



Verbesserung der „Personalen Kommunikation“ im „Projektleiter-Pool“ eines IT-Solution Providers mit über 2'000 Mitarbeitenden

Mit geringem Aufwand und innerhalb weniger Monate wurde für einen aus 40 Personen bestehenden Projektleiter-Pool eines grossen IT-Dienstleisters mit gezielten Aktionen im Bereich der „Personalen Kommunikation“ in ausgewählten Schlüsselbereichen sichtbare Verbesserungen des Wissensflusses geschaffen.

Ausgangslage:

- Die Projektleiter des Pools (sie managten IT-Projekte mit einem Gesamtbudget von 80 Mio CHF oder 53 Mio €) arbeiteten vor allem - auch örtlich - in "ihren" Projekten, daher erfolgte zwischen Ihnen wenig Wissens- und Erfahrungsaustausch
- Der Personalbestand des Pools (damals 40 Personen) sollte sich innert zwei Jahren verdoppeln
- Der Leiter des Pools wollte einen gemeinsamen „spirit of understanding how we want to manage projects“ entstehen lassen
- Der Leiter des Pools wollte das vorhandene für Projektleitungsaufgaben relevante Wissen nach aussen besser sichtbar machen
- Diese Bedürfnisse existierten, obwohl all das bereits vorhanden war:
 - ein umfassendes Regelwerk für die Projektabwicklung (online verfügbar)
 - Trainingskurse und ein "Projektleiter-Entwicklungs-Programm" dazu
 - monatliche "Foren" für diese 40 Pool-Projektleiter plus weitere 100 Projektleiter im Unternehmen
 - ein Projekt-Reporting-System.

Erreichte Resultate / Nutzen:

Innerhalb von 9 Monaten mit einem Gesamtaufwand von 40 Personentagen wurde das erreicht: *(Projektcoaching durch Hans-Peter Korn, dem heutigen Inhaber der KORN AG)*

- Ein für alle Projektleiter offener "Project Debriefing Event" implementiert, um gemeinsam aus Erfahrungen zu lernen
- Entscheid gefällt und Abwicklungsregeln verabschiedet, wonach fünf Prozent der produktiven Zeit aller Projektleiter für das Vorbereiten von Beiträgen für "Wissens-Events" und Wissens-Zirkel" verfügbar sind
- "Facilitator"-Rolle für die operative Betreuung dieser und weiterer zukünftiger Massnahmen definiert und besetzt
- Konzept (auf Ebene "Work Package Description") für die Gestaltung von "Wissens-Events" und Wissens-Zirkel" verabschiedet

Ablauf und methodischer Ansatz

- Bewusstsein für die Personale Kommunikation schaffen
- Individuelle Kommunikations-Management-Diagnose
- Reflexion der Diagnose und Auswahl jenes Wissensmanagement-Bereichs mit dem grössten Verbesserungspotential mit 1/4 der 40 Pool-Mitglieder
- "Project Brief" und Budget formal – wie für ein „normales“ Projekt - genehmigen lassen
- Workshop zum (Er-)Finden spezifischer und konkreter Aktionen für den gewählten Wissensmanagement-Bereich mit 11 Projektleitern des PL-Pools

Als Rahmen für den Teamprozess wurde "Playground for Team Solutions" (<http://www.korn.ch/team-process-modules>) verwendet.

Ablauf:

- "Warm Up"-Phase
 - "Was sind unsere Chancen und Stärken?"
 - Finden und Priorisieren von "Aktionsbereichen" (Machbarkeit X Notwendigkeit)
 - Erfinden spezifischer Massnahmen
 - Zusammenfassen und Beschreiben der Massnahmen als "Work Package Descriptions"
- Umsetzung der im Workshop definierten Aktionen

Dieses "ko-kreative" Erarbeiten der wichtigsten Aktionen schaffte die Voraussetzung für die anschliessende Detailkonzeption und Implementierung und für die Akzeptanz dieser Massnahmen.

Mehr dazu erfahren Sie hier:

<http://www.korn.ch/archiv/publikationen/arbido/>