



Über uns: mnc zu Projektmanagement

- **Wie gehe ich Projekte an?**
 - Klare Zielsetzung
 - Gelungene Startveranstaltung
 - Absolute Disziplin bei den handelnden Personen
 - Konsequentes Zeitmanagement

■ **Wie manage ich ein Projekt über einen längeren Zeitraum?**

- Regelmäßige Information über den Projektstand
- Permanente Kommunikation mit den handelnden und betroffenen Personen/Bereichen
- Erste Erfolge kommunizieren
- Roten Faden = Projekt aufzeigen
- Meetings zu Personal- und Sachthemen durchführen

■ **Wie begleite ich die Umsetzung der Ergebnisse?**

- Konsequenz in der Sache
- Situatives Eingreifen
- Situatives learning-by-doing
- Gemeinsam Erfolge „feiern“

Projekt OWA: WIR-Gefühl + Motivation + Zusammenarbeit



Die Odenwald Faserplattenwerk GmbH – ein fast 500 Mitarbeiter starkes Unternehmen - liefert Deckensysteme auf Mineralwollebasis über die deutschen Grenzen hinaus und hat sich europaweit als einer der Marktführer der Branche etabliert.

Um diese Position zu stärken und weiter auszubauen, empfiehlt es sich, den Produktionsprozess in Richtung Qualität beim Personal zu optimieren und das WIR-BEI-DER-OWA-Gefühl der Belegschaft zu stärken.

Die Kernfragen lauten:

- Wie erzeugen wir wieder ein WIR-Gefühl bei der OWA?
- Wie motivieren wir die Mitarbeiter?
- Wie organisieren wir Zusammenarbeit in der OWA, um gemeinsam die aktuellen Themen anzugehen?
- Wie führen wir Qualitätsstandards in allen Produktionsbereichen ein?

Daher ergibt sich die generelle Vorgehensweise im Projekt:

1. Schritt: Vorabstimmung mit der Geschäftsleitung
2. Schritt: Vorabstimmung mit der Werks- und Produktionsleitung
3. Schritt: Vorabstimmung mit den Schichtmeistern
4. Schritt: Aufbau von Kompetenz bei den Produktionsmitarbeitern
5. Schritt: Entscheidungen und Initiierung von Maßnahmen auf der gesamten Führungsebene
6. Schritt: Begleitung der Umsetzung

Aus den im Projekt erarbeiteten Maßnahmen wird ein entsprechendes Personal- und Organisations-Entwicklungs-Konzept bei der OWA eingeführt.

Über uns: Beratungsmodell der mn-consulting

Auf Erfahrungswerten basierend:

■ **Durch Denkanstöße die Perspektive öffnen**

- d.h. den Mitarbeiter auf Gedanken zum Thema bringen, die er bisher so nicht gesehen hat

■ **Durch Zusammenhang herstellen die Perspektive gesamtheitlich ausrichten**

- d.h. dem Mitarbeiter alle möglichen Facetten und Konstellationen zum Thema aufzeigen, um seine Sicht in diesen Gesamtzusammenhang einzuordnen

■ **Durch Lösungsansätze Veränderungen bewirken**

- d.h. mit dem Mitarbeiter durch neue Gedanken und Zusammenhänge an zusätzlichen Lösungen arbeiten und ihn so öffnen für Neues

■ **Durch Praxisbegleitung die veränderte Perspektive in Handeln umsetzen**

- d.h. durch die Begleitung des ersten konkreten neuen Schrittes den Mitarbeiter im Umsetzen bestärken und ein Zurück in alte Denkmuster nicht zulassen.

