

ErfolgsTuning für strategische Projekte

Das Team zum Erfolg leiten – wirksam, sicher, schnell und motivierend

Für Bereichs- und Unternehmensprojekte in jeder Phase: Start, Neuorientierung, Relaunch

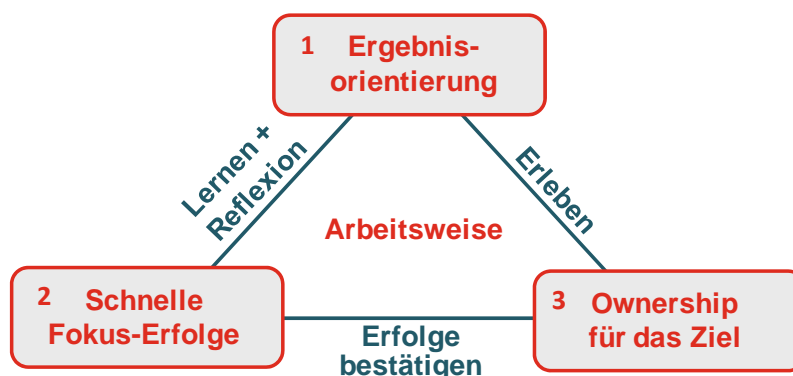
Situation

Führungskräfte erleben es täglich: Die **Herausforderungen** in Projekten sind nicht nur inhaltlich, sondern **organisational**. Innovationen in Arbeitsweisen, Zusammenarbeit, Haltungen, Verhalten sind nötig. Hier liegen die **stillen Risiken – und die Potenziale!**

- Komplexität und Schnittstellenvielfalt lenken vom Schlüsselergebnis ab
- Unsicherheiten in der Unterstützung durch Auftraggeber und Stakeholder bremsen Entscheidungen
- Gefühlte Überdehnung der Kapazitäten verbreitet Unsicherheit
- Unklarer Fortschritt nährt Zweifel und dämpft Motivation
- Orientierung auf Probleme fördert zu defensive Einstellung und Verhalten
- Planungs- und Steuerungsmethoden richten die Energien nach innen
- Ergebnisse werden im Unternehmen nicht aufgenommen und getragen.

Der Schlüssel liegt im Framing des Projekts – mit dem Auftraggeber, dem Team und anderen Beteiligten.

Das Projekt lernt organisational – mit drei Prinzipien



Leistungssprünge sind möglich wenn Auftraggeber, Projektleiter und Team dieselben Prinzipien leben – wenn sie Planung, Aktivitäten und Zusammenarbeit daran messen. Diese Prinzipien in der Praxis zu verstehen, braucht Übung. Sie sind einfach, aber nicht leicht zu praktizieren.

1 Ergebnisorientierung: Das Ergebnis für den Nutzer ist das Ziel – nicht schon der Abschluss einer Aktivität. Nicht der eingeführte Prozess ist das Ergebnis, sondern **der Erfolg der Anwender** mit diesem Prozess. Wenn alle Aktivitäten auf den Beitrag für das Ergebnis gerichtet sind, motiviert der greifbare Nutzen Projektbeteiligte wie Stakeholder.

2 Schnelle Fokus-Erfolge: Das Gesamtkonzept und die Lösungen des Projekts können sehr häufig durch ein in 3-4 Monaten erreichbares Fokus-Ziel bewiesen werden – wie in einem Gebäude, das in einigen Räumen schon funktioniert. Das Fokus-Ziel als **exemplarischer Erfolg ist Kristallisationspunkt der neuen Arbeitsweise**. Energie und Selbstvertrauen der Beteiligten wächst mit dem erlebtem Erfolg und Fortschritt. Kreativität und Innovation werden zur Arbeitshaltung. Durch Fokus auf Erfolg wächst auch die Kraft zur Selbstorganisation.

3 Ownership für das Ziel: Das Team entwickelt das Fokusziel und schlägt es dem Auftraggeber vor. Verbunden durch das gemeinsame Ziel und den Freiraum für die Gestaltung des Wegs entsteht für das Team Identität, Motivation und Zusammenhalt. Das Team wirbt bei Stakeholdern für ein Ergebnis und lädt sie ein, sich zu beteiligen. Nicht die Arbeitsaufgabe macht Druck, sondern **der mögliche Erfolg weckt Energie**.

Die Arbeitsweise entwickeln

Die Wirkung: Die Prinzipien setzen wir so ein, dass von Anfang an eine neue Dynamik entsteht. Techniken und Vorgehensweisen der Führung, der Projektzusammenarbeit, der Umsetzung von Veränderungen, der Problemlösung, der Entwicklung von Innovationen und des Organisationslernens verbinden sich in einem Vorgehen. Die Selbstbeobachtung, Reflexion und das Lernen in schnellen Schleifen sichern die Effizienzsteigerung im Projekt und darüber hinaus.

Die Möglichkeiten: Nach Vorgesprächen schlagen wir den Plan vor, wie wir die Prinzipien umzusetzen helfen. In jedem Gesprächskontakt zeigen wir Wege auf, wie die Arbeitsweisen sofort verbessert werden können.

- Ansätze für den **Auftraggeber:** Anforderung ehrgeiziger geschäftswirksamer Ergebnisse – Herausfordern und schnelles Entscheiden von Vorschlägen – Bestärken des Teams für dessen Ziele – Wertschätzung für Ergebnis statt Aktivitäten – Einbeziehen der Stakeholder in die Ergebnisdefinition.
- Für das **Team:** Vorschlag und Lösung als Arbeitsprinzip – Planung auf schnelle exemplarische, iterierbare Ergebnisse ausrichten – klare Ziele und Aufgaben für jeden Beteiligten – Messen von Ergebnissen, nicht Aktivitäten – Entwickeln innovativer Lösungen – Aufrechterhalten der Energie im Team – Aufbauen kollegialer Beratung – Feedback über Erfolge entwickeln – Problemwahrnehmung und Problemlösung im Team bestätigen.

- Für die **Projektleitung**: Führen zu Ergebnissen – Nutzen der Team-Potenziale – Projekt-Entrepreneurship – Gewinnen der Unterstützung aus anderen Bereichen – Führungsarbeit im Projekt: Verhaltensmuster, Konzentration, Formen der Interaktion und Kommunikation.

Wir leiten an zum Erfolg und unterstützen die Beteiligten

HLP Organisationsberater arbeiten mit dem Projektleiter, Auftraggeber, den Mitarbeitern des Kernteams oder erweiterten Teams direkt, persönlich und gemeinsam. Im Projektverlauf steigen Projektleistung und Ressourceneffizienz. Zeitbedarf für Verbesserungen wird durch steigende Projekteffizienz kurzfristig ausgeglichen.

Was wir tun, damit die Beteiligten effektiv werden: Coaching der Personen und persönliche Vorschläge. Methodenauswahl und -vermittlung, Anleitung, gemeinsame Reflexion, handfestes Unterstützen in Ergebnisformulierung, Dokumentation, Begleiten von Kommunikation, Aufbauen von Vertrauen zwischen Beteiligten. Auswahl aus einem breiten Arsenal von Methoden wie Agiles Projektmanagement, Action Learning, Design Thinking, Workout und Rapid Result. State-of-the-art Projektmanagement.

Arbeitssparende Formate: Einzelgespräche über Telefon, Hinweise per Mail, Telefonkonferenzen, wenige aber wirksame Meetings – nicht über 120 Minuten.

Potenziale entfalten: Berater von HLP unterstützt die Beteiligten, ihre Potenziale zu erkennen und zu nutzen. Die Bühne gehört den Beteiligten, nicht den Externen.

Die Coaches

HLP-Berater verstehen sich als Coaches der Organisation mit umfangreicher Erfahrung in der Team- und Organisationsdynamik. Sie verbinden Fach- mit Entwicklungskompetenz und verfügen über breite fachliche Erfahrung in Geschäftsprozessen, Support- und Managementprozessen vieler Branchen. Hinzu kommt tiefe Erfahrung aus der Führung großer, kritischer Projekte von IT-Einführung über Prozessverbesserung bis Geschäftsaufbau und Strategieumsetzung.

