



High Potentials Projektmanagement- schule

Ein Projekt anleiten

Online-Seminar

Erstellt von: Tobias Isaak, Khalil Naffissa, Boris Voß

Agenda

- **Projektmanager**
- **Projektteam**
- **Stakeholder**
- **Arbeits- und Kreativitätstechniken**
- **Übungen**

Der Projektmanager

Vielfältige Aufgaben

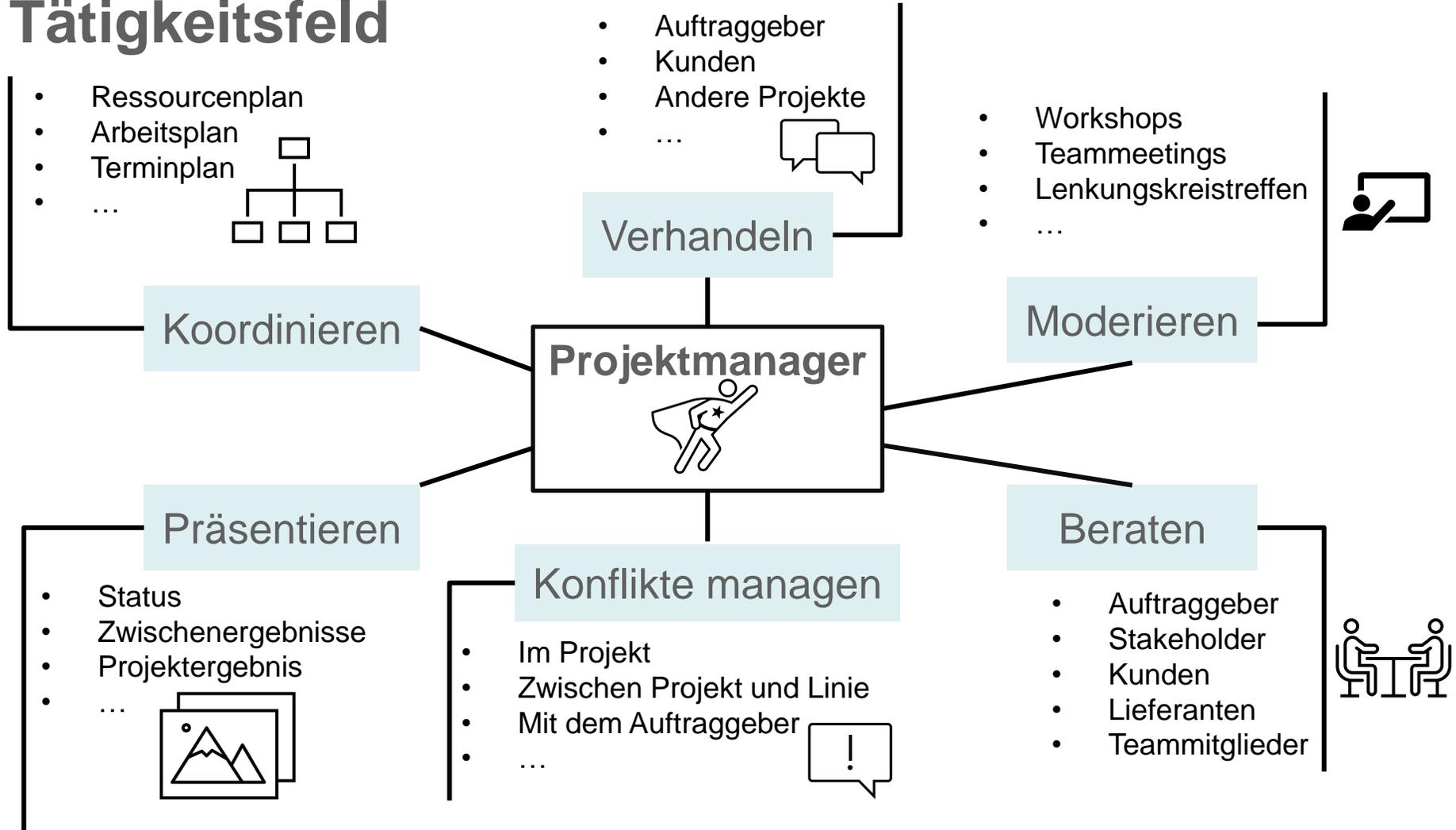
- Planung
- Kontroll- und Steuerungsmechanismen
- Abschluss
- Dokumentation
- Erfolgskontrolle
- Ausführung der Arbeitspakete

Unterstützung

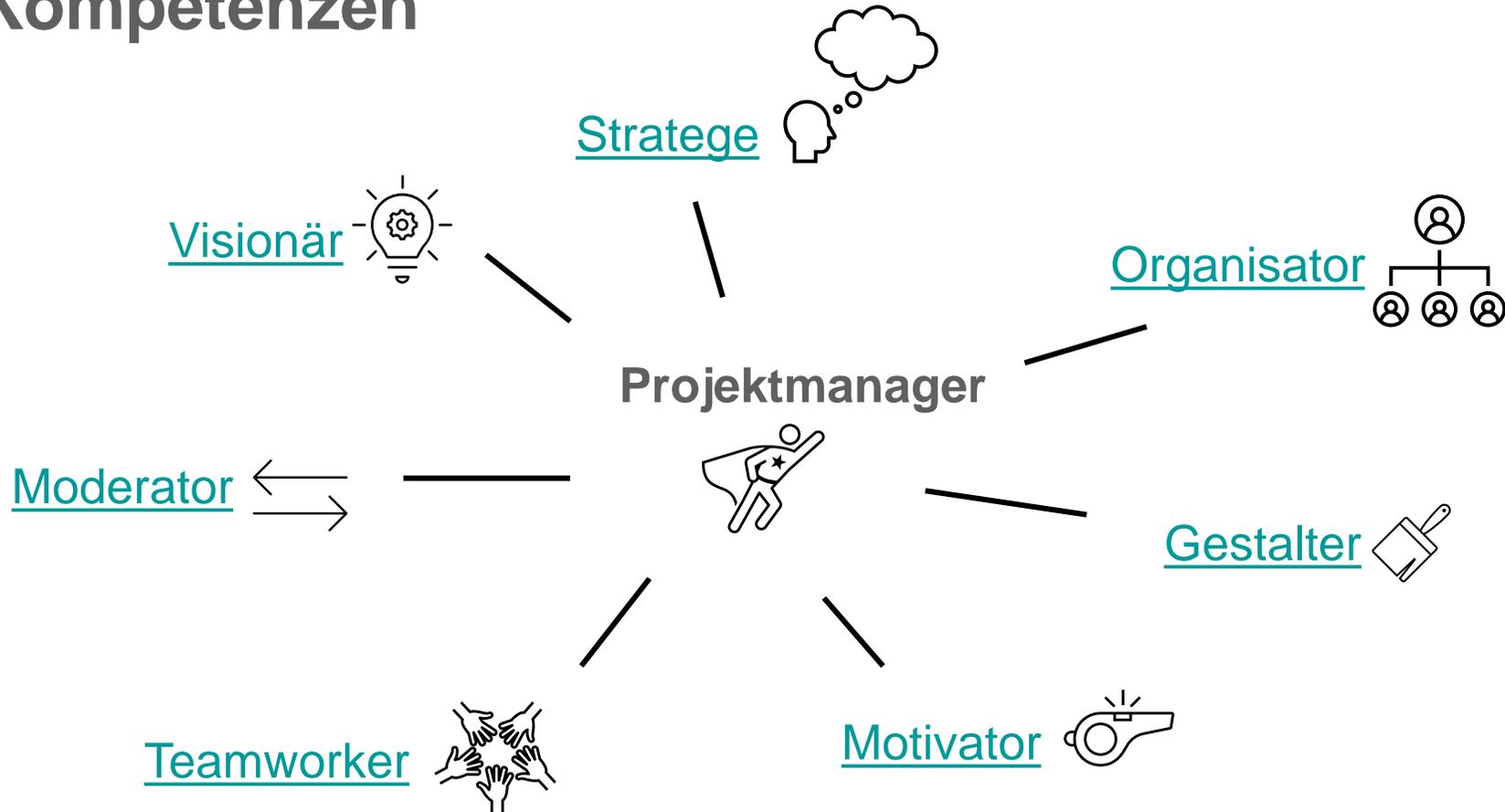
- Projektmanagement Office und Lenkungsausschuss



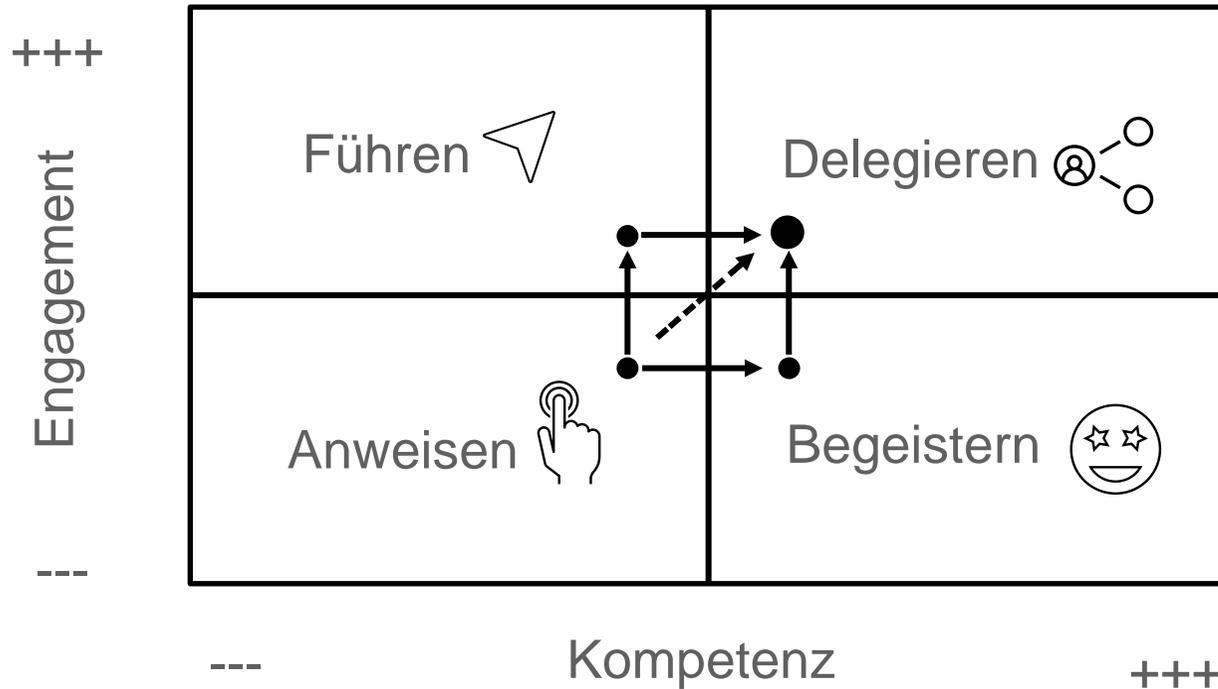
Tätigkeitsfeld



Kompetenzen



Situativer Führungsstil



Projektmanager



Merke:

- Die Aufgaben des Projektmanagers sind vielfältig. Er muss daher häufig **Visionär, Organisator** und **Motivator** in einer Person sein.
- Gleichzeitig ist die Zusammensetzung des Projektteams meist sehr heterogen, sodass nur ein **situativer Führungsstil** in Frage kommen kann.

Das Projektteam

T.E.A.M.:

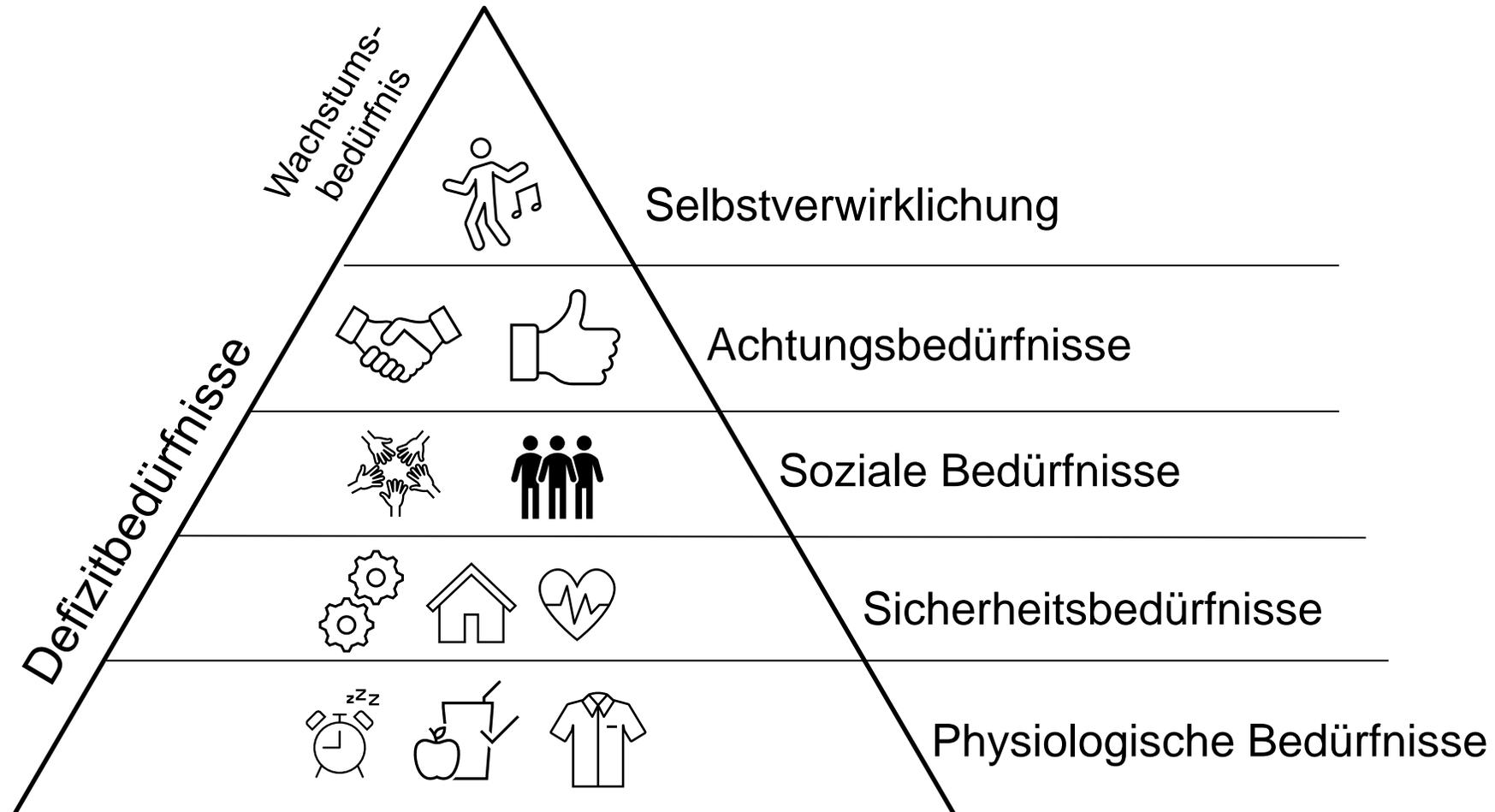
Together Everybody Achieves More

→ Gemeinsam schafft jeder mehr



<https://www.klaeuiblog.ch/uploads/2011/02/arbeiten.jpg>

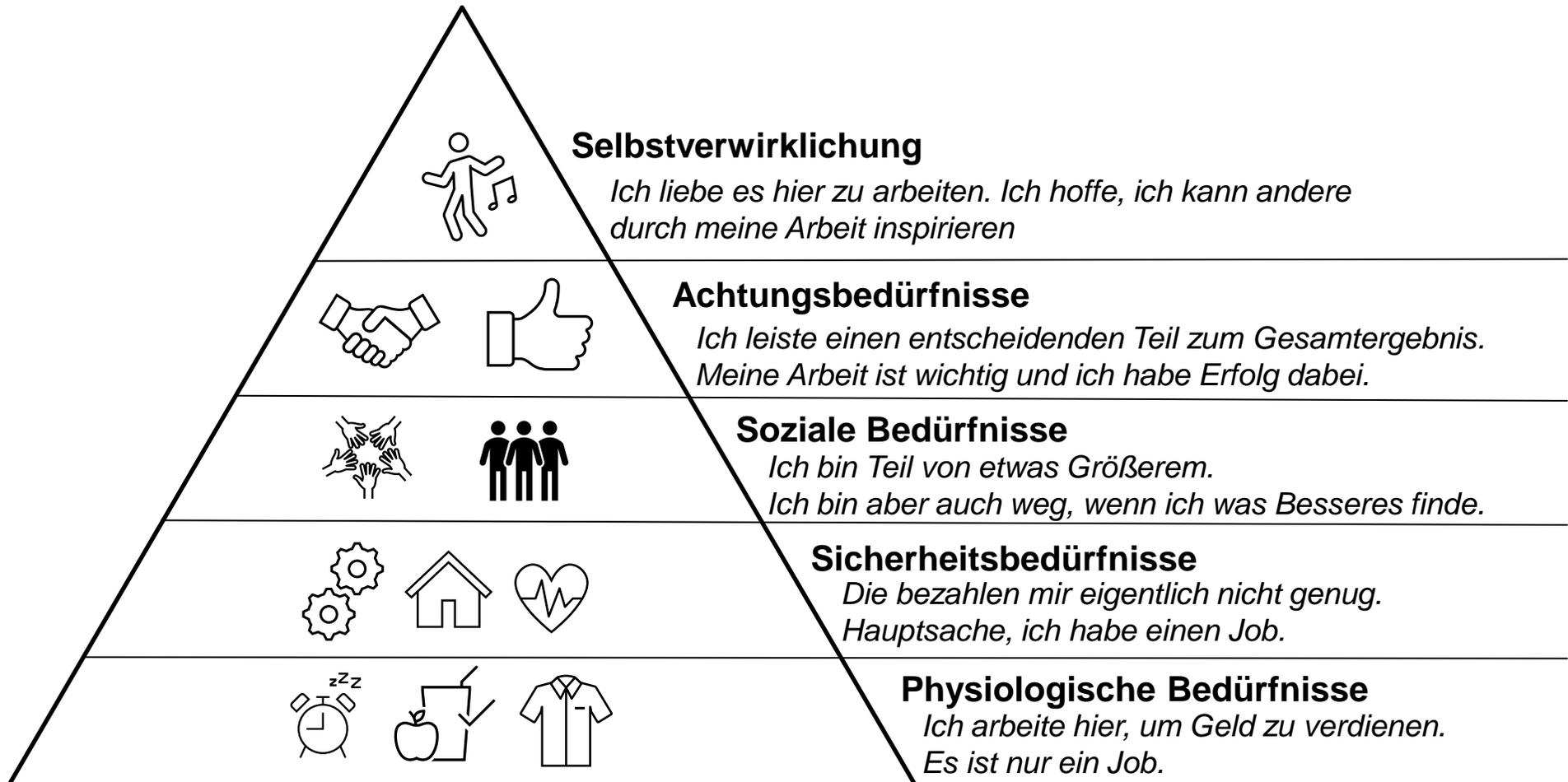
Bedürfnispyramide nach Maslow



Die Bedürfnispyramide im Projektteam

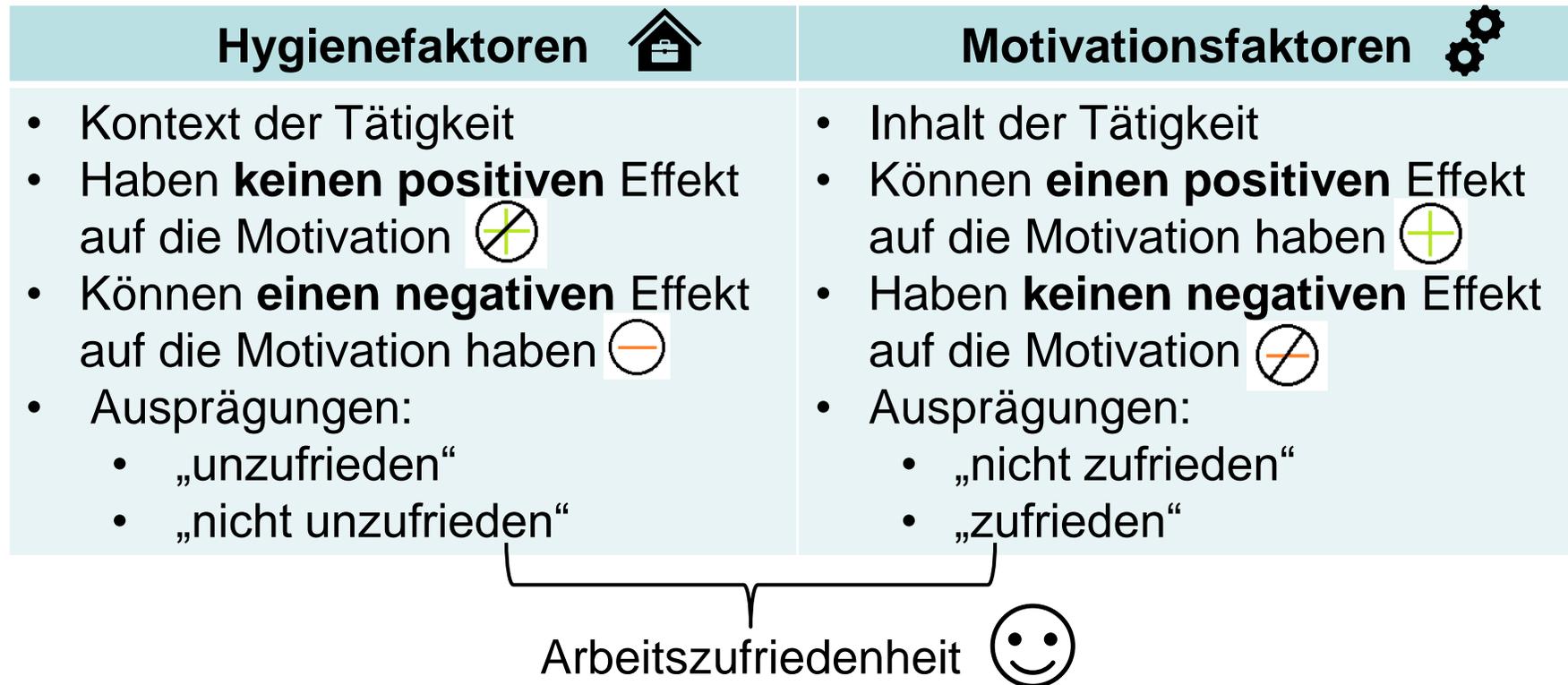
Bedürfnisebene	Bedeutung im Projekt
Selbstverwirklichung	Berücksichtigung der individuellen Ziele, Wünsche und Kompetenzen beim Zuweisen von Aufgaben, Fördern der Entwicklung des einzelnen Projektmitglieds etc.
Achtungsbedürfnisse	Wertschätzung für erledigte Aufgaben und eigene geleistete Beiträge zum Projekt, ein Gefühl der eigenen Wichtigkeit und Wertigkeit für das Projekt etc.
Soziale Bedürfnisse	Regelmäßige Treffen und Austausch mit dem Projektteam und den Stakeholdern, das Feiern von gemeinsamen Erfolgen, eine angenehme Arbeitsatmosphäre etc.
Sicherheitsbedürfnisse	Elementare Sicherheiten sich auf die anderen Projektmitglieder verlassen können, das Vorhandensein von genügend Wissen, Kompetenz und passenden Werkzeugen, um die Aufgabe erfüllen zu können etc.
Physiologische Bedürfnisse	Grundlegende Anforderungen an die Arbeitsumgebung Ergonomie, Lichtverhältnisse, Platzangebot, Ausstattung des Arbeitsplatzes, Pausengestaltung etc.

Mitarbeiter-Engagement



Motivations-Hygiene-Theorie nach Herzberg

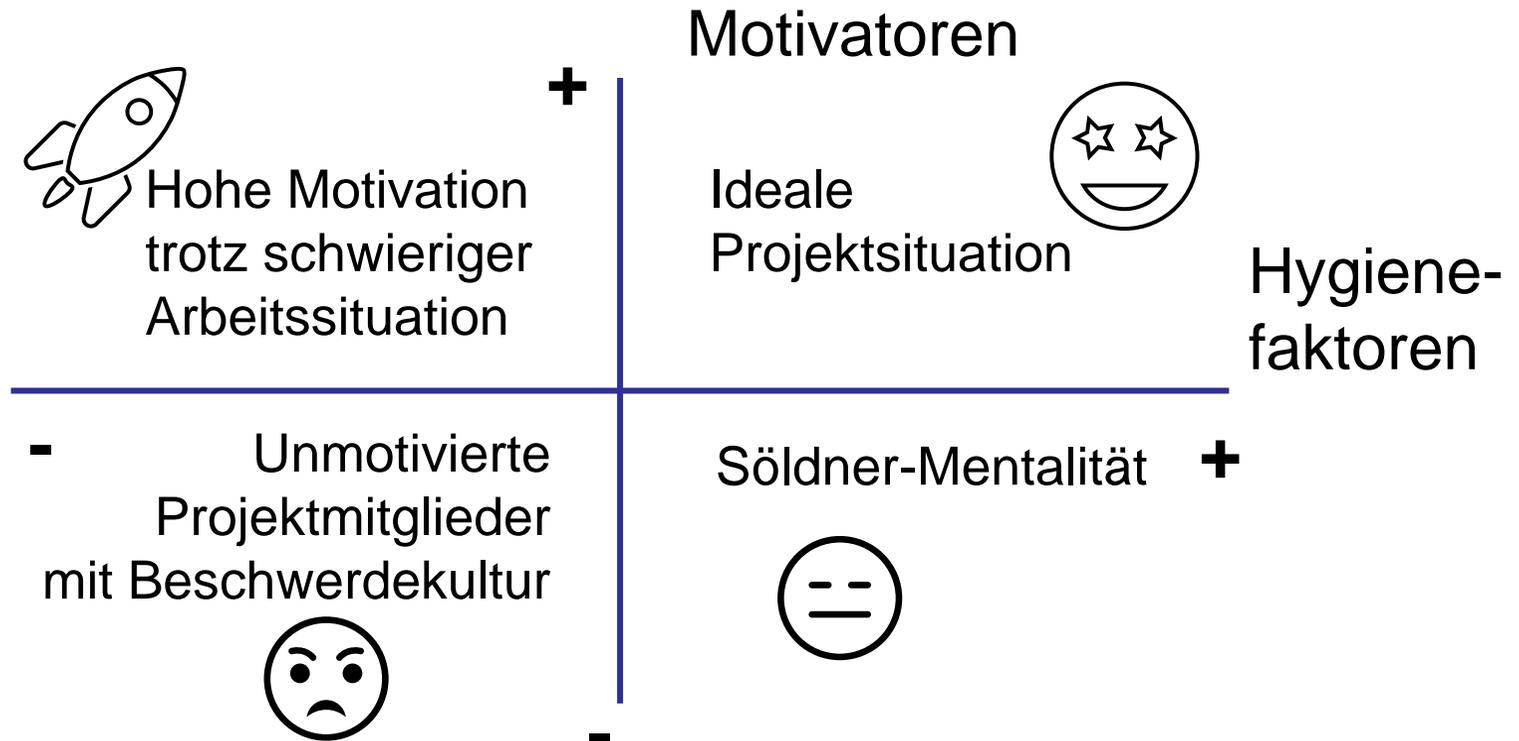
- Motivziele von Menschen klassifizieren.



Motivations-Hygiene-Theorie nach Herzberg

Hygienefaktoren 		Motivationsfaktoren 	
	Bezahlung, Gehalt, Bonuszahlungen		Anerkennung durch Vorgesetzte und Kollegen
	Arbeitsbedingungen		Arbeitsinhalte / Arbeitsleistung
	Führungsstil, Personalpolitik im Unternehmen		Verantwortung
	Autonomes Arbeiten		Aufstiegsmöglichkeiten
	Unterstützung durch Vorgesetzte		Regelmäßige Beförderung
	Sicherheit des Arbeitsplatzes		Wachstum im Unternehmen
	Einfluss der Arbeit auf das Privatleben		Persönlicher Erfolg

Motivations-Hygiene-Theorie nach Herzberg



Videoclip zur Vertiefung

**Arbeitsmotivation
2-Faktoren-Theorie**

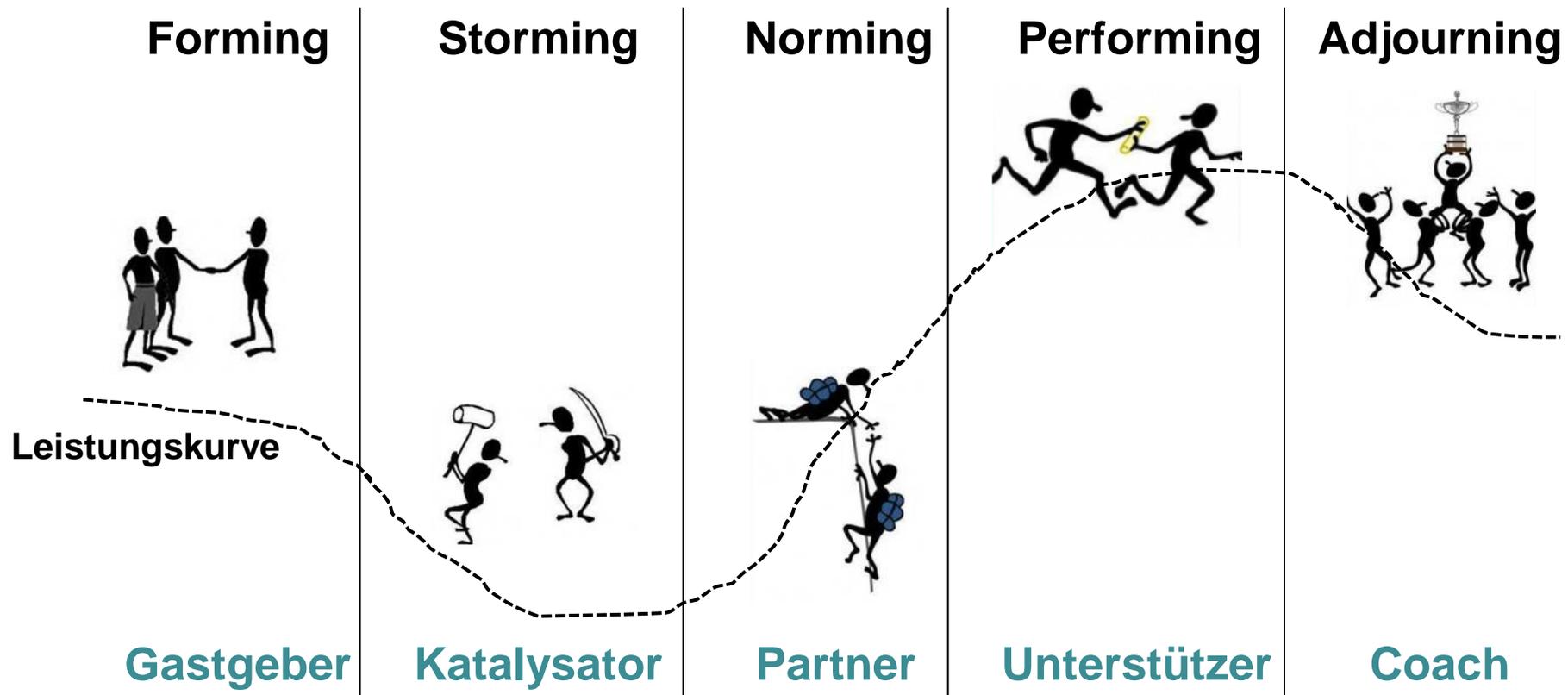
2 Faktoren nach F. Herzberg

	Motivatoren	Hygiene faktoren
Start up	Hidden Champion ★	
Verwaltung		✗

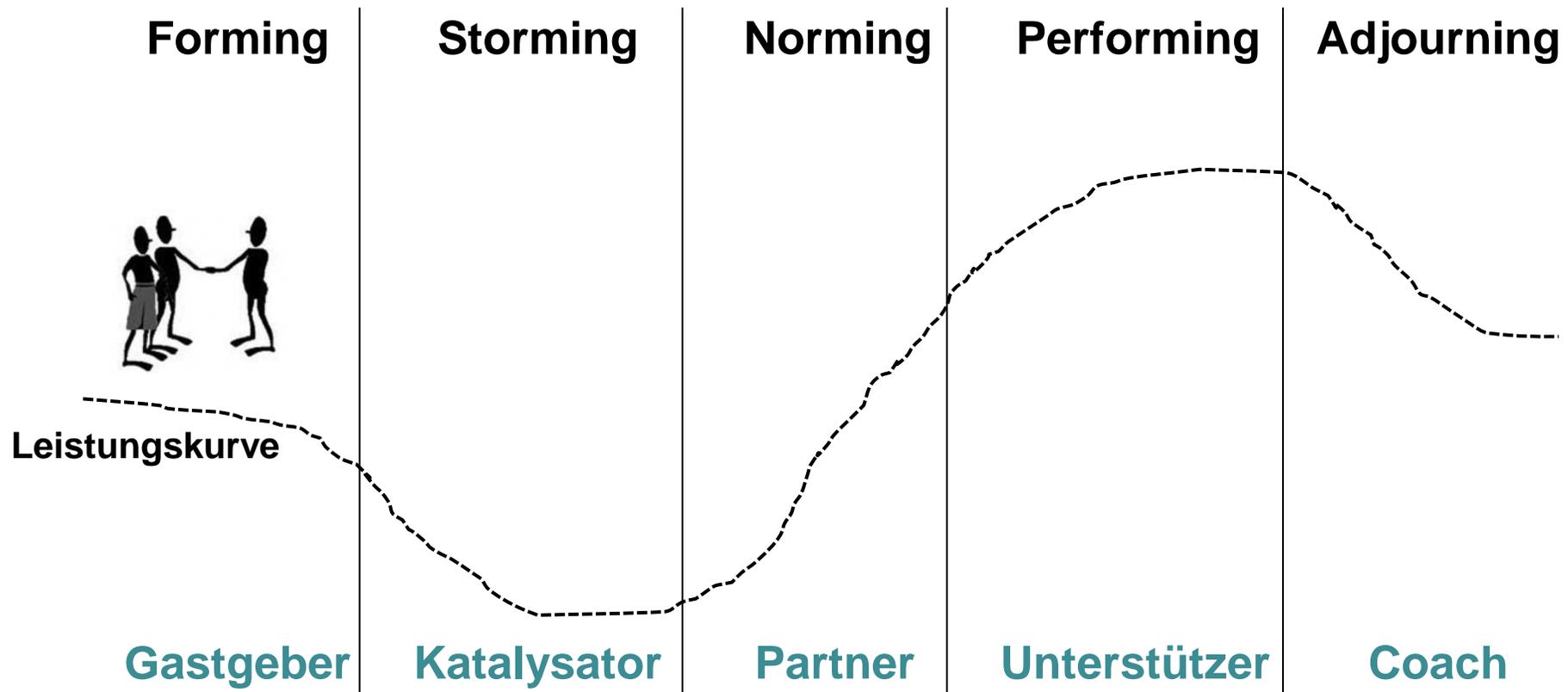
0:00 / 5:22

Arbeitsmotivation (2-Faktoren-Theorie) - einfach erklärt

Teamentwicklung nach Tuckman

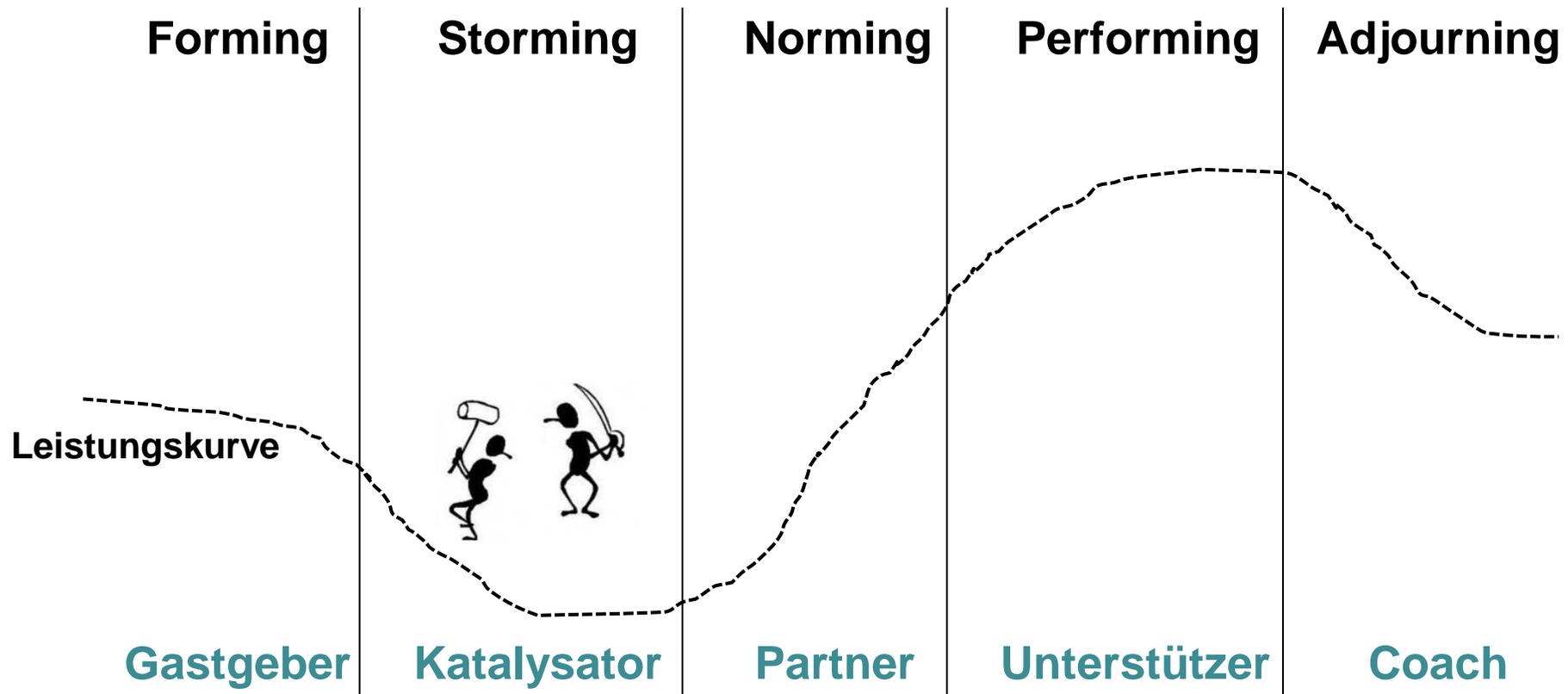


Teamentwicklung nach Tuckman



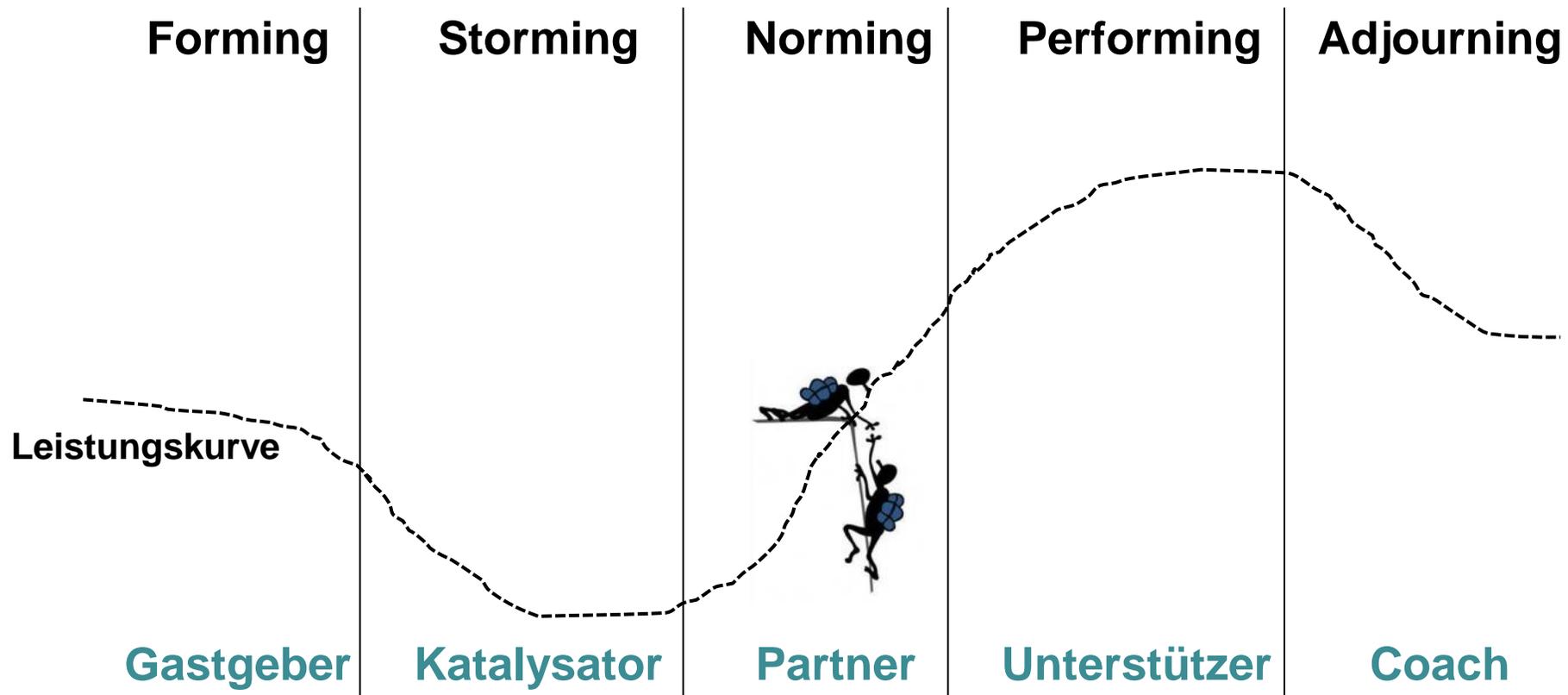
<https://i.pinimg.com/originals/f1/60/2b/f1602bce52996a9eddc7ab897ae2af02.png>

Teamentwicklung nach Tuckman



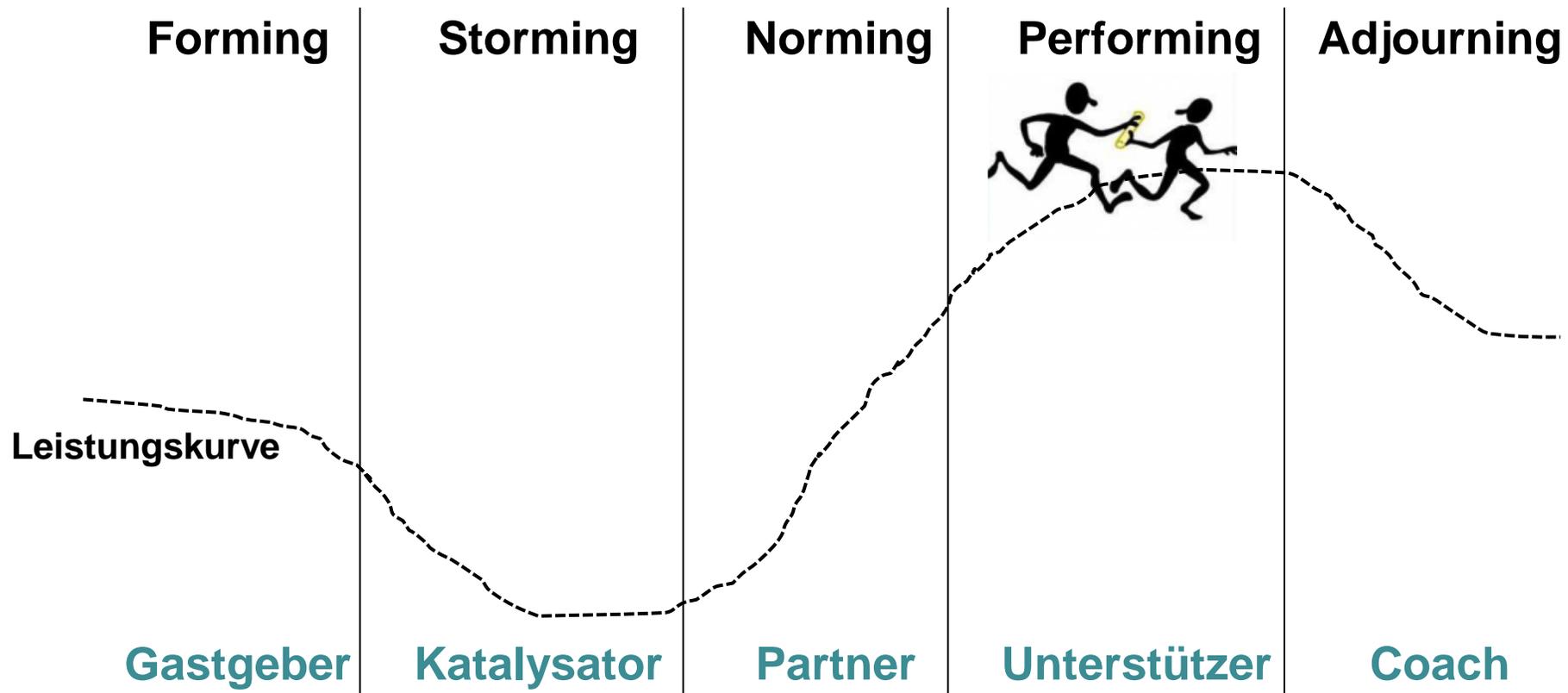
<https://i.pinimg.com/originals/f1/60/2b/f1602bce52996a9eddc7ab897ae2af02.png>

Teamentwicklung nach Tuckman



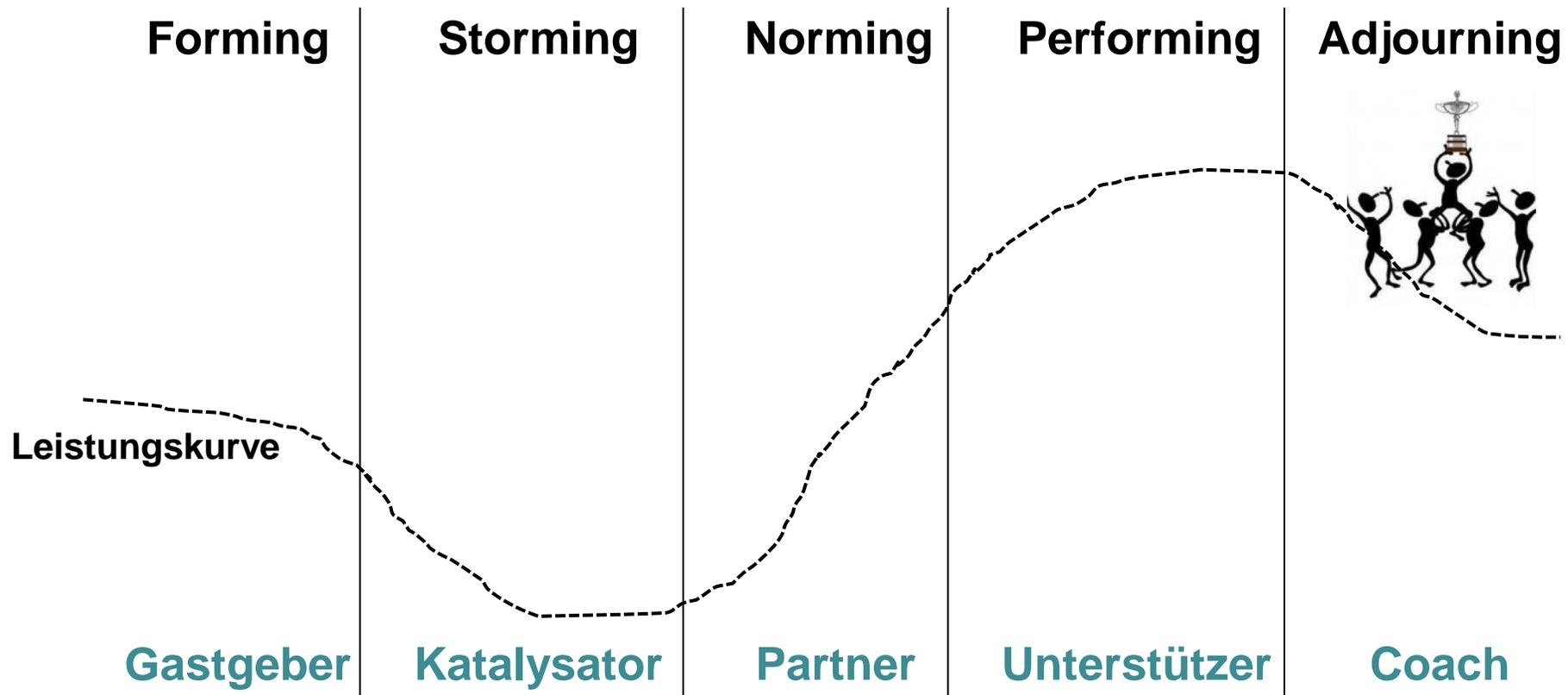
<https://i.pinimg.com/originals/f1/60/2b/f1602bce52996a9eddc7ab897ae2af02.png>

Teamentwicklung nach Tuckman



<https://i.pinimg.com/originals/f1/60/2b/f1602bce52996a9eddc7ab897ae2af02.png>

Teamentwicklung nach Tuckman



<https://i.pinimg.com/originals/f1/60/2b/f1602bce52996a9eddc7ab897ae2af02.png>

Videoclip zur Vertiefung

DIE PROJEKTMANAGEMENT BASICS

Projektmanagement einfach erklärt

Auf dem Weg  zum
Hochleistungsteam

Die 5 Phasen der
Teamentwicklung

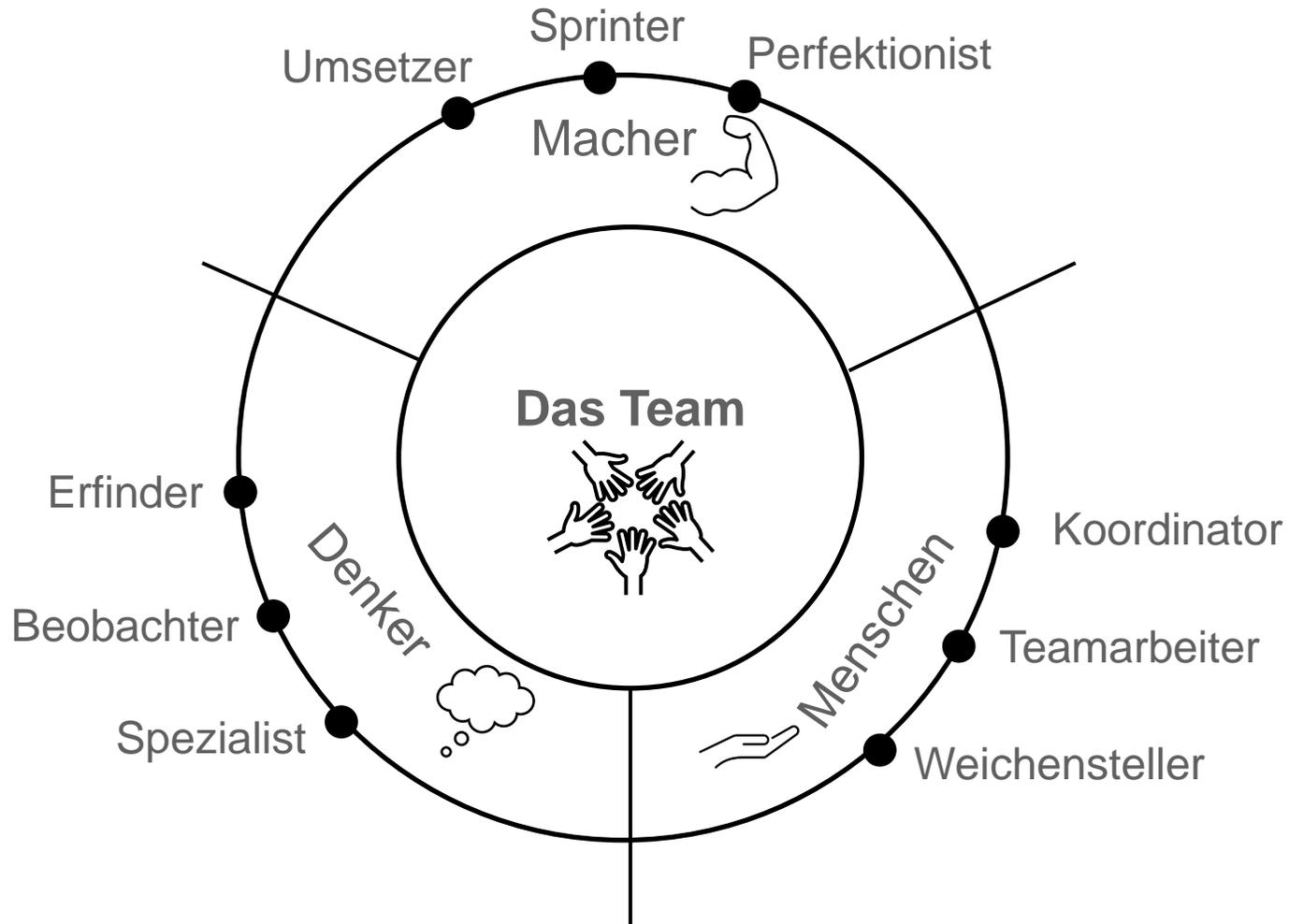


▶ ⏩ 🔊 0:00 / 7:58

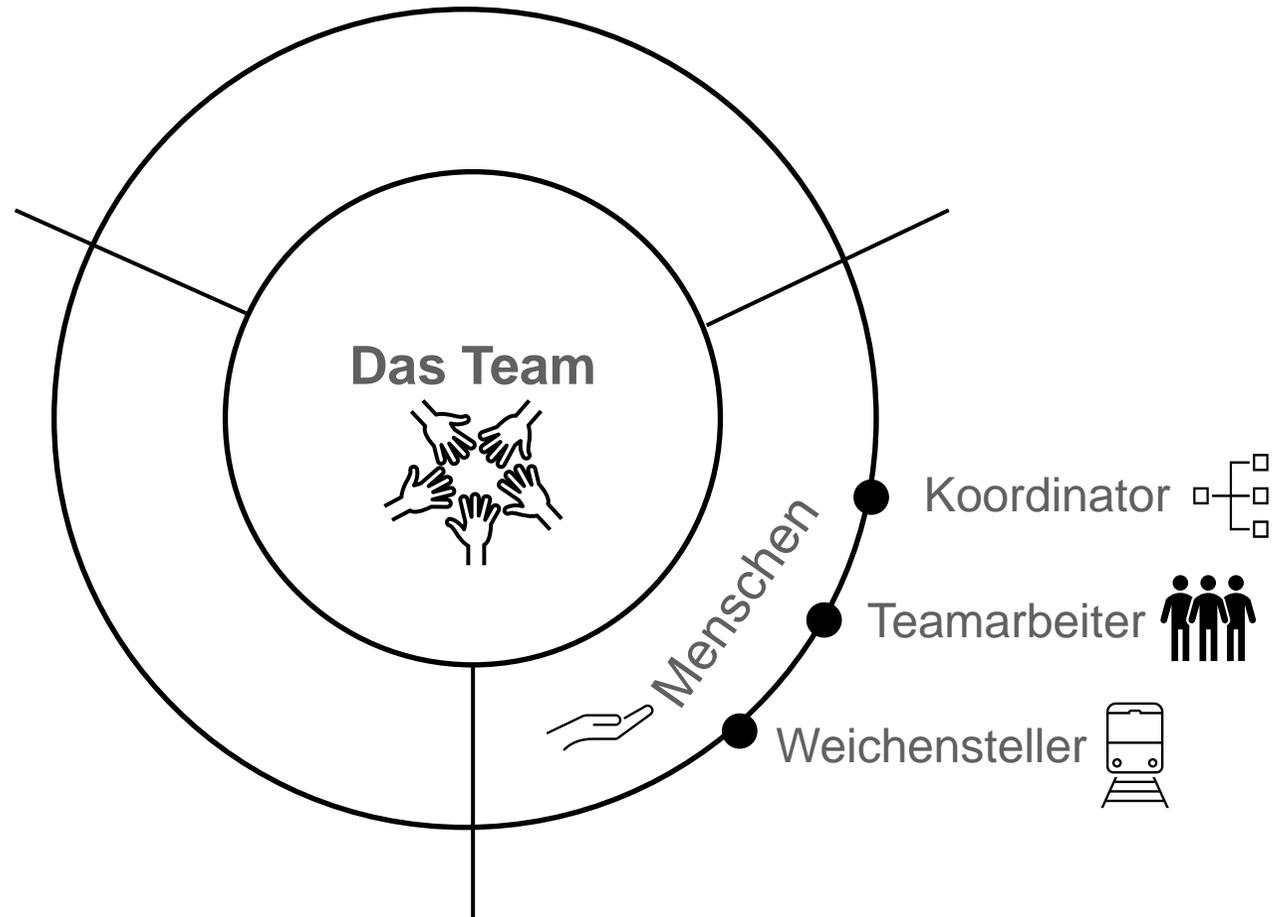


Teamentwicklung nach Tuckman (Projektmanagement Basics)

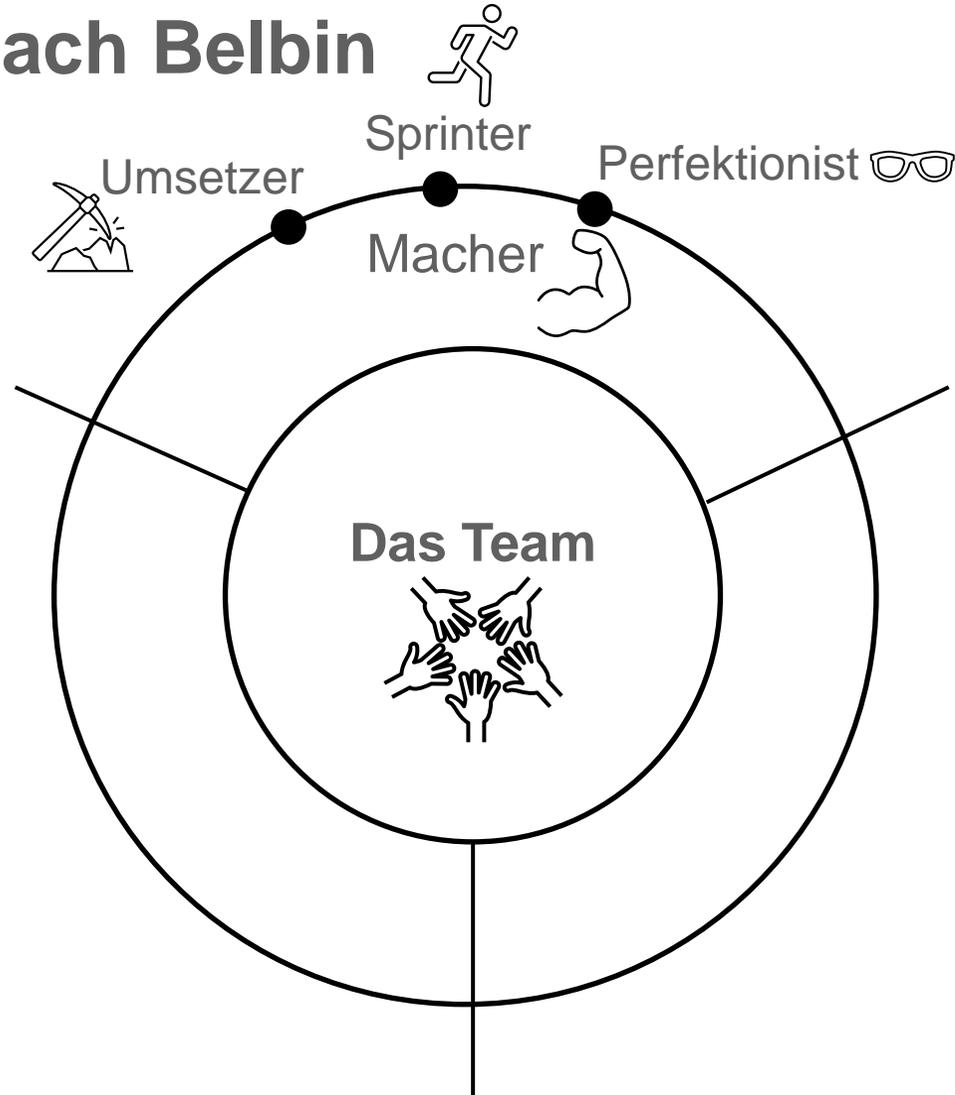
Teamrollen nach Belbin



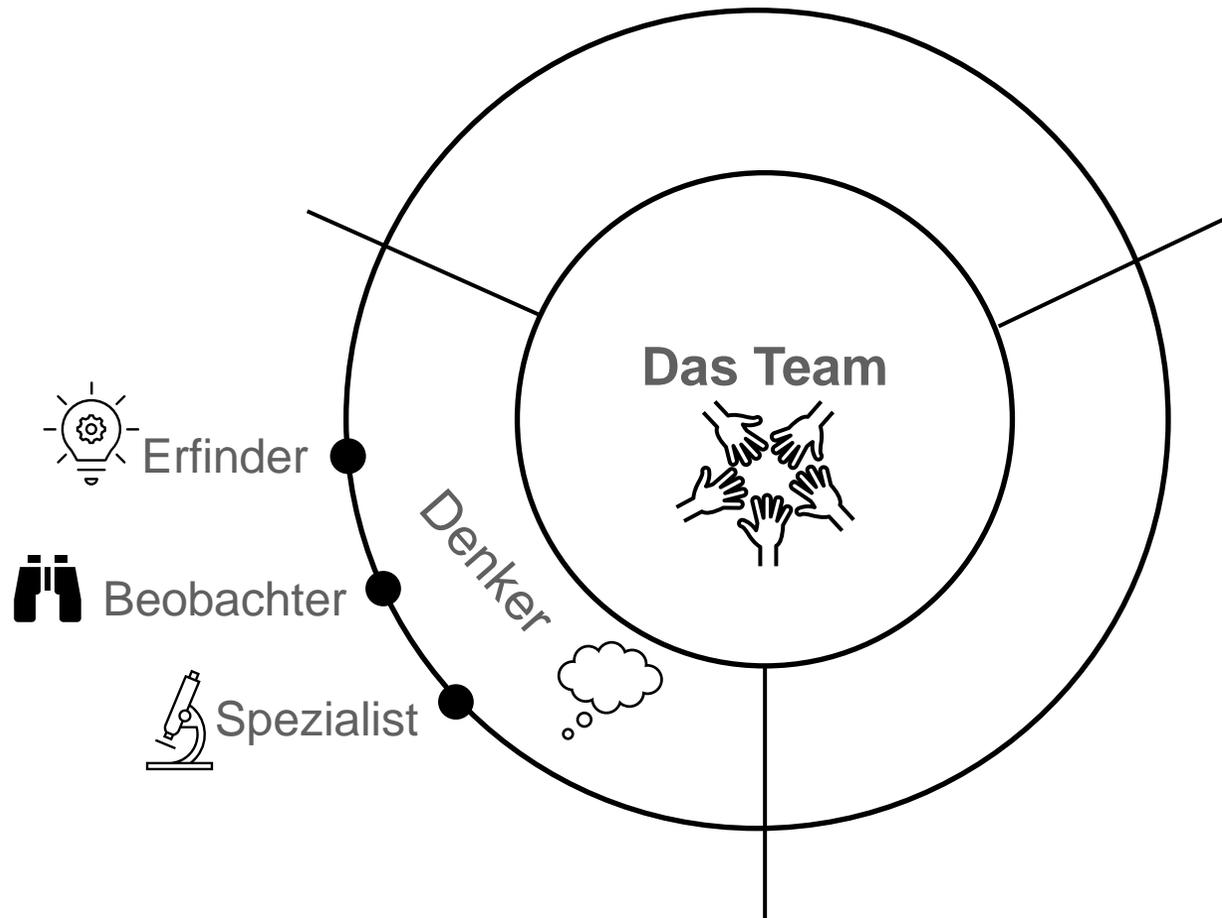
Teamrollen nach Belbin



Teamrollen nach Belbin



Teamrollen nach Belbin



Videoclip zur Vertiefung



Wie kann man ein perfektes Team zusammenstellen (9 Teamrollen nach Belbin)

Projektteam



Merke:

- In einem Projektteam treffen die **unterschiedlichsten Charaktere** aufeinander, die häufig noch **nie miteinander zusammengearbeitet** haben.
- Jedes Projektteam muss sich daher zunächst erst finden und ausloten, wer welche **Bedürfnisse, Motivatoren, Stärken** und **Schwächen** hat.
- Das Projektteam mit **unterschiedlichen Rollen** zu besetzen und den **Entwicklungsprozess** des Teams zu begleiten und voranzutreiben ist **Aufgabe des Projektmanagers**

Quiz

Klicken Sie auf diesen [Link](#)
oder scannen Sie den
QR-Code



Stakeholder



Merke:

- **Stakeholder sind Interessenvertreter.**
- Sie sind möglichst frühzeitig in das Projekt einzubinden. So können ihre Ideen und Vorstellungen schon bei der Zieldefinition beachtet werden. Außerdem vermeidet man Konflikte bei unterschiedlichen Vorstellungen.

Stakeholderanalyse



Identifikation der Stakeholder



Identifikation der kritischen Themen



Bewertung der kritischen Themen



Identifikation der wesentlichen Verhandlungsthemen



Ableitung und Initiierung von Allianzen

Stakeholder

Zentrale Fragen einer Stakeholderanalyse

Einfluss der Stakeholder

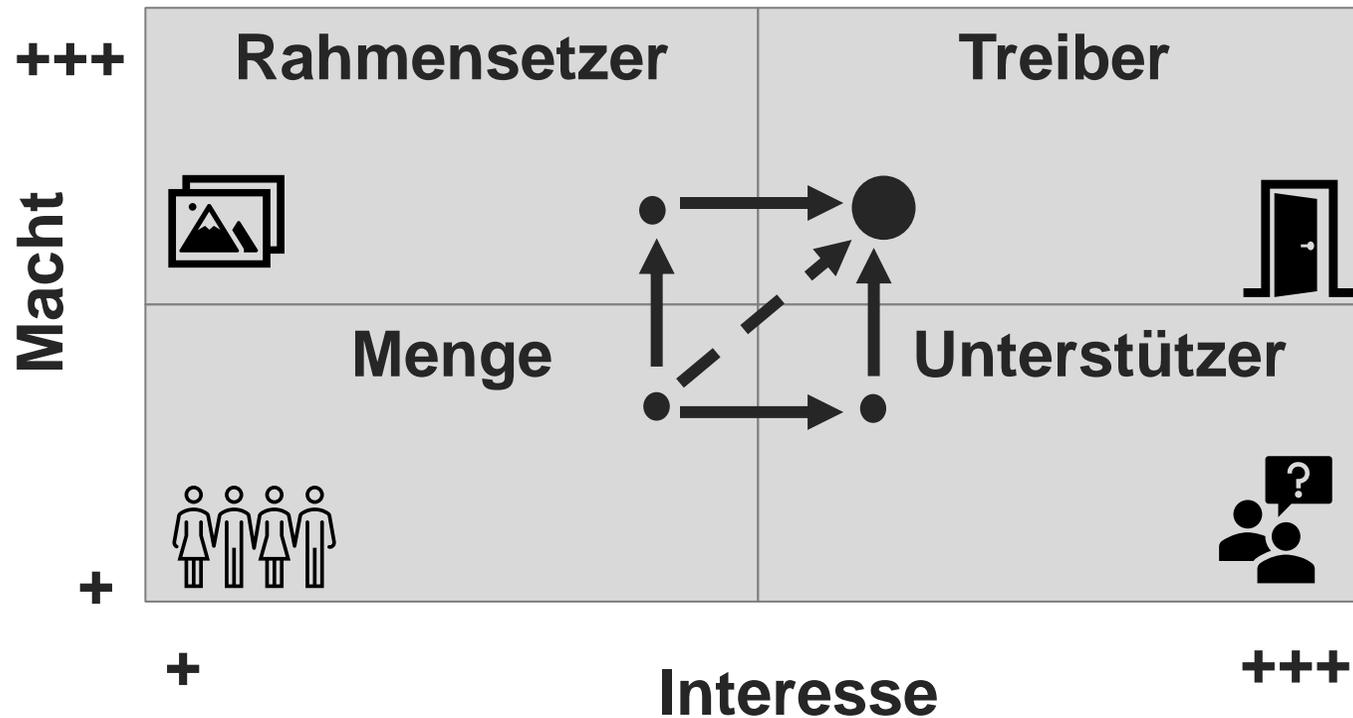
- Welcher **Beitrag** wird benötigt?
- Kann dieser Beitrag tatsächlich geliefert werden?
- Welche **Entscheidungen** haben Einfluss auf das Projekt?
- Welche **Mittel** werden beigesteuert?
- Welche **Informationen** werden geliefert?
- In welcher Weise wird beeinflusst?

Betroffenheit der Stakeholder

- Welchen **Nutzen** hat das Projekt?
- Welche **Ziele** verfolgt der Stakeholder?
- Welche **Wünsche/Erwartungen** gibt es?
- Welche **Befürchtungen** gibt es?
- Wofür kann das Projekt benutzt werden?
- Wie kann der Stakeholder dem Projekt schaden?

Stakeholder

Stakeholder-Matrix zur Klassifizierung



Arbeits- und Kreativitätstechniken



Merke:

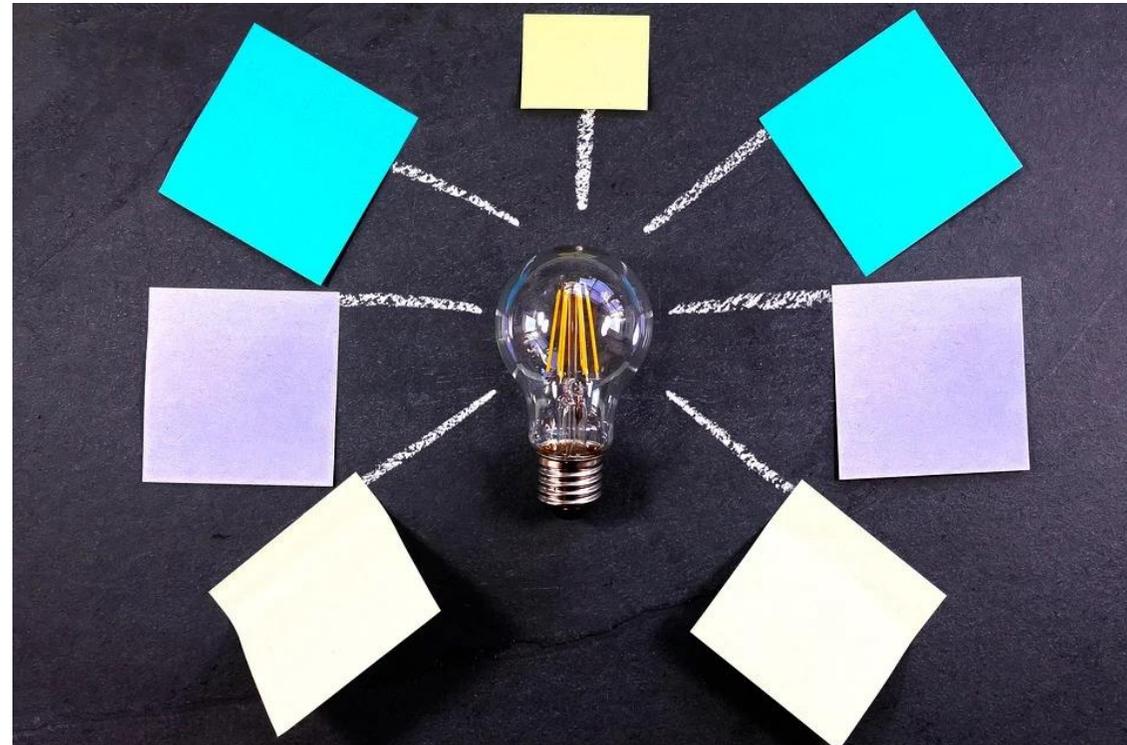
- **Arbeits- und Kreativitätstechniken** sind Methoden, die bei der Lösung eines Problems oder einer Aufgabe helfen.
- Je nach Projektsituation, Projektphase und Teamzusammensetzung sind andere Methoden sinnvoll bzw. passend.
- In kritischen Projektsituationen kann ein neutraler Moderator helfen.

Arbeits- und Kreativitätstechniken

Brainstorming

Grundregeln:

- Keiner kritisiert.
- „Spinnen“ ist erlaubt.
- Vorhandene Ideen können weiterverfolgt werden.
- Quantität vor Qualität

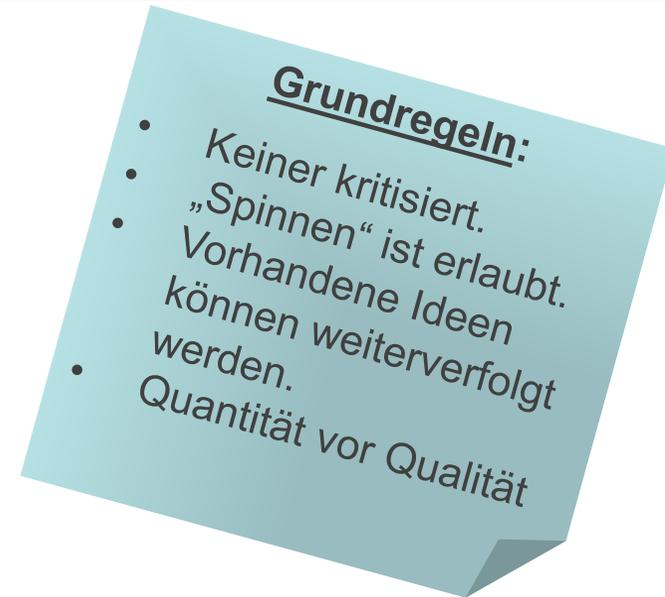


Quelle: Pixabay

Arbeits- und Kreativitätstechniken

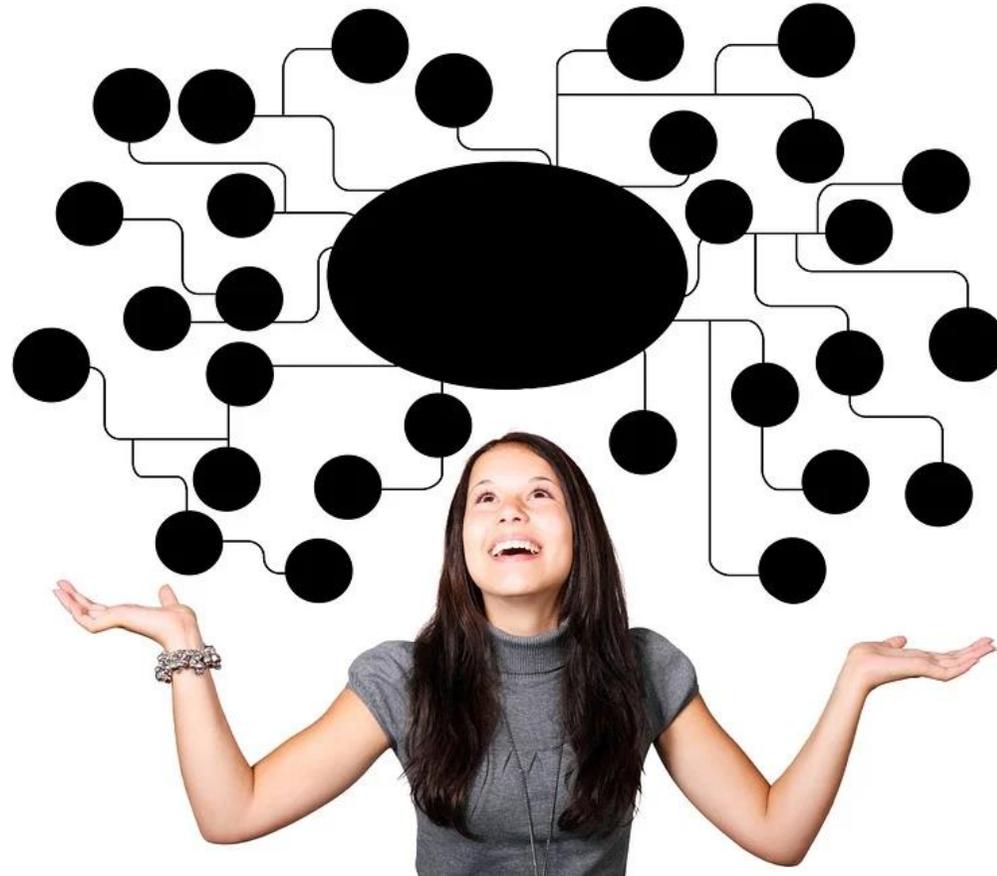
Brainstorming

Wie stellen Sie sich die perfekte Arbeitswelt vor?



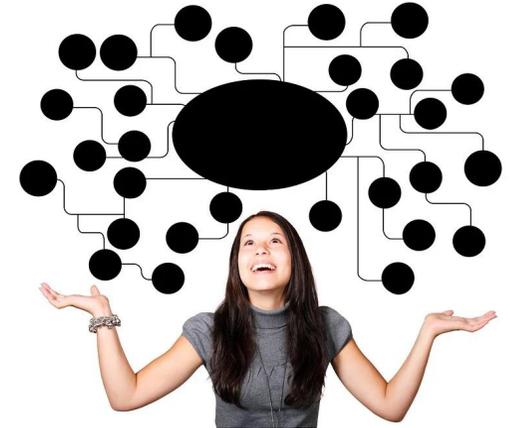
Arbeits- und Kreativitätstechniken

Mind Mapping



Arbeits- und Kreativitätstechniken

Mind Mapping



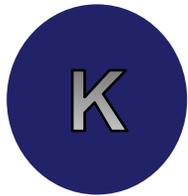
Mind-Map-online.de



<https://mind-map-online.de/>

Arbeits- und Kreativitätstechniken

KUSS-Methode – zentrale Fragestellungen



Was ist **k**lar?



Was ist **U**nklar?



Was ist **S**trittig?



Was sind die **S**chlüsselpersonen?



Arbeits- und Kreativitätstechniken

Blitzlicht

Wie fühlen
Sie sich?

Wie finden Sie
die
Zusammenarbeit
in der Gruppe?

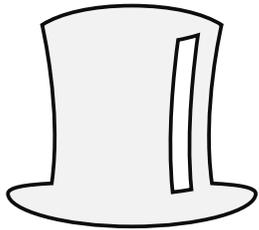
Wie zufrieden sind
Sie mit der
Situation/dem
Ergebnis?

Regeln:

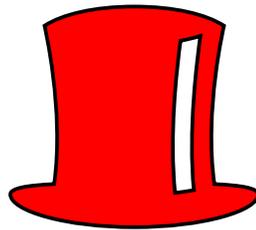
- Jeder darf sich äußern.
- Jeder sagt so viel/wenig, wie er/sie möchte.
- Es wird nicht kommentiert und diskutiert.

Arbeits- und Kreativitätstechniken

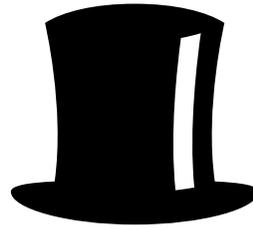
6-Hüte-Methode



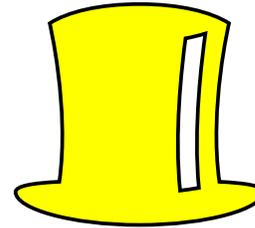
analytisches Denken,
Konzentration auf Tatsachen, Sammlung von Informationen



emotionales Denken und Empfinden, Konzentration auf Gefühle und Meinungen



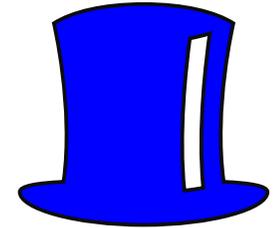
kritisches Denken, Risikobetrachtung, Fokus auf Probleme, Skepsis und Ängste



optimistisches Denken, Best-Case-Szenario, realistische Hoffnungen und Ziele formulieren

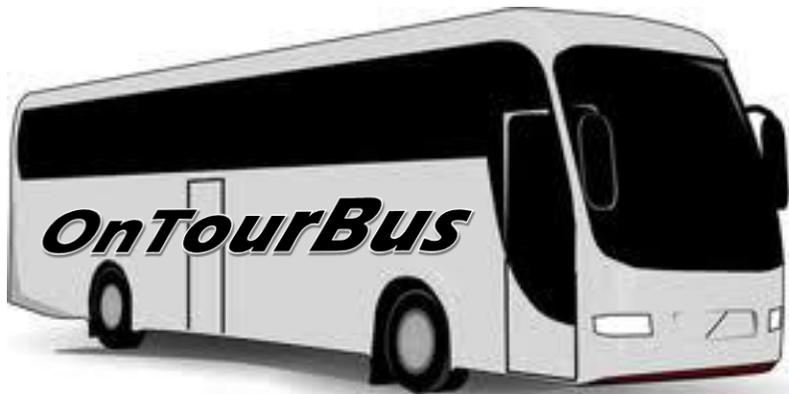
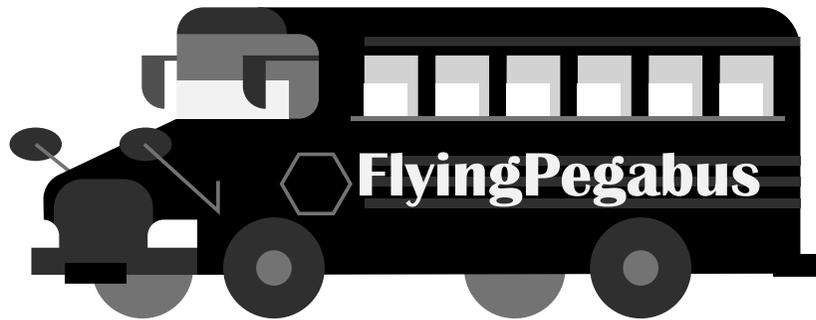


assoziatives Denken, neue Ideen, Kreativität, Wachstum, konstruktive Haltung



ordnendes, moderierendes Denken, Organisation des gesamten Denkprozesses

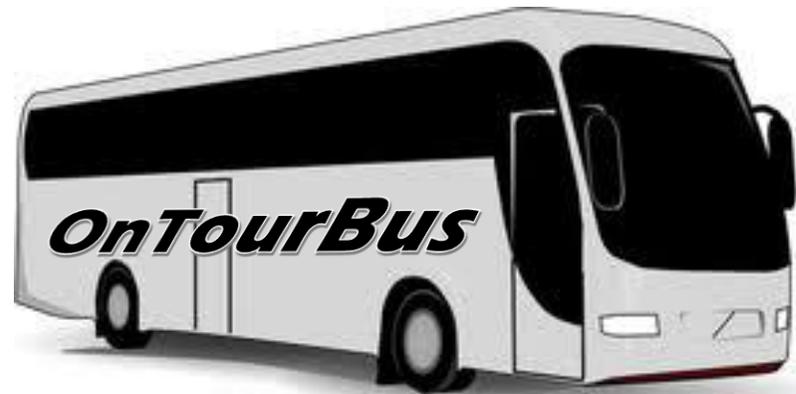
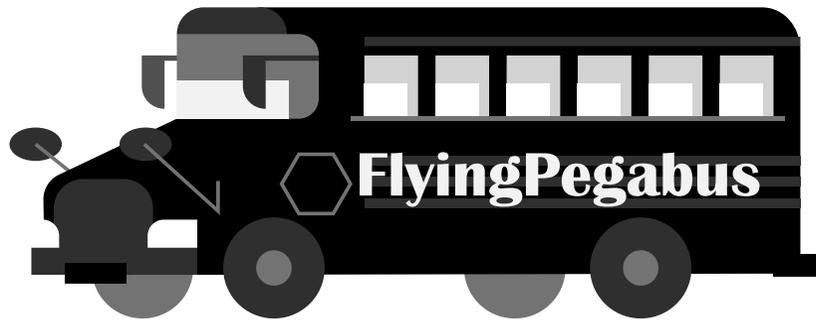
Übung: Fallstudie „Gemeinsam statt einsam“



Situation (1/4):

Zwei Reisebusunternehmen haben vor, sich zusammen zu schließen und gemeinsam am Markt aufzutreten: „**Flying Pegabus**“ ist in Norddeutschland tätig, „**OnTourBus**“ in Süddeutschland. Das gemeinsame Projekt heißt: „**Gemeinsam statt einsam**“. Es gibt einen externen Projektleiter von einer Unternehmensberatung.

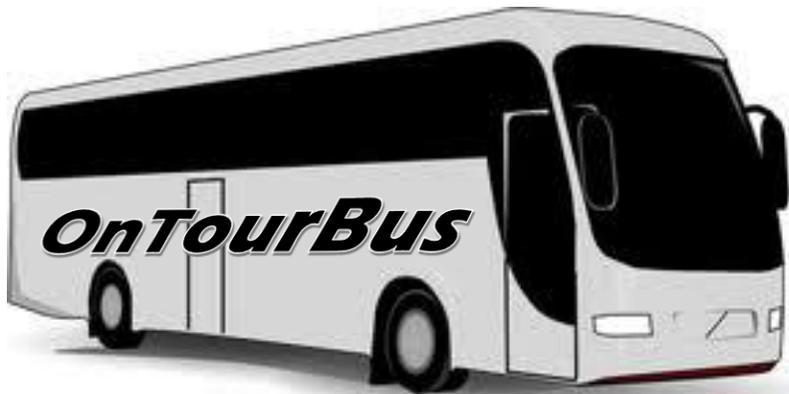
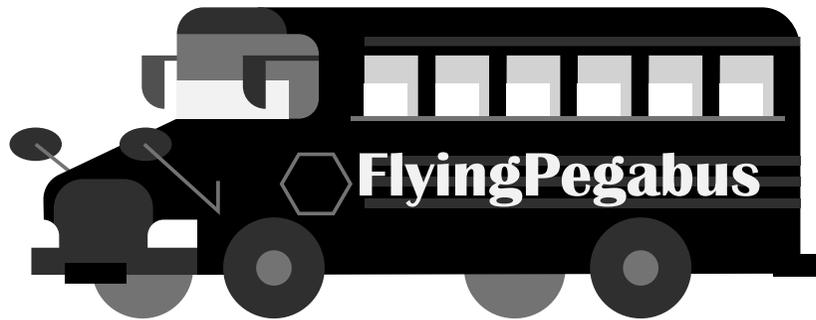
Übung: Fallstudie „Gemeinsam statt einsam“



Situation (2/4):

Es finden zwei separate Kickoff-Veranstaltungen in beiden Unternehmen statt. Dabei wurden die Mitarbeiter über den Zusammenschluss informiert. Das Projektvorgehen und das Projektteam werden vorgestellt. Es werden sechs Monate für die anstehenden Veränderungen angesetzt.

Übung: Fallstudie „Gemeinsam statt einsam“

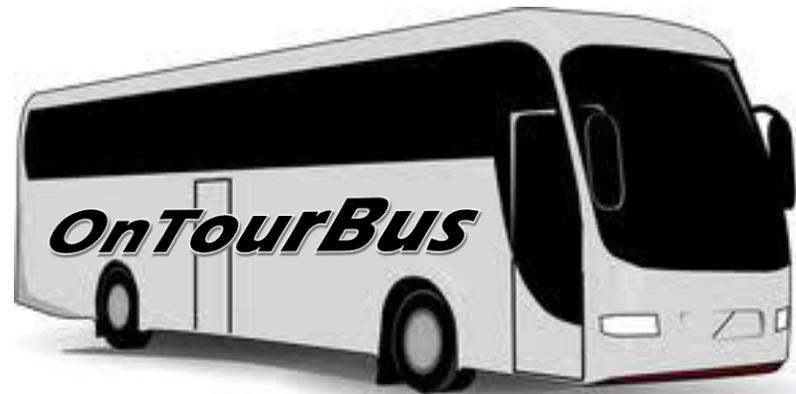
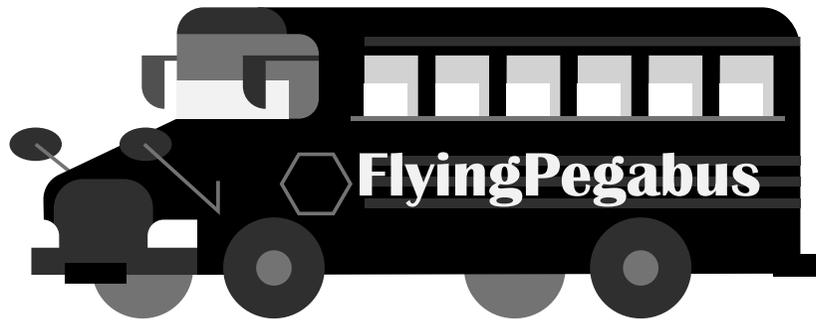


Situation (3/4):

Es gibt Widerstand gegen das Projekt aus beiden Unternehmen:

- Bei „Flying Pegabus“ sind einige Vorgesetzte gegen das Projekt, da „OnTourBus“ „rote Zahlen“ schreibt (also Verluste macht).
- Bei „OnTourBus“ sind die Mitarbeiter dagegen, da „Flying Pegabus“ über sehr alte Busse verfügt. „OnTourBus“ hat in innovative, hochmoderne Fahrzeuge investiert (und ist deshalb im Minus).

Übung: Fallstudie „Gemeinsam statt einsam“

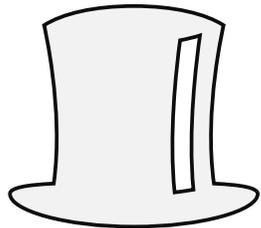


Situation (4/4):

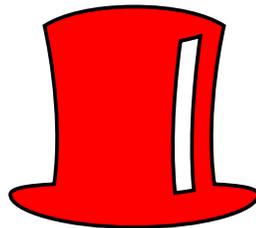
Es gibt zwei Projektteams (eins pro Unternehmen), die eng zusammenarbeiten sollen und die Anpassungen gemeinsam umsetzen sollen. Der externe Projektmanager soll das Team „arbeitsfähig“ machen und die Projektdurchführung überwachen. Das Projektteam trifft sich die nächsten drei Monate an zwei Tagen pro Woche (im Wechsel – eine Woche am Standort von Flying Pegasus, die andere Woche bei OnTourBus).

Fallstudie „Gemeinsam statt einsam“ | Aufgabe

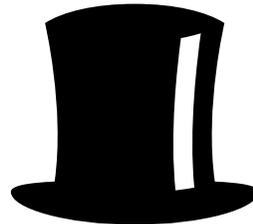
Das Projektteam trifft sich zu einer ersten gemeinsamen Sitzung. Es wird mit der „6-Hüte“-Methode gearbeitet. Jeder soll „einen Hut aufsetzen“ und das Projekt aus der jeweiligen Perspektive, für die die Hutfarbe steht, beurteilen. Was sagen die einzelnen Personen zum Projektauftrag?



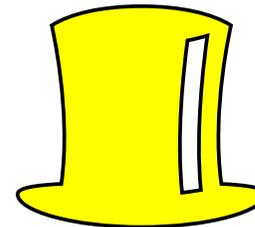
analytisches Denken,
Konzentration auf
Tatsachen,
Sammlung von
Informationen



emotionales Denken und
Empfinden,
Konzentration auf
Gefühle und
Meinungen



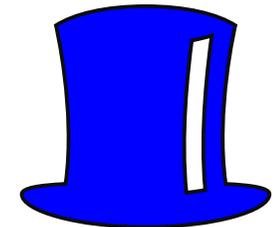
kritisches Denken,
Risiko-
betrachtung,
Fokus auf
Probleme,
Skepsis und
Ängste



optimistisches Denken,
Best-Case-
Szenario,
realistische
Hoffnungen und
Ziele formulieren



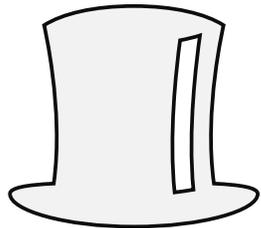
assoziatives Denken,
neue Ideen,
Kreativität,
Wachstum,
konstruktive
Haltung



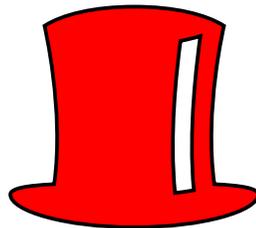
ordnendes, moderierendes Denken,
Organisation des
gesamten Denk-
prozesses

Fallstudie „Gemeinsam statt einsam“ | Aufgabe

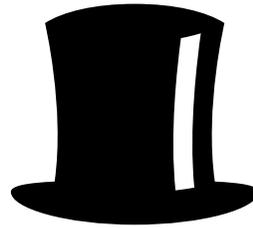
Das Projektteam trifft sich zu einer ersten gemeinsamen Sitzung. Es wird mit der „6-Hüte“-Methode gearbeitet. Jeder soll „einen Hut aufsetzen“ und das Projekt aus der jeweiligen Perspektive, für die die Hutfarbe steht, beurteilen. Was sagen die einzelnen Personen zum Projektauftrag?



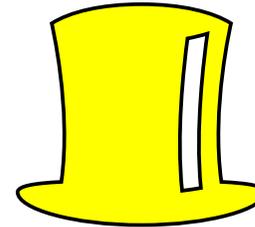
Wir realisieren bessere Arbeitsbedingungen durch ein größeres Streckennetz.



Wir werden ein größeres Unternehmen sein und mehr Spaß haben.



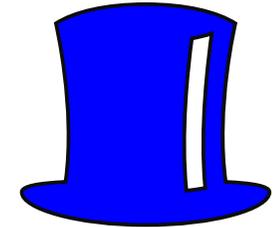
Wir verlieren Kunden, da Flying Pegasus immer noch mit „alten Karren“ unterwegs ist.



Das gemeinsame Unternehmen wird sich gut entwickeln, da Synergieeffekte erzielt werden können.



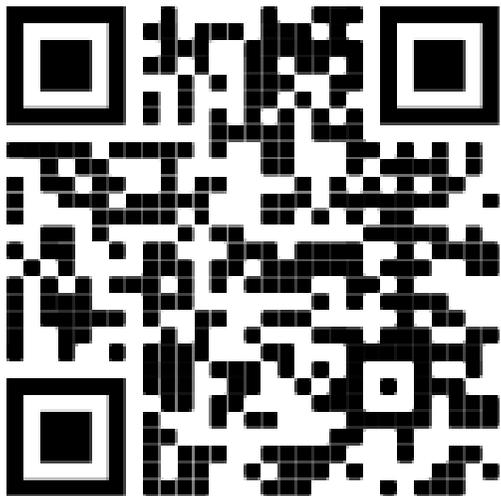
Das neue Unternehmen ist größer und bekannter und wird neue Aufträge in ganz Deutschland bekommen.



Wir gehen gemeinsam durch einen Prozess des gemeinsamen Lernens.

Quiz

Klicken Sie auf diesen [Link](#)
oder scannen Sie den
QR-Code



Wichtige Schlagwörter in dieser Lektion

- Aufgaben eines Projektmanagers
- Kompetenzen des Projektmanagers
- Situativer Führungsstil
- Teamentwicklung
- Teamrollen
- Maslow's Bedürfnispyramide
- Motivations-Hygiene-Theorie
- Arbeitstechniken
- Kreativitätstechniken
- Brainstorming
- Mind Mapping
- Blitzlicht
- 6-Hüte-Methode
- Stakeholder Management

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit



Buchtipp



- Arbeitsbuch
- 188 Seiten
- Preis: 24,99 € (Print), 19,99 € (Online)
- Weitere Informationen [hier](#)

ALPHA OWL 2

- Unterstützung bei der Stellensuche und beim Bewerben
- Vorbereitung auf den Arbeitsmarkt
- Nähere Informationen [hier](#) und
- Videoclip [hier](#)

Voraussetzung

- asylsuchend/ geflüchtet
- wohnhaft im Kreis Lippe



Katrin Herking
Tel. 0 52 31 / 64 03 – 97
k.herking@netzwerk-lippe.de



Tobias Isaak
Tel. 0 52 31 / 64 03 – 78
t.isaak@netzwerk-lippe.de

Kontakt



Boris Voß

Tel. 0 52 31 / 64 03 – 94
b.voss@netzwerk-lippe.de



Tobias Isaak

Tel. 0 52 31 / 64 03 – 78
t.isaak@netzwerk-lippe.de



Khalil Naffissa

Tel. 0 52 31 / 64 03 – 665
k.naffissa@netzwerk-lippe.de

Das Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“ wird durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und den Europäischen Sozialfonds gefördert.

In Kooperation mit: