

Miriam Küllmer-Vogt

# FREE THE POWER

*Vom Mut und der Kraft,  
Neues zu wagen*



# Ein Klima für Veränderung schaffen

*Suchen, wo etwas lebendig ist*

*Die richtigen Fragen stellen*

*Die Dinge beim Namen nennen*

*Fünf Werte eines Innovationsteams*

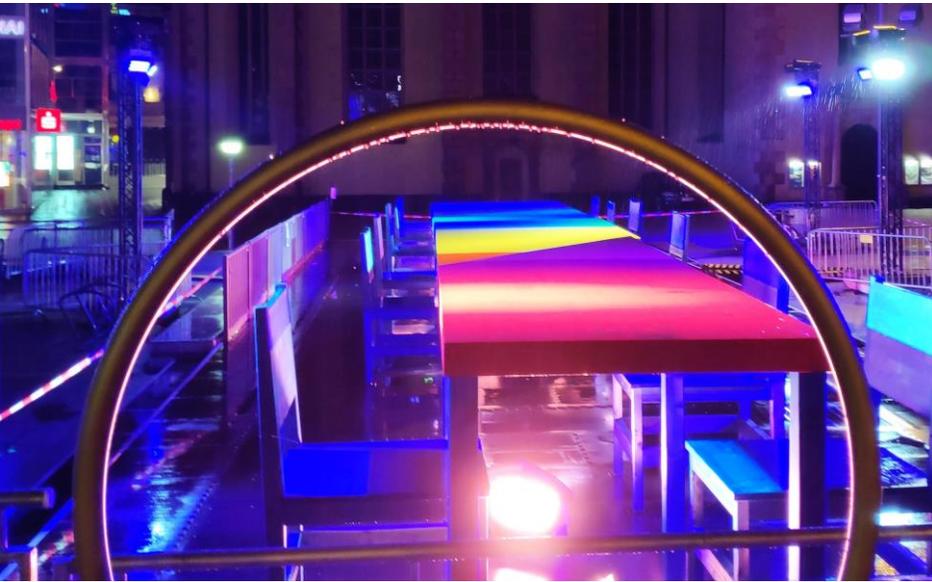


# Gutes Klima im Innovations-Team

- **Selbstverpflichtung** versus Abgrenzung
- **Offenheit** versus Zurückhaltung
- **Mut** versus Besonnenheit
- **Fokus** versus Gesamtblick
- **Respekt** versus Konfliktfähigkeit

Nach Katharina Maehrlein, Werte ausbalancieren im agilen Team, ManagerSeminare, Heft 290, Mai 2022, S. 40.





neu

EIN TISCH

3. Ökumenischer  
Kirchentag in  
Frankfurt am Main

# Ein Projekt ertragreich umsetzen

*Von der guten Saat  
und dem Gelingen von Projekten*



*„Ein Sämann ging aus, um zu säen.*

*Und von dem, was er säte, fiel einiges auf felsigen Boden, und weil es keine tiefen Wurzeln bilden konnte, verdorrte es.*

*Anderes fiel unter die Dornen, und die Dornen erstickten's.*

*Anderes fiel auf den Weg; da kamen die Vögel und fraßen's auf.*

*Das übrige aber fiel auf gutes Land, ging auf und wuchs und brachte Frucht, einiges sogar mehr als erwartet.*

*Hört gut zu, denn das ist wichtig.“*

# Gute Basis

- Gutes Klima im Team: Das Team hat **Lust** auf das Projekt und die Zusammenarbeit
- Die **Entscheidung** für das Projekt wird so früh wie möglich getroffen und ist definitiv!
- **Ressourcen** stehen bereit: Geld, Material, ... beste Partnerinnen und Unterstützer
- Klärung der Teamstruktur
  - **Wer kann was?**  
(Gabenorientierung)
  - **Wer hat welchen Hut auf?**  
(Verantwortung)
- **Zeitplan**
- **Phantastisches Marketing** – Begeisterung für das Projekt von Anfang an



# Dornen

strukturell \* personell \*

inhaltlich \* persönlich \*

- **Lange** Sitzungen und **lange** Diskussionen
- **Langwierige** oder **ungeklärte** Prüfungs- und Entscheidungswege
- **Kraftzehrende** Personen
- Aufgaben und Termine, in denen man sich **verheddert** und die **nichts** mit dem Projekt zu tun haben.
- **Schlechte** Laune
- Tendenz zu **Mutlosigkeit** und **Gewöhnlichkeit**



# Tritte

- Das Projekt wird in Frage gestellt oder in seiner Bedeutung „downgraded“.
  - Das Budget wird gekürzt.
  - Mitarbeitende werden abgezogen.
  - Marketing lässt nach.
  - Unterstützerinnen wenden sich ab.
- Alle dürfen mitreden – das Projekt wird profillos.
- Neue Entscheidungsträger\*innen tauchen auf.
- Mitten im Flow werden Ziele geändert. (WHY)



# „Killer-Birds“

1. Inkompetenz
2. Missgunst/Neid/Schmollen...
3. Stellvertreterkampf
4. Schweigen (Zurückhaltung)
5. Übernahme durch andere

Bonus-Bird: „Höhere Gewalt“



# Wachstum unterstützen

- Ermutigen und orientieren, immer wieder auf das Ziel hin ausrichten (WHY)
- Orientieren und Nachjustieren:  
*Flow \* Commitment \* Umstände \* Ziel*  
*\* Fokus \* Stakeholder \**  
*Unterstützerinnen \* Kreativität \**  
*Überraschungsmoment \* USP \**  
*Marketing*
- Entscheidungen treffen zugunsten des Projekts
- Wachsen lassen (Zutrauen!)
- Zwischenerfolge feiern



# Größer als du selbst...

*Das übrige aber fiel auf gutes Land,  
ging auf und wuchs und brachte Frucht,  
einiges sogar mehr als erwartet!*



Miriam Küllmer-Vogt

# FREE THE POWER

*Vom Mut und der Kraft,  
Neues zu wagen*

