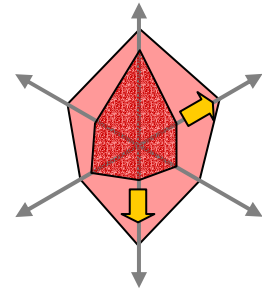


Programmbeschreibung

Angebot zur näheren Anpassung

Seite -1/2-

Titel: „**Lebendiges Projektmanagement**“
Das 6-Punkte-Programm



Dauer: 1 bis 12 Monate

Zielgruppe: Unternehmen und Unternehmenseinheiten

Nutzen/ Ergebnis: Die Qualität der Projektarbeit im Unternehmen wird immer mehr zum zentralen Erfolgsfaktor. Seminare, Handbücher und Software alleine garantieren dies erfahrungsgemäß nicht, ja wirken sogar oft kontraproduktiv.

Erst gut konzipierte und nachhaltige Änderungsprozesse, schließlich geht es hier um Changemanagement, führen zum gewünschten Fortschritt:

- **Projekte werden schneller und transparenter**
- **Blockaden werden aufgespürt und gelöst**
- **Energiereserven werden mobilisiert**
- **Die Projektlandschaft wird übersichtlicher**
- **Die Zusammenarbeit verbessert sich systematisch**

Fokus:: Sechs Aspekte bestimmen über den Erfolg Ihres Projektmanagement. Je weiter Sie schon sind, desto geringer der Arbeitsaufwand. Ihre spezifischen Erfordernisse und deren Ausprägung werden laufend überprüft:

1. Verständliche Modelle und handhabbare Methoden
2. Modernes, gelebtes Matrix-Organisationsverständnis
3. Management und Mitarbeiter treiben gemeinsam voran
4. Die Tools sind ergonomisch und wertschöpfend
5. Die soziale Kompetenz wird parallel weiterentwickelt
6. Dynamik und Komplexität werden unterstützt

Programmbeschreibung

Angebot zur näheren Anpassung

Seite -2/2-

Angewandte Methodik: Verschiedene Veranstaltungen und Aktionen transformieren die Zusammenarbeit und Systematik im Unternehmen:



- **Seminare**
Wissen, Anwendung, Motivation
- **Workshops**
Chancen, Feedbacks, Transformation
- **Aktionen**
Vereinbaren, Gestalten, Testen
- **Prozeßbegleitung**
Veranstaltungen, Coaching, Fernberatung

Nähere Informationen auf den entsprechenden Datenblättern

Hilfreiche Werkzeuge: Damit der Weiterentwicklungsprozeß möglichst effektiv gestaltet werden kann stehen verschiedene praktische Vorarbeiten zur direkten Unterstützung des Kunden zur Verfügung:

- Selbstcheck „Lebendiges Projektmanagement“
- „Der akzeptierte Projektmanagement -Leitfaden“
- „Argumentationshilfen für Projektmanagement“
- Vier Prozeduren zur Klärung der Verantwortungen
- Formulare und Checklisten
- Manuskripte und Foliensammlungen

Umfang/ Timing: Nach einem umfassenden Briefing wird der „Ping-Pong-Prozeß“ (die wechselseitigen Aktivitäten auf Mitarbeiter- Managementseite) vereinbart und fortgeschrieben.

Aufwand/ Kosten: Sobald Umfang und Timing feststehen, wird auch eine Kostenübersicht erstellt und ggf. aktualisiert.

Begleiter: Die 7 Partner von die-leiter.de

Weitere Information: Seminarbeschreibungen – Workshopbeschreibung – Aktionen
Konditionen – Partner – Profile – Kundenliste – Ping-Pong-Prozeß
Präsentationen – Muster – Zeitplan – Kostenübersicht -
Mehrwert und Philosophie -

Anliegende Dokumente fett geschrieben. Weitere Informationen bitte anfordern.

Seminarbeschreibung

Angebot zur näheren Anpassung

- Titel:** **Projektmanagement Methoden (Teil 1)**
Engpässen systematisch vorbeugen
- Dauer:** **3 Tage**
- Nutzen/
Ergebnis:** Komplexe und bereichsübergreifende Aufgaben können mit professionellen Methoden sicherer zum Ziel geführt werden.
Zentrale Grundsätze und Vorgehensweisen des Projektmanagement werden vorgestellt und unternehmens- bzw. teilnehmerspezifisch erprobt und reflektiert. Hinweise auf unternehmensinterne Projektmanagement-Anleitungen liegen vor. Die Teilnehmer werden sich der Bedeutung des systematischen Vorgehens und ihres unternehmerischen/sozialen Handelns bewußter. Sie setzen Schwerpunkte für ihre persönliche Arbeit.
- Teilnehmer:** Projektleiter und Mitarbeiter mit angehender Projektverantwortung (≤ 12)
- Inhalte:** **Wozu Projektmanagement**
Bewährte Methoden für:
- Projektvorbereitung
 - Strukturierung und Planung
 - Durchführung und Steuerung
 - Projektabschluß
- Grundsätze der Projektarbeit:**
- Betroffene werden zu Beteiligten
 - Der Projektleiter als Motor
 - Ein tragfähiges Projektcomittment
 - Projektmanagement: Hilfsmittel statt Selbstzweck
 - Verhandeln und Verkaufen
 - Grundsätze der Teamarbeit
- Matrix-Rollenverständnis**
Dokumentation und Informationswesen
Multi-Projektmanagement
- Optionen:** Schwerpunktthemen nach Vereinbarung
- Methoden:** Kurzvorträge, Gruppenarbeiten, Diskussionen, Reflexionen und spielerische Elemente (evtl. Erlebnispassagen). Fallbeispiele aus dem Erfahrungsfeld der Teilnehmer; ausführliches Manuskript und ggf. Fotoprotokoll.
- Trainer:** Alle Trainer verfügen über langjährige praktische Erfahrung. (siehe „Profil“)

Seminarbeschreibung

Angebot zur näheren Anpassung

- Titel:** **Der Projektleiter als Führungskraft (Teil 2)**
Mit voller Kraft voraus
- Dauer:** **2 Tage**
- Nutzen/
Ergebnis:** Neben einer souveränen Methodenbeherrschung entscheidet die soziale Kompetenz des Projektleiters über den Erfolg eines Vorhabens.
Die Teilnehmer reflektieren die Bedeutung ihrer sozialen Rolle als Führungskraft und erproben und entwerfen konkretes Handwerkszeug. Spezielle Situationen der Teilnehmer werden erörtert und Schwerpunkte zur Veränderung des zukünftigen Wirkens werden gesetzt.
- Teilnehmer:** Projektleiter und Mitarbeiter mit angehender Projektverantwortung. Kenntnisse über grundlegende Methoden (Teil 1) werden vorausgesetzt. Die Reduzierung von 12 auf maximal 8 Teilnehmer ermöglicht intensiveres Arbeiten am Einzelfall.
- Inhalte:**
- **Klares Rollen- und Methodenverständnis**
 - **Selbstverständnis und Führungsstil**
 - **Motivation und Demotivation**
 - **Feedback und Selbstwahrnehmung**
 - **Der „schwierige Mitarbeiter“**
 - **Konfliktbereitschaft und Initiative**
 - **Projektmarketing und Einflußreichtum**
- Optionen:** Schwerpunktthemen können für diese 2 Tage nur im Ausnahmefall vereinbart werden.
- Methoden:** Kurzvorträge, Gruppenarbeiten, Diskussionen, Reflexionen und spielerische Elemente (evtl. Erlebnispassagen). Fallbeispiele aus dem Erfahrungsfeld der Teilnehmer; ausführliches Manuskript und ggf. Fotoprotokoll.
- Trainer:** Alle Trainer verfügen über langjährige praktische Erfahrung. (siehe „Profil“)
- Hinweis:** Für Seminare mit sozialen Aspekten sollte ein firmenexterner Veranstaltungsort, besser noch mit Übernachtung erwogen werden.
Dieses Seminar kann auch im unmittelbaren Anschluß zu einem 2- oder 3-Tages-Grundlagenseminar gehalten werden.

Workshopbeschreibung

Angebot zur näheren Anpassung

- Titel:** **Projektmanagement: Ist-Zustand und Ziele (Beispiel)**
Aus Betroffenen werden Beteiligte
- Dauer:** **Ca. 1 Tag**
- Nutzen/
Ergebnis:** Projektmanagement im Unternehmen kann nur richtig wirkungsvoll und lebendig werden, wenn Management und Projektpersonal zusammenarbeiten: im Projekt und am Projektmanagement-System.

In Workshops werden grundsätzliche Möglichkeiten erläutert, Feedbacks aus anderen Veranstaltungen gegeben und Aktionen zur laufenden Verbesserungen angestoßen.
- Teilnehmer:** Topmanagement, Führungskräfte, Personalentwicklung, ausgewählte Projektleiter und der Projektmanagement-Beauftragte je nach individueller Zielsetzung.
- Inhalte:** Die Inhalte werden fallspezifisch festgelegt. Hier einige Beispiele aus bereits gelaufenen Workshops:
- Trends und Tricks aus dem Projektmanagement
 - Methodikschwerpunkte (z.B. Projektstart)
 - Zentrale Prozeduren und Verantwortungen
 - Ein akzeptierter Leitfaden: wie geht das?
 - Workflowformulare statt Zettelkrieg
 - Ergebnisse/Stellungnahmen aus Recherchen
 - Check „Lebendiges PM“ und Auswertung
 - Feedbacks/Ergebnisse aus anderen Seminaren/Workshops
 - Aktionen und Prioritäten
- Optionen:** Auf situationsgerechte und aktivierende Titel wie „PM, eine gemeinsame Sache?“ oder „Leben und Vorleben“ wird besonderer Wert gelegt. Die wichtigsten Ergebnisse sollten unbedingt per „Newsletter“ in das Unternehmen kommuniziert werden.
- Methoden:** Kurzvorträge, , Diskussionen, Reflexionen und fallweise Gruppenarbeiten. Dokumentation per Manuskriptauszug und Fotoprotokoll.
- Moderator:** Senior-Berater; in der Regel ist das der Trainer der Seminare

Aktionen

zur Verbesserung des Projektmanagement

Hintergrund: **Auswahlkatalog zur Übersicht**
Schritt für Schritt zum Ziel

Auswahl: In Workshops oder im Gespräch werden je nach Erfordernis Prioritäten gesetzt. Ein wichtiger Aspekt dabei: weniger ist mehr!

**Nutzen/
Ergebnis:** Projektmanagement im Unternehmen kann nur richtig wirkungsvoll und lebendig werden, wenn Management und Projektpersonal zusammenarbeiten: im Projekt und am Projektmanagement-System.
In Workshops werden grundsätzliche Möglichkeiten erläutert, Feedbacks aus anderen Veranstaltungen gegeben und Aktionen zur laufenden Verbesserungen angestoßen.

Beispiele: Sinnvollerweise wirkt ein externer Berater und Prozeßgestalter an der Verbesserung Ihres Projektmanagement mit. Hier eine Checkliste, die helfen wird, die wesentlichen Aktivitäten für in der jeweiligen Situation zu bestimmen:

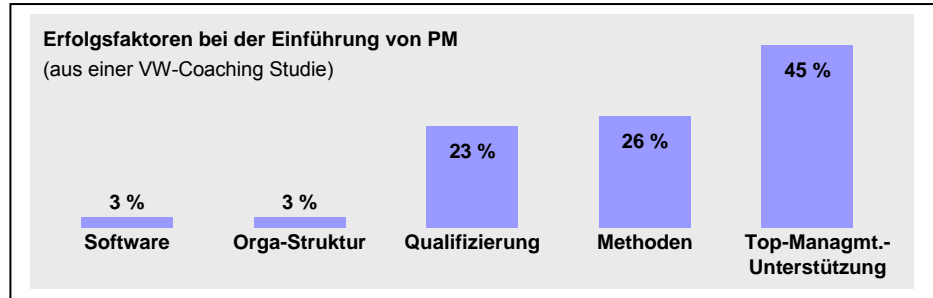
- Einzeltrainings und Trainingsreihen
- Trainings mit Workshop- und Motivationscharakter
- Managementworkshops
- Konsistente Regelung von Matrixverantwortungen
- Rollenbeschreibungen
- Gestalten von Checklisten und Formblättern
- Erarbeiten von Engineering-Prozessen
- Konzeption eines akzeptierten Leitfadens
- Definieren und Begleiten von Pilotprojekten
- Listung und Klassifizierung vorhandener Projekte
- Gestalten der Multiprojekt-Liste, des Projektportfolio
- Newsletter über Entwicklungsschritte (Projektmarketing)
- Analysen, Recherchen, Fachberatung
- Reviews
- Erfahrungsaustausch verschiedener Rollen im Forum
- Coaching der maßgeblich Systembeteiligten
- Entwurf und Fortschreibung des Gesamtprozesses

Der „Ping-Pong-Prozeß“

Sonderdruck aus der Präsentation „Lebendiges Projektmanagement“

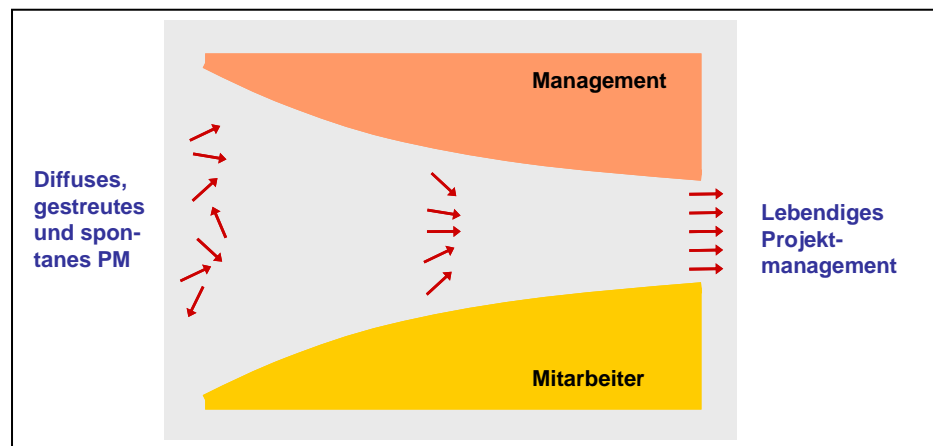
Erkenntnis:

Die aktive Mitwirkung des Top-Management entscheidet



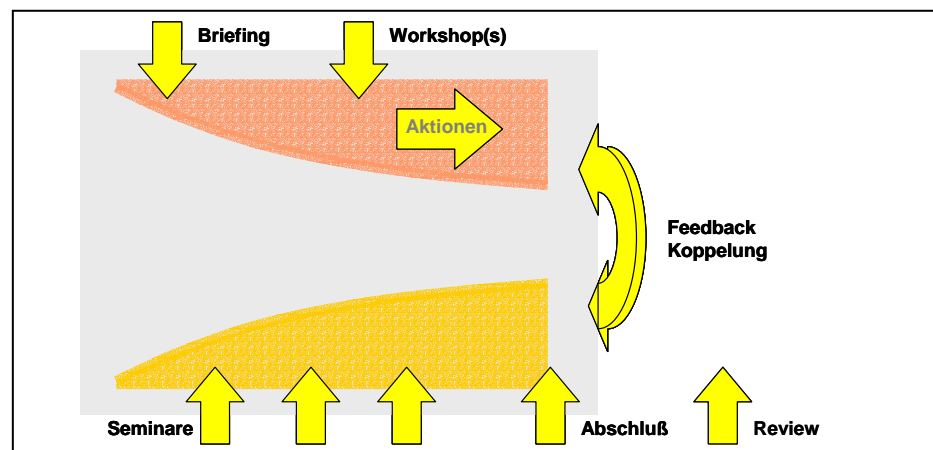
Das Düsenprinzip:

Management und Mitarbeiter verstärken das Zusammenwirken



Der Prozeß:

Energie wird mobilisiert und gerichtet, Zusammenarbeit forciert



Mehrwert und Philosophie

Auszüge aus der Website und aus Werbeunterlagen

Wir wollen mit unseren Kunden konkret und schnell erfolgreich sein. Deswegen und weil die aktuelle Situation es verlangt, müssen wir auch ein bißchen anders als die anderen sein. Folgende Vorteile entstehen daher aus einer Zusammenarbeit mit uns:

- **Konkrete Antworten auf Engpässe**
- **Verbindung von Personalentwicklung und Beratung**
- **Expertise in Projekt- und Changemanagement**
- **Hilfe zur Selbsthilfe**
- **Kostenvorteile durch schlanke Konzepte und Organisation**
- **Nur professionelle Senioren-Trainer und -Berater**

Drei zentrale Leitsätze bilden die Unternehmensphilosophie. Anregungen für Ihre tägliche Arbeit und Ansprüche an unser eigenes Wirken:

Sicherheit geben:



Komplexe Aufgabenstellungen können ohne Angst wirkungsvoller bearbeitet werden. Die Weiterentwicklung von Menschen und Organisationen wird durch Prozesse beschleunigt, in denen alle Beteiligten Sicherheit, Eigenverantwortung und gegenseitige Vereinbarung erleben.

Auch für den Berater und Moderator heißt das: die Situation des jeweiligen Kunden kennen und akzeptieren, einen klaren Auftrag ermöglichen, kritisches Hinterfragen aller Methoden, einen fairen Rahmen für Veranstaltungen hüten, eigene Grenzen erkennen und laufende Pflege der eigenen Professionalität und Souveränität!

Lebendig machen:



Es genügt nicht, den Geist mit Anregungen, die Organisation mit Absichtserklärungen, die Regale mit Prozeßbeschreibungen und die Datenverarbeitung mit Tools aufzufüllen. Veränderungen blühen erst auf, wenn Feuer, ein gemeinsamer Geist bei allen Beteiligten entfacht wurde! Geduld und Ausdauer sind erforderlich, da Menschen Veränderungen zunächst immer vorsichtig gegenüberstehen.

Für den Begleiter von Menschen und Veränderungsprozessen heißt das: experimentieren ermöglichen, mit Widerständen arbeiten, vorübergehende Verwirrung als Botschafter des Neuen zu begrüßen, Irrtümer entkräften, also Eingefrorenes verflüssigen und auch mal Humor haben!

Entscheidungen ermöglichen:



Wandel erfordert Entscheidungen und Energie für die Umsetzung. Damit die entscheidende Kraft später nicht fehlt, muß der Kunde Entscheidungen bewußt und in Kenntnis der Konsequenzen selbst treffen können und wollen.

Nicht nur für den Trainer und Coach heißt das: Lust auf Neues anstreben, die Fülle der Möglichkeiten näher bringen, die inneren Ressourcen der Beteiligten zulassen, Maßnahmen gegen Restriktionen entwickeln und nicht zuletzt, eigennütziges Interesse hintenan stellen!