

Ganzheitliches Projektmanagement

- Erneuerung und Veränderung wirksam umsetzen

Trainingsprogramm

Im Zentrum viele Projekte stehen heutzutage Veränderung und Erneuerung - sowohl von Produkten, wie auch der Prozesse und Strukturen des Unternehmens. Dem entspricht unser ganzheitlicher, integrativer Ansatz des Projektmanagements:

Komplexität bewältigen

Erfolg in der Projektarbeit heisst heute insbesondere, vereinbarte Ergebnisse trotz der vielen planerischen und operativen Schwierigkeiten zu erreichen, die sich aus den Gegensätzen von Innovation und Tradition, Team und Hierarchie, Projektzielen und Abteilungsinteressen sowie der Arbeit unter grossem Zeitdruck ergeben. Im Kern geht es somit oft um die *Bewältigung von Komplexität*.

Wirksame Kommunikation

Dabei ist es notwendig, Engagement und individuellen Sachverstand der Beteiligten zu fordern, zu fördern und zu bündeln. Unter anderem deshalb ist es so wichtig, *wirksam zu kommunizieren* - sowohl im Team wie auf der Ebene von Abteilungen und Unternehmen.

Vernetzung

Projekte sind mit der Mutter-Organisation sowie anderen Projekten und Initiativen meist eng vernetzt. Sie müssen als Teil eines Ganzen verstanden und gesteuert werden.

Wir greifen damit über traditionelle, methodenzentrierte Ansätze hinaus. Diese zielen darauf, möglichst vollständige Kontrolle zu gewinnen. Dies bleibt aber angesichts der Dynamik der heutigen Wirtschaft und der grossen Bedeutung von Wissen und Kreativität unerreichbar. So reicht es nicht mehr aus, Projekte einfach nur nach Handbuch „richtig“ zu machen.

Das integrative, ganzheitliche Projektmanagement baut auf grundlegenden Methoden auf und zielt darüber hinaus insbesondere auf die *Befähigung der Teilnehmer zur Komplexitätsbewältigung und zu wirksamer Kommunikation*. Es ist dokumentiert im aktuellen Fachbuch „Geschäftsprojekte zum Erfolg führen - das neue Projektmanagement für Veränderung und Innovation im Unternehmen“ von Markus Kömer, AGORA Associates (Springer Verlag, 2008).

Wir bieten drei Trainingskurse an, sowie die Projekt-Werkstatt als Forum für Erfahrungsaustausch und Team-Coaching.

4. Projekt-Werkstatt

2. Beteiligtenführung und Kommunikation

3. Erfolgsfaktoren für Projektstart und -krisen

1. Basis für ganzheitliches Projektmanagement

1. Kurs „Basis für ganzheitliches Projektmanagement“

Die Teilnehmer stärken ihre Kompetenz, kleinere Projekte selbstständig durchführen und grössere mitzugestalten.

Lernziele:

- Projekte als besondere Form der Aufgabenbewältigung verstehen, mit den Zielen „Kosten / Termin / Qualität“.
- Beteiligte und deren Interessen erkennen und berücksichtigen.
- Grundlegende Techniken für die Planung der Projektstruktur anwenden.
- An der Arbeitsplanung konstruktiv mitwirken.
- Methodik zur Komplexitätsbewältigung gezielt einsetzen.

Spezielle Themen:

- Projektidee gestalten und den Projektbeteiligten vermitteln.
- Wesentliche und kritische Elemente des Projektauftrags erkennen.
- Phasenplan und Meilensteine erarbeiten.
- Projektstrukturplan entwickeln.
- Arbeitsplanung mit der Kritischen Kette organisieren.
- Zusammenarbeit: Selbst-Wahrnehmung, Rollen und Kommunikation.
- Mit einem Fallbeispiel und vielen Übungen (ca. 6 pro Tag)

Teilnehmer:

- Aus allen Unternehmensbereichen, mit mindestens einem Jahr Erfahrung in der Projektarbeit oder mit mindestens drei Jahren in der Linie.

Dauer:

- 3 x 1 Tag

2. Kurs „Beteiligtenführung und Kommunikation“

Die Teilnehmer stärken ihre Kompetenz, Beziehungen zu den Projektbeteiligten ausbauen und diese im Sinne der Projektaufgaben zu nutzen.

Lernziele:

- Beziehung zum Auftraggeber/Sponsor produktiv gestalten.
- Beteiligungsstrategie für andere individuelle und institutionelle Beteiligte entwickeln.
- Selbst- und Fremdwahrnehmung in der Beziehung zu Beteiligten erweitern.
- Wirksam kommunizieren.
- Verbindlichkeit in der Zusammenarbeit schaffen.

Spezielle Themen:

- Projektauftrag verstehen, gestalten und fortschreiben.
- Beteiligtenlandschaft und Umfeldynamik gedanklich ordnen.
- Motivation und Engagement fördern und ihre Grenzen erkennen.
- Projektidee, -ziele und -ergebnisse darstellen und verhandeln.
- Die Führungsrolle des Projektleiters gestalten und ausfüllen.
- Konflikte und Anhaltspunkte für das Veränderungskonzept.
- Verbindlichkeit, Disziplin und Kontrolle im Projekt.

Teilnehmer:

- Aus allen Unternehmensbereichen, mit mindestens drei Jahren Erfahrung in der Projektarbeit oder mit langjähriger Erfahrung in der Linie.

Dauer:

- 2 x 1 Tag

3. Kurs „Erfolgsfaktoren für Projektstart und Krisenbewältigung“

Die Teilnehmer stärken ihre Kompetenz, kritische Erfolgsfaktoren für den Projektstart und für die Bewältigung von Projektkrisen zu ermitteln und zu managen.

Lernziele:

- Die Projektidee im Hinblick auf Risiken und Chancen bewerten und fortschreiben.
- Ganzheitliches Erfolgsfaktoren-Modell erarbeiten.
- Krisen vorbeugen, erkennen und bewältigen.
- Konflikte erkennen und Lösungsansätze entwickeln.
- Projektrisiken als Chancen erkennen und nutzen.

Spezielle Themen:

- Ganzheitliches Modell der Projektorganisation verwenden.
- Engpass- und Varianzenmanagement als Planungswerkzeuge einsetzen.
- Ursache-Wirkungs-Netzwerke erarbeiten.
- Ordnung und Unordnung als Risiko und Chance.
- Risiken bewerten und kommunizieren.
- Sach- und Beziehungsebenen im Konflikt trennen.
- Verantwortlichkeiten für Krisen und ihre Lösung klären.

Teilnehmer:

- Aus allen Unternehmungsbereichen, mit mindestens drei Jahren Erfahrung in der Projektarbeit oder mit langjähriger Erfahrung in der Linie.

Dauer:

- 2 –3 x 1 Tag

4. Kurs „Projekt-Werkstatt“

Projekte sind einmalige und komplexe Vorhaben. Einmalig, und nicht selten problematisch, sind häufig auch die Situationen, in denen sich Projektleitende befinden.

Trotz fundierter Aus- und Weiterbildung im Projektmanagement stellt sich dann die Frage „Wie weiter?“ Es fehlen Lösungsansätze und unter Umständen auch eine strategische Orientierung. Hinzu kommt, dass Projektleiter aufgrund ihrer Rolle häufig als „Einzelkämpfer“ arbeiten. An diesem Punkt setzt die Projekt-Werkstatt an.

Unter Moderation eines versierten Coachs wird den Teilnehmern in schwierigen Projektsituationen geholfen und es werden Lösungsansätze für ihre konkreten Probleme erarbeitet.

Darüber hinaus vertiefen die Teilnehmenden ihre Projektmanagement- und Problemlösungs-Kompetenz und gewinnen Sicherheit für gegenwärtige und künftige Herausforderungen in der Projektarbeit.

Lernziele:

- Konkrete und individuell anliegende Fragestellungen von von Teilnehmer-Projekten klären.
- Ansätze zur Problemlösung identifizieren und begründen.
- Den eigenen Horizont durch Erfahrungsaustausch erweitern.
- Repertoire an Methoden und Lösungsmuster für typische Problembereiche und Erfolgsfaktoren erweitern.
- Sicherheit im Umgang mit schwierigen Situationen in Projekten festigen.

Vorgehensweise:

- Fallbearbeitung
- Lehrgespräch
- Gruppenarbeiten

Teilnehmer:

- Aus allen Unternehmensbereichen, mit Verantwortung in der Projektleitung.

Dauer:

- Vier bis sechs mal vier Stunden, verteilt über vier oder fünf Monate.

Erfahrungsgeleitetes Lernen

Die Teilnehmer in den Mittelpunkt zu stellen, heisst insbesondere auch, den Lernerwartungen und Lernformen Erwachsener gerecht zu werden. Wir lassen den Beamer kalt - und machen lieber die Teilnehmer heiss.

Letztlich geht es in unseren Kursen immer um die Stärkung der Befähigung - also der praktischen Kompetenz - für berufliches Handeln; diese ergibt sich aus *Wissen, Fertigkeiten* und *persönlicher Einstellung*.

Die reine *Wissenvermittlung* nimmt typischerweise nicht mehr als ein Viertel der Zeit ein. Sie erfolgt im Wesentlichen durch sehr kurze Vorträge (max. 15 Minuten) und das Lehrgespräch. Das vom Trainer vermittelte Wissen ist überwiegend Orientierungswissen - spezielles technisches Wissen wird selbst angelesen oder im Austausch von anderen Teilnehmern gelernt.

Fertigkeiten erwerben die Teilnehmer vor allem, in dem sie Werkzeuge und neue Verhaltenstechniken ausprobieren. Diese sind meist recht einfach gestaltet, ihre Funktionsweise ist weitgehend selbsterklärend. Man kann sich dies mit einem Werkzeugkasten veranschaulichen: den Gebrauch des Akkuschaubers oder einer Zwinge muss man niemandem lange erklären, aber die Fähigkeit, damit zu arbeiten, erlernt man durch Übung!

Die Fortentwicklung *persönlicher Einstellungen* ist am schwersten zu bewerkstelligen - obwohl diese eine sehr wichtige Rolle zum Beispiel bei allen „weichen“ Themen spielen. Hier geht es zunächst darum, den Teilnehmern zu ermöglichen, ein möglichst klares Bild von sich selbst zu gewinnen - von eigenen Verhaltensweisen, Positionen und Werten. Auf dieser Grundlage unterstützen wir jeden einzelnen dabei, für sich bessere Wege zu finden, um wirksamer und effizienter arbeiten zu können.

Insgesamt müssen die Teilnehmer auf ihrem jeweiligen beruflichen und persönlichen Erfahrungs- und Interessenhintergrund aufbauen sowie ihre konkreten Fragen platzieren können. Sie lernen hauptsächlich durch die Beobachtung und Reflektion von Verhalten - in Bezug auf andere Teilnehmer, auf den Trainer sowie auf sich selbst.

Bei unseren Trainern kommen vor allem folgende Qualifikationen zu Tragen:

- Umfassende eigene praktische Erfahrung.
- Wahrnehmung der Teilnehmer, ihrer Bedürfnisse, Anliegen und der Gruppensituation.
- Fähigkeit, komplexe Sachverhalte zu vereinfachen und zu vermitteln.

SANTIS Training AG
Hohlstrasse 550
Postfach
CH-8048 Zürich

Fon +41 (0)43 211 51 00
Fax +41 (0)43 211 51 86

www.santis-training.ch

AGORA Associates GmbH
Maurstrasse 40 / B
CH-8117 Fällanden

Fon +41 (0)44 8222477

www.agora-associates.com

Zertifizierungen



European Computer
Driving Licence

