

Projektleiter–Coaching in der Gruppe

Auszug

Chancen & Nutzen

- $\frac{3}{4}$ soziale und methodische Kompetenz steigern
- $\frac{3}{4}$ komplexe Situationen besser erkennen und neue Lösungswege finden
- $\frac{3}{4}$ Rollenbewusstsein und Grenzmanagement entwickeln
- $\frac{3}{4}$ interne Coaches qualifizieren, im Unternehmen kollegiales Coaching auf hohem Niveau durchführen
- $\frac{3}{4}$ das PL-Netzwerk im Unternehmen fördern

Gerne informieren wir Sie über das gesamte Konzept.

© Dr. Andrea van Aubel, Gero Lomnitz

Inhaltsverzeichnis

1. Was verstehen wir unter <i>PL-Coaching in der Gruppe</i>	3
2. Welchen Nutzen bietet <i>PL-Coaching in der Gruppe</i> ?	4
3. Die Rollen im <i>PL-Coaching in der Gruppe</i>	5
3.1. Externer und interner Coach	5
3.2. Teilnehmer der Coaching-Sitzungen	5
4. Inhaltliche Konzeption	6
4.1. Theoriekonzept und Erfahrung	6
4.2. Kernfragen im Coaching	6
5. Wie läuft die Gesamtmaßnahme ab?	7
5.1. Der Prozess des PL-Coachings	7
5.2. Wie läuft eine Coaching-Sitzung ab?	8
6. Anspruch und Wertehaltung	9
7. Anforderungen an den internen und externen Coach	10
8. Verankerung in den Unternehmen	11

1. Was verstehen wir unter *PL-Coaching in der Gruppe*?

PL-Coaching hat das Ziel, die Projektleitung in ihren Rollen und den damit verbundenen Herausforderungen, Problemen und Konflikten zu beraten. Das bedeutet:

- } Problemsituationen werden analysiert und Lösungen gemeinsam entwickelt.
- } Nur Lösungsmöglichkeiten aufzuzeigen, reicht oft nicht aus, letztlich kommt es auf die konkreten und richtigen Handlungsschritte und deren Umsetzung an.
- } Durch Coaching können Projektleiter ihre soziale und methodische Kompetenz weiterentwickeln. Fachliche Aspekte werden im Coaching zum besseren Verständnis der Gesamtsituation – soweit nötig und möglich – mit einbezogen.
- } PL-Coaching ist eine Qualifikationsmaßnahme für erfahrene Projektleiter und Newcomer, die bereits Projekte leiten.
- } Am PL-Coaching können neben Projektleitern auch Teilprojektleiter teilnehmen.
- } PL-Coaching hat sowohl positive Auswirkungen auf laufende als auch auf zukünftige Projekte.
- } Für *PL-Coaching in der Gruppe* hat sich folgender Rahmen bewährt:

Organisatorische Rahmenbedingungen

- } in der Regel 4-5 Coaching-Sitzungen
 - } Dauer jeweils 0,5 - 1 Tag
 - } Gruppengröße 4-6 Personen
-
- } *PL-Coaching in der Gruppe* kann von einem Tandem geleitet werden, das aus einem internen und einem externen Coach gebildet wird.
 - } *PL-Coaching in der Gruppe* darf keinesfalls mit Team-Coaching verwechselt werden. Beim Team-Coaching wird mit einem Projektteam/Teilprojektteam gearbeitet. Beim PL-Coaching dagegen geht es um die Probleme des Projektleiters, die mit den Coaches und den Kollegen in der Gruppe bearbeitet werden. Im Mittelpunkt steht der einzelne Teilnehmer mit seinen Themen und Fragestellungen, die gemeinsam bearbeitet werden.

2. Welchen Nutzen bietet *PL-Coaching in der Gruppe*?

- } PL-Coaching leistet einen guten Beitrag zur **Persönlichkeitsentwicklung**. Durch offenes und konstruktives Feedback können die Teilnehmer ihre Qualifikation für die 'Führung von Projektmitarbeitern außerhalb der Linie' erhöhen.
- } PL-Coaching steigert die **Problemlösungskapazität in komplexen Situationen**. Die Teilnehmer werden befähigt, Probleme in Systemzusammenhängen zu erkennen, Lösungen zu erarbeiten und diese umzusetzen. Die Sensibilität und das Know-how zur Erkennung von Fehlentwicklungen in Projekten werden vergrößert. Dies führt zur verbesserten Planung und Steuerung und leistet damit einen wertvollen Beitrag zur Optimierung der Projektarbeit.
- } Durch Einsatz interner Coaches im Tandem wird das **Coaching-Know-how** im Unternehmen aufgebaut bzw. erweitert. Die internen Coaches steigern mit Hilfe des externen Coaches ihre diagnostische Kompetenz und ihr Methoden-Repertoire. Ein erklärtes Ziel des Tandem-Ansatzes besteht darin, Mitarbeiter zu qualifizieren, zukünftig als interne PL-Coaches zu arbeiten. Dieses Know-how kann auch für Projekt-Reviews/Projekt-Audits sehr gut eingesetzt werden.
- } Durch den **Informations- und Erfahrungsaustausch mit Kollegen in der Gruppe** wird die Zusammenarbeit zwischen den Projektleitern und dadurch auch zwischen den laufenden Projekten verbessert. Reibungsverluste zwischen Projekten werden erkannt und abgebaut. Die Teilnehmer erhalten als Nebeneffekt einen guten Überblick über die Projektlandschaft, was zu Synergie-Effekten führen kann.
- } *PL-Coaching in der Gruppe* fördert das **interne Networking**. Durch Beschäftigung mit den Sorgen und Nöten der Kollegen entsteht ein besseres gegenseitiges Verständnis. Vertrauensvolle kollegiale Verbindungen können wachsen, was für zukünftige Aufgaben von Vorteil ist.