



# CEVEYSYSTEMS – Case Study

## Project Leadership

Ein führendes Unternehmen hat die Anforderung, ein immenses notwendiges Investitionsvolumen im Bereich der Energieversorgung durch ein exzellentes Aufsetzen und Steuern von infrastrukturell hoch bedeutsamen Projekten erfolgreich umzusetzen. Dies kommt für die betroffenen Mitarbeiter und Führungskräfte zum langjährig gewohnten Projektgeschäft hinzu. Für die dafür erforderliche Spitzenleistung in Project Leadership und Zusammenarbeit sind die zuständigen Teams nicht gerüstet. Ohne eine exzellente Zusammenarbeit in den nächsten Jahren, die in erster Linie von einem exzellenten Project Leadership lebt, drohen unmittelbar Schäden in zweistelliger Millionenhöhe.

Die Fachkompetenz der verantwortlichen Akteure steht außer Zweifel. Die erfolgskritischen Felder sind ein spezifisches hochkarätiges Project Leadership aus einem Guss, das professionelle emotionale Change Management und die optimale Aktivierung und Vernetzung der Projektmanager.



### Folgende Erfolgsfaktoren kristallisierten sich heraus:

- Messung von Leadership-Potenzial speziell für Projektleiter auf Persönlichkeits- und Einstellungsebene (durch spezifische Instrumente wie die wissenschaftliche Project Leadership Evaluation (PLE))
- Individuelle Coachings und Umsetzung von individuellen Lernthemen, die sich aus dem PLE-Gutachten herauskristallisierten, im Projektalltag
- Konsequentes und projektbezogenes Adressieren der Entwicklungsebenen „Mind Set“ und „Persönlichkeit“ durch spezifische CEVEY-Mind-Set-Werkzeuge
- Höhere Relevanz der Training durch Verknüpfung der Inhalte mit den individuellen Entwicklungsthemen
- Messung der „weichen“ und „harten“ Erfolge
- Beteiligung aller Managementebenen, intensive Einbindung der Geschäftsleitung
- Konsequente Begleitung der Projektleiter über einen längeren Zeitraum hinweg durch Trainer und Führungskräfte

### Ergebnis / Nutzen:

Am Ende eines knapp einjährigen Entwicklungsprozesses konnten als „weiche“ Erfolge durch Messinstrumente (z. B. Online-Befragungen vorher-nachher und Testverfahren) festgehalten werden: mehr Sinn, Spaß und Motivation im Projektgeschäft; entspannterer Umgang mit Konflikten; höhere Identifikation mit dem Arbeitgeber und den Projekten; höhere Leistungsfähigkeit der einzelnen Akteure, insbesondere der Projektleiter, und der relevanten Teams.

Die „harten“ Erfolge waren: termingerechtere und budgetgerechtere Projektabschlüsse, ein höherer Anteil an 100%-Abschlüssen und eine Wertsteigerung als Arbeit- und Auftraggeber. Der unmittelbare Gewinn durch den Entwicklungsprozess beläuft sich auf ca. 10 Millionen Euro. Die mittelbare Effekte liegen deutlich höher.

**Ihre Ansprechpartnerin:** Ruth Landwehr, [Ruth.Landwehr@ceveygroup.com](mailto:Ruth.Landwehr@ceveygroup.com)