Warum Großprojekte scheitern

82% aller Großprojekte scheitern

Nicht rechtzeitig fertig geworden, Budget deutlich überschritten, mangelhafte Qualität? Nur ein bekanntes Beispiel: der neue Hauptbahnhof in Berlin wurde mit 800 Mio EUR und Fertigstellung für 2004 geplant, feierlich eröffnet wurde er im Mai 2006, es wurden über 1,2 Mrd EUR. Die Studie "silence fails" der US-Researcher Vital Smarts ergab kürzlich: 82% aller Großprojekte in der Studie überzogen ihr Budget, 82% der Projekte konnten die Deadline nicht halten, ein Großteil der Entscheider verzeichnet nennenswerte Qualitätsprobleme beim Output. 43% der Projekte hatten zum Projektende immer noch eine lange Liste mit Problemen abzuarbeiten. (Einen Bericht der Studie können Sie hier anfordern: pr@begeisterte-mitarbeiter.de)
Neben den finanziellen Folgen und Wettbewerbsnachteilen im Markt erleiden diese Unternehmen zusätzlich noch einen Einbruch in der Mitarbeiter-Moral, denn statt Erfolgserlebnissen hagelt es Kritik.
Fünf typische Ursachen zeichnen sich deutlich ab: Beim "Fact-Free Planning" werden bereits bei Auftragserteilung und Projektplanung wichtige Fakten außer Acht gelassen. Zum Beispiel werden Experten von den Entscheidern nicht ernst genommen. So wie beim verheerenden Absturz der Columbia-Raumfähre, bei dem ein "kleiner Experte" rechtzeitig warnte, aber von einer hochrangigen Führungskraft abgebügelt wurde. Das Problem ist hier Manager Blindness. Hochintelligente Topmanager sind es gewohnt fast immer Recht zu haben. Aber genau das verschließt den Blick für die Ausnahme.
Eine weitere Ursache nennt sich "AWOL Sponsors?• (AWOL=absent without leave). Der Auftraggeber (Sponsor) steht nicht wirklich hinter dem Projekt. Er kümmert sich nach Auftragserteilung nicht weiter um das Projekt, investiert weder Zeit noch Energie. Er hat andere Prioritäten oder eine Hidden Agenda. Bei politischem Gegenwind wollte er es sowieso nie.
Beim "Skirting?• ignorieren Mitarbeiter gesetzte Prioritäten oder nutzen schädliche Abkürzungen.
Oft sorgt eine schwache Kommunikationskultur dafür, dass Team-Mitglieder schweigen, wenn Probleme auftauchen. Sie überlassen die Hiobs-Botschaften lieber anderen. Meist aus gutem Grund, wie wir an Hiob gelernt haben. Das kostet aber wertvolle Zeit und verschwendet Ressourcen.
An fünfter Stelle der Ursachen, steht das Scheitern des Team-Works.
Ein Erfolgsfaktor für Projekterfolge ist das professionelle Führen heikler Gespräche. Dazu müssen Projekt-Mitarbeiter und -Leiter gelernt haben, dass es (auch für sie selbst) teurer ist, Probleme zu verschweigen, als sie offen anzusprechen. Außerdem müssen Mitarbeiter in der Lage sein, heikle Themen so anzusprechen, dass sich der Verantwortliche nicht angegriffen fühlt, sondern die Information als wertvollen Beitrag zu seiner Zielerreichung ansieht.
Außerdem müssen die Beteiligten in der Lage sein, ihre Emotionen zu kontrollieren. Hier scheitern die meisten. Denn wenn es um richtig viel geht, schüttet unser Gehirn Adrenalin aus. Das Adrenalin verteilt die Blutreserven auf die Körperteile, die wir für Flucht oder Kampf benötigen. Rationales Denken wird dabei fast unmöglich. Die Meisten von uns zeigen sich in so einer Situation - gerade, wenn es um richtig viel geht - von ihrer schlechtesten Seite. Wir werden laut, aggressiv oder schweigen, während wir dabei respektlos seufzen oder mit den Augen rollen.
Ein in den USA mit dem HR Executive Training Award ausgezeichnetes Training mit dem Namen crucial conversations, schult genau diese Fähigkeiten. Namenhafte weltweit agierende Unternehmen bilden mit diesem Programm ihre komplette Belegschaft aus. Die Ergebnisse sind gesteigerte Produktivität und höhere Qualität in allen Bereichen. Dieses Training gibt es jetzt endlich auch in deutscher Sprache.
Sprechen Sie den Autor dazu an. Peter Rach, pr@begeisterte-mitarbeiter.de oder 0177-4497497.

Pressekontakt

man2fan

Herr Peter Rach
Heimbach 11a
63776 Mömbris

begeisterte-mitarbeiter.de
petersburg11@googlemail.com

Firmenkontakt

man2fan

Herr Peter Rach
Heimbach 11a
63776 Mömbris

begeisterte-mitarbeiter.de
petersburg11@googlemail.com

Über man2fan:
man2fan ist ein Beratungsunternehmen, das sich auf das Thema Mitarbeiter-Begeisterung und erfolgreiche Kommunikation spezialisiert hat. Sitz ist in Mömbris, in der Nähe von Aschaffenburg und dem Rhein-Main-Gebiet. Zielgruppe sind vor allem mittelständische Unternehmen, die ihren Erfolg auf dem herausragenden Engagement ihrer Mitarbeiter aufbauen wollen. Die Geschäftsleitung hat Peter Rach, Diplomkaufmann für Marketing und Wirtschaftspsychologie, erfahrener Coach, Trainer und Marketing-Profi. Das Team besteht aus einem großen Netzwerk an erfahrenen Trainern, Psychologen und Coaches als freie Mitarbeiter.

Anlage: Bild