

Der Arbeitskreis Projektmanagement des Bitkom erarbeitet in seinen Mitgliedertreffen Inhalte und Positionen zu bestimmten Themen des Projektmanagements und stellt diese in kompakter Form vor.

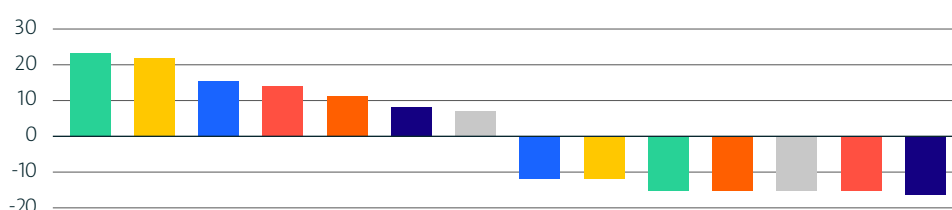
Motivations-Boost im Team: Effektive Aufgabenverteilung unter Berücksichtigung indivi- dueller Bedürfnisse und Talente

Wie klappt es, dass Menschen in einem (Projekt-) Team ihre individuellen Potenziale bestmöglich motiviert entfalten? Zu diesem Oberthema gab es im Rahmen der Sitzung die folgenden drei Impulsbeiträge:

Transformation meistern durch stärkenorientierte Teamarbeit

Emilie Rabe hat das Profile Dynamics®-Modell als eine dimensionsbasierte Methode vorgestellt, bei welcher mithilfe eines Online-Fragebogens die Affinität einzelner Personen zu sieben voneinander unabhängigen Antrieben bzw. Motivstrukturen zugeordnet wird. Die Auswertung erfolgt auf Einzelebene und kann anonymisiert oder offen zu einem Teamprofil zusammengefügt werden. Auch wenn Tools dieser Art niemals Menschen in Ihrer Gesamtheit abbilden, können sie unterstützend im Rahmen von Reflexionsprozessen eingesetzt werden: Wann, wo und warum entstehen durch individuelle Unterschiede Reibungen in Teamprozessen und wie kann diese Energie positiv und konstruktiv genutzt werden? Von einem konkreten Anwendungsfall berichtete Sophie Roennau aus ihrer Tätigkeit als interne Teambegleiterin bei der Otto Group. Die Aufgabenstellung lautete dort: Wie schafft es ein ganzer Bereich, sich neu zu transformieren – und das aktiv, selbstorganisiert und intrinsisch motiviert bei gleichzeitigem Wachstum? Die strukturierte Berücksichtigung individueller Bedürfnisse nach einer einheitlichen Methodik erhöhte die Geschwindigkeit einer passenden Aufgabenverteilung erheblich. Die methodengeschulten Teams fanden auf Basis eines gemeinsamen Vokabulars praxistaugliche Möglichkeiten, die Zusammenarbeit mit den Stakeholdern zu fördern und sich besser auf die Bedürfnisse interner und externer Kunden einzustellen: Was triggert dich und was motiviert dich eigentlich, wenn wir gut zusammenarbeiten wollen?

Profilbeispiel



Demotivation, wie kam es dazu und was kann man jetzt tun?

Julia Käser teilte in ihrem Vortrag ihre Erfahrungen als Agile und Leadership Coach und sagte: »Ganz oft erlebe ich Führungskräfte, die sich selbst noch gar nicht so gut kennen, wie sie sich eigentlich kennen müssten, um eine gute Führung anbieten zu können«. An dieser Stelle trainieren wir die Superkraft der Selbstreflexion, gerne auch kombiniert mit der Fragestellung: »An wem liegt es eigentlich, wenn die Mitarbeitenden nicht so performen, wie die Führungskraft sich das vorstellt?« Und weiter: »Wann hat die Motivation im Team oder bei dir persönlich eigentlich aufgehört?«

Welche Tendenzen und Muster im Umfeld eines Motivationsabfalls sichtbar sind:

- Mangel an Anerkennung, Wertschätzung, Lob
- »Lost in space«-Phänomen (fehlender Orientierungsrahmen bezüglich Zielen, Erwartungen, Gemeinsamkeiten)
- Kluft aus Erwartungen und Realität
- KDW-Level ungenügend (können, dürfen, wollen)

Was kannst du tun, um die Motivation zu stärken:

- Echtes Interesse zeigen
- Dankbarkeit, Lob und konstruktives Feedback
- Passende »Atmosphäre« schaffen als Vorbild
- Fehler-Lernkultur mutig vorleben (F-E-H-L-E-R → H-E-L-F-E-R)
- Zielsetzung im Team festlegen
- Team auf die Reise mitnehmen und daran beteiligen
- Transparente Kommunikation

Beachte: Intrinsische Motivatoren sind nachhaltiger als externe und es gilt die Kausalkette: Innere Haltung → Verhalten → Kultur → Ergebnisse.

Remote Teamwork: Überbrücken von Distanzen und Erhaltung der Teamkultur

Steffen Roche berichtete von seinen Erfahrungen als Teamlead bei der Centigrade GmbH, wo seit vier Jahren die »Remote-First«-Philosophie gelebt wird und verschiedenste Tools zum Einsatz kommen. Beispielsweise nutzt Centigrade eine virtuelle Büroumgebung inklusive Avataren und individuell eingerichteten Arbeitsplätzen auf der Bürokarte, aber auch die gemeinsame Erarbeitung eines Wertekompasses. Als verlässlichstes »Tool«, um das Teamklima im Blick zu haben – auch auf Individualebene – schwört Steffen nach all den Jahren des Ausprobierens auf einen einfachen, wenn auch zeitintensiven, Kniff: als Teamlead wöchentlich einen kurzen 1:1-Austausch mit den Teammitgliedern (maximal 10) durchführen. Bei neuen Teammitgliedern zum Start gern unterstützt durch standardisierte Steckbriefe, in welchen Präferenzen und Bedürfnisse im Rahmen der Zusammenarbeit im Team abgefragt werden.

In FEHLER steckt auch
HELPER.

Inspiziert durch die Impulse der ReferentInnen sammelten die Teilnehmenden in einer interaktiven Arbeitsphase weitere Ideen:

- Welche individuellen Erfahrungen, Beispiele, Hingucker, habt ihr rund um individuelle Faktoren und Motivation im Teamwork gesammelt?
 - Guide bzw. Mentor als vertrauensvollen Ansprechpartner etablieren
 - Retrospektiven überraschend, individuell und emotional gestalten (Ü-Ei-Figur, Thementag Superhelden, Schatzsuche, Hobbys, ...)
 - Sich selbst und anderen Übergangszeiten gönnen, um wirklich bereit zu sein für die jeweiligen Themen und Menschen in einem Termin
 - Gemeinsame Instrumente, Methoden und Vokabular nutzen, um individuelle Besonderheiten besprechbar zu machen (drittes Objekt)
 - Echtes inhaltliches Feedback untereinander etablieren
 - Timeboxing zur freien individuellen Verfügung (z. B. für Moderator oder Teammitglieder bei der Retrospektive)
 - Wochentagebuch im Team führen mit Highlights, Zitaten und Erkenntnissen der Woche
 - Kleine haptische oder digitale Gimmicks etablieren, um den Teamspirit greifbar zu machen
 - Happiness Index (HIX) zum Meeting-Start erfragen, ggf. mit grafischen Moodboards

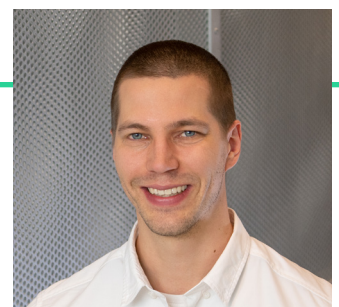
Fazit

»So wie ich die Welt sehe, ist nicht unbedingt deckungsgleich damit, wie du die Welt siehst.«
 Erst, wenn wir die Skills auf inhaltlicher Ebene ergänzen durch das Adressieren der individuellen Wertesysteme und intrinsischen Motivation sowie ein Verständnis dafür etablieren, gelingt ein dynamisches Navigieren im Wandel. Es lohnt sich, das gemeinsame Verständnis regelmäßig zu schärfen. Reden gehört dazu, ist höchst wertvoll und keine Zeitverschwendung. Das gute alte Telefon hat nicht ausgedient. Und: Warum nicht auch mal einen Spaziergang nutzen für den Austausch mit den engen Kolleginnen und Kollegen.

Eine detaillierte Dokumentation des Arbeitskreistreffens Projektmanagement vom 05.03.2024 befindet sich im [bitkom Mitgliederportal](#), u. a. mit den Impulsvorträgen:

- **Transformation meistern durch stärkenorientierte Teamarbeit**, Sophie Roennau, Otto Group & Emilie Rabe, Profile Dynamics®
- **Demotivation, wie kam es dazu und was kann man jetzt tun?**, Julia Käser, JK Concepts & Training
- **Remote Teamwork: Überbrücken von Distanzen und Erhaltung der Teamkultur**, Steffen Roche, Centigrade GmbH

Reden ist wertvoll und keine Zeitverschwendung.



Dr. Florian Bayer
 Bereichsleiter Digital
 Marketing & Vertrieb
 T 030 27576-162
f.bayer@bitkom.org