

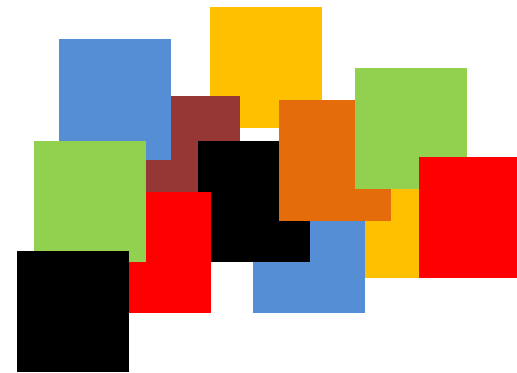
“Gescheiter scheitern“  
Möglichkeiten und Grenzen von „Lessons  
Learned-Workshops“ in Organisationen

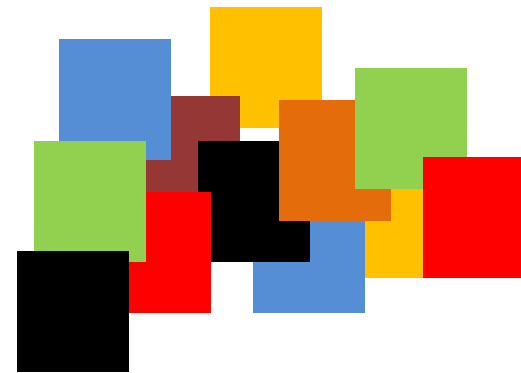
Hamburg, 21.06.2017

Henrik Meyer  
Organisationsentwicklung  
Business-Coaching  
[henrik.meyer.fl@t-online.de](mailto:henrik.meyer.fl@t-online.de)

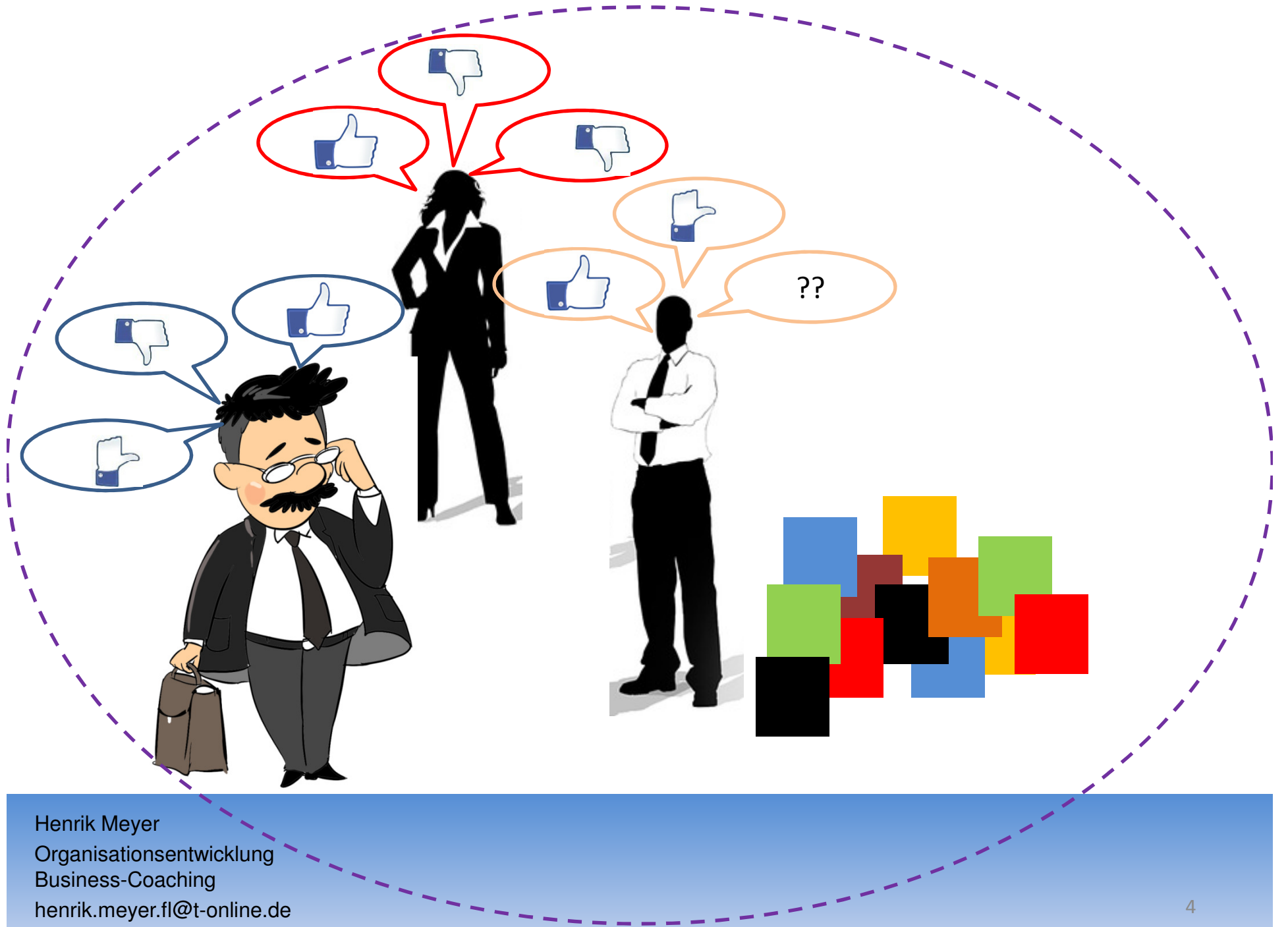


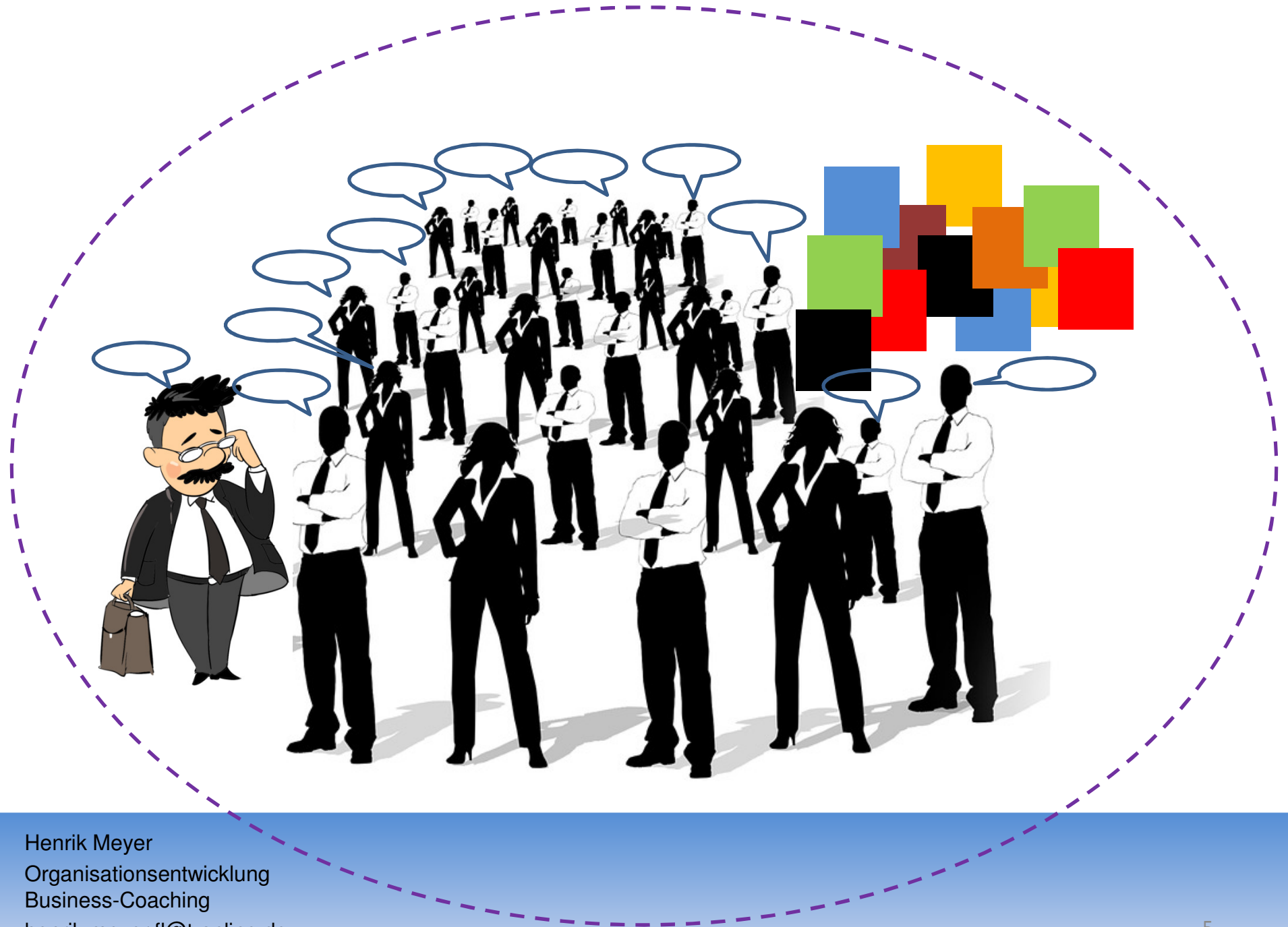
## Projekt



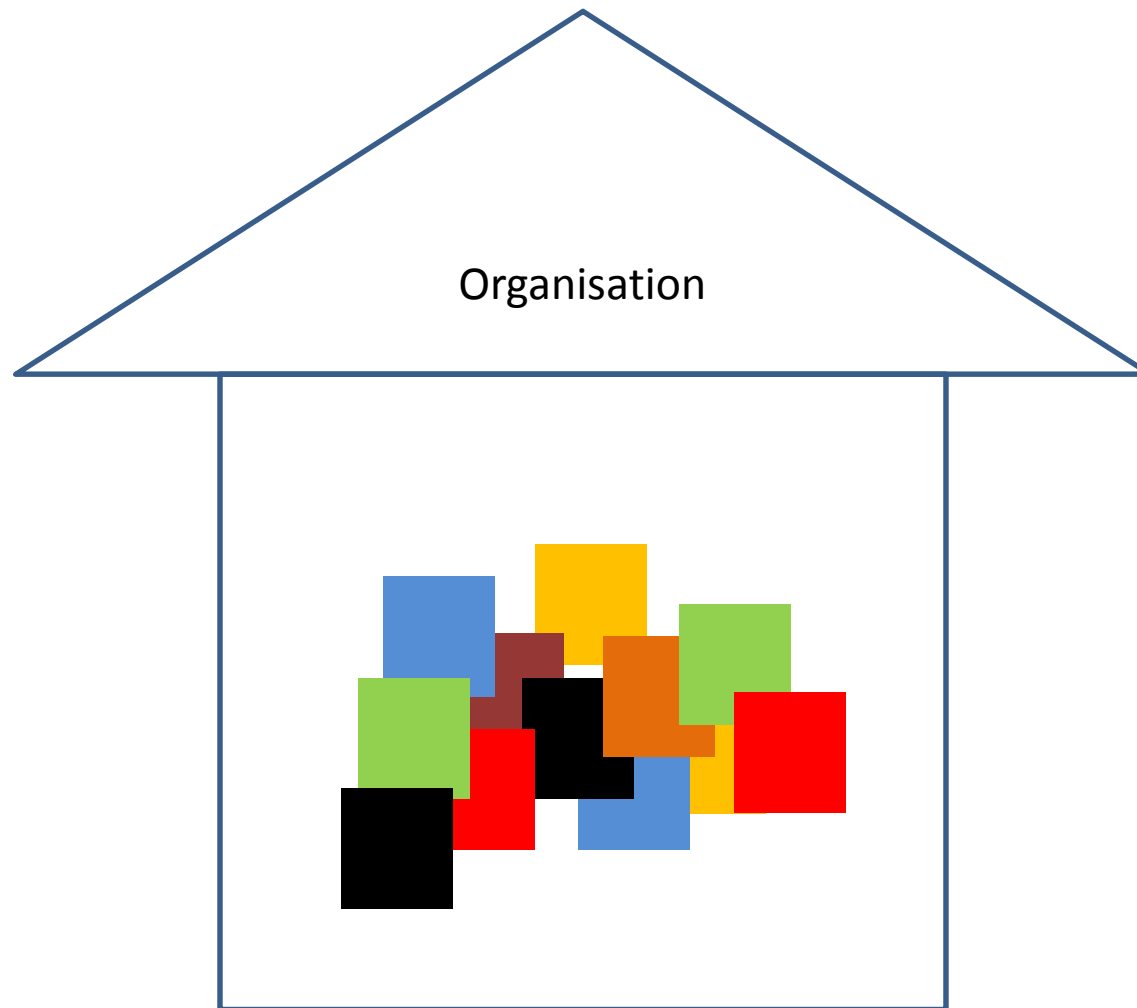


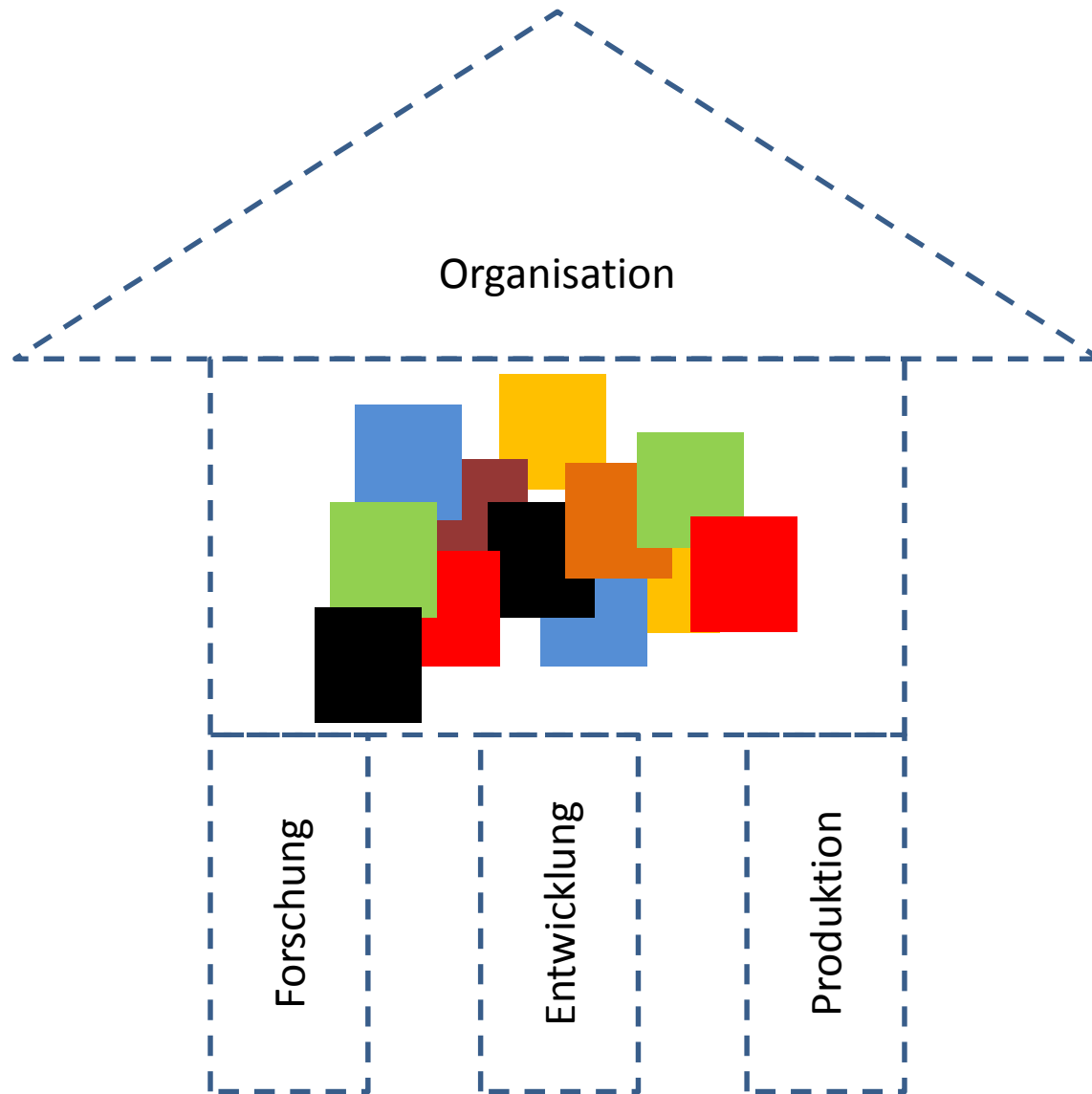
Henrik Meyer  
Organisationsentwicklung  
Business-Coaching  
henrik.meyer.fl@t-online.de

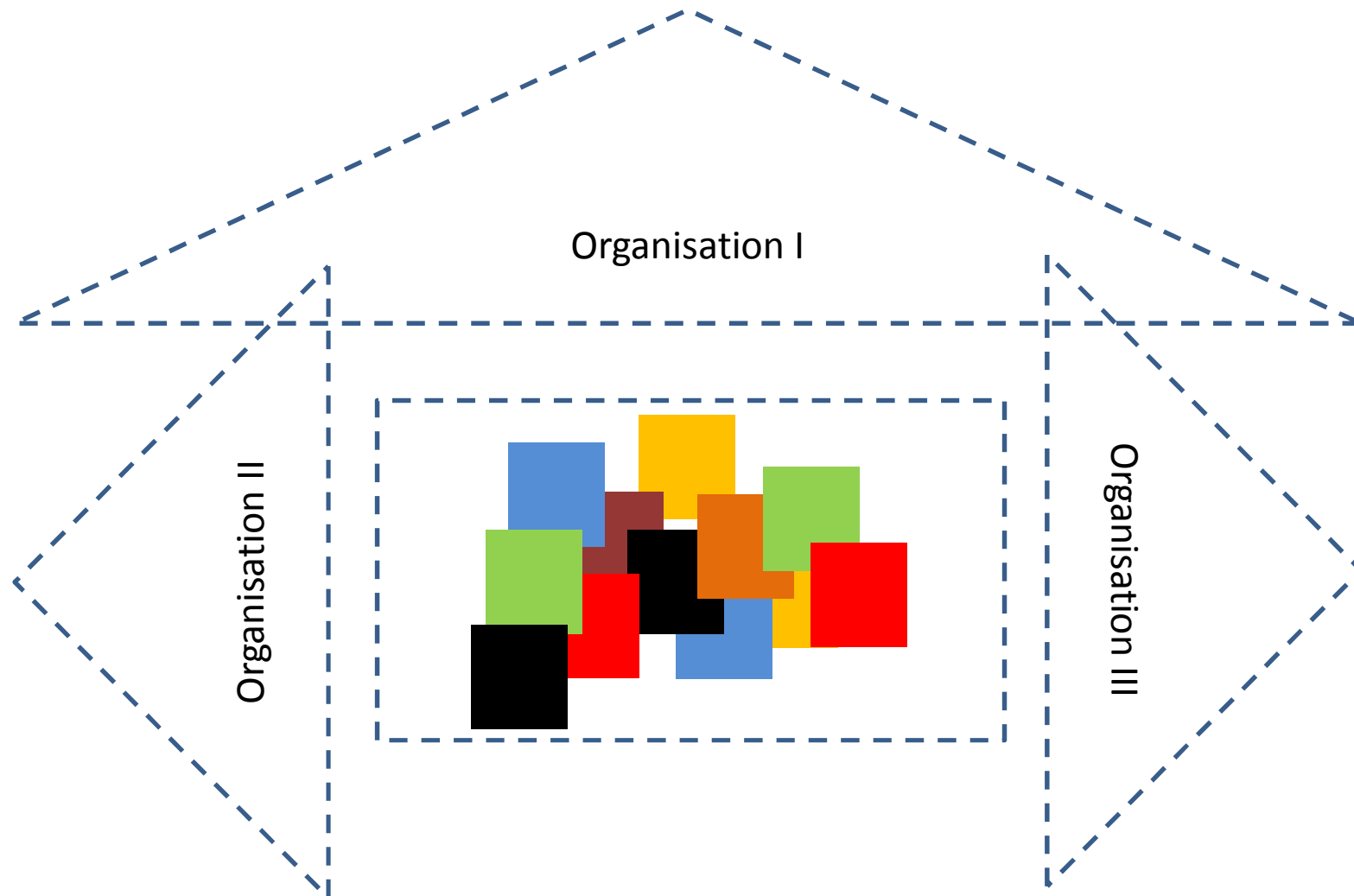




Henrik Meyer  
Organisationsentwicklung  
Business-Coaching  
henrik.meyer.fl@t-online.de











## Welche Konsequenzen ergeben sich aus der Analyse (I) ?

- In Projekten, in denen mehr als eine Person tätig ist, finden Gruppenbildungsprozesse statt. Diese können Sie aktiv mitgestalten.
- Fehler, Konflikte, innere und äußere, und Emotionen im Kontext von (nicht nur) Projekten sind ubiquitär.
- Idealerweise beginnen Lessons Learned-Workshops mit dem Projektstart und begleiten durch den gesamten Verlauf. Dementsprechend kann jeder individuell erfahren, erleben und lernen. Der Effekt zeigt sich bereits im Projekt und nicht erst in einem der nächsten.

## Welche Konsequenzen ergeben sich aus der Analyse (II) ?

- Das Zusammenarbeiten in einem Projektteam braucht Raum für die Subjektivität des Einzelnen.
- Die offene und kritische Reflexion versus Belastungsfähigkeit des Projektteams/Projektteilnehmer erfordert einen ständigen Prozess des Auslotens. (Anforderung an die Projektleitung)
- Ohne Bindung des Einzelnen an die Organisation und das Projekt sind die Grenzen sehr eng.

Welche Rahmenbedingungen sind für erfolgreiche LL-Workshops notwendig bzw. hilfreich (I)?

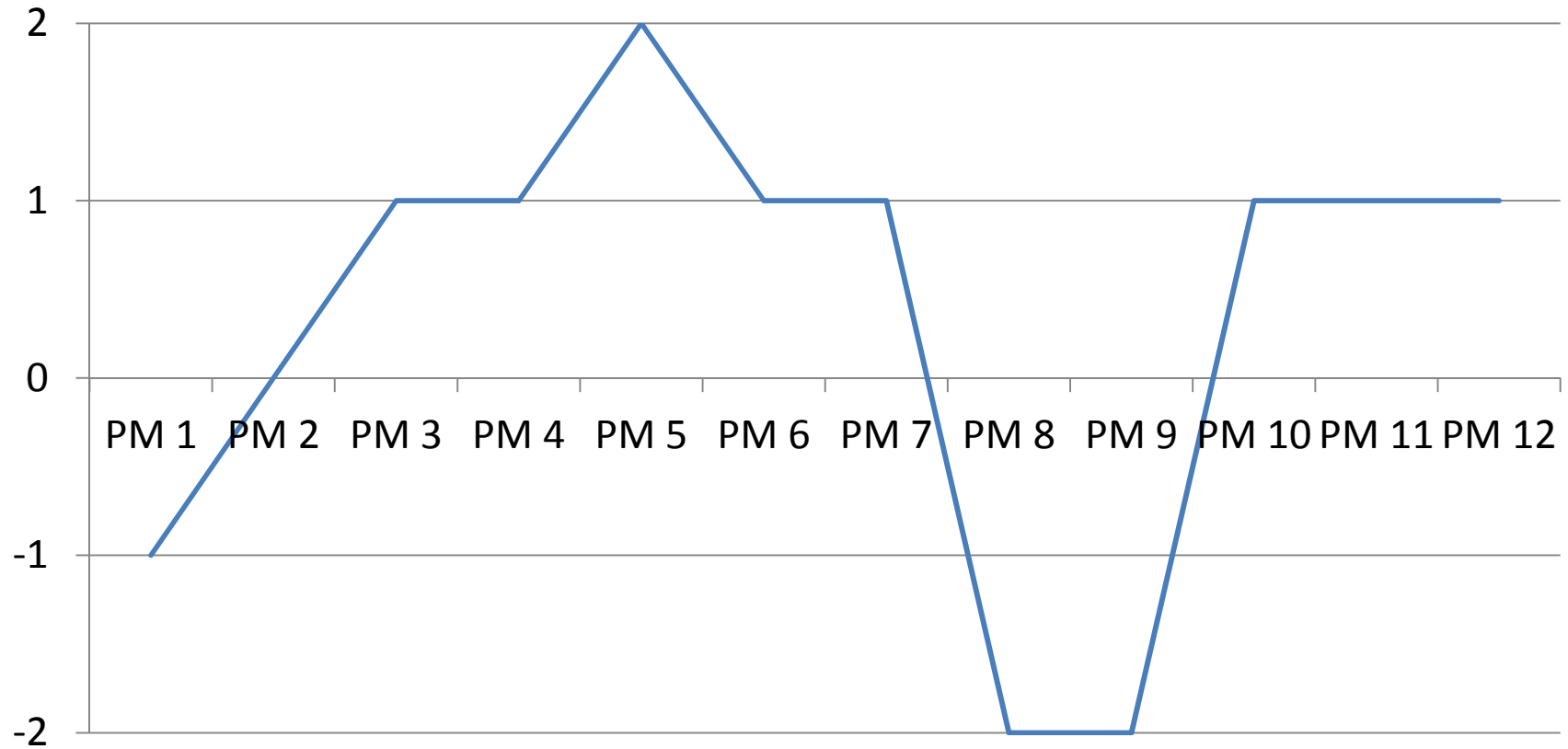
- LL-Workshops gehören in der Organisation zum integralen Bestandteil von Projekten. Eine Teilnahme ist verbindlich.
- Die Unternehmenskultur integriert den Anspruch einer lernenden Organisation und berücksichtigt dies in den Einzelprozessen (z.B. Bewerberauswahl).
- Führungskräfte, die sich mit diesem Ansatz zunächst nicht identifizieren können, erhalten Unterstützung in der persönlichen Entwicklung.
- Kommunikationsprozesse werden in der Organisation offensiv und transparent gestaltet.

Welche Rahmenbedingungen sind für erfolgreiche LL-Workshops notwendig bzw. hilfreich (II)?

- Authentizität! Vorleben mit allen Möglichkeiten und persönlichen Grenzen ist die Motivation für die Mitarbeitenden, bei sich selbst mit der kritischen Reflexion zu beginnen.
- Ausdauer und Kontinuität! Ein Rückschritt bzw. die Stagnation der Entwicklung stellt nicht das Ganze in Frage.

## Methodischer Vorschlag: Projektbiographie

### z. B. persönliche Projektverlaufszufriedenheit



Vielen Dank!