

NEWSLETTER mit wegweisenden Werkzeugen und Impulse für Projektmanagement mit Fokus auf Coaching und Change Management

Wendepunkt 2

- Wie fördere ich Frustration im Projekt – Kurzanleitung
- Widerstand – 4 Grundsätze und Handlungsoptionen
- Risikomanagement – Klassifikation und Management Plan

Wie fördere ich Frustration im Projekt - Kurzanleitung

- Bei Projektübergabe den Mund nicht aufmachen
- Probleme unter den Teppich kehren
- So wenig wie möglich kommunizieren
- Kurzfristige Abgabetermine akzeptieren
- Bei Unklarheiten keine Fragen stellen
- Unterstützung nicht annehmen und nichts delegieren
- Administrative Arbeiten der Projektlösungsaufgabe vorziehen
- Zähe und ziellose Sitzungen dulden
- Grundsatzentscheide ohne fundierte Fakten & Zahlen treffen
- Bei Ressourcenknappheit sich nicht wehren; passiv verhalten
- Inkompetenz verheimlichen

Widerstand - 4 Grundsätze und Handlungsoptionen

1. *Es gibt keine Veränderung ohne Widerstand*

Widerstand gegen Veränderung ist normal und alltäglich. Wenn bei einer Veränderung keine Widerstände auftreten glauben die Betroffenen nicht an eine Realisierung.

Nicht das Auftreten, sondern das Ausbleiben von Widerstand gibt Grund zur Besorgnis

2. *Widerstand enthält immer eine verschlüsselte Botschaft*

Wenn Menschen sich gegen etwas sinnvoll oder notwendig erscheinendes sträuben, haben sie irgendwelche Bedenken, Befürchtungen oder Ängste

Das Auslösen von Widerstand ist emotional begründet

3. *Nichtbeachtung von Widerstand führt zu Blockaden*

Widerstand zeigt an, dass die Voraussetzungen für ein Vorgehen im geplanten Sinne (noch) nicht gegeben sind. Verstärkter Druck führt lediglich zu mehr Gegendruck

Denkpause einschalten – das geplante Vorgehen überdenken und Diskussion suchen

4. *Mit dem Widerstand, nicht gegen ihn gehen*

Die im Widerstand gebundene Energie muss zunächst ernst genommen und dann sinnvoll kanalisiert werden.

Druck wegnehmen, in Dialog treten, Zusammenhänge aufdecken, Vorgehen neu definieren

Risiko Klassifikation und Management Plan

Projekt : XYZ

Aktualisiert am: 30. Juni

Risiko Ref.	Beschreibung	Auswirkung	Wahrscheinlichkeit	Härtefaktor Farbe	Zuständig

Auswirkung:	10	stoppt das Projekt	Wahrscheinlichkeit	Härtefaktor:	5-10 Rot
	8-9	Verzögert das Projekt oder hat hohe Zusatzkosten zur Folge	0.0-0.9	(=Auswirkung * Wahrscheinlichkeit)	3-4 Orange
	5	Massive Zusatzleistung nötig			0-2 Grün
	1	Extra Kosten von CHF x			

Bemerkung: Für alle Risiken der Kategorie Rot oder Orange wird ein separater Risiko Management Plan erstellt

Risiko Management Plan

Projekt: XYZ					
RISIKO:			REF.:		
Status:			Verantwortlich:		
Eintrittswahrscheinlichkeit:			Schadensausmass:		
<input type="checkbox"/>	Hoch	<input type="checkbox"/>	Mittel	<input type="checkbox"/>	Niedrig
Auswirkungen:					
Strategie, Massnahmen zur Risikominderung:					
Strategie, Massnahmen bei Risiko Eintritt:					

Funkende Dienstleistungen

In der Rolle der internen Projektmanagerin Projekte initialisieren, leiten und umsetzen. Ihre Ideen verwirklichen, Ihre Vision beleben u.a

- Neue EDV Applikationen / Module einführen
- Geschäftsprozesse im Zusammenhang mit EDV optimieren
- Kundenprojekte, Kundenaufträge effektiv und effizient abwickeln
- Back-office Abläufe harmonisieren
- Datenflüsse für das Controlling strukturieren
- Buchhaltungsabläufe und –organisation gewinnbringend gestalten
- Moderne, effektive finanzielle Führungsinstrumente implementieren

Als Coach mit dem Projektleiter oder Projektauftraggeber oder Projektteams lösungsorientiert arbeiten. Weg von Probleme analysieren und Schuldige finden, hin zu zielorientiertem Handeln und Veränderungen respektvoll, erfolgreich managen.

Interims Management: fehlende Fach- und Managementkompetenz im Bereich Informatik, Back-office oder Rechnungswesen & Controlling für eine bestimmte Zeit effizient überbrücken

mit Kompetenz

- Visionen tragfähig vermitteln und in die Praxis umsetzen
- Ideen sachgerecht als Projekt initialisieren und managen
- Interner - horizontal und vertikal - Wissenstransfer fördern
- Engagiert und lösungsorientiert Ziele erreichen

und Methodik

- Projektarbeit ERLEBEN - Sinn und Freude an der Aufgabe vermitteln
- Brücke bauen – Freunde gewinnen – Bündnisse knüpfen
- Veränderungsprozesse bewusst und professionell gestalten
- Vertrauens-, Leistungs- und Unterstützungskultur aufbauen
- Denken, Diskutieren, Vereinbaren, Umsetzen, Anwenden, Optimieren

verbunden mit einer Vision

Grossartige Ideen zum Leben erwecken und sich und andere dafür begeistern

getragen durch die Mission

Die zur Umsetzung notwendigen Veränderungen wie Kinder in ihrer Entwicklung unterstützen und ihnen die notwendige Beachtung schenken damit sie richtig stark und lebensfähig werden