

Marketing Rendement

Dit artikel wordt u aangeboden door Marketing Rendement

Marketing Rendement is een nieuws- en adviesmagazine over marketing, online marketing en communicatie. De insteek is: geen glossy magazine met meningen en veel advertenties. Maar wel een blad dat met beide benen op de grond staat. Marketing Rendement biedt gewoon praktische, objectieve informatie waar de lezer daadwerkelijk iets aan heeft in zijn dagelijks werk. Gericht op kostenbesparing. Gericht op snel en efficiënt werken. Gericht op tips en adviezen voor een betere persoonlijke performance en regelmatig aandacht voor loopbaan en beloning.

Marketing Rendement biedt u:

- beknopte artikelen met veel tips die de lezer direct in de dagelijkse praktijk kan gebruiken;
- regelmatig een gedegen vergelijkend marktonderzoek waar het doorlopen van een bestelproces in kaart wordt gebracht en waar leveranciers op prijs en geboden diensten worden vergeleken;
- veel kort nieuws;
- wekelijkse e-mailservice met het allerlaatste marketingcommunicatienieuws;
- een aanvulling op de inhoud van elke uitgave met praktische, online tools.

Kijk voor meer informatie of een proefabonnement op www.rendement.nl/marketingblad

HOE U EEN GESLAAGDE KICK-OFF ORGANISEERT

Klaar voor de start... kick-off!

Bij een nieuw marketingproject, al helemaal als dit met een nieuw team uitgevoerd wordt, moeten alle neuzen dezelfde kant opstaan. In een kick-off legt u de fundamenten voor een vruchtbare samenwerking en een succesvol project. Een geslaagde kick-off organiseren kost wat tijd, maar die is goed besteed. Als namelijk op een later moment in het traject blijkt dat de basis niet goed verankerd is, zal het u meer tijd kosten om de samenwerking bij te sturen. Doe het liever in een keer goed!

Een vruchtbare samenwerking kent verschillende fundamenten. Het doel van een kick-off is om zo veel mogelijk van deze fundamenten te verankeren. Soms zijn bepaalde elementen al geborgd, bijvoorbeeld omdat (een deel van) het team elkaar al kent, of omdat het project onderdeel is van een groter project en het doel daarmee al helder is. Toch is het goed om bij elk van deze fundamenten stil te staan. Door de verschillende doelen te prioriteren en de bijbehorende ingrediënten te kiezen, zorgt u voor een goede basis voor uw project.

1. Veiligheid en vertrouwen

Om te beginnen moet er een basis van veiligheid en vertrouwen in het team zijn. Zonder voldoende vertrouwen en veiligheid is er geen samenwerking. Als er geen vertrouwen is, willen deelnemers geen informatie delen, communiceren ze niet of nauwelijks en stemmen ze niet af wat ze doen. Kortom, iedereen werkt langs elkaar heen. Veiligheid en vertrouwen ontstaan door elkaar te leren kennen en gezamenlijke normen en waarden

vast te stellen: 'de spelregels'. Om elkaar te leren kennen, kunt u verschillende teambuilding-oefeningen en -activiteiten inzetten. Een effectieve manier is bijvoorbeeld door met het voltallige team samen te eten. Neem hier de tijd voor, dan komt de kennismaking vanzelf. Een of twee keer wisselen van tafel of plek zorgt voor meerdere gesprekspartners. Het geijkte voorstelrondeje is in ieder geval niet erg effectief; daar onthouden mensen maar heel weinig van, zeker wanneer de groep

wat groter is. Een quiz of spel om elkaar wat beter te leren kennen, werkt ook.

Tafel

Naast het kennismaken is het goed om een paar spelregels vast te stellen met het team. Hoe gaan we met elkaar om? Wat doen we als dat niet werkt? Het belangrijkste van spelregels vaststellen is dat u als teamleider in ieder geval het goede voorbeeld geeft. Verder helpt het enorm als u zich hierbij voldoende open, toegankelijk en kwetsbaar opstelt. Dat zorgt ervoor dat de rest van het team ook open is. Eventuele issues zullen hierdoor sneller boven tafel komen.

2. Gezamenlijk begrip van het doel

Naast een gemeenschappelijke basis voor het team is er ook een gemeenschappelijke basis voor de inhoud nodig. Ga met uw team, of in groepjes als u met velen bent, voor een whiteboard of smartboard staan en maak een afbeelding die

Ik denk bij de expertise 'rekenwonder' meteen aan u...

Als er binnen uw projectgroep al een basis is voor de teamband en het vertrouwen, kunt u meer nadruk leggen op de inhoud. Maar juist dan is het goed om de 'fundering' te checken.

Memoryspel

Doe bijvoorbeeld een memoryspel waarbij u teamleden verschillende expertises aan één van de teamleden laat koppelen,

of maak samen een lijstje van de succesfactoren die bepalend waren voor de prettige samenwerking in een vorig project. Zo brengt u op een positieve manier toch even in herinnering welke afspraken er gemaakt zijn.

Op deze manier hoeft u de basis niet meer op te bouwen. Het is dan vooral een kwestie van controleren en verankeren van de fundamenten die al aanwezig zijn.

het project en de gewenste uitkomsten daarvan goed samenvat. Denk bijvoorbeeld aan een schema. Maak hier zeker geen ingewikkeld model van; enkele blokken en pijlen zijn vaak al prima.

Overbruggen

Gebruik kleur, dat werkt vaak verhelderend. Heel belangrijk is in ieder geval dat de afbeelding door het team als geheel gemaakt wordt, en dat u als projectmanager deze niet 'voortekent'. De eventuele 'control freak' in u moet dus even een stapje terugdoen en de groep als geheel ruimte geven. Als het nu écht heel anders is dan wat u als projectleider in uw hoofd heeft, stelt u dat in een volgende stap ter discussie. Zoek in dat geval naar het overbruggen van verschillen. Zo zorgt u voor betrokkenheid en draagvlak.

3. Een gezamenlijke werkwijze

U moet ook afspreken hoe u gaat samenwerken. Voert u wekelijks overleg of plant u losse bijeenkomsten? Werkt u veel samen aan taken of verdeelt u ze over het team? Communiceert u via e-mail of op een online platform? Hoe en waar deelt u documenten? Is er een planning en een taakverdeling? Misschien kunt u niet alles in de kick-off regelen, maar ook hier geldt: hoe meer u het team bij deze zaken betreft, hoe makkelijker u draagvlak voor en adoptie van de werk-

Maak een rondje verwachtingen en ambities

wijze bereikt. Zorg ook dat u eventuele nieuwe tools kort demonstreert, ook als ze eenvoudig zijn in het gebruik. Zo weet u zeker dat iedereen ermee kan werken.

4. Verwachtingen en ambities

Het commitment is het grootst als uw teamleden directe lijnen kunnen leggen tussen hun eigen doelen en die van het project. Denk hierbij niet zo zeer aan



de beloning en de beoordeling, maar vooral aan wat mensen willen leren en bereiken in hun carrière en persoonlijke ontwikkeling, én waar ze plezier in hebben. Bij voldoende vertrouwen kunt u met uw team een rondje maken over verwachtingen en ambities. Als dat lastig is, doe het dan een-op-een, en zoek naar manieren die ervoor zorgen dat iedereen kan groeien binnen het project.

5. Teamband

Een basis van veiligheid en vertrouwen is een minimumvereiste, maar het liefste heeft u een team dat onderling loyaal is. Mensen moeten voor elkaar in willen vallen en niet alleen werken voor het resultaat, maar ook omdat ze plezier hebben met elkaar, ook als het procesverloop even tegenzit. Een goede teamband realiseert u door samen iets te doen. Letterlijk! Een activiteit is het meest effectief om te zorgen voor een gezamenlijke ervaring. Mensen die samen de handen uit de mouwen steken zullen ook samen trots zijn op het behaalde resultaat.

6. Inspiratie

Een gezamenlijk begrip van het doel is een basis voor de inhoud. Maar veel projecten beginnen in een fase waarin nog veel ingevuld kan worden. Inspiratie is een laatste doel dat u in uw kick-off kunt verwerken. Dit kan op verschillende manieren.

Wow-factor

Laat uw team bijvoorbeeld op verschillende manieren naar het project kijken. Zijn er voorbeelden, of kennen de deelnemers vergelijkbare succesvolle projecten? Wat is succes, wat is de 'wow-factor', wanneer ontstaat er passie voor het project? Zoek samen naar inspiratie, of gebruik hiervoor bijvoorbeeld een videofilmje of spreker.

Gwendolyn Kolfshoten is auteur van het boek 'Beter samenwerken' en adviseur voor het gelijknamige bedrijf, e-mail: gwen@beter-samenwerken.net, www.beter-samenwerken.net