

PHASE 3



Methode



Kick-off für Zusammenarbeit im Projekt



Kick-off für Teamarbeit

Teamprofil ausgewählter Erfolgsfaktoren

Erfolgsfaktor	Bewertung				Bemerkungen
	--	-	+	++	
übergeordnete Zielsetzung					
respektierte Rollenzuteilung					
akzeptierte Teamregeln					
klare Kommunikation					
angemessener Handlungsrahmen					
innovationsfördernde Teamzusammensetzung					
ausreichende räumliche Nähe					



Kick-off für Zusammenarbeit im Projekt



Tipps zur Erstellung des Teamprofils und zur Arbeit an den Erfolgsfaktoren

Die praktische Erfahrung zeigt, dass fast in jedem Projektablaufplan der Begriff „Projekt-Kick-Off“ als Schlagwort oder als Arbeitspaket vorkommt.

Die praktische Durchführung eines Kick-Offs bezieht sich inhaltlich aber hauptsächlich auf die Präsentation der so genannten „hard facts“ des Projektes. Die so genannten „soft facts“ werden – wenn überhaupt – kaum thematisiert oder gar geklärt.

Gönnen Sie dem Projektteam die Zeit und die Möglichkeiten, sich die Grundlagen für eine konstruktive Zusammenarbeit im Projekt zu schaffen. Legen Sie zunächst fest, welche der aufgeführten Erfolgsfaktoren aus Ihrer Sicht für Ihr Projektteam und das Projekt an sich relevant sind.

Schätzen Sie den aktuellen Stand zu jedem Erfolgsfaktor und tragen Sie diese Einschätzung auf der Skala ein.

Die Teammitglieder gehen ebenso vor, zunächst aber in einer persönlichen Vorlage. Übertragen Sie die Einschätzungen auf ein gemeinsames Flipchart und erstellen so ein Meinungsbild über das Teamprofil der Erfolgsfaktoren.

Wundern Sie sich nicht, wenn die Einschätzungen weit auseinander liegen. Das ist dann eben ein Grund mehr, um darüber zu diskutieren.

Zur Anregung der Diskussion darüber stellen Sie Fragen wie:

- Bei welchen Erfolgsfaktoren scheint es keinen Handlungsbedarf zu geben?
- Bei welchen Erfolgsfaktoren haben wir den größten Handlungsbedarf?
- Was könnten Ursachen und Hintergründe dafür sein?
- Wie könnten wir damit umgehen?

Wiederholen Sie dieses Vorgehen bei Projekten mit längerer Laufzeit, um zu erkennen wie sich das Profil ggf. verändert.

Versuchen Sie bei der Zusammenstellung des Teams einen konstruktiven Mix nach dem Modell von Walt-Disney:

- Träumer für die Projektleitung zur Motivation und Ansporn an hohe Ziele
- Realisten für praktische Ansätze auf die aufgebaut werden kann
- Konstruktive Kritiker, die frühzeitig Risiken erkennen

Betrachten Sie Risiken als Chancen für Innovationen, wenn es gelingt, dies mit guten Lösungen zu überwinden.

Geben Sie dem Projektteam die Möglichkeit, sich möglichst oft im persönlichen Kontakt auszutauschen. Der persönliche, informelle Austausch ist für den Teamgeist sehr wichtig – insbesondere bei verteilten Teams.

Im Idealfall hat das Projektteam einen Raum für Besprechungen, in dem auch mit Moderationsmedien gearbeitet werden kann und die Ergebnisse nicht gleich wieder weggeräumt werden müssen.