

Angebot zum offenen Workshop
„Re-Thinking Projektleitung: Neu-Positionierung und souveräne Weiterentwicklung in VUCA-Zeiten“

Termine für 2020/21: wir veranstalten am 3. September 2020 ab 17 Uhr eine „Schnupper-Session“ über ZOOM

Präsenz-Workshops sind terminiert für
23./24. November 2020 in Essen – ggf 1 Tag physisch und 1 Tag online
11./12. Februar 2021 in München
14./15. Juni 2021 in Frankfurt

Zielgruppen:

Projektleiter (PL), Projektmanager (PM), die vom Umbau in Richtung „agil“ oder „hybrid“ oder „lean“ mit und in ihren Projekten bzw. Unternehmen betroffen sind;

Scrum Master(SM), Product Owner(PO) und andere durch diesen Umbau betroffene Berufsgruppen (**wie z.B. PO- oder PMO-Mitarbeiter, oder auch Portfolio-Manager**)

Personalentwicklungs- und Change-Fachleute.



Ihr Nutzen/Ziele des WS

1. Sie haben sich mit einem neuen (systemischen) Blick Ihrem Führungs-Kontext genähert, Ihre Führungserfahrungen reflektiert und so die laufenden, aber auch neuen Herausforderungen herauskristallisiert, die den WS leiten.
2. Sie haben in kreativen Lern-Settings verschiedene Szenarien für Ihre Neu-Positionierung als PL/PM im Rollenmix mit ProductOwner(PO), ScrumMaster(SM) und selbstorganisiertem Team(sorgT) – aber auch über den „Projekt-Rand“ hinaus erarbeitet und so Entscheidungs-Hilfe bekommen, wo für Sie die Reise hingehen soll/kann.
3. Sie haben auf dieser Grundlage – abhängig vom Gesamt-Kontext Ihrer Projekte – die sich für die Bewältigung Ihrer spezifischen Herausforderungen anbietenden (das „agile“ unterstützende) Führungskonzepte und -stile kennengelernt und in der Erprobung herausgefunden, welche am ehesten passen bzw. wohin Sie sich weiterentwickeln wollen.
4. Sie haben Möglichkeiten erfahren, wie Sie den Grad der Selbstorganisation Ihres/r Teams feststellen können und passend dazu die Entwicklung in Richtung Selbstorganisation stärken und damit die Team-Performance erhöhen können.
5. Insofern gehen Sie aus dem Kurs mit klaren Vorstellungen, wie sie das für Sie passende Rollen-Set finden und dort souveräne Führung praktizieren können und welche Entwicklungsschritte Sie dazu gehen sollten.

Ausgangssituation

Schnelligkeit und Kundennutzen – das ist es, was für Unternehmen zählt. Projekte sind mit der interdisziplinären und kreativ-vernetzten Zusammenarbeit nach wie vor die Organisationsform von Arbeit, in der innovative und nützliche Produkte und Dienstleistungen schneller auf die Kundenbedürfnisse zugeschnitten entwickelt werden können. Der Ansatz, der dies in den letzten 10 Jahren – aus der Software-Entwicklung kommend – durch alle Branchen hindurch ermöglicht, heisst „agil“.

„agil“ meint dabei aber nicht nur eine Methode (obwohl dies in unserer „tool-getriggerten“ Welt viele glauben), sondern umfasst eine ganz eigene Philosophie: die zentrale Orientierung ist der Kunde, der viel mehr ins Geschehen eingebunden ist/ wird, als bisher und dem der PO zur Seite steht und das sorgT, das auf ein Projekt konzentriert ist und vom SM unterstützt wird; der Kunde bekommt möglichst schnell sicht- und erfahrbare Zwischen-Ergebnisse (Inkrementen), die bereits erprobt und sofort geändert werden können, falls dies nötig erscheint.

Hieraus ergeben sich also nicht nur neue Abläufe, Strukturen und Vorgehensweisen, sondern auch teils drastische Veränderungen im Projekt-Umfeld und bei den Herausforderungen an die PL/PM: welche Führungs-Aufgaben bleiben bei ihm, wenn einige davon auf PO und SM übergehen und das Team mehr selbstorganisiert arbeitet? Wie kann er sich einbringen in dieser neuen Konstellation und was

bedeutet das für seine Position im Unternehmen? Wie sollte er sich also neu positionieren? Was braucht er an Kompetenzen, um diesem Change und dessen Tempo gewachsen und Projekten für deren Performance nützlich zu sein?

Genau diese Frage beschäftigt uns schon länger – weshalb wir 2018/19 im Rahmen der Fachgruppe „Führen in/von Projekten“ bei der GPM eine kleine Untersuchung zur Zukunft des PL/PM durchgeführt haben. Diese Ergebnisse werden im WS ebenso diskutiert, wie die Erkenntnisse aus unserer Beratungspraxis, um Ihnen so neben der Möglichkeit im kollegialen Kreis Erfahrungen auszutauschen auch Anregungen zu bieten für interessante Perspektiven und Chancen zur Gestaltung Ihrer beruflichen Weiterentwicklung im agilen Projekt-Umfeld.

Inhaltliche Schwerpunkte

- A) Der Kontext, in dem ich führe: Wie weit agil? Welche Erfahrungen mit der Einführung von „agilem PM“? Welche Folgen z.B. für das Projekt, aber auch für die Organisation? Veränderungen in den Strukturen/ Prozessen und Kultur? Derzeitige und nächste Herausforderungen?
- B) Reflexion meiner Führungserfahrungen; Überprüfung der Konzepte und Stile: wo nützlich – welche verlieren an Wirkung/ Bedeutung? Was gibt es an neuen Ansätzen für agile Bedingungen? Was bedeutet das für mich? Erproben neuer Konzepte, anderer Haltungen (mind-set)
- C) Zentrales Element für die Veränderungen: Rollen(anforderungen und -erwartungen) verändern sich wie/ wohin? Wie werden diese neu aufgeteilt in der agilen Welt? Was bedeuten diese Veränderungen für mich? Wie kann ich mich neu positionieren? Was liegt mir? Welche Orientierung bietet sich für die nächsten Jahre an?
- D) Das Team: Wo steht es? Wie performt es? Neuere Erkenntnisse zum Teamaufbau/ zur Teamentwicklung im agilen Umfeld: Was braucht's für seine Selbstorganisation? Wie kann mehr experimentiert und besser gelernt werden?
- E) Herausforderung angemessene Kommunikation: wie kann fordernd, fördernd, zielgerichtet, lösungsorientiert, dialogisch kommuniziert werden? Übungen anhand von Beispielen aus Ihrer Praxis

Die Methoden/ Instrumente

- Vorstellung einfacher Instrumente zur Erfassung des Kontexts inkl. Grad an „Agilität“ und ggf Digitalisierung; Spiegelung an den Ergebnissen der Quo-vadis-agil-Studien von Komus u.a.;
- Fragebogen/Kleine Szenen zur Erfassung der Führungs-Erfahrung sowie von „neuem Führungsverhalten“
- Kleiner Input zu neueren Konzepten und Studien zu Führungsarbeit in der VUCA-Welt wie z.B. servant leadership, shared leadership, empowering people u.ä.
- Analyse und Klärung der unterschiedlichen Rollen und deren neuer Mix im agilen Projektumfeld mit Hilfe des Rollenmodells von MORENO
- Übungen zur Förderung der Selbstorganisation, aber auch zum Erkennen der Teamdynamik zur Werte-Vereinbarung
- Übungen zum Erkennen von Energieabfluss, Demotivierung u.ä.
- Quer dazu – je nachdem, wo Bedarf entsteht – Vermittlung hilfreicher Kommunikations-Ansätze (z.B. das Dialog-Konzept von Hartkemeyer oder der neue Ansatz zu „embodied communication“ von Storch/Tschacher)

WS-Leiter: Dr. Klaus Wagenhals



Dr. Klaus Wagenhals: geb 1953, ist Industriesoziologe und Organisationspsychologe, hat in vielen Projekten in unterschiedlichen Rollen gearbeitet, war Geschäftsführer einer mittelständischen Beratungsfirma und ist seit 1998 freier Berater mit Schwerpunkt Begleitung des Umbaus in die agile Welt, Optimierung von Projekten und PM-Systemen sowie Entwicklung von Führungskräften vorwiegend im mittleren Management.

2007 gründete er zusammen mit KollegInnen das Netzwerk metisleadership – näheres s. www.metisleadership.com Dr. Wagenhals ist vielfältig engagiert – so z.B. als Mitglied der Regionalleitung der GPM Region KA und in verschiedenen Fachgruppen sowie als Autor und Speaker zu leadership-, PM- und Change-Themen (s. z.B. das Interview zu moderne Führung im Projekt in: pmaktuell Nr.5/2018).

Anmeldungen bitte über info@metisleadership.com .