PRO MIND
Management and
Organisation Development

IDEE AG

Kompetenzentwicklung des Projekt-Teams X

Synthesebericht

- VERTRAULICH -

1. Juli 2016

Dies ist nur ein Beispiel, dessen Inhalt zum Zweck der Veranschaulichung stark vereinfacht worden ist

©Pro Mind Consulting A.G. 2016

Zweck des Entwicklungsprojekts:

Das Team X ist für die Implementierung der IT-Projekte innerhalb der Finanzabteilung von IDEE AG verantwortlich.

Ein qualitativer und quantitativer Audit des Projekts wurde gerade durchgeführt. Obwohl Kompetenzen und Expertisen hoher Qualität vorhanden sind, ergibt es sich dennoch, dass die neue Organisation, Prozesse und Interfacen noch besser definiert und genauer werden sollen. Dies würde tatsächlich einerseits erlauben, die verschiedenen Tätigkeiten schneller durchführen zu können, und andererseits, die Grundlagen für ein professionnelles Management der Projektpartner zu schaffen.

In Übereinstimmung mit dem CFO wünscht sich jetzt der Leiter des Teams X, einen Kompetenzentwicklungsprozess für seine Gruppe einzusetzen, um die Teammitglieder um die von der Leitung der Finanzabteilung definierten Mission zu vereinigen.

Das Projekt wird in enger Partnerschaft mit der Abteilungsleitung durchgeführt. Eine HR Unterstützung kann gegebenfalls geleistet werden, je nach den zu treffenden Entwicklungsmassnahmen, damit die Koordination optimiert wird.

Synthese der individuellen Potenzialanalysen:

Durch die Analyse der Kompetenzbilanzen der Mitglieder des Projekt-Teams X konnten die folgenden Elemente hervorgebracht werden:

- Der Audit hat ergeben, dass das Team über starke technische Kompetenzen verfügt, sowie über eine grosse Erfahrung in verschiedenen Gebieten – und insbesondere was die Durchführung bedeutender Projekte betrifft.

- Er bringt die intellektuellen Fähigkeiten ans Licht, die Freude an der Analyse und die Tendenz, nach praktischen und effizienten Lösungen zu suchen. Es handelt sich hier um bedeutende Trümpfe, die die Durchführung der laufenden Projekte unterstützen.

- Die Teammitglieder sind im Allgemeinen auf der Suche nach kurzfristigen Ergebnissen ausgerichtet, welches auf eine Fokussierung auf operationelle Aufgaben hinweist. Die Frage der langfristigen Planung sowie der Fähigkeit, die Auswirkungen der getroffenen Entscheidungen auf die anderen Tätigkeitssektoren, in Betracht zu ziehen, bleibt offen.

- Als Folge dessen ergibt es sich, dass die Kommunikation hauptsächlich informativ und reaktiv ist. Die proaktive Kommunikation scheint etwas vernachlässigt zu werden.

- Der Führungsstil kann als stark formalisiert beschrieben werden. Dazu spielt die Toleranz eine sehr bedeutende (zu grosse?) Rolle. Die Führung könnte sich nämlich auf eine stärkere Selbstbehauptung stützen, welche widerum zu einer strengeren Kontrolle und einer intensiveren individuellen und kollektiven Kommunikation führen würde.

©Pro Mind Consulting A.G. 2016

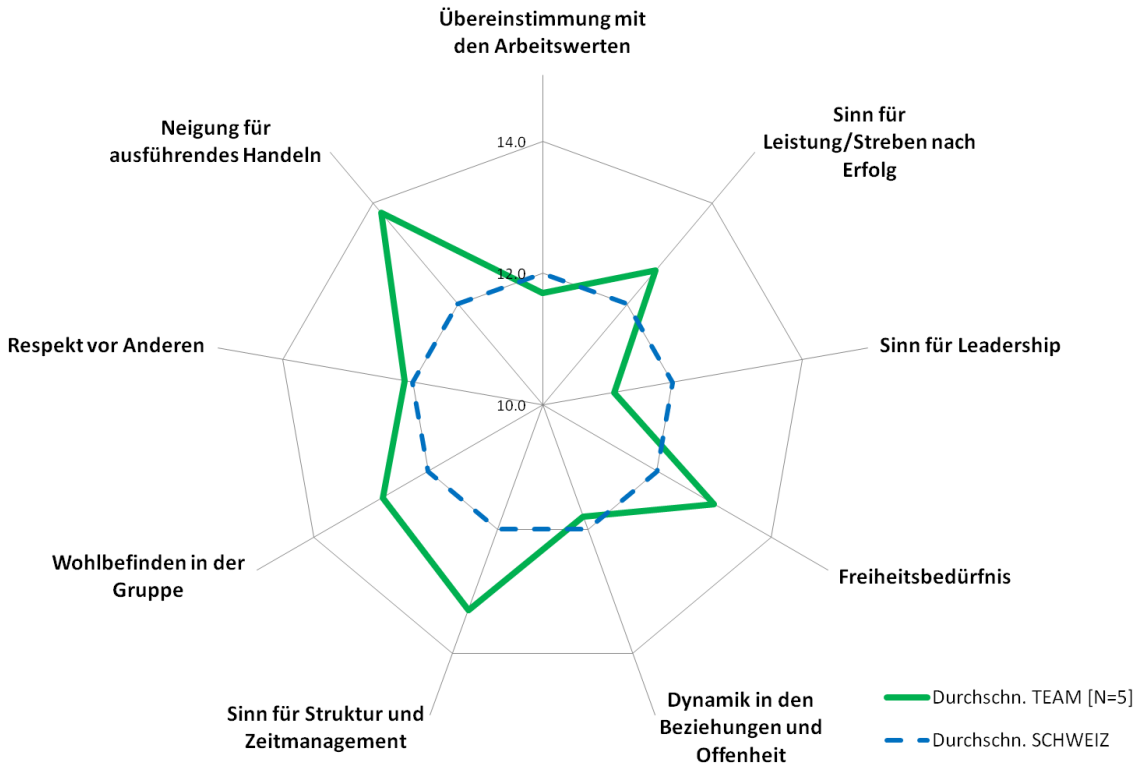
Empfehlungen:

Unsere praktischen Beobachtungen führen uns dazu, die folgenden Entwicklungsmassnahmen zu formulieren:

- Die Autonomie der Schlüsselpersonen und der Mitarbeiter durch den Einsatz von prozessorientierten Management- und Verwaltungs-Techniken stärken (es wäre zum Beispiel möglich, eine neue Methode zu implementieren, die sich von gewissen Aspekten der *Agile Methoden* inspirieren würde). Dies würde auch dazu beitragen, den Sinn für die Hierarchie abzuschwächen.
- Die Verwaltungstools, die von den verschiedenen Diensten und Projektteams der Finanzabteilung verwendet werden, vereinheitlichen.
- Ein Weiterverfolgungs- und Kontrollsystem einsetzen, um über Frühindikatoren zu verfügen (damit besser vorgegriffen werden kann).
- Den Verantwortungsträgern die Möglichkeit geben, in die Führung ihrer Teams auch die Aktivitätsflute und die humanen Mittel einbeziehen zu können, insbesondere durch Ausbildungs- und Coaching-Massnahmen.
- Die Selbstbehauptung durch Massnahmen der Persönlichkeitsentwicklung fördern. Dazu sollten die Grundlagen geschaffen werden, damit jeder sich frei äussern und seine (persönlichen sowie technischen) Kompetenzen immer mehr zum Ausdruck bringen kann.

Grafikdarstellung der Resultate:

Hier finden Sie ein Beispiel für die grafische Darstellung der Resultate des Teams im Vergleich zum Schweizer Durchschnitt. Es handelt sich hier um die Standard Makro-Kriterien, die mit dem Tool Sigmund Potential™ erhalten werden können.



©Pro Mind Consulting A.G. 2016