

Herausforderung Projektleitung

Erfolgreich Führen ohne Macht

Peter Siwon



Woran scheitern Projekte?

Fallstricke, die Projekte zum Scheitern bringen, sind ...

ständige Änderungen der Ziele während der Durchführungsphase durch Auftraggeber	50%
Missverständnisse zw. Auftraggeber und Projektteam zu Zielen, Kosten, Zeiträume	50%
mangelnde Führungskompetenz des Projektleiters	48%
Konflikte zwischen dem Linien- und Projektmanagement	40%
zwischenmenschliche Konflikte im Projektteam	35%
mangelnde Methodenkompetenz des Projektleiters	33%
unzureichend ausgeprägte Projektkultur	29%
falsch eingeschätzter Zeitplan	29%
schlechte Zusammenstellung des Projektteams	19%
falsch eingeschätzte Kosten	19%
geringe Motivation des Projektteams	17%
Fehlen eines engagierten Projekt-Promoters	12%

Quelle: Leserbefragung Manager Seminare, 2003 (Heft 66)

Was erwarten Sie von einem professionellen Projektleiter?

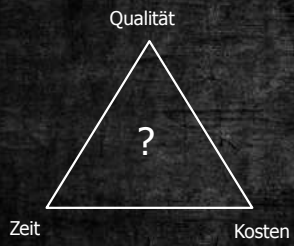
Ein guter Projektleiter ist vor allem ein ...

Motivator	65% *
Moderator	65%
Coach	53%
Mittler zum Auftraggeber	45%
Entscheider	29%
Mediator	22%
Kontrolleur	18%
Ratgeber	12%
Administrator	12%
Antreiber	10%
Fachexperte	8%

Seine Kompetenz ist ...	
sehr entscheidend	63% *
ausschlaggebend	27%
mit entscheidend	10%

Quelle: Leserbefragung Manager Seminare, 2003 (Heft 66)
Mehrfachnennungen waren möglich

Das Projektdreieck

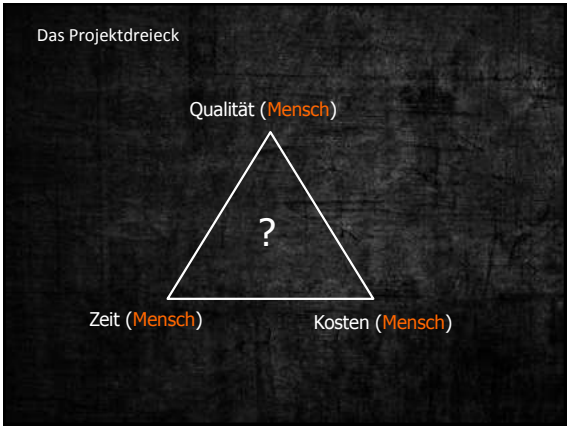


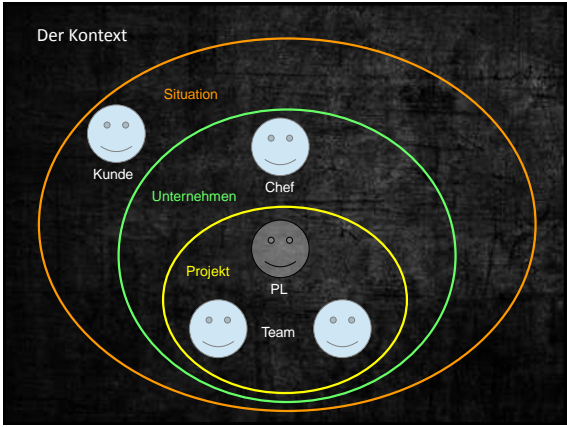
Auf den ersten Blick ...

Projektprozess



Nur die halbe Wahrheit!

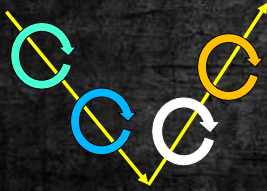






Auf den zweiten Blick ...

Projektprozess^e



Auf den zweiten Blick ...

- ✓ Teambildungsprozess
- ✓ Motivationsprozess
- ✓ Konfliktprozess
- ✓ Veränderungsprozess

Auf den zweiten Blick ...

- ✓ Teambildungsprozess
- ✓ Motivationsprozess
- ✓ Konfliktprozess
- ✓ Veränderungsprozess

Ziele
Bedürfnisse

Führen heißt ...

...Prozesse bedürfnis- & zielorientiert gestalten



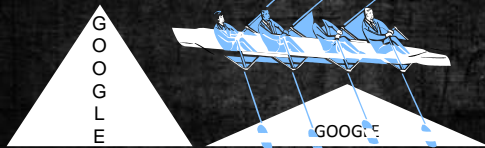
Mitarbeiter?

Google: „Wozu brauche ich einen Chef?“

Flachgeklopft



Zurückgerudert



Führungs-Qualitäten

- Weiterentwicklung und Förderung
- Motivation, Anerkennung
- klare Kommunikation von Strategien und Zielen
- Beseitigung von Hindernissen
- Vermeidung von Mikromanagement
- Vertrauen und Loyalität
- Freiräume

Quelle: David A. Garvin, *Wie die Ingenieure bei GOOGLE lernten, Manager zu lieben*, Harvard Business Manager, März 2014

Gen Y

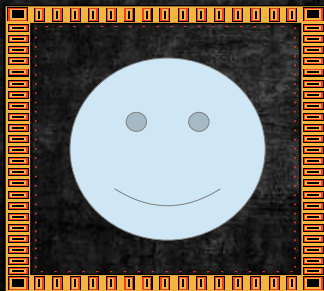
Generation WHY?

Gen Y

- Spaß an der Arbeit
- Arbeit mit Sinn
- Leistung UND Lebensgenuss
- Selbstverwirklichung
- Selbstbestimmung (Zeit, Ort, etc.)
- Beziehungen auf Augenhöhe
- Transparenz

Quelle: www.karriere.de/karriere/mehr-leichtigkeit-im-arbeitsleben-164497/

Rahmenbedingungen

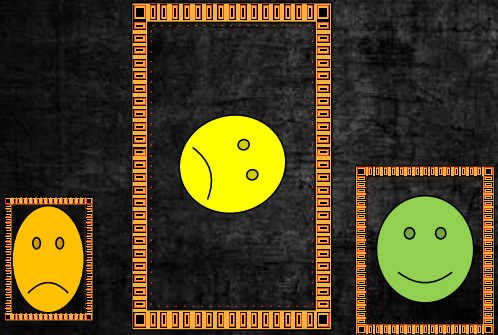


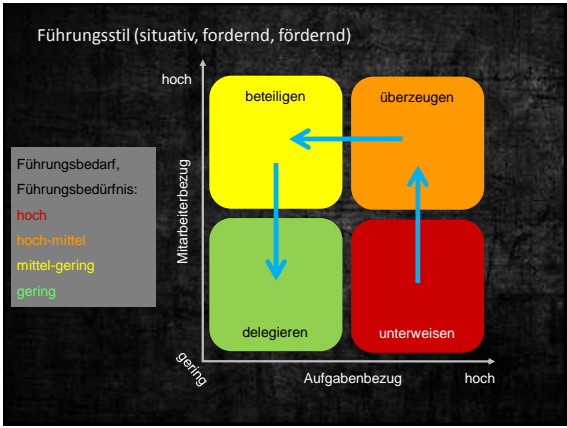
MUSS
Bindung an
Ort und Zeit
Störungen
Mikromanagement

Fragen statt Sagen

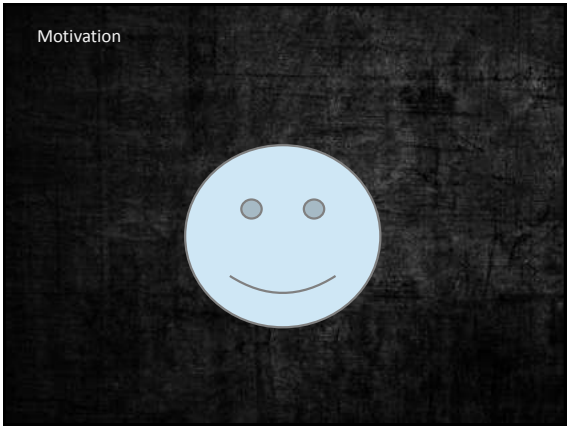


Rahmenbedingungen





So viel Selbstbestimmung wie möglich,
So viel Fremdbestimmung wie nötig.



Motivation ist ...

... die Bereitschaft zum Handeln
in der Erwartung,
dass ein derzeit bestehendes **Bedürfnis**
dadurch erfüllt wird.

Motivation = Emotion

„Wenn Du ein Schiff bauen willst, dann trommle nicht Männer zusammen um Holz zu beschaffen, Aufgaben zu vergeben und die Arbeit einzuteilen, sondern lehre die Männer die Sehnsucht nach dem weiten, endlosen Meer.“
Antoine de Saint-Exupery

Was, wenn der Zimmermann
leicht seekrank wird?

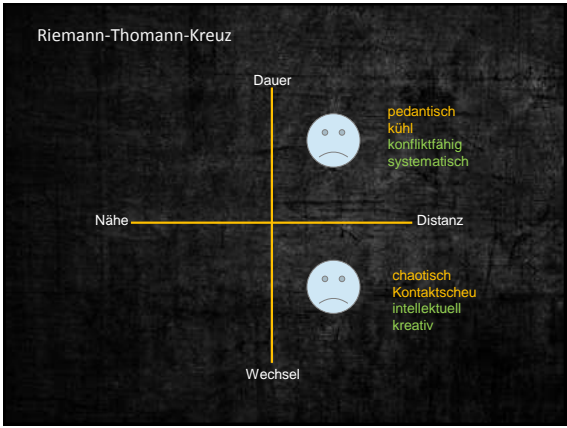
Bedürfnisse sind
SEHR
individuell

Häufig vernachlässigte Bedürfnisse

- ✓ Sicherheit
- ✓ Zugehörigkeit
- ✓ Anerkennung
- ✓ Selbstbestimmung
- ✓ Sinn

Konfliktlösung

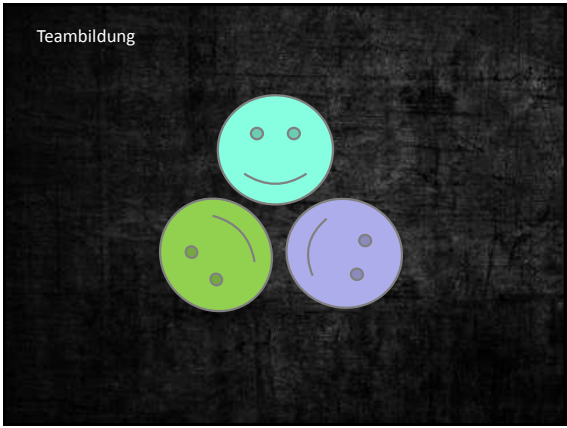




Konflikte lösen heißt ...

- ✓ Konflikte erkennen und thematisieren
- ✓ Neutralität wahren
- ✓ Bedürfnisse sichtbar machen
- ✓ Lösungen gemeinsam entwickeln

Das Geheimnis der Konfliktlösung liegt im Lösungsprozess und weniger in der Lösung!

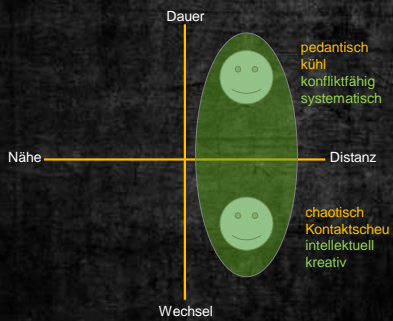


Teamentwicklung heißt ...

... gemeinsam Toleranzzonen für eine fruchtbare Kooperation entwickeln

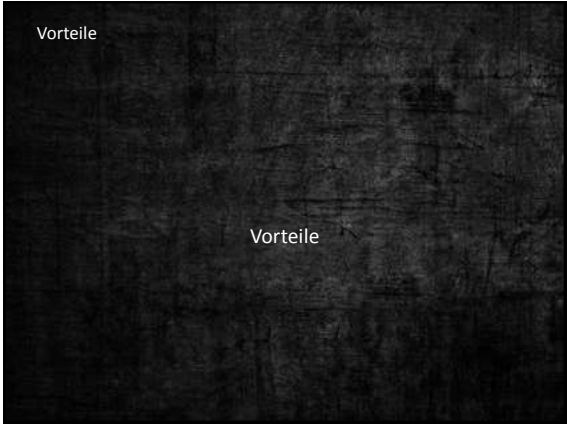
Es geht nicht darum die Menschen zu verändern, sondern gegenseitiges Wertschätzung zu fördern.

Riemann-Thomann-Kreuz



Führen heißt ...

...Prozesse bedürfnis- & zielorientiert gestalten







Emergente Lösungen

Weckt Potentiale

Drückt Wertschätzung aus

Fördert das Zusammengehörigkeitsgefühl

Steigert die Führungskompetenz

Mehr Leistung, weniger Druck

Fazit

- ✓ Menschen sehen
- ✓ Situationen verstehen
- ✓ Bedürfnisse erkennen
- ✓ Prozesse gestalten



