

Mehr Bestleister durch Projektcoaching

Worum geht es?

Organisationen brauchen Bestleister, wenn sie in turbulenten Märkten langfristig bestehen wollen. Doch wie können Bestleister „erzeugt“ werden, d. h. wie schaffen Organisationen Hemmnisse ab, die Mitarbeiter daran hindern, ihr Bestes zu geben? Projektcoaching bietet hier einen Weg. Mit Hilfe von Projektcoaching werden die Rollenklarheit und das Rollenbewusstsein innerhalb von Projekten geschärft. Die dadurch entstehende Verantwortungskultur ermöglicht ein Arbeiten ohne Leistungsbarrieren und hilft den Projektmitarbeitern, ihr Bestes aus sich herauszuholen zum Wohle des Unternehmens.

Aufgrund des rasanten Wandels in Wirtschaft und Gesellschaft ist immer weniger planbar. Daher sind Flexibilität und neue Problemlösungen gefragt, womit Projektarbeit und projektorientierte Organisationsformen an Bedeutung gewinnen. Projektarbeit ist ideal geeignet, Lernprozesse zu ermöglichen und mit neuen Fragestellungen besser umzugehen, denn im Projekt kommen Experten aus verschiedenen Bereichen zusammen, um Themen voranzubringen oder Probleme zu lösen, die ein Bereich allein aufgrund der hohen Komplexität nicht lösen kann.

Trotz etablierter Methoden sind Projekte in vielen Unternehmen immer noch eine Dauerbaustelle. Symptome sind zu viele, zu teure, abgebrochene Projekte, Dauerprojekte sowie Gerangel um die „Ressourcen“ zwischen Linie und Projekt. Die Ergebnisse entsprechen oft nicht den Bedarf: Selbst wenn das eigentliche Projektziel erreicht ist, besteht das Ursprungsproblem häufig immer noch. Auch werden Projektergebnisse nach Abschluss des Projekts oft nicht weiter verfolgt oder sogar nicht mehr gebraucht.

Schnellere, andere und/oder bessere Antworten zu finden braucht Raum für Perspektivwechsel und zum Reflektieren. Genau dies liefert Projektcoaching. Projektcoaching balanciert als ganzheitlicher Ansatz mit seinem Baustein „Fachberatung zum Projektmanagement“ die Organisation und mit seinem Baustein „Coaching“ den Faktor Mensch. Es integriert die Dimensionen Leistung und Kultur, hard- und soft-facts, Management und Leadership.

Projektcoaching kann unterschiedliche Handlungssysteme einbeziehen, z.B. neben dem Projektleiter auch den internen Auftraggeber, das Projektteam oder den Projektkunden. Im Schwerpunkt geht es immer um Rollenklärung, denn in der Projektarbeit nehmen die Mitarbeiter andere, teils ungewohnte Rollen wahr, die auch noch wechseln können. So kann ein und dieselbe Person mal Projektleiter, mal Projektmitarbeiter und in einem anderen Projekt durchaus Auftraggeber sein. Die Beteiligten reflektieren und lernen im Projektcoaching, wie sie Träger bestimmter Rollen sein können und üben sich darin. Damit erhöhen sie ihre Fähigkeit, Perspektiven zu wechseln und flexibel unterschiedliche Rollen auszufüllen. Entwickelt sich diese Fähigkeit im Unternehmen insgesamt, kann sich die Organisation zunehmend zu einer hochflexiblen „Rollen“- oder „fluiden Organisation“ weiterentwickeln. Man könnte auch sagen, sie ist auf dem Weg zum idealen Unternehmen.

Indem mit Hilfe von Projektcoaching Rollenklarheit und -bewusstsein im Projekt geschärft wird, gewinnt das Unternehmen mehr Bestleister, Barrieren werden professionell abgebaut, die Leistungskultur kann sich entfalten.

Für wen ist das Thema relevant?

- Vorstand und Geschäftsführung
- Führungskräfte der oberen Ebene
- Personalleiter

Vortrags-Inhalte

- Dauerbaustelle Projektmanagement und wie funktionieren Organisationen?
- Organisationssysteme der Zukunft und die Rolle der Projektarbeit - wann nützt was?
- Systemisch-ganzheitliche Sicht ermöglicht Perspektivwechsel und Denkbeweglichkeit
- Die gemeinsame Basis von Projektcoaching und Leistungskultur: Menschenbild, Haltung, Werte; Ressourcen-, Potenzial- und Lösungsorientierung
- Balance finden durch Projektcoaching: Management und Leadership, Leistung und Kultur, Organisation und Personen
- Lern- und (Rollen-)Klärungsprozesse im Projekt, Anforderungen und Potenziale erkennen
- Wer coacht hier wen und wie? Der Projektcoach in der Leistungskultur
- Mehr Bestleister - Wie erhöht Projektcoaching die Selbststeuerungskompetenz?
- Elemente der Leistungskultur mit Projektcoaching etablieren
- Praxisbeispiele und Handlungsempfehlungen für Entscheider

Referent

Stefan Kalle, Consultant der SAAMAN AG, Experte für Leistungskultur

Über die SAAMAN AG

Kompetenzführer in Leistungskulturberatung – Die SAAMAN AG verfügt über mehr als 15 Jahre Erfahrung in der Begleitung und Steuerung von Veränderungsprojekten im Rahmen von organisatorischer Neuausrichtung, Kulturoffensiven, Fusionen und Strategierealisierung.

Ihr Maßstab ist unser Standard – Kein Unternehmen ist mit dem anderen vergleichbar. Deshalb verzichten wir gänzlich auf Standardprozesse und bieten maßgeschneiderte Lösungen, die auf die Geschichte, die Kultur, die Strategie und Vision eines Unternehmens zugeschnitten sind.

Symbiose von harten und weichen Faktoren – Für eine Leistungskultur sind harte Faktoren wie Strategie, Management, Umsetzungsstärke und Ergebnisse genauso entscheidend wie die weichen Faktoren wie Werte, Kommunikation, Führungskultur, Zusammenarbeit und Identifikation. Um Leistungsmanagement und Unternehmenskultur optimal zu verknüpfen, arbeiten bei der SAAMAN AG Ökonomen und Sozialwissenschaftler engmaschig zusammen.