

# **Training und Gruppencoaching für Projektleiter und Projektleiterinnen**

## **Optimierung der Soft-Skills zur erfolgreichen Projektsteuerung**

### **Ausgangsbasis**

Projektleiter bzw. -leiterinnen sind verantwortlich für das Management und die Ergebnisfokussierte Steuerung der ihnen übertragenen Projekte.

In der Regel haben ProjektleiterInnen gegenüber ihren Projektmitarbeitern keine Personalverantwortung, sondern lediglich fachliche Weisungsbefugnisse.

Dies erfordert neben der fachlichen Qualifikation insbesondere ein hohes Maß an persönlicher, psychologischer und kommunikativer Kompetenz.

Das Beherrschen der Projektmanagement-Tools setze ich voraus, da die TeilnehmerInnen bereits über mehr oder weniger lange Projektmanagementenerfahrung verfügen und in ihrem Unternehmen Projektmanagement bereits seit vielen Jahren zum Alltag gehört.

Wenn ProjektleiterInnen erfolgreich Projekte managen wollen, müssen sie wissen, wie ihr Führungsverhalten auf andere wirkt und wie sie erwünschte Wirkungen gezielt erzeugen können.

Der Schwerpunkt dieses Trainings und anschließendem Gruppencoaching liegt deshalb darin, schwierige Situationen aus ihrem Projektmanagementalltag zu analysieren, zu reflektieren und Handlungsalternativen zu erarbeiten und zu trainieren.

Während es im Training um das trainieren von Skills zur Optimierung der Kommunikations-, Führungs-, Kooperations- und Konfliktregelungskompetenzen geht, werden wir im anschließenden Gruppencoaching gemeinsam untersuchen, worin die von den TeilnehmerInnen benannten Schwierigkeiten im Projektmanagementalltag liegen: an ihrem Verhalten und dessen Auswirkungen, am Verhalten der anderen und seinen Auswirkungen, bestimmten situativen oder gruppenspezifischen Bedingungen oder an strukturell-organisatorischen Rahmenbedingungen.

Durch die Auseinandersetzung mit diesen konkreten Praxisbeispielen schärfen die TeilnehmerInnen den Blick für ihre Interaktionen mit ihren Projektmitarbeitern sowie ihren internen und externen Partnern, mit welchen sie in Kunden- und/oder Lieferantenbeziehungen vernetzt sind.

Sie überprüfen ihr Verhalten, erarbeiten bei Bedarf Verhaltensalternativen und erweitern damit ihren Handlungsspielraum.

Durch die Rückmeldungen der anderen Teilnehmer zu Ihrem Verhalten können die TeilnehmerInnen ihre Wirkung auf andere besser einschätzen und daran ggf. arbeiten.

## Ziele

Nach Beendigung des Trainings und Coachings

- ▣▶ haben die TeilnehmerInnen ein klares Verständnis von Ihrer Rolle als Projektleiter/Projektleiterin
- ▣▶ wissen um die Wechselwirkung von Führen und Geführtwerden im Rahmen von Projekten
- ▣▶ haben eine differenzierte Wahrnehmung für soziale Situationen
- ▣▶ kennen ihre Wirkung auf andere
- ▣▶ können ihr Projektleitungsverhalten personen- und situationsangemessen ausrichten
- ▣▶ verstehen es, die Stärken und Selbststeuerungspotentiale ihrer Projektmitarbeiter zu fördern und zu nutzen.
- ▣▶ verfügen über die Fähigkeit, Konflikte konstruktiv zu regeln.

## Inhalte

- ▣▶ Skills zur Optimierung der Kommunikations-, Führungs-, Kooperations- und Konfliktregelungskompetenzen
- ▣▶ Analyse schwieriger Situationen aus dem Projektleitungsalltag
- ▣▶ Reflexion der persönlichen Verhaltensmuster
- ▣▶ Entwicklung und Training von Handlungsalternativen für herausfordernde Projektleitungssituationen
- ▣▶ Feedback zum eigenen Projektleitungsverhalten
- ▣▶ Gegenseitige kollegiale Beratung.

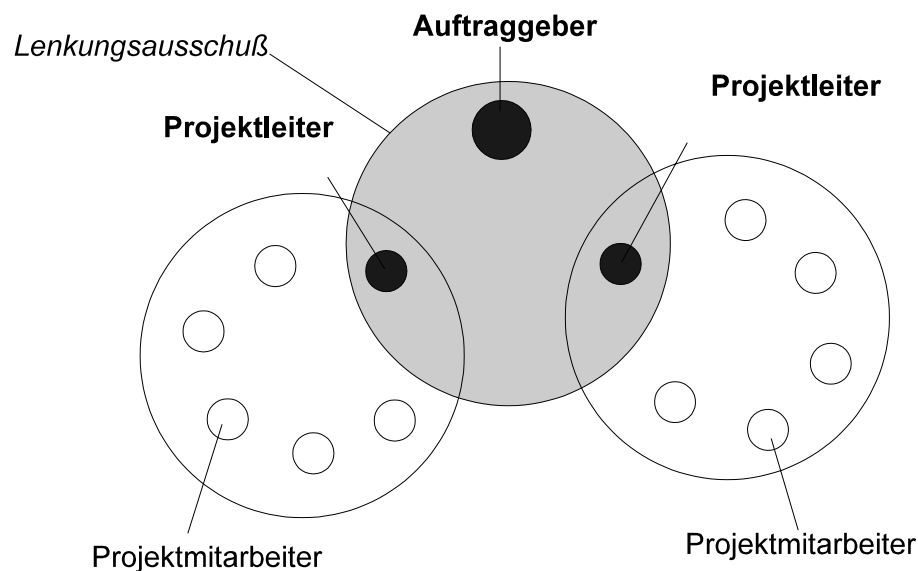
## Gliederung

### Baustein I: Basistraining

Im Mittelpunkt dieses Trainings steht das Bearbeiten eines Projektes, das über die 3 Tage hinweg, parallel in zwei Projektgruppen bei knappen Ressourcen, durchgeführt wird. Es wird eine Projektorganisation mit Auftraggeber, Lenkungsausschuss und Kunden gebildet. Das zu bearbeitende Projekt wird Projektmanagement unter Einbeziehung von Kunden zum Thema haben. Es ist kein Fachthema aus der täglichen Arbeit, um das Fixieren auf Fachkompetenzen zu vermeiden. Die beiden Projektgruppen werden dabei jeweils gegenseitig Kunde sein.

Ziel ist es, typische Problemfelder in der Projektarbeit zu analysieren. Daraus werden Lösungen und Methoden entwickelt und konkret angewandt. Methoden und Techniken werden nach Bedarf eingeführt. Praxisgespräche dienen der Umsetzung des Erlernten in den betrieblichen Alltag.

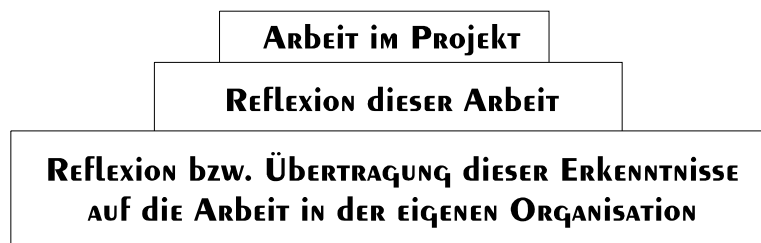
#### Die Projektorganisation des Trainings



Durch diese Gestaltung werden die Teilnehmer nicht nur theoretisch sondern auch praktisch Projektarbeit erleben und Methodiken sofort anwenden lernen. Gleichzeitig erkennen sie die typischen Schnittstellen- und Abstimmungsproblematiken.

Für dieses Projekt stehen in den 2 ½ Tagen nur bestimmte Zeitressourcen zur Verfügung, auch dies eine Parallele zur täglichen Arbeitssituation. In der verbleibenden Zeit finden ergänzende Einzel- und Gruppenarbeiten zu speziellen Themen statt. Zentraler Ansatz ist das Lernen mittels selbstgemachter Erfahrungen. Deshalb findet eine kontinuierliche Analyse der Ergebnisse, vor allem aber des Prozesses, der zu dem jeweiligen Ergebnis geführt hat, statt. Situationsabhängige Beiträge greifen Schlüsselerfahrungen auf und vertiefen deren Hintergründe.

Insgesamt vollzieht sich die Trainingsarbeit auf 3 Ebenen:



### **Transferkonzept**

Das Training ist durch den Ansatz des Erfahrungslernens so gestaltet, dass die Teilnehmer Gelerntes sofort einsetzen und üben. Dies führt zur sofortigen unbewussten Verinnerlichung. Die Alltagssituation wird durch die Trainingskonzeption in das Training getragen und bearbeitbar gemacht (Arbeit auf 3 Ebenen wie oben schon beschrieben). Es werden dabei sofort Transfermaßnahmen erarbeitet und bereits im Training geübt. Eine wichtige Voraussetzung für einen erfolgreichen Praxistransfer ist damit geschaffen.

### **Rahmenbedingungen**

Für diese Veranstaltung wird im wesentlichen benötigt:

- 3 Räume im Seminarhotel
- Monitor mit Eurostecker

## **Baustein II: Gruppencoaching**

Im anschließenden Gruppencoaching (Zeitabstand vom Basistraining 6-8 Wochen) erhält jeder Teilnehmer und jede Teilnehmerin zu seinen bzw. ihren konkreten Fragen aus der jeweiligen Praxis Coaching in Form von dem sogenannten Gruppencoaching-Verfahren.

Dabei werden die Fragen vom Trainer unter Einbezug aller anderen Teilnehmer und Teilnehmerinnen analysiert, reflektiert und ggf. die erkannten Verhaltensalternativen eingeübt.

Die Übungen werden mit Video aufgezeichnet und dienen der Unterstützung des Auswertungsprozesses.

Durch diese Methode ist gewährleistet, dass ein Höchstmass an Praxisbezug und Motivation aller TeilnehmerInnen evoziert wird.

Außerdem lernen die TeilnehmerInnen durch das Modell des Trainer-Verhaltens Skills zur optimalen Kommunikation, die sie eins zu eins in ihren Alltag umsetzen können.

### **Zielgruppe**

Projektleiter und Projektleiterinnen, die über Erfahrungen in dieser Rolle verfügen.

Die Anzahl der TeilnehmerInnen soll 12 Personen nicht übersteigen.