STROEBE | KOLLEGEN

MANAGEMENT-TRAINING UND CONSULTING

Einladung

Projektmanagement-Intensiv

Diplom-Ökonomin Antje Stroebe

Telefon: +49 151 70516473

antje.stroebe@manager-training.de

www.manager-training.de

Zielgruppe

- (Teil-)Projektleiter und deren Führungskräfte
- Mitarbeiter von Projekten mit koordinierender Funktion (z.B. Mitarbeiter von Projektbüros, Projektassistenten)
- Auftraggeber, Entscheider und Machtpromotoren von Projekten

Ziele und Nutzen

„Projektmanagement-Intensiv“ befähigt die Teilnehmer nachhaltig zu professionellem Managen von komplexen Vorhaben.

Das bedeutet, dass Projektziele unter Beachtung der Stellschrauben Personen, Zeit, Geld und Qualität mit weniger Stress und mehr Spaß erreicht werden können!

Die Führungsverantwortung als Projektleiter bzw. als Auftraggeber/Entscheider/Führungskraft von Projektleitern wird besser wahrgenommen.

„Projektmanagement-Intensiv“ wirkt sich auch im Privatleben durch ein höheres Maß an Gelassenheit und Harmonie positiv aus infolge vorausschauenderem Handeln, besserer Planung und Einteilung von Energie und Zeit.

Seminarmethodik

Die grundlegenden Methoden, Modelle, Vorgehensweisen werden vorgestellt und mit echten, aktuellen Projekten aus der Praxis der Teilnehmer getestet.
Anschließend Auswertung und Diskussion entstandener Fragen.

Die Teilnehmer am **„Projektmanagement-Intensiv“** sind Akteure, die den Ablauf und Erfolg entscheidend mitbestimmen durch

- Bearbeiten der eigenen aktuellen Projekte mit den daraus resultierenden Fragen und Problemen
- Analyse von anspruchsvollen Situationen mittels zielgerichteter Diskussionen
- Auswertung von Übungen, Tests, Filmen – alleine und in Gruppen
- „klärende Reflexion“ der eigenen Vorgehensweisen und Einstellungen
- Verarbeiten des persönlichen Feedbacks durch Trainer und Gruppe

Methodenwissen, Führungseinstellungen und –Verhalten werden somit aktiv erarbeitet und auf praktische **Anwendbarkeit** durch den einzelnen Teilnehmer „abgeklopft“.

Die Teilnehmer des **„Projektmanagement-Intensiv“** sind aufgrund ihres Selbstverständnisses nicht Konsumenten:
Sie definieren Problemstellung und Ziel ihres Trainings und holen sich Antworten auf ihre Fragen und partizipieren an den Antworten, die sich die anderen Trainingsteilnehmer erarbeiten. Somit bestimmen die Teilnehmer die Arbeitsschwerpunkte der sechs Tage.
Individuelle Beratung jedes Teilnehmers bei Bedarf im Einzelgespräch.

Nachbereitung:

- Die Teilnehmer wählen sich während der Seminarwoche einen Umsetzungspartner, den sie nach dem Training mindestens drei mal kontaktieren, um den Transfer zu sichern.
- Die Trainerin fasst nach circa zwei Monaten aktiv nach und beantwortet Fragen, die beim Umsetzen in die Praxis aufgetreten sind.
- Fakultativ trifft sich die Gruppe circa sechs Monate nach dem **„Projektmanagement-Intensiv“**, um ihre Erfolgsmethoden auszutauschen und beim Umsetzen aufgetretene Fragen zu besprechen oder Themen zu vertiefen.
- Ihre nachhaltige Umsetzungsleistung ist die Voraussetzung für einen langfristigen Seminarerfolg. Um Ihre persönliche Wirkung als Projektleiter und Führungskraft im Berufsalltag zu verstärken, haben wir einen elektronischen „Wirkungsverstärker“ geschaffen. Der Coach-in-a-pocket lässt Sie zugleich den „Spirit“ des Seminars wieder erleben.

Probleme und Fragen

der Teilnehmer

bestimmen den Ablauf der 6 Tage

STROEBE | KOLLEGEN

Was ist Projektmanagement? – TRANSPARENZ UND VERBINDLICHKEIT.

„Im Handeln wahr, im Wollen klar. Klug im Beginnen. So wird es gelingen."

Grundlegendes

„Einen Profi erkennt man nicht daran, wie er aus einer verfahrenen Situation wieder herauskommt, sondern dass er gar nicht erst hineingerät."

- Worüber sprechen wir denn? Was ist eigentlich ein Projekt?
- Welche Arten der Projektorganisation gibt es und wann sind diese jeweils sinnvoll?
- Wie erreiche ich das Projektziel
  - in der gewünschten Qualität,
  - in der vereinbarten Zeit,
  - zu den vorgesehenen Kosten und
  - in guter Zusammenarbeit aller Beteiligten?
- Wie sehen gute Rahmenbedingungen für erfolgreiche Projektarbeit aus?
- Welche Voraussetzungen sind zu erfüllen?
  Was braucht der Projektleiter von der Führungskraft, um sein Projekt gut leiten zu können?

Auftrags- und Zielklärung

„Sage mir wie Dein Projekt anfängt und ich sage Dir, wie es endet.“

- Wie definiere ich ein Ziel eindeutig und unmissverständlich?
- Wie bekomme ich gute Ideen für die Lösung des definierten Problems?
- Wie erhalte ich einen klaren und eindeutigen Projektauftrag?
- Wie helfe ich meinem Auftraggeber dabei, diesen zu formulieren?
- Wie werden Ausgangssituation und Risikofaktoren systematisch erfasst und analysiert?

Planung und Controlling

„Auch ein Elefant wird in Scheiben verspeist!“

- Wie plane / steuere ich mein Projekt?
- Welche Planungsmethode passt zu meinem Vorgehen?
- Wie viel Planung ist notwendig?
- Welche Planungsschritte gehören zum professionellem Projektmanagement?
- Wie zerlege ich mein komplexes Vorhaben in planbare Teile?
- Wie sieht ein angemessenes Projektcontrolling aus?

Energie- und Zeitmanagement für alle im Projekt

„Wie bekomme ich das alles unter einen Hut?“

- Wie vereinbare ich als Mitarbeiter Linien- und Projektarbeit?
- Wie schaffe ich es, trotz Projektverantwortung gut zu schlafen und Freizeit zu haben?
- Wie stellen wir sicher, dass wir genug Zeit und Energie für unser Vorhaben haben?
- Wie bin ich als Entscheider/Auftraggeber durch gute Arbeitsmethodik gut erreichbar, wenn mein Projektleiter mich braucht?

Projektkommunikation

„Gut, dass wir drüber gesprochen haben.“ E-Mails und Meetings – oder war da sonst noch etwas?

- Was zeichnet eine professionelle Projektkommunikation aus?
- Welche Formate gibt es?
- Wie sieht die Praxis hierzu aus?
- Wie planen wir das für unser Projekt?
- Wie gestalte ich das Kickoff-, Status- und andere Projektmeetings professionell?
- Wie beziehe ich mein Team in Entscheidungen ein, damit diese motiviert umgesetzt werden?
- Woher weiß ich, wer an dem Projekt überhaupt Interesse hat?

Konfliktmanagement

„Projektmanagement ist die Kunst, unterschiedliche Interessen und potenzielle Konflikte zu managen."

- Wie kann ich die Ursachen bestimmter Konflikte in meinem Projektteam herausfinden?
- Woran kann ich frühzeitig erkennen, ob sich ein Konflikt anbahnt?
- Wie kann ich die Art und die neun Eskalationsstufen eines Konfliktes diagnostizieren?
- Wie erkenne ich eigene Konfliktmuster? Wann ist es sinnvoll, in Konflikten nachzugeben, Konflikte zu vermeiden, einen Kompromiss zu schließen, sich durchzusetzen oder zu integrieren?
- Wann ist es angebracht, eine außenstehende dritte Partei hinzuzuziehen?
- Wie kann ich bisher ungelöste Konflikte doch noch in den Griff bekommen?
- Wie führe ich ein Konfliktgespräch?
- Wie koordiniere ich unterschiedliche Auffassungen so, dass alle damit leben können?
- Wie löse ich Konflikte im Projektteam, mit dem Entscheidungsgremium und zwischen Linie und Projekt?

Führen in Projekten

„Professionelle Leitung auch ohne formal-hierarchische Macht!"

- Wie führe ich das Projektteam mit Spannung und Spaß zum Erfolg?
- Welche Funktionen werden im Projekt benötigt?
- Welche Verantwortung trägt die Führungskraft in ihrer Funktion als Auftraggeber, Entscheider oder Promotor?
- Wie führe ich ein Team, auf das ich disziplinarisch keinen Einfluss habe?
- Wie schaffe ich es, meine Projektmitarbeiter dazu zu bringen, sich zuverlässig für das Projekt einzusetzen?
- Wie gestalte ich Entscheidungsprozesse transparent und zielführend? >>>>

- Wie schaffe ich es, ein motiviertes und leistungsfähiges Projektteam (und nicht nur eine Gruppe von Einzelkämpfern und Spezialisten) zu gestalten? Ein Team, in dem alle Funktionen vertreten sind?
- Wie gestalte ich als Berater einen professionellen, wertschöpfenden Prozess?
- Wer gibt mir Feedback zu meinem Verhalten/meiner Situation als Berater / Führungskraft im Projekt?
- Welche Vereinbarungen sind für das wirkungsvolle Implementieren einer Projektkultur zu treffen?

Motivation und Management des Wandels

„Das eigentliche Problem sind nicht die technischen Neuerungen. Es sind die menschlichen Veränderungen, die mit technischen Neuerungen parallel laufen.“ (Lawrence)

„Bei Veränderungen ist Vertrauen die Währung, in der bezahlt wird.“

- Wie motiviere ich mich selbst und meine Mitarbeiter auch in schwierigen Projektphasen durchzuhalten?
- Wie führen wir die anstehenden Veränderungen so ein, dass diese auch den erwarteten Nutzen bringen?
- Was charakterisiert Wandel und das Verhalten von Menschen im Wandel?
- Wie gehen wir mit Widerständen um?
- Wie managen wir Änderungswünsche der Kunden und Auftraggeber?
- Wie gestalte ich Entscheidungsprozesse optimal?
- Wie motiviere ich
  - meine Projekt-Mitarbeiter, sich engagiert einzusetzen?
  - meine Kunden/Auftraggeber, uns nachhaltig zu unterstützen?
  - mich selbst, genug Zeit und Energie für das Projekt aufzubringen?

Macht und Politik im Projekt

„Macchiavelli hat doch recht – oder????“

- Wie erfasse ich, welche Personen(kreise) Einfluss auf mein Projekt haben?
- Welches Spiel wird denn hier gespielt? z.B. Verfolger – Opfer - Retter
- Welche Methoden helfen mir, das Spiel zu analysieren und die entsprechenden Strategien zu entwickeln? (z.B. Transaktionsanalyse)
- Welche mikropolitischen Strategien stehen mir zur Verfügung?
- Wie gehe ich mit Projektblockaden (von oben) um?

Wie gehe ich in meiner ganz konkreten Situation am besten weiter vor? (individuelle Fallarbeit)

Ziel:
konkrete Arbeitsschritte auf Basis der im **Projektmanagement-Intensiv** erarbeiteten Methoden – überprüft durch Trainerin und die anderen Teilnehmer – werden in der Organisation umgesetzt.

Und zum Schluss noch einmal:

- Welche Ideen und Methoden kann ich für mich als Anregung mitnehmen?
- Wie setze ich die Trainingsergebnisse dauerhaft in meine Praxis um, ohne mich dabei selbst zu sabotieren?
- Was ist der „return on investment“ aus diesen sechs Tagen? (ausgewogenere und bessere Zielerreichung, Zeit- und Energieeinsparung, ausgewogenere persönliche Balance, Wertschöpfung in Euro...)
- Wann und wozu werde ich mir Unterstützung von Trainer, Coach, Kollegen und anderen Menschen in meiner Umgebung holen?
- Wie werde ich die ausgehändigten Hilfsmittel, Bücher und Materialien bei der Umsetzung verwenden?

Das folgende Material aus unserer Trainerwerkstatt ist Teil des Projektmanagement-Intensiv
(zum Bearbeiten in und nach dem Training):

Arbeitshefte Führungspsychologie von Dr. Rainer und Antje Stroebe:
Führen in Projekten, Grundlagen der Führung, Motivation und Management des Wandels, Besprechungen zielorientiert führen, Konflikttraining (Prof. Karl Berkel), Motivation durch Zielvereinbarungen

Karikaturenbuch von Dr. Rainer und Antje Stroebe:
„Nimm´ Deine Legende in eigene Hände“

Broschüren: den kompletten Satz (12 Stück)
zu allen Themen rund um Projektmanagement und Führung

Plakate: Projektmanagement, Energie- und Zeitmanagement,
Verhalten und Techniken in Besprechungen

CD mit den im **Projektmanagement-Intensiv** gezeigten Charts

Coach in a pocket Lizenz

Ein attraktives **Rahmenprogramm** passend zum Trainingsthema rundet die anspruchsvolle Woche ab.

Ort:
„Mein Leipzig lob' ich mir! Es ist ein klein Paris und bildet seine Leute.“ Goethe

Leipzig als Ort von Aufbruch, Gründergeist und spannenden Projekten.
Wir werden einen unterhaltsamen Abend in der Kulturszene erleben und ein typisches Projekt vor Ort kennenlernen.

Anmeldung und Information:

Diplom-Ökonomin Antje Stroebe

Telefon: +49 151 70516473

antje.stroebe@manager-training.de

www.manager-training.de

STROEBE | KOLLEGEN

Projektmanagement-Intensiv

Diplom-Ökonomin Antje Stroebe
Telefon: +49 151 70516473
antje.stroebe@manager-training.de · www.manager-training.de