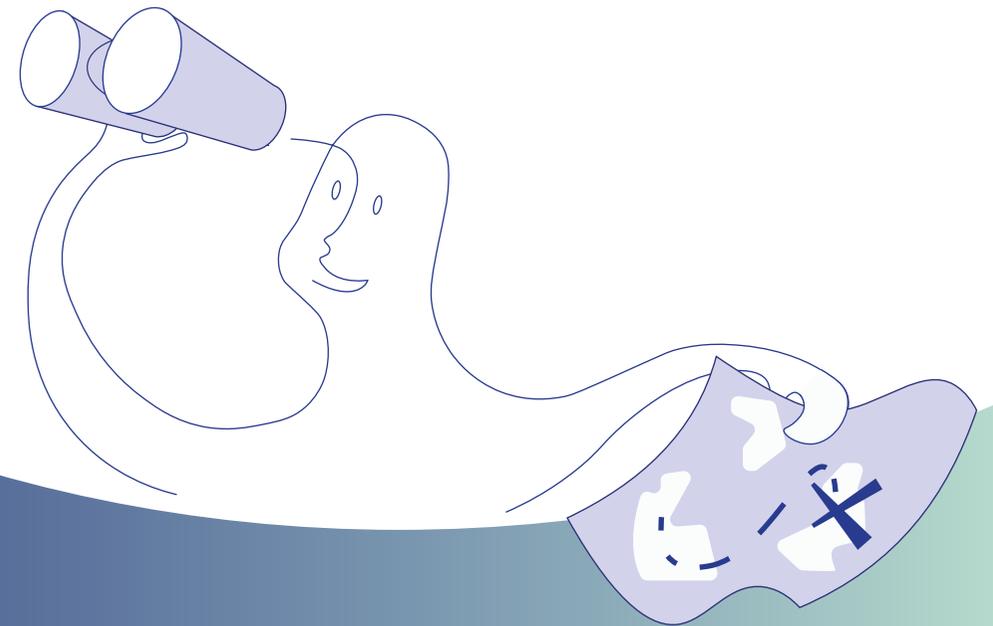




POTENZIALANALYSE VON PROJEKT- UND PORTFOLIOMANAGEMENT

So heben Sie die Potenziale Ihrer Teams und optimieren Ihr PPM



INHALT

03	Vorwort
04	Diese Ziele erreichen Sie mit einer individuellen Potenzialanalyse für Ihre Organisation
05	Auf den Zahn fühlen: annähern an die ganze Wahrheit im Projektmanagement
06	Die richtige Vorbereitung für eine erfolgreiche Potenzialanalyse
07	So gehen wir bei der Potenzialanalyse vor
08	Dimensionen der Potenzialanalyse im Projekt- und Portfoliomanagement
09	Die Potenziale der Mitarbeitenden erkennen und so Projekte erfolgreicher machen
10	Aus Problemen werden Chancen und Potenziale - wenn man sie erkennt
11	Die häufigsten Probleme im Projektmanagement – erkennen und beseitigen
12	So erreichen Sie uns - wir freuen uns auf Ihre Anfrage

Potenzialanalysen durchzuführen, ist im Projektportfoliomanagement durchaus verbreitet. Weil wir bei einer solchen Analyse, auch Reifegradbestimmung genannt, gezielt die vielen Potenziale und Möglichkeiten in einer Organisation aufdecken und heben möchten, nennen wir bei parameta diese Reifegradanalyse eben Potenzialanalyse.

Damit das Projekt- und Portfoliomanagement in Organisationen effizient und erfolgreich läuft, sind alle handelnden Personen gefordert. Und nicht nur das: Die digitale Transformation führt in Unternehmen zusätzlich zu einer Vielzahl neuer strategischer und taktischer Projekte. Gerade diese müssen oft gleichzeitig und in möglichst kürzester Zeit erfolgreich umgesetzt werden, oft auch mit steigender Komplexität.



Probleme im Projektmanagement sind daher in vielen Organisationen Alltag. Die Potenzialanalyse Projektmanagement in Organisationen von parameta gibt den Verantwortlichen einen differenzierten Blick auf ihr Projekt- und Portfoliomanagement. Und liefert ihnen in kürzester Zeit entsprechende Verbesserungspotenziale und Hebel.



DIESE ZIELE ERREICHEN SIE MIT EINER INDIVIDUELLEN POTENZIALANALYSE FÜR IHRE ORGANISATION

Damit die Potenzialanalyse aussagekräftig wird und die individuelle Situation im Unternehmen gut berücksichtigt wird, die speziellen Herausforderungen im Unternehmen werden offengelegt und die gesamte Analyse geschieht strukturiert und moderiert.

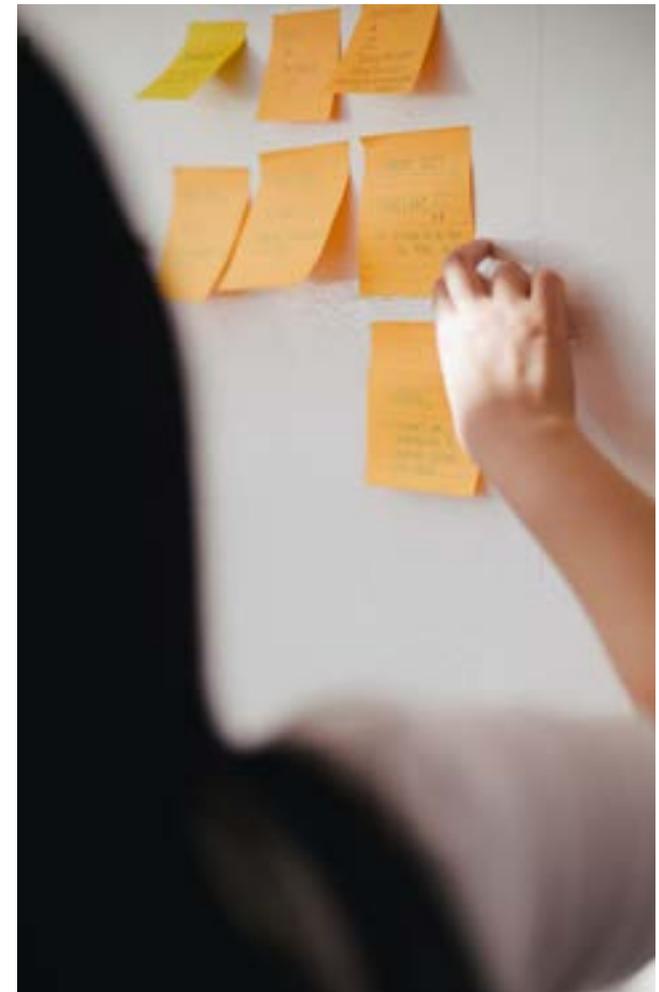


Ein weiteres, überaus wichtiges Ziel, das aus den Erkenntnissen einer Potenzialanalyse erreicht werden kann, ist eine verbesserte Kunden-Zufriedenheit. Liegt der Fokus der Analyse mehr auf internen Abläufen des Unternehmens, ist bei Umsetzung der Handlungsempfehlungen eine Steigerung der Mitarbeitenden-Zufriedenheit realisierbar, die häufig zu einer geringeren Fluktuation in den Projekt-Teams führt.

Eine Potenzialanalyse von Projekt- und Portfoliomanagement führt in ihrer Gesamtheit in einer Organisation zu einer transparenten Bestandsaufnahme. Der Status quo wieder führt zu einem Bündel von Handlungsempfehlungen. Folgt das Unternehmen diesen Empfehlungen, kann es strategische und operative Ziele besser erreichen. Und seine Projektteams so ausbilden, dass sie für aktuelle und zukünftige Aufgaben bestens gerüstet sind.

Ziel ist es, aus der Analyse konkrete Handlungsempfehlungen abzuleiten und zu priorisieren. Sie bilden die Grundlage für systematische Verbesserungen, dazu gehören unter anderem:

- optimierte Kostenkontrolle
- Termintreue
- Zuverlässige Lieferung der geforderten Qualität
- agiler, schneller und sicherer Umgang mit wechselnden Anforderungen



AUF DEN ZAHN FÜHLEN: ANNÄHERN AN DIE GANZE WAHRHEIT IM PROJEKTMANAGEMENT

Niemand in Leitungsposition im Projektmanagement kennt die ganze, ungeschminkte Wahrheit über den Zustand der Projekte oder die Stimmung in den Projektteams. Fakt ist aber: Je nebulöser die wahren Zustände, desto wahrscheinlicher scheitert das Projekt und desto unzufriedener die Mitarbeitenden.

Mit einer Potenzialanalyse kommen Sie als verantwortliche Führungsperson der Wahrheit im Team und im Projekt ein entscheidendes Stück näher. Damit sind Sie in der Lage, die ausschlaggebenden Probleme richtig anzupacken und zu lösen.



Mithilfe der Potenzialanalyse lassen sich in der Organisation umfassende und vollständige Sachverhalte über den gesamten Projektlebenszyklus erheben. Dazu erfassen unsere Expertinnen und Experten die sechs wesentlichen Aspekte im Projektportfoliomanagement: Know-how, Kultur und Verhalten, Prozesse, Organisation, Methodik sowie Technologie.



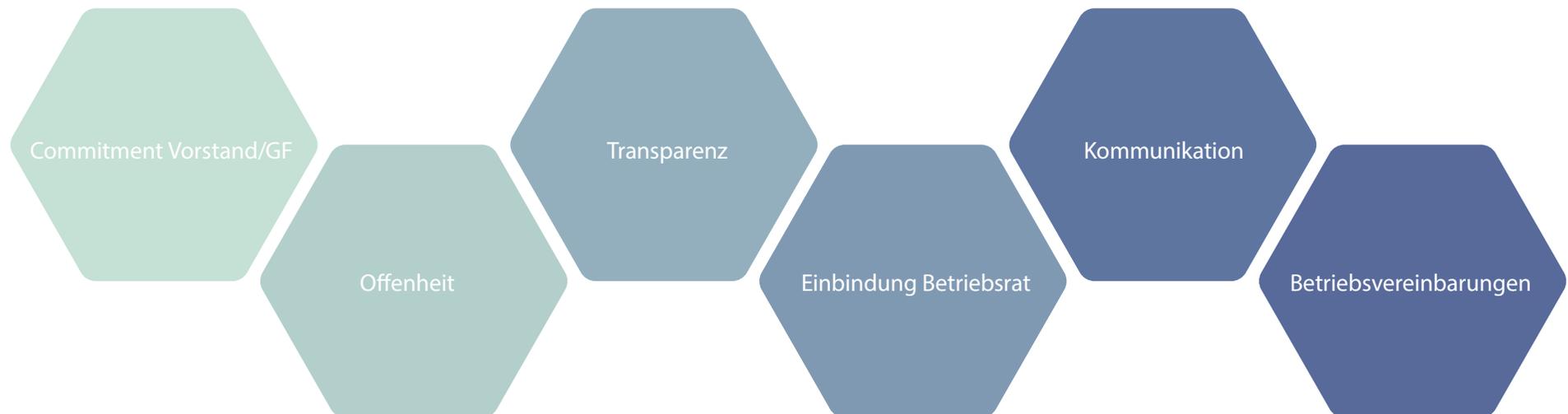
DIE RICHTIGE VORBEREITUNG FÜR EINE ERFOLGREICHE POTENZIALANALYSE

Damit die Potenzialanalyse aussagekräftige Erkenntnisse liefert, müssen einige wichtige Voraussetzungen erfüllt sein. Dann können nach der Durchführung der Potenzialanalyse in Ihrer Organisation aussagekräftige Empfehlungen für das Projekt- und Portfoliomanagement ausgesprochen werden.

Eine Reifegradbestimmung kann sensible Sachverhalte betreffen. Die unbedingte Zustimmung und Unterstützung des Managements ist daher zwingende Grundvoraussetzung für das Gelingen.

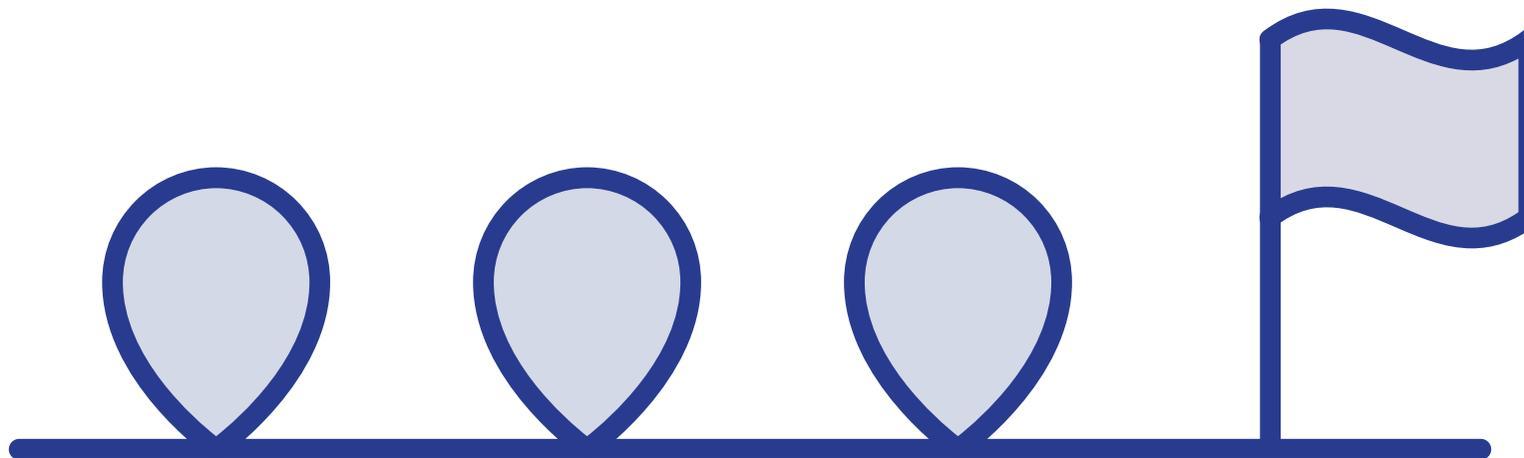
Ebenso wie die Offenheit aller für einen konstruktiven und transparenten Diskurs. Ist ein Betriebsrat vorhanden, sollten Sie ihn sehr frühzeitig einbinden. So sind Sie sicher, dass

Betriebsvereinbarungen und die Rahmenbedingungen für Projektmanagement sicher berücksichtigt werden. Kommunizieren Sie von Anfang an klar und unmissverständlich. Erkennen die Beteiligten ihren späteren Nutzen früh, können Sie sich sicher mit Kooperation rechnen.



SO GEHEN WIR BEI DER POTENZIALANALYSE VOR

Diese 4 Schritte durchlaufen wir im Gesamtprozess zur Optimierung des Projekt- und Portfoliomanagement in einer Organisation:



Status-quo-Analyse

Standortbestimmung erfolgt differenziert in Know-how, Kultur und Verhalten, Prozesse, Organisation, Methodik und Technologie.

Handlungsempfehlungen

Eine klare Roadmap nennt die abgeleiteten Empfehlungen.

Umsetzung

Umsetzung der Handlungsempfehlung durch die Mitarbeitenden mit Unterstützung erfahrener Experten.

Kontrolle und Feedback

Regelmäßiges Controlling und Feedback zu den Fortschritten liefert Erkenntnisse, die zur Feinsteuerung in die Implementierung zurückfließen.

DIMENSIONEN DER POTENZIALANALYSE IM PROJEKT- UND PORTFOLIOMANAGEMENT

Die Standortbestimmung im Projektmanagement erfolgt in diesen sechs Dimensionen:



Organisation

Dazu gehören der Aufbau und die Struktur der Organisation. Je nach Anforderung erfolgt die Betrachtung auf Ebene von Konzern, Unternehmensbereich oder Abteilung.



Technologie

In dieser Dimension liegt das Augenmerk auf den Tools, die für Planung, Durchführung und Kontrolle von Projekten und Portfolios sowie für die Kommunikation und Dokumentation verwendet werden.



Prozesse

Prozesse und Abläufe des Projektmanagements innerhalb der Organisation sind dieser Dimension zugeordnet.



Know-how

Die Dimension umfasst das Wissen und Können der einzelnen Mitarbeiter in den Projekt-Teams.



Kultur und Verhalten

In dieser Dimension werden bspw. der Umgang mit Fehlern sowie die Weitergabe von Wissen behandelt. Ebenso Anreizmodelle für die Erreichung von Zielen bzw. für die sukzessive Verbesserung der Abläufe.



Methodik

Diese Dimension befasst sich mit der Arbeitsweise und umfasst die gesamte Bandbreite im Bereich des Projekt- und Portfoliomanagements wie beispielsweise Scrum, Lean, Kanban, Six Sigma, Critical Path Method oder PRINCE2, IPMA ICB4 oder PMBOK.

DIE POTENZIALE DER MITARBEITENDEN ERKENNEN UND SO PROJEKTE ERFOLGREICHER MACHEN

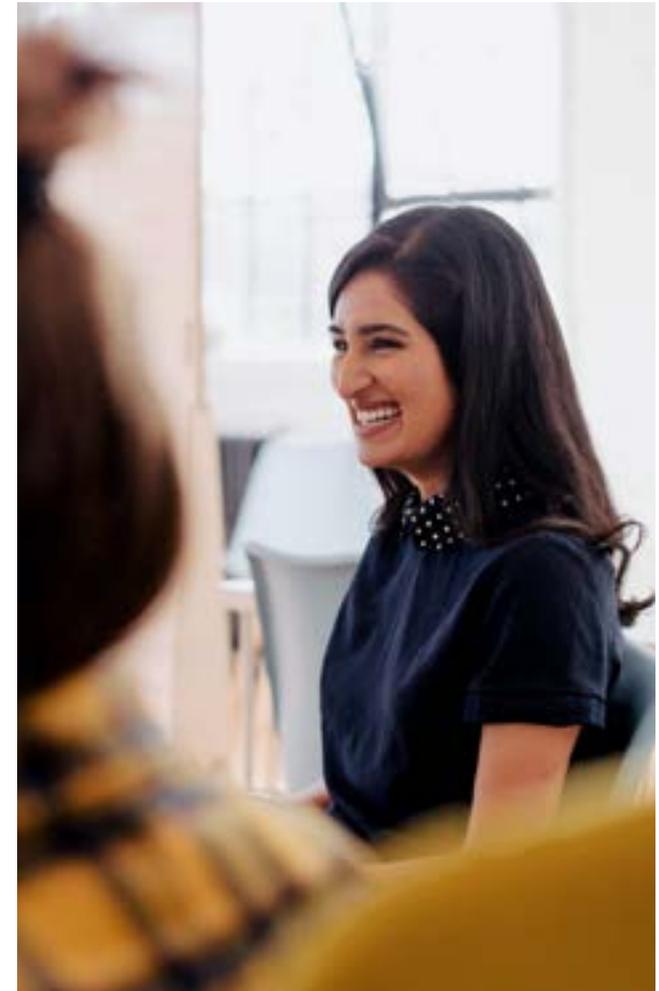
Ein wichtiger Bereich der Potenzialanalyse ist die Erforschung des Faktors „Mensch“ im Projekt. Akuter Fachkräftemangel und gleichzeitig stark gestiegene Anforderungen an das Projekt- und Portfoliomanagement sind heute Alltag in Unternehmen. Hier liefert die Analyse den Organisationen die notwendigen Erkenntnisse, was sie im Hinblick auf die Ausbildung und Organisation ihrer Mitarbeiter tun können und müssen.

Wenn wir den Faktor Mensch untersuchen, betrachten wir unter anderem folgende Aspekte: Vertrauen, Konsequenz, Stringenz, Offenheit für Veränderung, Verbindlichkeit, Umgang mit Konflikten und Krisen, Lernbereitschaft oder Selbst-Reflexion.



Die richtige Auswahl des Projektteams ist insbesondere bei interdisziplinären Projekten relevant und ein wichtiger Erfolgsfaktor. Erfahrene Projektmanager achten darauf, dass die Aufgaben mit der Persönlichkeit und der jeweiligen Arbeitspräferenz des Mitarbeitenden und allen anderen im Team gut zusammenpassen. Auch wenn die Kombination eines gewissenhaften und ruhigen Detailarbeiters mit einer lebhaft agierenden Macherin, einem kooperativen Teamplayer oder einer Visionärin, der kreativ und emotional agiert, nicht immer zu einer einfacheren Projektarbeit führt: Das Projekt wird durch Vielfalt und bewusste Auswahl des Projektteams produktiver und erfolgreicher.

[Mehr zum Thema „Projekterfolg durch vielfältige Teams und interdisziplinäre Kompetenz“ lesen Sie hier im Blog.](#)



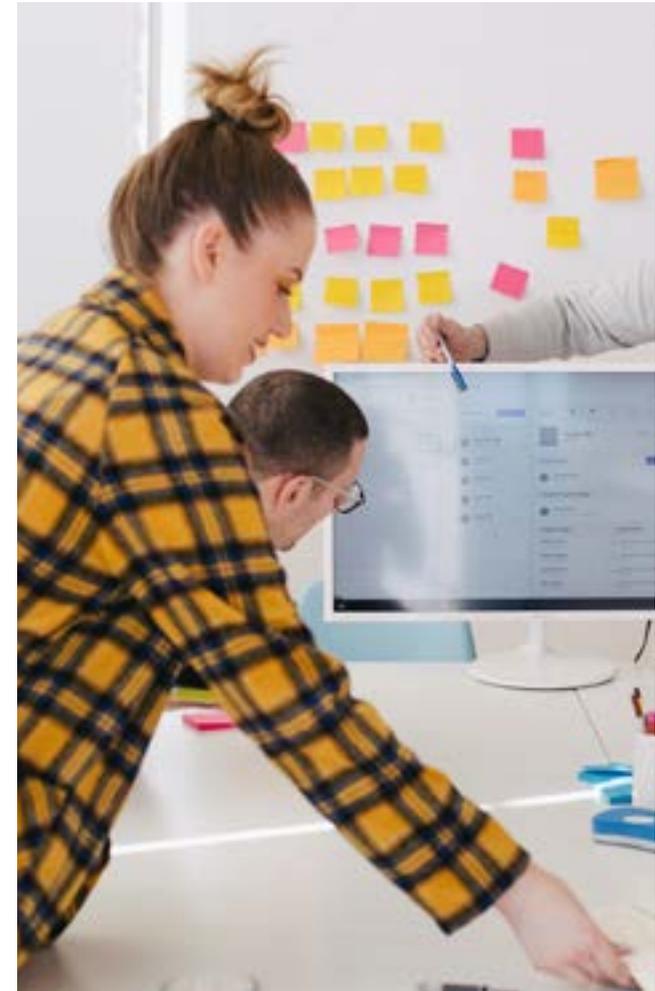
AUS PROBLEMEN WERDEN CHANCEN UND POTENZIALE - WENN MAN SIE ERKENNT



Die Probleme im Projektmanagement einer Organisation kommen bei einer Potenzialanalyse häufig ans Licht. Immer wieder stoßen unsere Expertinnen und Experten auf diese ‚Klassiker‘, die Top10 der Probleme im Projektmanagement:

1. Keine klaren Ziele und Erwartungen: die Erfolgsmetrik fehlt
2. Fehlende Unterstützung seitens des Managements
3. Mangelnde Unterstützung aus dem Team
4. Überlastete und überforderte Mitarbeiter
5. Unklare Arbeitsaufwände
6. Mangelnde Flexibilität und inadäquate Methodik
7. Den falschen Projektmanager einsetzen
8. Intransparente Entscheidungsfindung
9. Moving Targets und Change Requests: Scope Creep
10. Mangelhafte Projektkommunikation

Eben weil sie so häufig vorkommen, sind diese Probleme gleichzeitig auch gut lösbar. Zur Problemlösung bringen unsere Beraterinnen und Berater für die Potenzialanalyse einiges mit: ihre langjährige Erfahrung, zahllose Best-Practice-Beispiele und ihren ebenso bewährten wie pragmatischen Methodenkoffer.



DIE HÄUFIGSTEN PROBLEME IM PROJEKTMANAGEMENT ERKENNEN UND BESEITIGEN



Mit der Potenzialanalyse das Projektmanagement erfolgreicher machen

Eine Potenzialanalyse ist das ideale Instrument, um den aktuellen Stand von etwas über 50 relevanten Projektportfolio-Kompetenzen systematisch zu hinterfragen. Mit ihr erhalten Verantwortliche in kürzester Zeit einen klaren und strukturierten Blick auf das Projektmanagement ihrer Organisation.

Auf Basis dieser Erhebung ergeben sich klare Empfehlungen, an welchen Stellschrauben, Hebeln und Kompetenzen gearbeitet werden sollte.

Da es im Projektmanagement entscheidend auf die Menschen in den Projektteams ankommt, liegt ein großer Schwerpunkt auf den Empfehlungen für die Ausbildung und Organisation der Mitarbeitenden.

Wenn dann feststeht, wohin genau sich die Organisation entwickeln soll und mit welcher Dringlichkeit das geschehen muss, konzipieren unsere Expertinnen und Experten mit Ihnen gemeinsam Ihr individuelles Optimierungsprogramm.

Mehr über die häufigsten Problemfelder im Projektmanagement samt Lösungstipps lesen Sie im parameta-Blog.



SO ERREICHEN SIE UNS - WIR FREUEN UNS AUF IHRE ANFRAGE

Bei parameta haben wir uns im Lauf unserer Tätigkeit dafür eine Kompetenz angeeignet, die kein Werkzeug und keine Technologie ersetzen kann: Unsere Erfahrung. Profitieren Sie davon – wir geben unser Wissen gerne auch an Sie weiter.

Buchen Sie noch heute einen Termin einem unserer Experten zu einem unverbindlichen Austausch über Chancen und Vorteile einer Potenzialanalyse Projekt- und Portfoliomanagement in Organisationen“.



Michael Frieß, Geschäftsführer parameta Projektmanagement GmbH



parameta Projektmanagement GmbH

Am Mühlgraben 6 • 85435 Erding

Tel.: +49 (0)8122 89 20 39 0 • Fax: +49 (0)8122 89 20 39 39

interesse@parameta.de • www.parameta.de