

Studie: Projektkultur in Deutschland und Folgerungen

„Studie zur Effizienz von Projekten in Unternehmen“ Quelle GPM, Frankfurt 2003“

Definitionen: Ein Projekt, bzw. Projektaufgaben sind laut dieser Studie charakterisiert als hierarchieübergreifend, zeitlich begrenzt, einmalig und neuartig.

Die Informationskultur besteht aus Besprechungen und Teams.

Bei Projektaufgaben sind Lösungsroutinen und Prozessablauf typischerweise nicht definiert und Weisungsbeziehungen eher nicht festgelegt.

Fazit: Für das Jahr 2002 liegt die Wertvernichtung der deutschen Wirtschaft durch mangelhafte Projektkompetenz bei 150.0 Mrd. Euro. 70 % der Projektarbeit ist nicht wertschöpfend.

Projekte gelten als die Vorbereitung auf, bzw. das Tagesgeschäft von morgen.

Projektkultur, bzw. einige Anhaltspunkte der befragten Unternehmen:

- 24 % nutzen das erarbeitete Wissen über das Projektende hinaus (d.h. 76% nicht)
- 21 % berücksichtigen die spezifischen Führungsanforderungen an den Projektleiter
- 19 % definieren für alle Projekte einen klaren Auftrag mit definierten Zielsetzungen
- 15 % statten ihre Projektleiter mit klaren Weisungs- und Entscheidungskompetenzen aus
- 17 % wissen welche Mitarbeiter sich durch Projektarbeit wie qualifiziert haben
- 12 % bilden ihre Projekte vollständig im Rechnungswesen ab
- 9 % wissen, wie viele Projekte im Unternehmen laufen und in welcher Phase sie sich befinden

Folgerungen der Studie: Projekte sind „virtuelle Unternehmen auf Zeit“ und der Projektleiter ist „Geschäftsführer auf Zeit“. Die Zusammenarbeit wird über definierte Auftraggeber und Auftragnehmer Beziehungen definiert. Das Projekt wird zu 100 % im Rechnungswesen abgebildet.

Zu den Kompetenzfeldern eines Projektleiters zählt: Sozialkompetenz, Fachkompetenz, Methodenkompetenz und Organisationskompetenz.

Meine persönliche Folgerung: Projekte erfolgreich führen, oder managen ist für ein Unternehmen von vitalem Interesse. Der „blinde Fleck“, d.h. die Metapher über das Thema: „Wir sehen nicht, das wir nicht sehen.“ spielt aus meiner Überzeugung dabei eine große Rolle.

Die Projektleitung und Mitarbeiter sind mitten im Projekt. Aus dieser Perspektive fällt es schwer nach außen zu treten und von dort auf das Projekt zu schauen und zu erkennen, was fehlt, was nützlich wäre zu tun. Besonders wenn es eine schwierige Situation (mit Druck?) ist. Hier kann ein neutraler Externer kostengünstig unterstützen.

Hier kann praktisches Kommunikations-Know How helfen, d.h. das immer wieder Üben der „Meta“ Position, das Üben der Reflexion über das Projekt und den Kontexten des Projekts, das Experimentieren mit Hypothesen über Denk- und Handlungsoptionen und das Finden von einem „mehr“ an Handlungsalternativen um die Projektziele zu erreichen.

Es gibt sicherlich in jedem Projekt unzählige Herausforderungen, Probleme und Konflikte. Die entscheidende Frage ist, wie lösungsorientiert wird damit gearbeitet? Reflexion, Teambuilding, begleitende Projektcoachings verlangsamen angeblich den Projektfortschritt. Meiner Auffassung nach, sorgt eine derartige „Entschleunigung“ zu einer „besseren“ Vorbereitung und damit für abgestimmtes, durchdachtes und gezieltes Handeln.

Das „Besprechen“ mit einer Führungskraft ist eine gute Möglichkeit. Ein weitere ist, mit einem externen Coach, der inhaltlich nicht in das Projekt involviert ist, über Denk- und Handlungsoptionen zu sprechen.

Weitere Anregungen finden Sie als PDF's auf meiner Home Page: **unter Anregungen und Downloads**

<http://www.systemische-unternehmensberatung-und-coaching.de/> oder <http://profi-coaching.de>