



Teamentwicklung und Qualifizierung zur Unterstützung interdisziplinärer Zusammenarbeit

Allgemeines zum Project Apuseni

Das Apuseni-Projekt

Das Projekt entwickelt für das Apuseni-Gebirge (Westkarpaten) in Rumänien ein Konzept für die nachhaltige Landnutzung. Das Projekt ist eine Erweiterung des Modellvorhabens Kulturlandschaft Hohenlohe und überträgt die dort gewonnenen Erfahrungen auf eine traditionelle Kulturlandschaft Osteuropas.

Projektbeteiligte

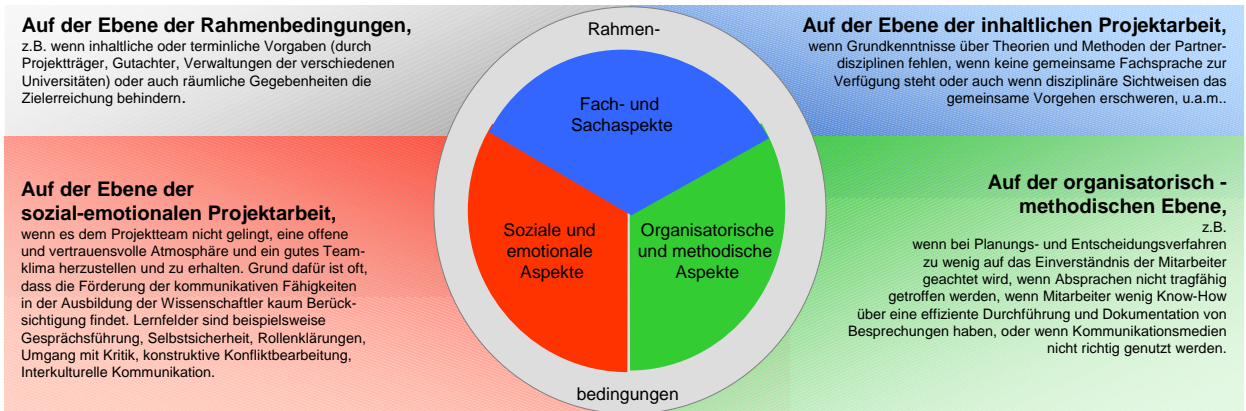
- Auftraggeber: BMBF
- Projekträger: Forschungszentrum Jülich, PTJ
- ca. 50 Wissenschaftler/innen aus 8 deutschen und 9 rumänischen Institutionen davon ca. 14 deutsche und 2 rumänische Wissenschaftler/-innen im **Kernteam**
- ca. 40 Diplomanden, Wissenschaftliche Hilfskräfte, Praktikanten, technisches Personal
- Regionale Akteure

Organisation der inhaltlichen Projektarbeit

Interdisziplinäre Projektarbeit

Problemfelder und Hemmnisse interdisziplinärer Zusammenarbeit - Zielbereiche für Maßnahmen zur Kompetenzförderung

Interdisziplinäre Projekte sollen komplexe wissenschaftliche Fragestellungen beantworten, die in individueller oder einzeldisziplinärer Bearbeitung nicht lösbar sind. Um in solchen Projekten erfolgreich zu sein ist also hochintensive Teamarbeit nötig, die als eigenständige Organisationsform zwischen wissenschaftlichen Instituten mit jeweils eigener Kultur eingebettet ist. Dass solche Projekte häufig zu unbefriedigenden Ergebnissen und unerfreulichen zwischenmenschlichen Erlebnissen führen, lässt sich häufig aus informellen Berichten und - wenig überraschend - selten aus Veröffentlichungen erfahren. Welches sind typische Hemmnisse, die interdisziplinäre Kooperation so schwierig machen?



Ziele der Prozessbegleitung

Ziele der psychologischen Prozessbegleitung (als wünschenswerte Zustände formuliert)

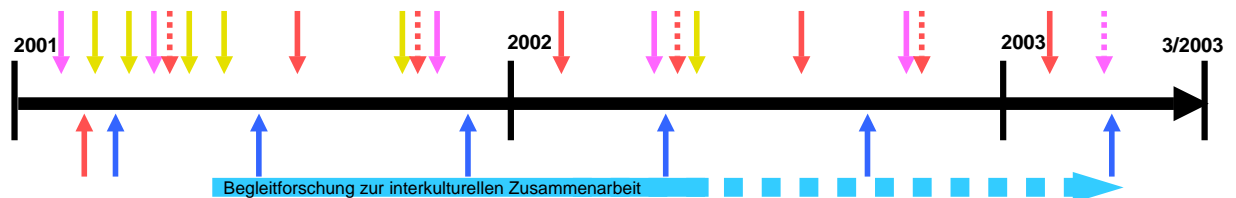
im Team	beim Individuum	in der Führung
<p>Im Kernteam ...</p> <p>... besteht ein gemeinsames Verständnis über Fallstricke und Barrieren der interdisziplinären Kooperation</p> <p>... sind Rollen und Spielregeln geklärt</p> <p>... wird der Kooperationsprozess regelmäßig reflektiert und optimiert</p> <p>... werden Spannungen, Störungen und Konflikte frühzeitig identifiziert und aufgegriffen</p>	<p>Alle Mitarbeitenden des Kernteams...</p> <p>... sind für die Projektanforderungen in den zentralen Themen der Methodenkompetenz (z.B. Planung, Präsentation, Moderation, Visualisierung, Dokumentation; partizipative Verfahren) und Sozialkompetenz (z.B. Gesprächsführung, interkulturelle Kommunikation, Kritik, Konfliktbearbeitung) gerüstet</p>	<p>Die Projektkoordinatorin ...</p> <p>... hat Strategien für den Umgang mit Änderungen in den Rahmenbedingungen.</p> <p>... verfügt über Verhandlungsstrategien mit den vielfältigen Partnern.</p> <p>... ist für die Anforderungen in der Führungsrolle in den Bereichen der Methodenkompetenz und Sozialkompetenz gerüstet.</p>

Maßnahmen der Prozessbegleitung ...

Maßnahmen der psychologischen Prozessbegleitung

Teamentwicklung (Kernteam)	Qualifizierungsmaßnahmen	Coaching
<ul style="list-style-type: none"> - Kick-Off-Veranstaltung zum Projektstart - Moderierter Erfahrungsaustausch (halbjährlich) <h3>Ergänzende Maßnahmen</h3> <ul style="list-style-type: none"> - Einzelberatungen zu unterschiedlichen Themen - Konfliktmoderationen - Begleitforschung zur interkulturellen Zusammenarbeit 	<p><u>Trainings zu:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Grundlagen der Kommunikation und Gesprächsführung - Visualisierung, Präsentation und Moderation - Interkulturelle Kommunikation - Konflikt und Verhandeln - Moderation in schwierigen Situationen - Konfliktmanagement und Mediation 	<p>zur Unterstützung und Kompetenzentwicklung der Projektkoordinatorin: Verhalten in der Doppelrolle als Fach- und Führungskraft.</p>

...im Zeitablauf



Ergebnisse

Erfahrungen und Schlussfolgerungen

- Die intensive Begleitung des Kernteams in der Startphase des Projektes (Teamentwicklung und Trainings) hat sich bewährt.
- Qualifikation von Mitarbeitern solcher Projekte in Methoden- und Sozialkompetenz ist für den Erfolg wichtig.
- Teamentwicklung ist ein wirksamer Ansatz zur Sicherstellung der Leistungsfähigkeit des Projektteams.
- Mehr Zeit für die Beratung des Teams und der Mitarbeitern sowie die Begleitung des Gesamtprojektes unter Einbeziehung der Wissenschaftler/-innen außerhalb des Kernteams sollte eingeplant werden.
- Um der Komplexität und Dynamik des Projektgeschehens gerecht zu werden, sind Teamentwicklungsmaßnahmen im Kernteam mindestens 3-4 mal jährlich erforderlich.
- Konkrete Beratungsanlässe und -intensitäten sind schwer vorhersagbar und dadurch in der Antragsstellungen nur schwer begründbar

