

Vorwort

Die Projektwirtschaft hat die klassischen Organisationsformen in Unternehmen und deren Hierarchien stark verändert. Die Veränderungen der Arbeitsstruktur und -kultur stellen neue Anforderungen an Unternehmen, Führungskräfte und Mitarbeiter.

In einer Studie der GPM (Deutsche Gesellschaft für Projektmanagement) wurde der Begriff Projektorganisation von einer Mehrheit der Befragten als nicht transparent und mit einem geringeren Bekanntheitsgrad im Vergleich zu klassischen Organisationsformen beschrieben, obwohl sich der überwiegende Teil der befragten Unternehmen als Projektorganisation verstand und Führungskräfte ständig in Projekte eingebunden waren¹. Zudem sind die Anforderungen und Charakteristiken der Projektwirtschaft noch wenig wissenschaftlich erforscht.

Diese Dissertation behandelt die Teamzusammenstellung in Projekten. Es wird ein Vorgehen erarbeitet, um möglichst prognosesicher ein erfolgreiches Projektteam zusammenzustellen, das einen Beitrag zum Unternehmenserfolg leistet. Gleichzeitig soll der Projekteinsatz dem Sinne jedes einzelnen Projekt-Teammitgliedes und seines Potenzials entsprechen. Denn 36 % der Projektmitarbeiter sind Burn-out-gefährdet². Die bewusste Projektbesetzung ist nicht nur entscheidend für den Projekterfolg, sondern auch für die persönliche Zufriedenheit, das Engagement und die Loyalität der Mitarbeiter zum Unternehmen.

Um genau das zu erreichen, sind drei Kriterien bei der Zusammenstellung erfolgreicher Projektteams zu betrachten: „Das Können“, „Das Wollen“ und die Präferenzen der einzelnen Projektteam-Mitglieder in der Zusammenarbeit.

Das Profil eines Projektteams besteht demnach neben fachlichen und technischen Kompetenzen aus weiteren Charakteristiken, aus Motivation und weiteren Eigenschaften und Verhaltensweisen, die es zu berücksichtigen gilt. Der Führungsstil und die

¹ Engel, C., Tamdjidi, A., Quadejacob, N. (2008), in: Ergebnisse der Projektmanagement-Studie 2008 – Erfolg und Scheitern im Projektmanagement, URL: http://www.gpm-ipma.de/fileadmin/user_upload/Know-How/Ergebnisse_Erfolg_und_Scheitern-Studie_2008.pdf (Stand: 21.01.2014).

² Müller-Ettrich (R.), Reichhart (T.), (2013), in: Wie Burnout-gefährdet sind ProjektmanagerInnen? Empirische Befunde einer Erhebung in Deutschland, Österreich und der Schweiz. URL: http://www.gpm-ipma.de/fileadmin/user_upload/Know-How/studien/S5_14_1530-1610_Wie_Burnout-gefaehrdet_sind_ProjektmanagerInnen_HANDOUT_final.pdf (Stand: 21.01.2014).

Rahmenbedingungen im Unternehmen haben zudem entscheidenden Einfluss auf den Grad der Nutzung von Kreativität und Potenzialen, die aus der Zusammenarbeit der Projektteam-Mitglieder erst entstehen.

Aus der Dissertation geht ein Instrument für Projektverantwortliche hervor, das die Prognose von erfolgreichen Projektteams ermöglicht. Es kann für alle Projektarten, die Zusammenstellung von neuen Projektteams sowie für eine Bestandsaufnahme in existierenden Projektteams eingesetzt werden.

Die Forschungen für das Instrument beruhen auf den wissenschaftlichen Erkenntnissen der aktuellen Unternehmensorganisations- und Motivationslehre sowie der Teamrollen-Forschung von Meredith R. Belbin. Es werden die Individual- und die Teamebene betrachtet. Auch aus dem realen Projektgeschäft sind umfangreiche praktische Erfahrungen eingeflossen. Neben den charakteristischen Arbeits- und Rahmenbedingungen für Projekte sind vor allem Anforderungen an die Anwendbarkeit und Auswertbarkeit sowie budgetäre Gesichtspunkte relevant für die Akzeptanz bei diesem wichtigen Erfolgsfaktor für Unternehmen und Projekte.

Das Instrument besteht aus einem selbstreflektorischem Fragebogen für Projektverantwortliche und dem „Belbin Team-Role Self-Perception Inventory“ (BTRSPI), einem standardisierten Teil für Projektteam-Mitglieder. Beides kann von Projektverantwortlichen selbst ausgewertet werden. Das Ergebnis ermöglicht einen perspektivischen Blick auf Optimierungsmöglichkeiten und macht Schwachstellen transparent. Es ist eine solide Basis für die Orientierung und Selbsterkenntnis.

Das Ziel dieser Dissertation ist es, Projektverantwortliche zu deutlich mehr Umsicht und Aufmerksamkeit bei Teamzusammenstellungen aufzurufen. Es sollten mindestens ebenso umfassende Überlegungen angestellt werden wie bei der Besetzung von Vakanzen in klassischen Organisationsformen. Projektbesetzungen sollen auf Basis der Kenntnisse und Fähigkeiten, aber auch der Motivation und individuellen Präferenzen in der Zusammenarbeit der Kandidaten entschieden werden. Das ist nicht nur entscheidend für die Effektivität und Effizienz der Zusammenarbeit und damit den Projekterfolg, sondern auch für die persönliche Zufriedenheit der Projektteam-Mitglieder und somit die Loyalität zum Unternehmen.

Das ideale Projektteam

Fähigkeit, Motivation und Teamzusammenstellung

Bank, S.

2018, XII, 170 S. 20 Abb., Softcover

ISBN: 978-3-658-20484-6