

Projektmanagement in einem sozialen Veränderungsprozess am Beispiel des Projekts „Ein Leitbild für das Ressort Finanzen“

13. Juli 2016

Rita Buth-Umlauf

Senatsverwaltung für Finanzen – VD D 1

Verantwortung für ein Projekt ?!

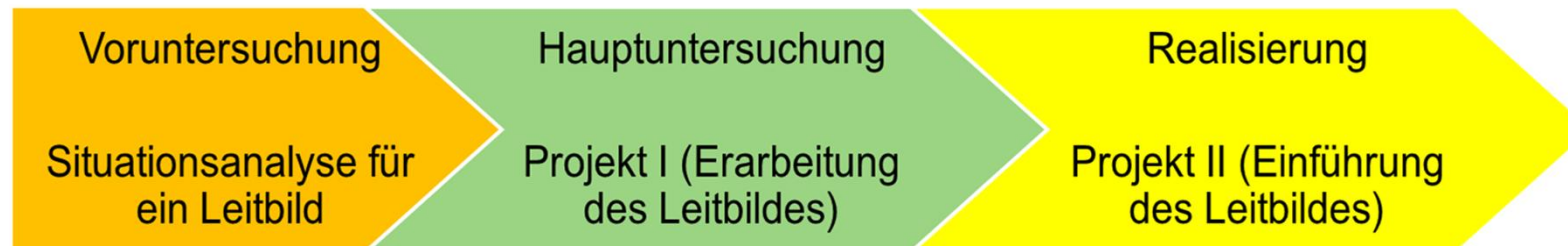


Foto: Depositphotos

Was braucht ein funktionierendes Projekt?

1. Struktur – Arbeit nach Regeln
2. Beteiligung – der Mensch im Mittelpunkt
3. Unterstützung von oben

1. Struktur



- **Projektauftrag**
- **Risikoanalyse**
- **Kommunikationsmatrix**
- **Stakeholderanalyse**
- **Masterplan**
- **Projektorganisation**
- **Feinplanung / Meilensteine**
- **Zeitplanung**
- **Ressourcenplanung**
- **Umsetzung der Projektergebnisse**

1. Struktur

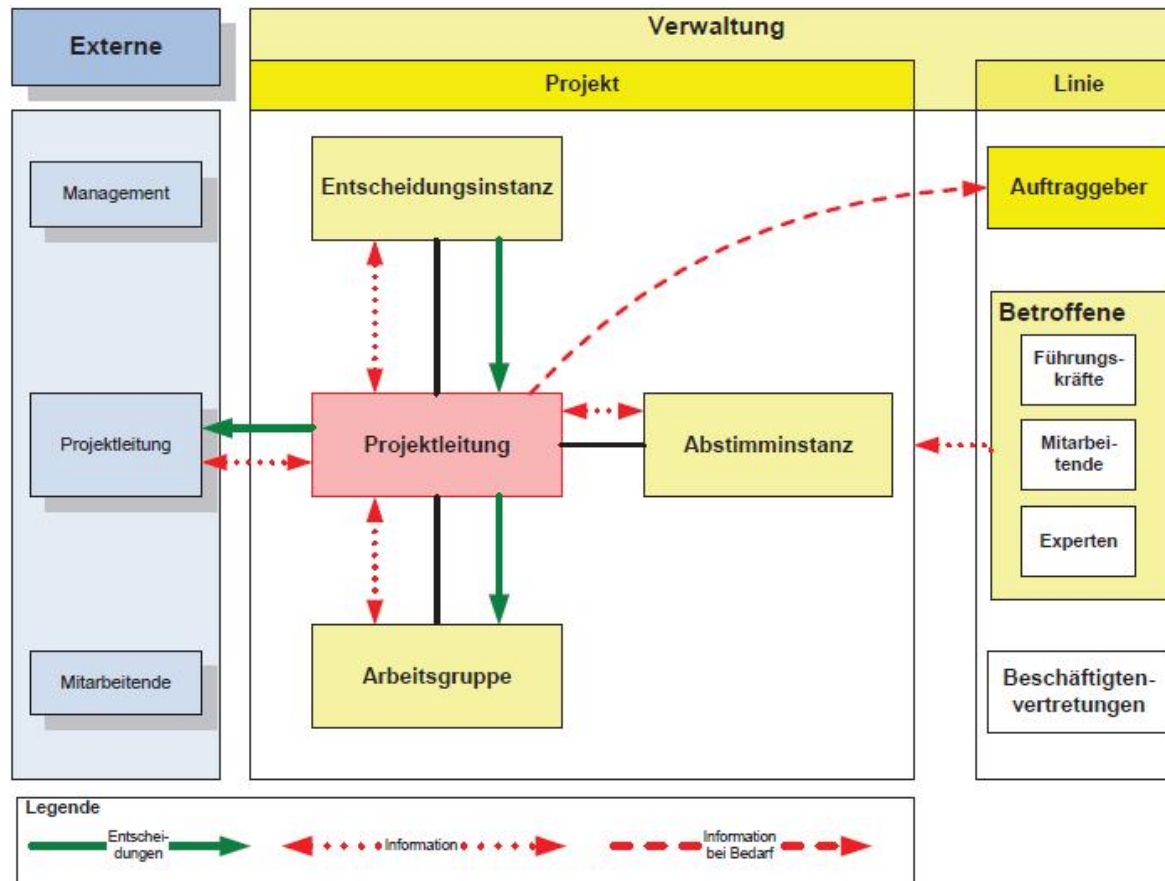
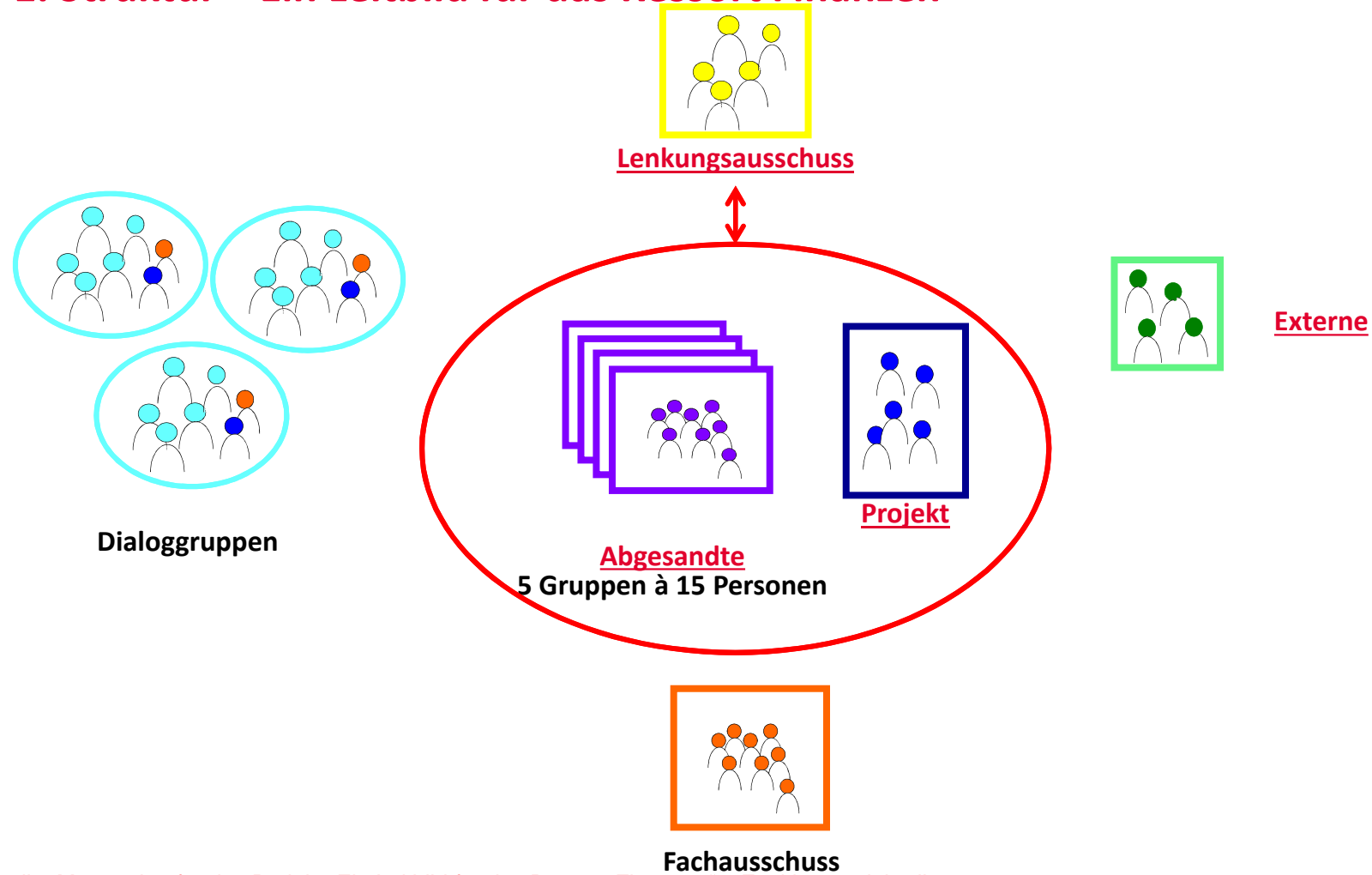


Abbildung 1: Projektorganisation mit Informations- und Entscheidungssträngen nach Projektstart

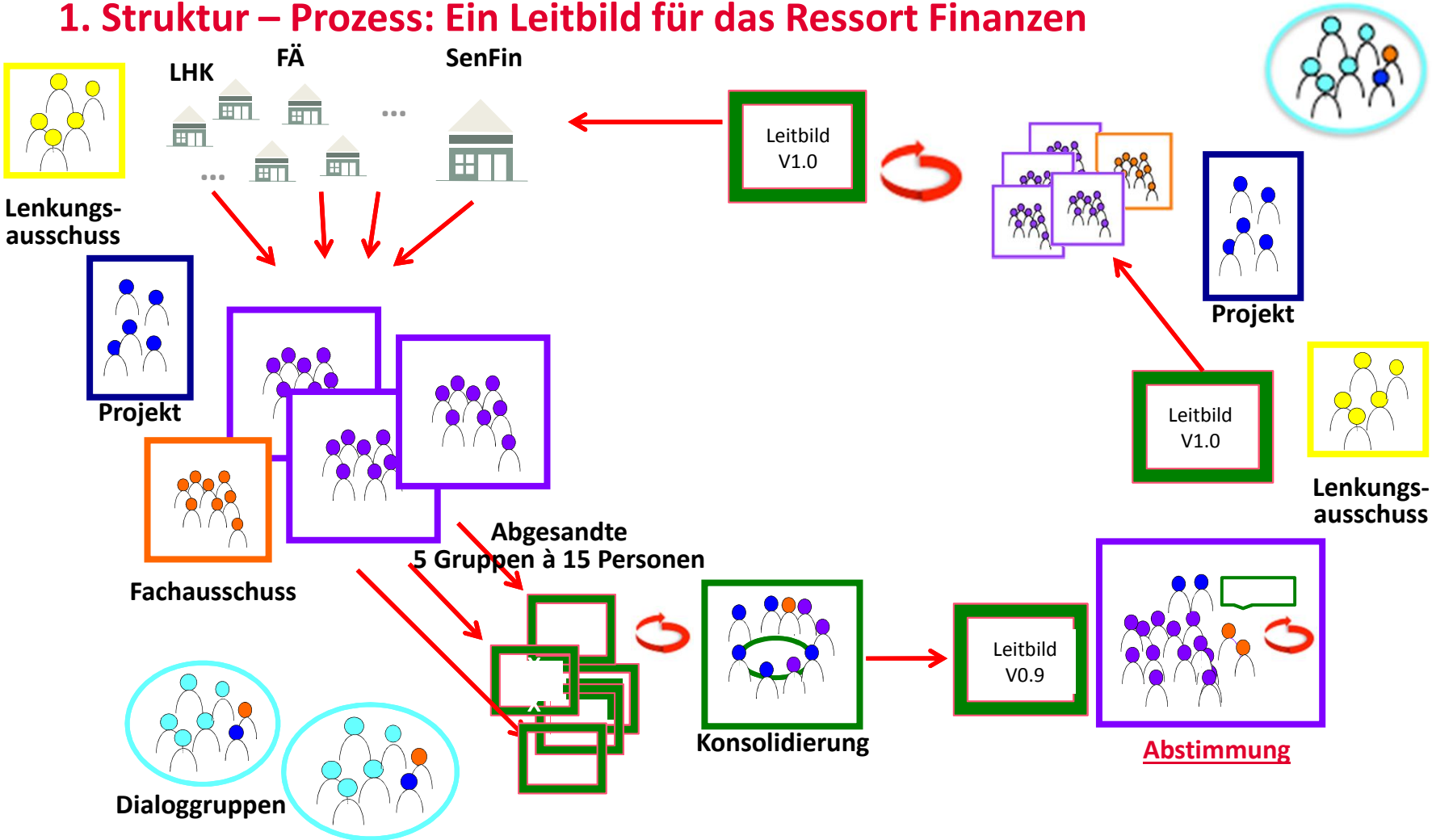
Quelle: Projektmanagementhandbuch 3.0.0F.rtf April 2007

1. Struktur – Ein Leitbild für das Ressort Finanzen



Quelle: Masterplan für das Projekt „Ein Leitbild für das Ressort Finanzen“ – Fa. klærwerk berlin

1. Struktur – Prozess: Ein Leitbild für das Ressort Finanzen



Quelle: Masterplan für das Projekt „Ein Leitbild für das Ressort Finanzen“ – Fa. klaerwerk berlin

1. Struktur

1. **Arbeitsstruktur**

- Regelmäßige Projektsitzungen
- Dokumentation nach einheitlichem Standard
- Meilensteine überwachen

2. **Zeitmanagement**

- Durchgehende Terminplanung - auch Vorbereitungstermine
- Termine in den Kalendern der Beteiligten absichern
- Frühe Raumplanung

3. **Kommunikation**

- Dialoggruppen regelmäßig bedienen
- Einheitliches Kommunikationsformat entwickeln
- Zuverlässige Kommunikationszyklen

4. **Risikomanagement**

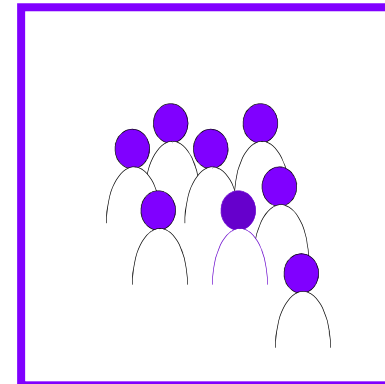
- Risiken regelmäßig neu bewerten in Projektsitzungen
- Vermeidungsstrategien überprüfen, ob umgesetzt bzw. ob wirksam

2. Beteiligung – der Mensch im Mittelpunkt

- 1. Nährendes Feld als Rahmenbedingung**
- 2. Entsprechende Methoden**
- 3. Anerkennung der Beiträge**

2. Beteiligung – nährendes Feld erzeugen

- **Sicherheit und Geborgenheit vermitteln**
- **Wertschätzung und Anerkennung geben**
- **Vertrauen vermitteln**
- **Einfluss gewähren**
- **Entscheidungen gemeinsam fällen**
- **Begeisterung**

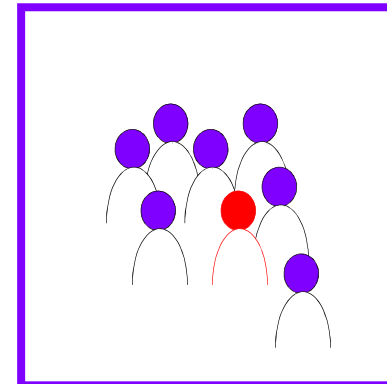


Psychische Energie wächst, die Teilnehmer/innen fühlen sich vital und voller Kraft und empfinden Lebens- und Arbeitsfreude

Vgl. „Dynamik von Frustration und Kränkung in Teams, Organisationen und Systemen“, C. Jahnke, Fa. klaerwerk berlin

2. Beteiligung – toxisches Feld bewirkt

- das Gefühl im Stich gelassen und ausgegrenzt zu sein
- Minderwertigkeitsgefühle
- Unsicherheit und Angst
- Einschüchterung
- Misstrauen
- Ohnmachtsgefühle



Psychische Energie wird weniger, Teilnehmer/innen fühlen sich kraftlos, belastet demotiviert, niedergeschlagen und krank.

Vgl. „Dynamik von Frustration und Kränkung in Teams, Organisationen und Systemen“, C. Jahnke, Fa. klaerwerk berlin

2. Beteiligung – Methoden

- 1. Wertschätzende Erkundung**
- 2. Reflecting Team**
- 3. Future pacing**
- 4. Rasende Reporter und Reporterinnen**

2. Beteiligung – Anerkennung

- 1. Persönliche Begrüßung**
- 2. Abholen der Wünsche der Teilnehmerinnen und Teilnehmer**
- 3. Wohlfühlatmosphäre**
- 4. Präsenz der Arbeitsergebnisse**
- 5. Projektabschluss feiern**

3. Unterstützung von oben - organisiert

1. Entscheidungsinstanz

- regelmäßige Einberufung
- Information und Entscheidungen

2. Führungskräfte als Dialoggruppe

- Führungskräfte auf Veränderungsprozess einschwören
- Führungskräfte in die Verantwortung dafür nehmen, dass Beschäftigte mitgehen

3. Rolle der Führungskräfte in der Kommunikation

- Kommunikationswege aufzeigen
- Material zur Verfügung stellen
- Ziel vor Augen halten

3. Unterstützung von oben - engagiert

- 1. Ansprache der Hausleitung (Sen, StS)**
- 2. Persönliche Briefe an alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter**
- 3. Präsenz bei Veranstaltungen**
- 4. Erwähnung des Projekts bei verschiedenen Gelegenheiten**

Vielen Dank für Ihr Interesse.