

SuedLink

DNLA Award

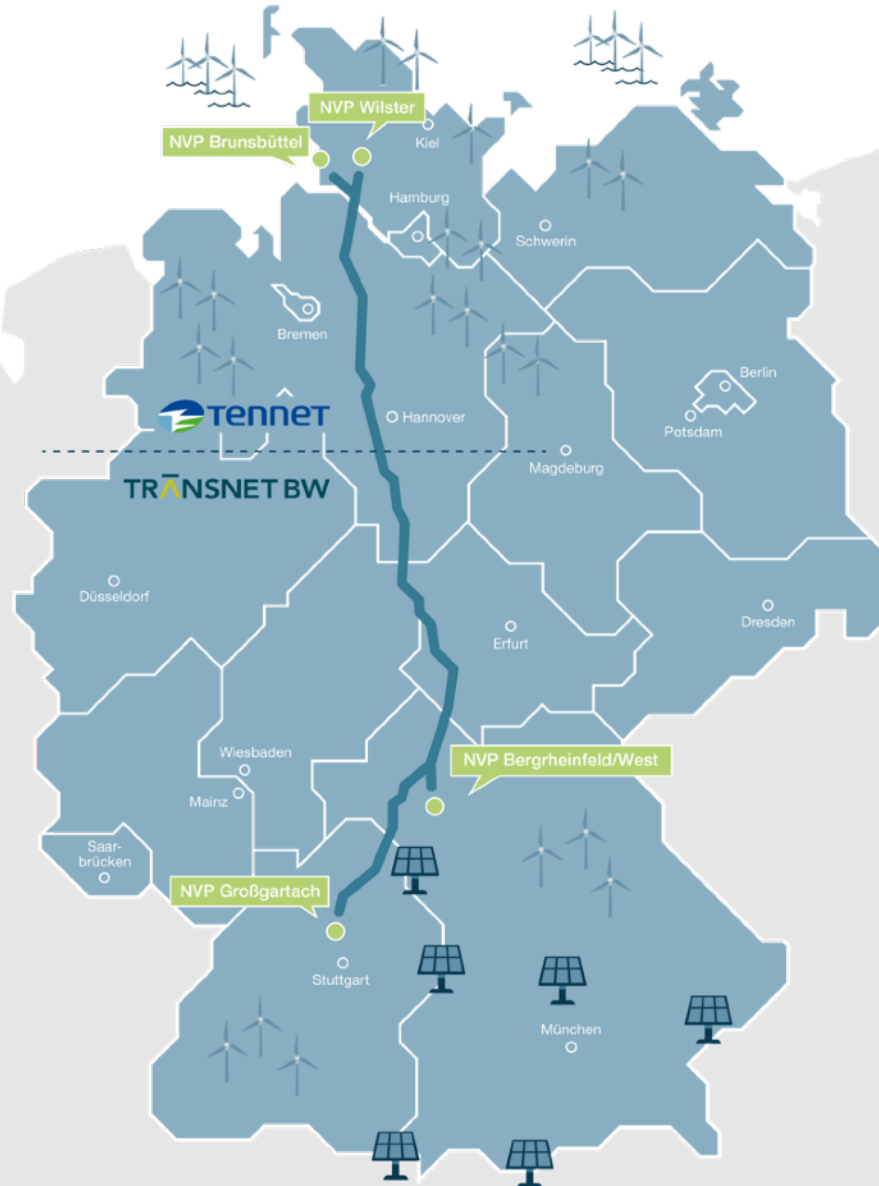
DNLA Jahreskongress
29. September 2023
Emsdetten

1. SuedLink



SuedLink – Die Windstromleitung

- » **SuedLink ist das zentrale Infrastrukturvorhaben der Energiewende in Deutschland**
- » Flexible Übertragung von Nord nach Süd oder Süd nach Nord
- » Umsetzung als Gleichstrom-Kabel



700 km



**10 Mio.
Haushalte**



4 GW



**+/- 525 kV
Spannungs-
ebene**

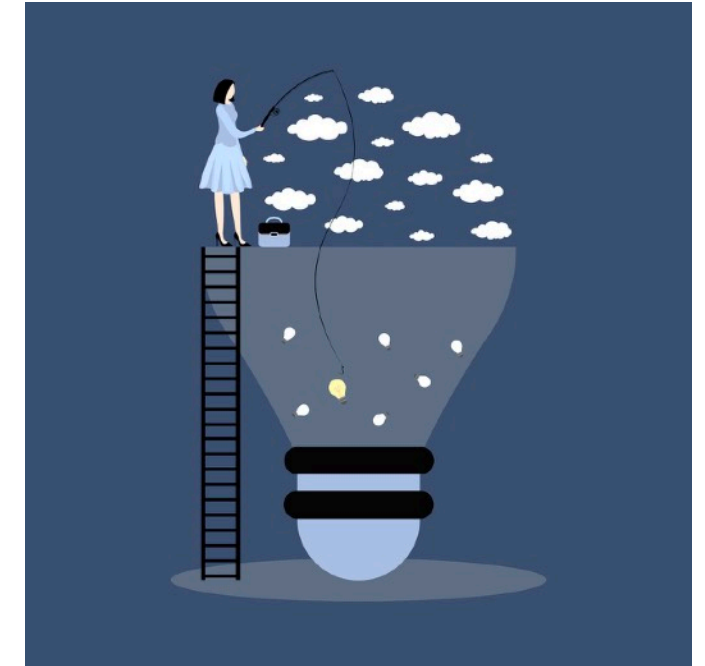


2. SuedLink: ein Projekt mit Herausforderungen

- In Art und Umfang nie da gewesenes Infrastruktur-Vorhaben
- Neuaufbau einer Projektorganisation in einem sehr dynamischem Umfeld
- Junges, schnell wachsendes Team - mit meist wenig Führungserfahrung
- Neue Herausforderungen für Organisations- und Personalentwicklung
- Implementierung einer Matrixorganisation
- Integration von externen Mitarbeiter:innen und laterale Führung

2. SuedLink: ein Projekt mit Herausforderungen & Ideen

- Direkte Dialoge & „auf den Punkt“ kommen im Führungsteam
- Zielorientierter Umgang mit individuellen Herausforderungen
- Bei Bedarf Ableitung „auf das grosse Ganze“



3. Partner: kemser²

DNLA Personalbilanzberater seit 2017

Kommunikation - konsequent im Dialog!

- Kommunikation
- Konfliktkompetenz
- Führung: laterale und disziplinarische Führungskompetenz
- Teamentwicklung
- Organisationsentwicklung
- Vertrieb und Service

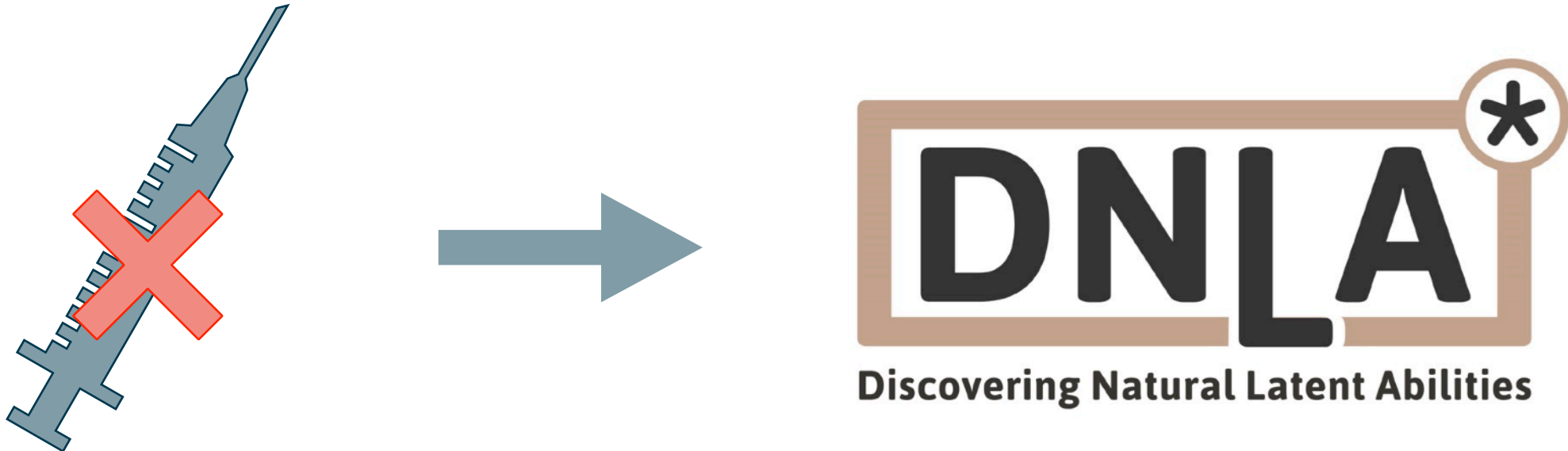


Sandra Kemser, Soziologin M.A.
Trainerin & Coach seit 1998



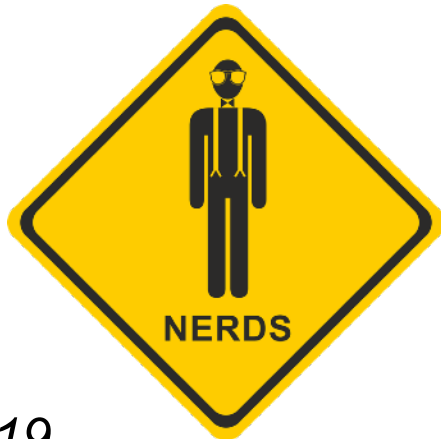
Dipl.-Kfm. Stefan Kemser
Trainer & Coach seit 1996

4. Konkrete Anlässe: wie alles begann



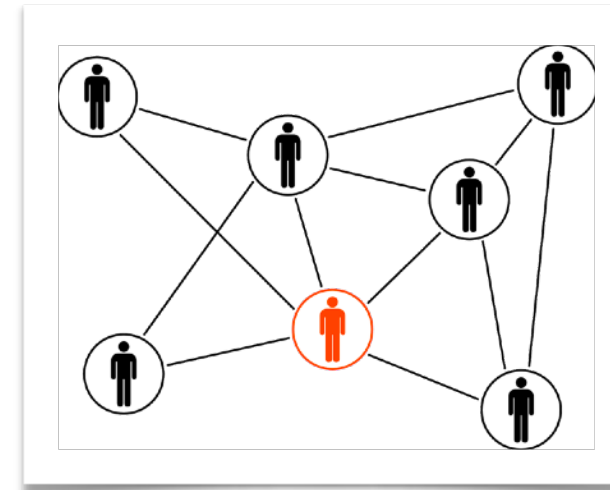
4. Konkreter Anlässe: Metamorphosen

A. „Vom gemiedenen Nerd ... zum geschätzten Experten“



August 2019

**„Ich weiss, was richtig ist!
Keiner ausser mir versteht,
was hier nötig wäre!“**



Januar 2022
**„Um in der Sache
weiterzukommen - muss
ich die Menschen
mitnehmen!“**

4. Konkrete Anlässe: Metamorphosen

B. „*Ein Künstler findet seinen Platz in der Organisation*“

Phase I: Zeit des kreativen Neuaufbaus

Perfekter Rahmen für den Künstler und seine einzigartige fachliche kreative Kompetenz

Phase II: die Zeit der Umsetzung

Krise des Künstlers: Messbar in „fallenden“ ESK-Faktoren

Maßnahme: Anpassung der Rolle

Sonderaufgabe in der Organisation

Kreativität und Expertise wieder „freigeschaufelt“



Weitere Maßnahmen: Teamanalysen

Ausgangssituation

- Ringen um Anerkennung in der Organisation („Muss-Themen“)
- heterogene Erfahrungen und Ansätze

Ergebnis: Leitbild der Abteilungen

- Positives Selbstbewusstsein, gemeinsame Werte und Fokus
- Positiver interner und externer Handlungsrahmen
- Stärkung der Führung



DIENST-LEISTUNG* statt *DIENST-AUFSICHT

5. DNLA überzeugt

- **Treffsicherheit „auf den Punkt“**
- **Transparenz und Akzeptanz**
- **Definierbare, klare Entwicklungsthemen und Erfolge**



Folge:

- Ausweitung des DNLA Angebotes auf das gesamte Führungsteam ab 2020
- Jährliche ESK-Analysen & Feedbackgespräche

6. Veränderungen durch DNLA

DNLA Feedback-Ergebnisse 2020: ein Muster wird sichtbar

„Eigenverantwortlichkeit“

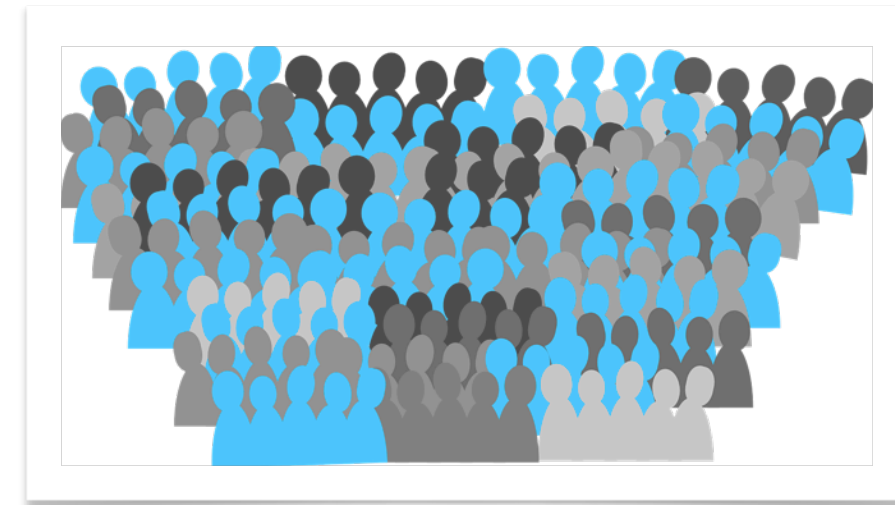
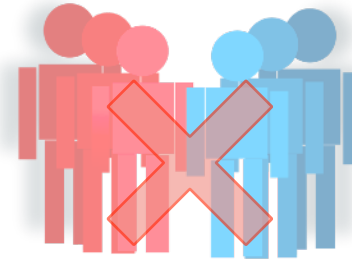
Maßnahme 2021

Änderung der Organisationsstruktur!

- von „**wir und die anderen**“ hin zu **integriertem Projektteam**
- Aufbau einer Matrixstruktur
- Rollen Anpassung einzelner Mitarbeiter:innen

Ergebnis

DNLA Faktor durchgängig verbessert

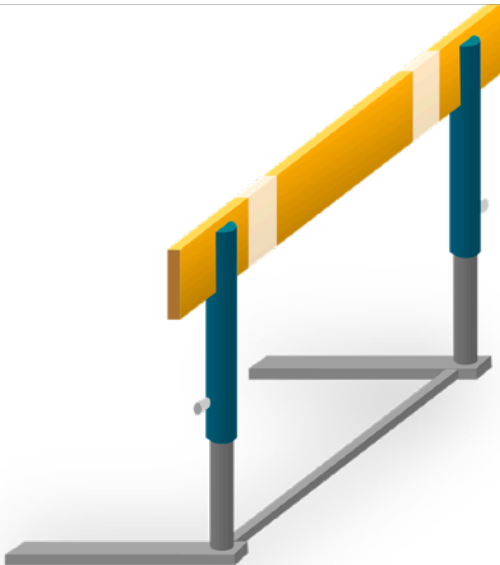


7. Hürden & Lösungen



7. Hürden & ...

- **Vertrauensfrage**
*„Wer sieht die Ergebnisse
und was passiert damit ...?“*
- **Zeitdruck**
*„Toll...
... aber ich habe keine Zeit dazu“*



7. ... & Lösungen

- **Top-Down-Prinzip**
- **Vorbildfunktion** der Projektleitung und offener Umgang mit den eigenen Ergebnissen
- **Dranbleiben**
- **Freiwilligkeit** des Angebots und bei Wunsch: Feedback ohne Vorgesetzte
- Echtes **Entwicklungsinteresse**
 - > Arbeit mit den Ergebnissen führt zu Ideen und Lösungen
 - > Anknüpfungspunkt für viele Gespräche



8. Ausblick



8. Ausblick

„Es gibt nichts Gutes, ausser man tut es!“

DNLA - Personalbilanz = Basis für Führungsarbeit

- Risiken und Erfolge der Organisationsstruktur
- Entwicklungsfelder einzelner Kolleg:innen
Stabilisierung und Abwendung von Risiken
- „Ziel-Wert = 7?“
 - > Wettbewerbs-Gen?
 - > Definition Anspruchsniveau
 - > Feedback und Idee an DNLA: Ergebnis-Darstellung als % - Korridor



SuedLink **Zwischenbilanz** mit den Teilnehmenden Ende 2023!

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit & die Verleihung des DNLA Awards 2023

HERZLICHEN DANK!

Der DNLA Award 2023 ehrt & freut uns sehr!

*Damit wird sichtbar, dass DNLA
die Menschen und ihre Leistungsfähigkeit
spiegelt und die Entwicklung unterstützt!*

SuedLink

Michael Gutzeit

kemser²

Sandra & Stefan Kemser

Ihr Ansprechpartner



Michael Gutzeit

Gesamtprojektleitung SuedLink

+49 (0)170 3396 527

m.gutzeit@transnetbw.de

TRANSNET BW

