



## Modernes Projektmanagement in Zeiten von Agilität und Veränderungen

# Veränderungen nachhaltig managen

Die herausfordernden Veränderungen im Compliance-Bereich sorgen für eine Zunahme der Komplexität und lassen die betroffenen Mitarbeiter unsicher in die Zukunft blicken. Die Erweiterung des Projektmanagements um Change-Methoden sorgt für eine nachhaltige Umsetzung Ihrer Vorhaben.

### Herausforderungen im Projektgeschäft

- Tempo, Vielfältigkeit und Komplexität
- Unsicherheit und Resignation bei betroffenen Mitarbeitern
- Spannungsfeld zwischen Wirtschaftlichkeit und Erfüllung gesetzlicher Bestimmungen
- Gesellschaftliche Herausforderungen und Digitalisierung

### Anforderungen an einen Veränderungsprozess

- Berücksichtigung der aktuellen Situation des Unternehmens im Wettbewerb
- Berücksichtigung der Rolle des Bereichs/der Abteilung im Unternehmen
- Kenntlichmachung der Bedeutung des Projektes für das Unternehmen
- fundierte Reflexion und Evaluation des Projektes als Lessons Learned

### Warum Change-Methoden?

- Angst und Unsicherheit verhindern eine zielgerichtete Umsetzung
- Lösungen und Motivation sollen aus dem Team kommen
- Unsicherheiten bei den Projektmitarbeitern können zu Widerstand oder Manipulation führen
- mangelnde Identifikation oder fehlendes Verständnis lassen neue Prozesse nicht „lebendig“ werden

**Profitieren Sie von Veränderungen, indem Sie spezifische Methoden aus Projekt- und Change Management unter Berücksichtigung psychologischer Aspekte zielführend einsetzen.**



Die Kunst, zu verändern ...

# Projektarbeit in Teams mit internen und externen Mitarbeitern lässt eine Führung durch Weisungsbefugnis nicht zu.

## Methodische Ansätze

### Laterales Führen

Ziel ist es, durch hierarchielose Führung mit Hilfe von Kooperation, Vertrauen, Einfühlungsvermögen und fachlicher Expertise die gemeinsamen Ziele nachhaltig zu erreichen.

### Nudging

Ziel ist es, mit kleinen Denkanstößen das gewünschte Ergebnis zu erreichen. Die Argumentation erfolgt hier nicht rein auf Basis sachlicher Fakten, sondern berücksichtigt ebenso psychologische Aspekte.

### 360 Grad Feedback

Ziel ist es, mit Hilfe der Beurteilung durch alle Beteiligten eine umfassende Bewertung und Einordnung des eigenen Handelns zu erstellen und somit das weitere Vorgehen gegebenenfalls anzupassen.

### Mikropolitischen Handeln erkennen

Ziel ist es, Störfeuer durch mikropolitischen Handeln von Projektmitarbeitern zu erkennen und frühzeitig gegenzusteuern.

### Change Präsentation

Ziel ist es, die Fakten adressatengerecht darzustellen und die Zuhörer auch auf emotionaler Ebene anzusprechen. Dadurch sollen die Projektmitarbeiter für die Veränderung begeistert und zum Handeln animiert werden.

### Ted Talk

Ziel ist es, zu einer präzisen und einprägsamen Kommunikation mit hoher Reichweite zu gelangen. Kurz und prägnant werden klar definierte Ziele und neue Informationen in Form einer Geschichte erzählt.

### Erweiterte Stakeholderanalyse

Ziel ist es, möglichst vollständig das Umfeld des Kunden zu erfassen, um mögliche Einfluss- bzw. Störfaktoren frühzeitig identifizieren zu können.

## Ergebnis

- Commitment und Verständnis für Vorhaben sorgen für eine nachhaltige Umsetzung
- Erhöhung der Akzeptanz für zukünftige Projekte
- Steigerung der generellen Projektakzeptanz bei den Mitarbeitern

## Auswirkungen auf die Wettbewerbsfähigkeit

- höheres Commitment
- weniger nachträgliche Anpassungen
- Vergleichbarkeit durch Evaluation
- Verständnis für die Veränderungen minimiert operationelle Risiken

## Projektmanagement mit Aspekten aus dem Change Management

Unsere PPI-Berater beherrschen den Einsatz von State-of-the-Art-Methoden aus dem Bereich Change Management und können diese zielgerichtet einsetzen. Dadurch gelingt es gerade in einem agilen Umfeld, den Projekterfolg nachhaltig zu steigern.

Bei Fragen und für weitere Informationen:



**Christian Appel**

Partner  
T +49 69 2222942-4203  
M +49 151 19553814  
christian.appel@ppi.de

### PPI AG

Wilhelm-Leuschner-Str. 79  
60329 Frankfurt am Main  
Germany