmin/team/juergen.bolten/interkulturelle_wirtschaftskommunikation_bolten.pdf (Stand 23.9.2010)
- Bolten, Jürgen (2007): Einführung in die Interkulturelle Wirtschaftskommunikation. Basel, Göttingen: UTB
- Bolten, Jürgen/Ehrhardt, Claus (Hg.) (2003): Interkulturelle Kommunikation: Texte und Übungen zum interkulturellen Handeln in der Wirtschaft. Sternenfels: Wissenschaft & Praxis
- Borchert, Margret/Heinen, Ewald/Zühlke-Robinet, Klaus(Hg.) (2008): Kompetenzentwicklung in kleinen und mittleren Unternehmen – Voraussetzung für erfolgreiche Internationalisierung für Dienstleistungen. Ingolstadt: Institut für Technik der Betriebsführung im Deutschen Handwerksinstitut e.V.
- Brake, Terence/Walker, Daniela Medina/Walker, Thomas D. (1995): Doing business internationally. New York: McGraw-Hill
- Brislin, Richard. (2000): Understanding Culture's Influence on Behavior. 2nd ed. Orlando, Fort Worth: Harcourt College Publishers
- Brislin, Richard/Yoshida, Tomoko (1994): Intercultural Communication Training. An Introduction. Thousand Oaks, London, New Delhi: Sage Publications
- Brökelmann, Susanne/Fuchs, Christin-Melanie/Kammhuber, Stefan/Thomas, Alexander 2005: Beruflich in Brasilien. Trainingsprogramm für Manager, Fach- und Führungskräfte. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht
- Brück, Frank/Recknagel, Albert (2002): Interkulturelles Management. Kulturvergleich Österreich-Deutschland-Schweiz. Berlin: IKO
- Bullinger, Hans-Jörg/Spath, Dieter/Warnecke Hans-J.Westkämper, Engelbert (Hgg.) (2009): Handbuch Unternehmensorganisation: Strategien, Planung, Umsetzung. Berlin, Heidelberg: Springer Verlag. URL: <http://books.google.de/books?id=x3yiPjf4VuwC&printsec> (Stand 7.6.2013)
- Deardorff, Darla (2006): The Identification and Assessment of Intercultural Competence as a Student. Outcome of Internationalization at Institutions of Higher Education in the United States. In Journal of Studies in International Education 3/2006. S. 241-266. URL: [xcms_bst_dms_17145_17146_2.pdf](http://www.xcms_bst_dms_17145_17146_2.pdf) (Stand 17.11.2010)
- Deresky, Helen (2005): International Management: Managing Across Borders and Cultures. 5th ed. New Jersey: Pearson Education
- Dewe, Bernd/Schwarz, Martin P. (Hg.) (2011): Beruf - Betrieb - Organisation. Perspektiven der Betriebspädagogik und beruflichen Weiterbildung. Bad Heilbrunn: Klinkhardt
- Dostal, Tanja (2007): Projektmanagement in virtuellen Teams. Chancen und Problembereiche. Hamburg: Vdm Verlag Dr Müller
- Dreyer, Wilfried/Höbner, Ulrich (Hg.) (2011): Perspektiven interkultureller Kompetenz. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht
- Duarte, Deborah L./Tennant Snyder, Nancy (2007): Mastering Virtual Teams: Strategies, Tools and Techniques That Succeed (Jossey Bass Business and Management Series). 3rd ed. San Francisco: Jossey Bass
- Duden 1963 = Der Große Duden. Herkunftswörterbuch. Bd. 7. Mannheim: Dudenverlag. S. a. URL:

- <http://www.duden.de/rechtsschreibung/Kultur> (Stand 17.4.2013)
- Dürschmidt, Peter/Koblitz, Joachim/Mancke, Marco/Rolofs, Andrea/Rump, Konrad/ Schramm, Susanne/Strasmann, Jochen (2009): Methodensammlung für Trainerinnen und Trainer. Bonn: managerSeminare
- Eid, Michael/Gollwitzer, Mario/Schmitt Manfred (2013): Statistik und Forschungsmethoden: Lehrbuch. Mit Online-Materialien. Weinheim/Basel: Beltz
- Erez, Miriam (1986): The Congruence of Goal Setting Strategies with Socio-Cultural Values, and its Effect on Performance. *Journal of Management* 4/1986. S. 588-592
- Erez, Miriam/Earley, P. Christopher (1993): *Culture, Self-Identity and Work*. New York: Oxford University Press
- Faulstich, Peter/Zeuner, Christine (2008): *Erwachsenenbildung. Eine handlungsorientierte Einführung in Theorie, Didaktik und Adressaten*. 3. Auflage. Weinheim/München: Beltz Juventa
- Fink, Luzia/Gruttauer, Stefanie/Thomas, Alexander (2008): *Beruflich in der Ukraine. Trainingsprogramm für Manager, Fach- und Führungskräfte*. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht
- Fischl, Katrin/Dünstl, Sonja/Thomas, Alexander (2007): *Beruflich in Polen. Trainingsprogramm für Manager, Fach- und Führungskräfte*. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht
- Flick, Uwe/Kardorff, Ernst v./Keupp, Heiner/Rosenstiel Lutz v./Wolff, Stephan (Hgg.) (1995): *Handbuch Qualitative Sozialforschung: Grundlagen, Konzepte, Methoden und Anwendungen*. 2. Auflage. Weinheim: Beltz
- Forey, Gail/Lockwood, Jane (Hg.) (2010): *Globalization, Communication and the Workplace: Talking Across the World*. London/New York: Continuum
- Fowler, Sandra M./Blohm, Judith M. (2004): An analysis of intercultural methods. In Landis, Dan/Bennett, Jannett/Bennett, Milton (Hg.), *Handbook of Intercultural Training*. Thousand Oaks, London, New Delhi: Sage Publications. S 37-84
- Froschauer, Ulrike/Lueger, Manfred (2003): *Das qualitative Interview Zur Praxis interpretativer Analyse sozialer Systeme*. Stuttgart: Utb
- Gaidosch, Ulrike/Mau-Endres, Birgit/Ufholz, Bernhard/Waas, Lisa/Berufliche Fortbildungszentren der Bayerischen Wirtschaft gemeinnützige GmbH bfz Bildungsforschung (Hg.) (2002): *Interkulturelles Kompetenz- und Konflikttraining für den Beruf (IKK)*. Handout zum Grundlagenseminar. URL: http://www.f-bb.de/uploads/tx_ffbb/IKK-Grundlagen-Handout.pdf (Stand:7.6.2013)
- Galtung, Johan (2003): *Struktur, Kultur und intellektueller Stil. Ein vergleichender Essay über sachsenische, teutonische, gallische und nipponische Wissenschaft*. In Bolten, Jürgen/Ehrhardt, Claus (Hg.) (2003): *Interkulturelle Kommunikation*. Sternenfels: Wissenschaft & Praxis. S. 167-213
- Gesteland, Richard R. (2002): *Global Business Behaviour*. Frankfurt/Main: Piper
- Gläser, Jochen/Laudel, Grit (2010): *Experteninterviews und qualitative Inhaltsanalyse: als Instrumente rekonstruierender Untersuchungen*. 4. Auflage. Wiesbaden: Springer VS.
- Gomez-Puente, Sonia Maria (2004): *Teaching Multicultural Groups: Competence-based Education and Portfolio Design*. Vortrag SIETAR Berlin, mimeo
- Grekova, Julia (2009): *Deutsch-russische Geschäftsbeziehungen. Analyse von Missverständnissen*. Hamburg: Diplomica
- Gudykunst, William B./Guzley, Ruth M./Hammer, Mitchell R. (1996): *Designing Intercultural Training*. In Dan Landis, Bhagat, Rabi S. (Hg.), *Handbook of Intercultural Training*. Thousand Oaks, London, New Delhi: Sage Publications. S. 61-80
- Hall, Edward T. (1983): *The Dance of Life. The Other Dimension of Time*. New York: Anchor Books. Kap. Monochronic and Polychronic Time. S. 44-58; Kap. The East and the West. S. 91-107
- Hammer, Mitchell/Bennett, Milton /Wiseman, Richard (2003): *Measuring Intercultural Sensitivity:*

- The Intercultural Development Inventory. In *International Journal of Intercultural Relations* 4/2003. S. 421-443
- Hannig, Christian/Kietzmann, Diana (2011): Universität Greifswald (Hg.): Informationen zu Recherche- und Befragungsergebnissen und den interkulturellen Bildungsmaßnahmen URL: [IKK_BevSch_Info_PAK3_Tn\(...\).pdf](#) Internes Manuskript (Stand 29.11. 2011)
- Hecht-El Mishawi, Béatrice (2003): *Interkulturelle Kompetenz – for a Better Understanding. Schlüsselfaktoren für internationale Zusammenarbeit.* Weinheim: Beltz
- Helfrich-Hölter, Hede (2011): *Kultur und Zeit.* In Dreyer, Wilfried/Hössler, Ulrich (Hg.) (2011): *Perspektiven interkultureller Kompetenz.* Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht. S. 125-136
- Helmolt, Katharina/Berufliche Fortbildungszentren der Bayerischen Wirtschaft (bfz) gGmbH (Hg.) o. J.: *Alles TOPs, Mr. Petit! Videosequenz zum Trainingsmodul: Internationales Teambuilding - Beziehungsaufbau in der interkulturellen Kommunikation.* DVD
- Heringer, Hans-Jürgen (2004): *Interkulturelle Kommunikation. Grundlagen und Konzepte.* Tübingen, Basel: Franke
- Herrmann, Dorothea/Hüneke, Knut/Rohrberg, Andrea (2006): *Führung auf Distanz: Mit virtuellen Teams zum Erfolg.* Wiesbaden: Gabler Verlag. URL: http://books.google.de/books?id=U5dKXWmOmWcC&pg=PA17&hl=de&source=gbs_toc_r&cad=3#v=onepage&q&f=false (Stand 7.6.2013)
- Hiller, Gwenn G. u.a. (Hg.): *Schlüsselqualifikation Interkulturelle Kompetenz an Hochschulen. Grundlagen, Konzepte, Methoden.* Wiesbaden: Vs Verlag für Sozialwissenschaften
- Hirzel Joachim/Kusitzky, Alexandra (2010): *Dann sind die Kollegen irritiert.* Interview mit Henning Kagermann, Ex-Chef von SAP. Red. In *Focus Magazin* Nr. 5 /2010. URL: http://www.focus.de/finanzen/news/wirtschaft-dann-sind-die-kollegen-irritiert_aid_475688.html (Stand 7.6.2013)
- Hofstede, Geert (2001): *Culture's Consequences. Comparing Values, Behaviors, Institutions and Organizations Across Cultures.* Thousand Oaks, CA: Sage. (2. Auflage 2003)
- Hofstede, Geert (2001): *Lokales Denken, globales Handeln. Interkulturelle Zusammenarbeit und globales Management.* München: Dtv. (5. Auflage 2011)
S. a. http://www.geert-hofstede.com/hofstede_germany.shtml (Stand 10.6.2013).
- Hofstede, Gert Jan/Pedersen Paul B./Hofstede, Geert (2002): *Exploring Culture. Exercises, Stories and Synthetic Cultures.* Yarmouth: Nicholas Brealey Publishing
- Hölter, Erich (2010): *Zeit und Management in Deutschland und Russland.* In *Fachhochschule Köln, Jahresbericht 2010.* S. 188-191. URL: http://www.verwaltung.fh-koeln.de/imperia/md/content/verwaltung/dezernat5/sg52/forschung/forschungsbericht/forschungsbericht2010/fb_2010_cl08.pdf (Stand 12.4.2013)
- Jank, Werner/Meyer, Hilbert L. (2002): *Didaktische Modelle.* 10. Auflage. Berlin: Cornelsen Scriptor
- Jichewa, Maria (2004): *Intercultural Competence in Study-Abroad Programs: A toolkit for ICC Measurement.* Vortrag SIETAR Berlin, mimeo
- Kailer, Norbert/Pernsteiner, Helmut (Hg.) (2006): *Wachstumsmanagement für Mittel- und Kleinbetriebe: Eintrittsschritte in die neuen EU-Märkte.* Berlin: Erich Schmidt Verlag
- Kainzbauer, Astrid (2002): *Kultur im Interkulturellen Training. Der Einfluss von kulturellen Unterschieden in Lehr- und Lernprozessen an den Beispielen Deutschland und Großbritannien.* Frankfurt/Main, London: IKO
- Kammhuber, Stefan (2003): *Interkulturelle Verhandlungsführung.* In Thomas, Alexander/Kinast Eva-Ulrike/Schroll-Machl, Sylvia (Hg.): *Handbuch Interkulturelle Kommunikation und Kooperation.* Band 1: *Grundlagen und Praxisfelder.* Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht. S. 287-296

- Kinast, Eva-Ulrike (2003): Interkulturelles Training. In Thomas, Alexander/Kinast Eva-Ulrike/Schroll-Machl, Sylvia (Hg.): Handbuch Interkulturelle Kommunikation und Kooperation. Band 1: Grundlagen und Praxisfelder. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht. S. 181-216
- Kinast, Eva (2003): Evaluation interkultureller Trainings. In Thomas, Alexander/Kinast Eva-Ulrike/Schroll-Machl, Sylvia (Hg.): Handbuch Interkulturelle Kommunikation und Kooperation. Band 1: Grundlagen und Praxisfelder. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht. S. 204-216
- Kinast, Eva-Ulrike/Schroll-Machl, Sylvia (2003): Überlegungen zu einem strategischen Gesamtkonzept für Interkulturalität in Unternehmen. In Thomas, Alexander/Kinast Eva-Ulrike/Schroll-Machl, Sylvia (Hg.): Handbuch Interkulturelle Kommunikation und Kooperation. Bd. 1: Grundlagen und Praxisfelder. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht. S. 434-450
- Kinast, Eva-Ulrike/Thomas, Alexander (2003): Interkulturelle Personalentwicklung in internationalen Unternehmen. In Thomas, Alexander/Kinast Eva-Ulrike/Schroll-Machl, Sylvia (Hg.): Handbuch Interkulturelle Kommunikation und Kooperation. Band 1: Grundlagen und Praxisfelder. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht. S. 243-256
- Klapproth, Florian (2003): Das modale Zeitgedächtnis. Untersuchungen zur Abhängigkeit der Gedächtnisleistung für kurze Zeitintervalle von der Reizmodalität. Dissertation, Universität Hildesheim. URL: <http://opus.bsz-bw.de/ubhi/volltexte/2011/145/pdf/372146562.pdf> (Stand 12.4.2013)
- Klein, Hans Olaf (2002): Ihr könnt uns einfach nicht verstehen. Warum Ost- und Westdeutsche aneinander vorbeireden. Frankfurt/Main: Eichborn
- Knoll, Jürgen (2007): Kurs- und Seminarmethoden. Ein Trainingsbuch zur Gestaltung von Kursen und Seminaren. 11 Auflage. Weinheim, Basel: Beltz
- Koch, Eckart (2008): Interkulturelles Management: Vorschläge zur Abgrenzung und Systematisierung. Aus: Koch, Eckart (Hg.) Interkulturelles Management : Neue Ansätze - Erfahrungen –Erkenntnisse. München/Mering: Rainer Hampp Verlag
- Koch, Eckart (2012): Interkulturelles Management. Für Führungspraxis, Projektarbeit und Kommunikation. Konstanz, München: UVK, Utb
- Kohls, L. Robert/Knight, John M. (1994): Developing Intercultural Awareness: Cross-Cultural Training Handbook. Yarmouth: Intercultural Press
- Köppel, Petra (2002): Kulturerfassungsansätze und ihre Integration in interkulturelle Trainings. Trier: Trierer Beiträge zur gegenwartsbezogenen Ethnologie. Fokus Kultur. Band 2
- Köppel, Petra/ Wagner, Dieter/ Voigt, Bernd-Friedrich (Hg.) (2007): Konflikte und Synergien in multi-kulturellen Teams: Virtuelle und face-to-face-Kooperation. Wiesbaden: Deutscher Universitäts-Verlag
- Koptelzewa, Galina (2009): Interkulturalität in der akademischen Zusammenarbeit zwischen Ost und West. In Umland Andreas/Bürgel Matthias (Hgg.) (2009): Geistes- und sozialwissenschaftliche Hochschullehre in Osteuropa IV: Chancen und Hindernisse internationaler Bildungsk Kooperationen. Frankfurt: Peter Lang. S. 264-291.
- Kováčová, Michaela (2010): Komparative Evaluation kulturspezifischer didaktischer und erfahrungsorientierter interkultureller Trainings. Frankfurt/Main: Peter Lang Verlag. URL: <http://books.google.de/books?id=xF5I2ntw558C&printsec=frontcover&dq> (Stand 7.6.2013)
- Kraus, Sascha/Fink, Matthias (2008): Entrepreneurship: Theorie und Fallstudien zu Gründungs-, Wachstums- und KMU-Management. Wien: Facultas Verlags- und Buchhandels AG
- Kuckartz, Udo/Ebert, Thomas/Rädiker, Stefan/Stefer, Claus (2009): Evaluation Online: Internetgestützte Befragung in der Praxis. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften
- Kuckartz, Udo/ Dresing, Thorsten/ Rädiker, Stefan/Stefer, Claus (2007): Qualitative Evaluation: Der Einstieg in die Praxis. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften

- Kuckartz, Udo (2005): Einführung in die computergestützte Analyse qualitativer Daten. Wiesbaden:VS Verlag für Sozialwissenschaften
- Kühne, Astrid (2011): Interkulturelle Teams. Neue Strategien der globalen Zusammenarbeit. Wiesbaden: Gabler
- Kurz, Rainer/Bartram, Dave (2002): Competency and Individual Performance: Modeling the World of Work. In: Robertson, Ivan. T./ Callinan Militza/Bartram Dave (Hg.) (2002): Organizational Effectiveness: The Role of Psychology. West Sussex: John Wiley & Sons. S. 227-255
- Kuzmina, Regina (2009): Autoritärer Führungsstil aus Sicht einer russischen Managerin. In Voigt, Connie (Hg.) (2009): Interkulturell führen. Diversity 2.0 als Wettbewerbsvorteil. Offenbach: Gabal Verlag
- Levine, Robert (1998): Eine Landkarte der Zeit. Wie Kulturen mit der Zeit umgehen. München, Zürich: Piper
- Losche, Helga/Püttker, Stephanie (2003): Interkulturelle Kommunikation. Sammlung praktischer Spiele und Übungen. Augsburg: Ziel
- Mangold, Pascal (2009): IT-Projektmanagement kompakt. 3. Auflage. Heidelberg: Spektrum Akademischer Verlag
- Marx, Elisabeth (1999): Breaking Through Culture Shock. London: Nicholas Brealey Publishing
- Mayer, Horst Otto (2006): Interview und schriftliche Befragung: Entwicklung, Durchführung und Auswertung. München: Oldenbourg Verlag
- Meier, Rolf (2003): Seminare erfolgreich durchführen: Ein didaktisch-methodischer Handwerkskoffer. Offenbach: Gabal Verlag
- Petersen, Lars-Eric/Dietz, Jörg (2008): Diversity Management. In Petersen, Lars-Eric/Six, Bernd (2008) (Hg.): Stereotype, Vorurteile und soziale Diskriminierung. Theorien, Befunde und Interventionen. Weinheim, Basel: Beltz. S. 311-319
- Porst, Rolf (2008): Fragebogen. Ein Arbeitsbuch. Studienskripten zur Soziologie. Wiesbaden: VS
- Quilling, Eike/Nicolini, Hans J. (2007): Erfolgreiche Seminargestaltung. Strategien und Methoden in der Erwachsenenbildung. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften
- Roclawski, Magdalena (2000): Stereotype Perception und ihre Funktion in der Wahrnehmung und Kommunikation zwischen Fremdgruppen, mit exemplarischen Beispielen des deutsch- polnischen Aspektes. In Rösch, Olga (Hg.): Stereotypisierung des Fremden. Auswirkungen in der Kommunikation. = Wildauer Schriftenreihe Interkulturelle Kommunikation, Bd. 4. Berlin: News & Media. S. 29-68
- Roth, Juliana (2006): Interkulturelle Lernmaßnahmen heute: Neue Realitäten – neue Konzepte. In Klaus Götz (Hg.), Interkulturelles Lernen/Interkulturelles Training, 115-134. München, Mering: Rainer Hampp Verlag
- Rothlauf, Jürgen (2009): Interkulturelles Management. Mit Beispielen aus Vietnam, China, Japan, Rußland und den Golfstaaten. 3. Auflage. München: Oldenbourg Wissenschaftsverlag
- Schulze, Annegret (2010): Die Qualität interkultureller Erwachsenenbildung. Auf der Suche nach einem geeigneten Qualitätsbegriff. München: Grin Verlag
- Schmidt, Stefan/Thomas, Alexander (2003): Beruflich in Großbritannien. Trainingsprogramm für Manager, Fach- und Führungskräfte. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht
- Schroll-Machl, Sylvia (2002): Die Deutschen – Wir Deutsche. Fremdwahrnehmung und Selbstsicht im Berufsleben. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht
- Siebert, Horst (2006): Didaktisches Handeln in der Erwachsenenbildung. Didaktik aus konstruktivistischer Sicht. Augsburg: Ziel
- Sinha, Jai B. P. (1995): The Cultural Context of Leadership and Power. New Delhi: Sage

- Stahl, Günter K./ Mayrhofer, Wolfgang/Kühlmann, Torsten M. (Hg.) (2005): Internationales Personalmanagement: Neue Aufgaben, neue Lösungen. Mering: Hamp Verlag
- Stahl, Heinz K./Hinterhuber, Hans H. (2003): Erfolgreich im Schatten der Großen. Wettbewerbsvorteile für kleine und mittlere Unternehmen. Berlin: Erich Schmidt Verlag
- Stellamanns, Sabine (2005): Evaluation interkultureller Trainings. München: Grin Verlag
- Stöber, Christian (2008): Kommunikations- und Koordinationsbedarfe in verteilten DV-Projekten. Herausforderungen und Lösungsansätze für virtuelle Teams. Hamburg: Diplomica Verlag
- Straub, Jürgen/Weidemann, Arne/Weidemann, Doris (Hg.) (2007): Handbuch interkulturelle Kommunikation und Kompetenz. Grundbegriffe – Theorien – Anwendungsfelder. Stuttgart, Weimar: Metzler
- Strewe, Bettina (2008): Qualifizierung von Kursleitenden im Rahmen der Integrationskurse des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge - Konzeption und Umsetzung. In: Interculture Journal. (2007), 3. S. 97-130. URL: <http://www.interculture-journal.com/index.php/icj/article/view/57>. (Stand 8.4.2013)
- Strewe, Bettina (2008): Wie kommt die "cajtnot" nach Südosteuropa? Beobachtungen zum Zusammenhang von Computerkommunikation und Kulturstandards am Beispiel ausgewählter Länder. In: Wildauer Schriftenreihe Interkulturelle Kommunikation, Bd. 6: Technik und Kultur. Berlin 2008. S. 103-118
- Strewe, Bettina (2010): Zur Vorbereitung interkultureller Trainings. In: Hiller, Gwenn G. u.a. (Hg.): Schlüsselqualifikation Interkulturelle Kompetenz an Hochschulen. Grundlagen, Konzepte, Methoden. Wiesbaden: Vs Verlag für Sozialwissenschaften. S. 73-87
- Strewe, Bettina (2010): Bildbeschreibung - Einführung und Übung. In: Hiller, Gwenn G. u.a. (Hg.): Schlüsselqualifikation Interkulturelle Kompetenz an Hochschulen. Grundlagen, Konzepte, Methoden. Wiesbaden: Vs Verlag für Sozialwissenschaften. S. 231-234
- Strewe, Bettina/Rösch, Olga (2011): Studierende aus Russland an der Technischen Hochschule Wildau - Lernsituation und Anpassung an das Lernumfeld. In: Ungvári, L. (Hg.): Wissenschaftliche Beiträge 2011. Wildau. S. 117-124
- Strewe, Bettina (2011): Zum Begriff "Arbeit" - semantische Konnotationen und kontextuelle Bedeutungen im Deutschen, Russischen und Makedonischen In: Rösch, Olga (Hg.) (2011): Interkulturelle Studien zum osteuropäischen Sprach- und Kulturraum. = Wildauer Schriftenreihe Interkulturelle Kommunikation. Bd. 7. Berlin: News & Media. S. 81-99
- Stumpf, Siegfried (2003): Interkulturelle Arbeitsgruppen. In: Thomas, Alexander/Kinast Eva-Ulrike/Schroll-Machl, Sylvia (Hg.): Handbuch Interkulturelle Kommunikation und Kooperation. Band 1: Grundlagen und Praxisfelder. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht. S. 340-353
- Stumpf, Siegfried (2003): Interkulturelles Management. In: Thomas, Alexander/Kinast Eva-Ulrike/Schroll-Machl, Sylvia (Hg.): Handbuch Interkulturelle Kommunikation und Kooperation. Band 2: Grundlagen und Praxisfelder. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht. S. 245-258
- Thiel, Andreas (2010): Schätze der Konsenskultur. Deutsche in der Schweiz. In Weltwoche 2/2010. URL: <http://www.weltwoche.ch/ausgaben/2010-02/artikel-2010-02-schaetze-der-konsenskultur.html> (Stand 8.4.2013)
- Thomas, Alexander (Hg.) (1995): Beruflich in Südkorea. Trainingsreihe für Manager. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht (Reihe Handlungskompetenz im Ausland)
- Thomas, Alexander (2006): Die Bedeutung von Vorurteil und Stereotyp im interkulturellen Handeln. In Interculture online 2/2006. S. 3-20
- Thomas, Alexander (2002): Nationalkultur und Unternehmenskultur. Konvergenzen und Divergenzen. In Firmenkultur. Beiträge zu interkultureller Kommunikation und Unternehmenskultur. Prag: Goethe-Institut (Hg.). S.25-40

- Thomas, Alexander (2003): Einführung. In Thomas, Alexander/Kinast Eva-Ulrike/Schroll-Machl, Sylvia (Hg.): Handbuch Interkulturelle Kommunikation und Kooperation. Band 1: Grundlagen und Praxisfelder. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht. S. 7-15
- Thomas, Alexander (2011): Interkulturelle Handlungskompetenz. Versiert, angemessen und erfolgreich im internationalen Geschäft. Wiesbaden: Gabler
- Thomas, Alexander (Hg.) (2012): Beruflich in Peru. Trainingsreihe für Manager. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht (Reihe Handlungskompetenz im Ausland)
- Thomas, Alexander/Schlizio, Ulrich: (2007): Leben und Arbeiten in den Niederlanden. Was Sie über Land und Leute wissen sollten. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht
- Thomas, Alexander/ Stumpf, Siegfried (Hg.) (2003): Teamarbeit und Teamentwicklung. Göttingen: Hogrefe
- Triandis, Harry C./Vassiliou, Vasso: A Comparative Analysis of Subject Culture. In Triandis, Harry C. et al. (Hg.) (1972): The Analysis of Subject Culture. S. 299-335. New York: Wiley
- Voigt, Connie (Hg.) (2009): Interkulturell führen. Diversity 2.0 als Wettbewerbsvorteil. Offenbach: Gabal
- Volery, Thierry/Jakl, Martina (2006): Chancen und Problemfelder der Internationalisierung für KMU – eine grundsätzliche Betrachtung. In Kailer, Norbert/Pernsteiner, Helmut (Hg.) (2006): Wachstumsmanagement für Mittel- und Kleinbetriebe. Berlin: Erich Schmidt Verlag. S. 1-18
- Vulpe, Thomas/Kealey, David Protheroe/Macdonald Doug (2001): A profile of the Interculturally Effective Person. 2nd ed. Centre for Intercultural Learning, Canadian Foreign Service Institute. URL: <http://www.omega.org.nz/Portals/0/documents/A%20Profile%20of%20the%20Interculturally%20Effective%20Person.pdf> (Stand 10.5.2012)
- Weidemann, Arne/Straub, Jürgen/Nothnagel, Steffi (Hg.) (2010): Wie lehrt man interkulturelle Kompetenz? Theorien, Methoden und Praxis in der Hochschulausbildung. Ein Handbuch. Bielefeld: Transcript
- Wulf, Michael (2006): Die Bedeutung von Kultur für eine erfolgreiche interkulturelle betriebliche Kommunikation und Zusammenarbeit in China: Eine theoretische und empirische Analyse. München: Grin. URL: http://books.google.de/books?id=GOUP2f_6FzYC&dq=Verlag+Grin+Michael+wulf&hl=de (Stand 16.4.2013)
- Yoosefi, Tatjana/Thomas, Alexander (2003): Beruflich in Russland. Trainingsprogramm für Manager, Fach- und Führungskräfte. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht
- Zeutschel, Ulrich (2003): Interkulturelles Projektmanagement. In Thomas, Alexander/Kinast, Eva-Maria/Schroll-Machl, Sylvia (Hg.) (2003): Handbuch Interkulturelle Kommunikation und Kooperation. Bd. 1: Grundlagen und Praxisfelder. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht. S. 304-323

Internetseiten, -portale und -plattformen:

- Auer, Jürgen (2011): VW-Mitarbeiter nach Feierabend ohne Diensthandy und E-Mail - zentraler Server blockiert. URL: <https://www.xing.com/net/auftragsgewinnung/aktuelle-informationen-550669/vw-mitarbeiter-nach-feierabend-ohne-diensthandy-und-e-mail-zentraler-server-blockiert-39207502/> (Stand 8.4.2013)
- Bolten, Jürgen (2007): Interkulturelle Kompetenz. Erfurt: Landeszentrale für politische Bildung. Online: Interkulturellekompetenz.pdf. URL: <http://www.ikkompetenz.thueringen.de> (Stand 17.4.2013)
- Bolten, Jürgen (2009): Interkulturalität. Aus der Reihe: Miteinander. Educasts zu Schlüsselbegriffen interkulturellen Handelns. Prod. von Interculture TV. Online: Interkulturalität (Interculture TV Educast 01). URL: <http://www.youtube.com/watch?v=Yg2KY7Nue8M> (Stand 17.4.2013)

- Council of Europe o.J.: European Language Portfolio. Common European Reference Frame. URL: http://www.coe.int/t/DG4/Portfolio/?L=E&M=/main_pages/introduction.html (Stand 25.9.12)
- DWDS = Das digitale Wörterbuch der deutschen Sprache: Stichwort Kultur. URL: <http://www.dwds.de/?qu=Kultur> (Stand 17.4.2013)
- Europäische Kommission (2008): Der europäische Qualifikationsrahmen für lebenslanges Lernen. URL: http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-policy/doc/eqf/brochexp_de.pdf (Stand 10.6.2013)
- f-bb o.J. = Forschungsinstitut für Betriebliche Bildung o.J.: Forschung und Modellversuche zur betrieblichen Bildung - empirische Erhebungen – Evaluation. URL: <http://www.f-bb.de/institut.html> (Stand 10.6.2013)
- Flechsing, K.-H. 1998. Methoden interkultureller Trainings. Göttingen: Institut für Interkulturelle Didaktik e. V. URL: <http://www.user.gwdg.de/~kflechs/iikdiaps1-00.htm> (Stand 3.8.2009)
- Interkulturelles Portal Jena. URL: <http://www.interkulturelles-portal.de> (Stand 3.6.2013)
- Land Brandenburg: Vorteil Vielfalt (2011): Was ist interkulturelle Öffnung. URL: <http://www.vielfalt-brandenburg.de/?cat=12> (Stand 7.6.2013)
- Landeszentrale für politische Bildung Thüringen in Zusammenarbeit mit Interculture.de (Hg.): Der Online-Shop. URL: <http://www.ikkompetenz.thueringen.de/ca/grossbritannien/index.htm> (Stand 7.6.2013)
- Lin, Susanne (2002): Definitionen. URL: http://www.friedenspaedagogik.de/themen/stereotypen_vorurteile_feindbilder/sozialpsychologische_vorurteilsforschung/definitionen (Stand 7.6.2013)
- Papenkort, Ulrich o. J.: Lernphasen. In Grundlagen der Weiterbildung - Praxishilfen. Lose-Blatt-Sammlung, Systemstelle 7.40.13, Luchterhand: Neuwied. URL: <http://www.neue-lernkultur.de/publikationen/lernphasen.pdf> (Stand 7.6.2013)
- Strewe, Bettina (2005): Bewertung und Benotung interkultureller Kompetenzen in Online-Studiengängen zur Interkulturellen Kommunikation In: Interculture-online 11. URL: <http://www.interculture-journal.com/index.php/icj/article/download/39/43.pdf>. (Stand 7.6.2013)
- TH Connect 2013 = TH Wildau (2013): TH Connect Wildauer Firmenkontaktmesse. URL: <http://thconnect.de/ausstellerservice/angebot/> (Stand 7.6.2013)
- Thomas, Alexander (2009): Das Eigene, das Fremde, das Interkulturelle. URL: www.daad-akademie.de/imperia/md/content/internationaledaad-akademie/ikbasis2009/handout4__daseigene.pdf (Stand 16.4.2013)
- UNESCO (2001): Allgemeine Erklärung zur kulturellen Vielfalt. 31. UNESCO-Generalkonferenz. Paris. November 2001. URL: <http://www.unesco.de/443.html> (Stand 5.4.2013)
- Wiese, Jens o. J.: Blogwiese. URL: <http://www.blogwiese.ch> (Stand 8.4.2013)

3. Literaturliste AB 3

Print-Versionen: wissenschaftliche Artikel, Fachzeitschriften, Fachbücher

- Bartle, R. A. (2003), Designing Virtual Worlds, Indianapolis, Indiana
- Birkenkrahe, M. (2010). Interaktive Lehre im Virtuellen Raum – Ein Beitrag zur Hochschuldidaktik. In: Meyer, S., Pfeiffer, B., (Editor): Die Gute Hochschule – Ideen, Konzepte, Perspektiven, Festschrift für F.H. Rieger. Hochschule für Wirtschaft und Recht Berlin
- Birkenkrahe, M. and Gallo, A. (2011) Transfer of Physical Classroom Techniques to the Virtual Classroom During A Practice Supervision Course. To be published in: Journal of Virtual Studies, summer 2011

- Block, P. (2011), *Flawless Consulting: A Guide to Getting Your Expertise Used*, San Francisco, California
- Cooper, A., 2004, *Inmates Are Running the Asylum, The: Why High-Tech Products Drive Us Crazy and How to Restore the Sanity*, Sams Publishing
- Cooper, A., Reimann, R., Cronin, D. (2010), *About Face: Interface und Interaction Design*, mitp, Heidelberg, p. 100-126
- Franceschi, K. G., Lee, R. M., and Hinds, D. (2008). *Engaging ELearning in Virtual Worlds: Supporting Group Collaboration*. In: *Journal of Management Information Systems*. vol. 26, ed. 1, Sommer 2009, p. 73 – 100
- Gallo A (2010) *Die Virtuelle Hochschule (engl. The Virtual University)*, diploma thesis, Berlin School of Economics and Law
- Habermann, F. (2011), *Netzwerke 2.0 - Management zwischen Ordnung und Chaos (Networks 2.0 – Management between order and chaos)*, in: *IM - Information & Management Volume 69, Issue 4/2011*, pp.65-70
- Habermann, F.: *Social Media in Unternehmen – was Freizeitnutzer denken*, HMD – Praxis der Wirtschaftsinformatik, 49(2012)288, S. 94-103.
- Hart, J. (2013): *Supporting Communities of Practice*, online retrieved 05.03.2013 from <http://c4ipt.co.uk/new-workplace-learning/liso-supporting-communities-of-practice/>
- Kapp K M and O’Driscoll T (2010) *Learning in 3D - Adding a New Dimension to Enterprise Learning and Collaboration*, San Francisco: Pfeiffer/Wiley.
- Kjellin Harald, Toufaily Sam, Wettergren Gunnar, (2011), *The heuristics for designing an artificial context*, Proceedings of Symbiosis Conference of Open and Distance Learning, 21 – 23 Februari, Pune, India.
- Love, E., Ross, S. C., and Wilhelm, W. (2009). *Opportunities and Challenges for Business Education in Second Life*. In: Wankel, C./Kingsley, J. (2009). *Higher Education in Virtual Worlds – Teaching and Learning in Second Life*, Bingley
- Micic, P. (2007): *Das Zukunftsradar – Die wichtigsten Trends, Technologien und Themen für die Zukunft*, Gabal Verlag, Offenbach
- Nagel, K., Schröter, J.-H- (2012): *Innovations-Radar für Personen – Methoden für Analyse- und Veränderungsprozesse*, Verlag Wissenschaft und Praxis, Sternenfels
- Plagemann, J. (2010). *Hochschulmarketing – Empfehlungen von Marketingmaßnahmen zur Unterstützung des Aufbaus einer virtuellen Präsenz in Second Life für die HWR Berlin*. Diplomarbeit. Hochschule für Wirtschaft und Recht Berlin
- Pearce, S., Cameron, S. (1997), *Against the Grain, Developing your own management ideas*, Guildford, Great Britain.
- Richardson, D. and Molka-Danielsen, J. (2010). *Assessing Student Performance*. In: Deutschmann, M./Molka-Danielsen, J. (2010). *Learning and Teaching in the Virtual World of Second Life*, Trondheim
- Schwartz, P. (1996): *The Art of the Long View: Planning for the Future in an Uncertain World*, Doubleday, New York

Sweeney, B. and Adams, A. (2009) Virtual world users evaluated according to environment design, task based and affective attention measures. In: Proceedings of the 23 Rd British HCI Group Annual Conference on People and Computers

Internetseiten, -portale und -plattformen:

Drupal Content Management Software, <http://drupal.org/>

Harrin, E. (2012): Social Media for Project Managers, online retrieved 21.01.12,

<http://www.guerrillaprojectmanagement.com>

SantexQ, August 17 2010, quotes from GigaOM.com, <http://bit.ly/a3bj2L> (accessed 10 May 2011)

4. Literaturliste AB 4

- Arnold, R. und Lermen, M. (2006). eLearning-Didaktik, Schneider Verlag Hohengehren
- Blötz, U. (Hrsg.) (2008). Planspiele in der beruflichen Bildung: Auswahl, Konzepte, Lernarrangements, Erfahrungen - Aktueller Planspielkatalog 2008, Auflage: 4., Bertelsmann Verlag, Bielefeld
- Bruns, Karin (Hrsg.) und Reichert, Ramón (Hrsg.) (2007). Reader Neue Medien: Texte zur digitalen Kultur und Kommunikation, Transcript, Bielefeld
- Busch, Frank und Mayer, Thomas B. (2002). Der Online-Coach. Wie Trainer virtuelles Lernen optimal fördern können , Beltz Weiterbildung, Landsberg
- Häfele, Hartmut (2012). 101 e-Learning-Seminarmethoden: Methoden und Strategien für die Online- und Blended-Learning-Seminarpraxis / Hartmut Häfele ; Kornelia Maier-Häfele. - 4., überarb. Auflage, ManagerSeminare-Verlag, Bonn
- Hitzler, Sebastian (Hrsg.), Trautwein, Friedrich (Hrsg.) Zürn, Birgit (Hrsg.) (2010). Planspiele - Entwicklungen und Perspektiven: Rückblick auf den Deutschen Planspielpreis 2010. Verlag: Books on Demand; Hamburg
- Hitzler, Sebastian (Hrsg.) Trautwein, Friedrich (Hrsg.) Zürn, Birgit (Hrsg.). (2011). Planspiele - Qualität und Innovation: Neue Ansätze aus Theorie und Praxis , Verlag: Books on Demand; Hamburg
- Horton, William (2006). e-Learning by Design, Pfeiffer Verlag, Hersbruck
- Klippert ,H. (2008). Planspiele: 10 Spielvorlagen zum sozialen, politischen und methodischen Lernen in Gruppen, Auflage: 5., überarbeitete und aktualisierte Auflage, Beltz Verlag; Weinheim
- Peschl , F. und Risku, Hanna (2010). Kognition und Technologie im kooperativen Lernen: Vom Wissenstransfer zur Knowledge Creation , University Press Wien
- Rakoczi, Gergely (2010). Userverhalten beim E-Learning: Eine Eye Tracking Studie des Lernsystems Moodle , VDM Verlag Dr. Müller, Saarbrücken
- Rey, Günter (2009). E-Learning. Theorien, Gestaltungsempfehlungen und Forschung, Huber Verlag, Bern
- Riser, Urs (2002). Konzeption und Entwicklung interaktiver Lernprogramme: Kompendium und multimedialer Workshop. Lernen interaktiv (X.Media.Press) , Springer Verlag, Heidelberg
- Siebert, Horst (2012). Didaktisches Handeln in der Erwachsenenbildung: Didaktik aus konstruktivistischer Sicht , Ziel Verlag, Hergensweiler
- Stapelkamp, Torsten (2007). DVD-Produktionen gestalten erstellen nutzen - Video interaktiv: DVD, Blu-ray Disc, HD DVD. Audio-/Videotechnik: DVD-Formate, TV, Podcast Classroom in a book, Springer Verlag , Heidelberg
- Viererbe, Victoria (2010). Multimedialität in computergestützten Lehrangeboten (E-Learning) : kommunikative und semiotische Aspekte der Wissensvermittlung am Beispiel von elektronischen

Tutorien / Victoria Viererbe, Gunter Narr Verlag, Tübingen

