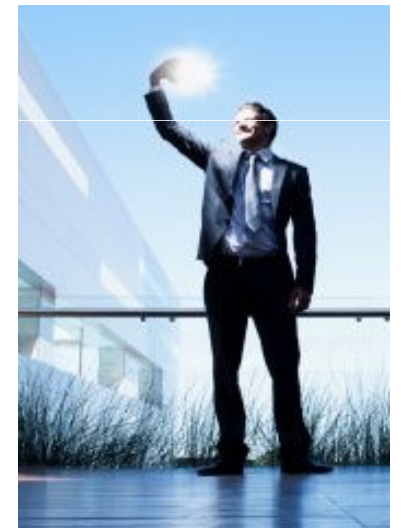


Projektleiterentwicklung „Freiburger Erfolgsfaktoren- Führung“

Change, Leadership & Partners, Freiburg Institut & Albert-Ludwigs-Universität



Ein internationales Pilotprojekt!

...um Ihre Führungs-Fähigkeiten weiter
zu entwickeln!!

Sie interessieren sich für ein spannendes Projekt. Dieses wurde evaluiert auf Basis eines Pilotprojektes in 2012 und 2013:

- mit über 500 Teilnehmern
- in 46 Projekten weltweit,
- und über 125 Stunden analysiertem Videomaterial von Projektmeetings



Das Freiburg Institut

... verbindet wissenschaftlich fundierte Beratung mit praktisch anwendbarer Forschung.
Im Zentrum steht dabei das Führungsverhalten von Projektleitern und Coaches auf Basis der Freiburger Erfolgsfaktoren.

Peter Behrendt
Institutsgründer, Trainer & Coach



Verleihung des Deutschen Coachingpreises
2012: Nomination für die Finalrunde in der
Kategorie „Wissenschaft“

Amel Karboul
Trainerin & Coach, CLP



Projektleiterentwicklung 2012 „Erfolgsfaktoren-Führung“



- Individuelles **1:1 Coaching**
- Auf Basis des Erfolgsprofils und persönlichen Videosequenzen

- **2. Videoanalyse** eines Projektmeetings zum Führungsverhalten des Projektleiters
- **Feedback** von Team und Führungskraft zum Führungsverhalten und Zielerreichung

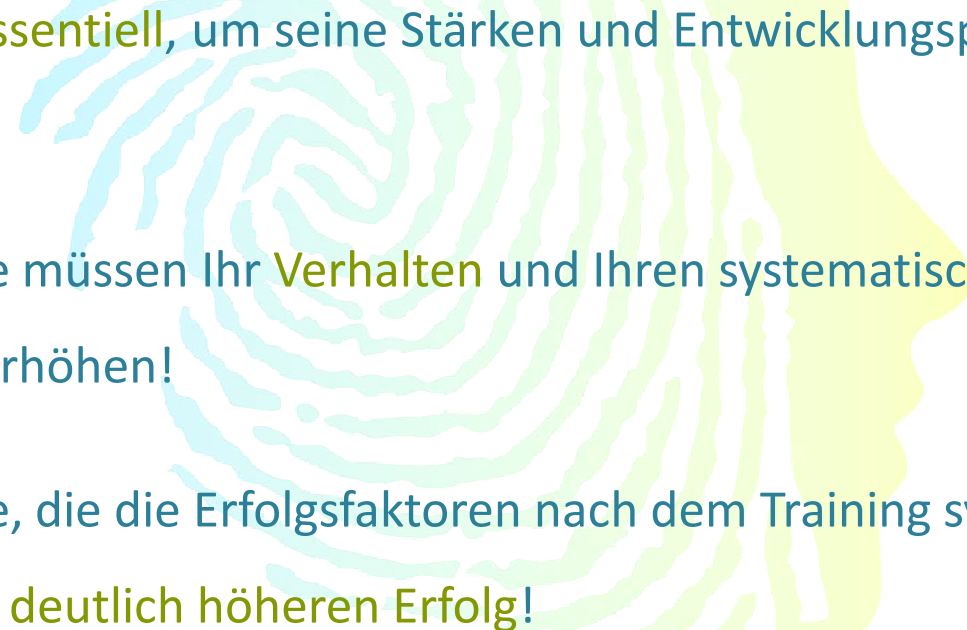
Training der zentralen Erfolgsfaktoren in der Projektführung, Analyse des Erfolgsprofils und Erarbeitung von Handlungsmöglichkeiten

- **1. Videoanalyse** eines Projektmeetings zum Führungsverhalten des Projektleiters
- **Feedback** von Team und Führungskraft zum Führungsverhalten und Zielerreichung

Spannende Erkenntnisse aus der Praxis-Forschung!

1. Alle Feedbacks sind sehr deutlich **subjektiv gefärbt!** Die Selbstbewertung hat generell die geringste Validität, sprich die geringsten Zusammenhänge zu anderen Kriterien!
2. Die **Intention des Projektleiters** hat praktisch keinen systematischen positiven Effekt auf Andere!
3. Das **Verhalten des Projektleiters** hat dagegen einen sehr deutlichen Effekt auf **Andere** und insbesondere den Erfolg des Projekts aus Sicht der Vorgesetzten!
4. Jeder Projektleiter hat einen **persönlichen Führungsstil**: das heißt, er nutzt Erfolgsfaktoren systematisch weniger oder mehr!

Konsequenz aus der Praxis-Forschung!

1. **Feedback ist essentiell**, um seine Stärken und Entwicklungspotenziale besser zu erkennen!
 2. Führungskräfte müssen Ihr **Verhalten** und Ihren systematischen Stil **ändern**, um den Erfolg zu erhöhen!
 3. Führungskräfte, die die Erfolgsfaktoren nach dem Training systematisch besser nutzen, hatten **deutlich höheren Erfolg!**
- 



Ergebnisse des Trainingsprogramms -

Das haben wir gemeinsam bewegt!

Der Trainingseffekt aus Sicht der Projektleiter

„Welche Verbesserungen wurden durch das Programm in Ihrem Führungsalltag bewirkt?“

Oliver Ammann

Manager R&D – Foot & Ankle
Firma Stryker

“Ziele und Entscheidungen waren klarer spürbar. Das hat dem Team ein klareres Gefühl für den Fortschritt und Erfolg gegeben.”



Shawn Kloha

IT Project
Manager Firma
Stryker

“**Interpersonal relationships and guidance seemed to improve.** I felt more comfortable with the team and more comfortable making the tough decisions. I also felt like the team responded better to me and were also more comfortable following my lead.”

Nate Barnhart

Associate Project
Manager

“**The videos were extremely helpful** in understanding what I could have done differently in situations.”

Marc Wisler

Team Leader Pilot Line,
Stryker Trauma AG

„Ich habe gelernt, dass bei Projektmeetings eine gründliche Meetingplanung zentral ist und es auf die Details ankommt. Es ist wichtig, auf die einzelnen Mitarbeiter einzugehen, Rückfragen zu stellen, Lob auszusprechen und Verantwortung abzugeben.“

Das Feedback der Projektteams

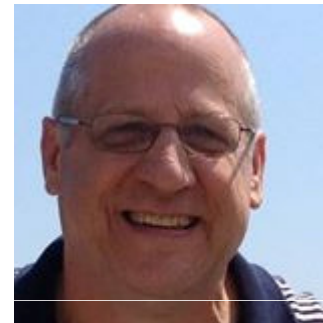
Höhere Mitarbeiterorientierung, klarere Entscheidungen

“Meine Führungskraft geht noch mehr auf Fragen und Interessen der Team Mitglieder ein. Strukturiert Meetings noch besser in Aufgaben, Ziele etc. Erkundigt sich regelmäßig, ob die benötigten Ressourcen vorhanden sind und setzt sich sonst für deren Beschaffung ein.“

Timo Dietrich

Associate Project
Engineer bei
Stryker

“My manager is more confident and can redirect the team when we get off task!”



Cathy Klimczak

Document Control
Supervisor bei Stryker
über Michael Hanley,
Senior Project Manager,
Stryker Global IT

“Better collaboration and organization of meetings. Driving a clearer plan for the team.”

Anonym

Die Stimme des Kunden: Die Führungskraft

Spürbare Fortschritte

Patrick LaFleche

Senior Engineering
Product Manager

“My manager is more decisive than before.
This led to increase in speed and success.”



Dr. Andrea Disch

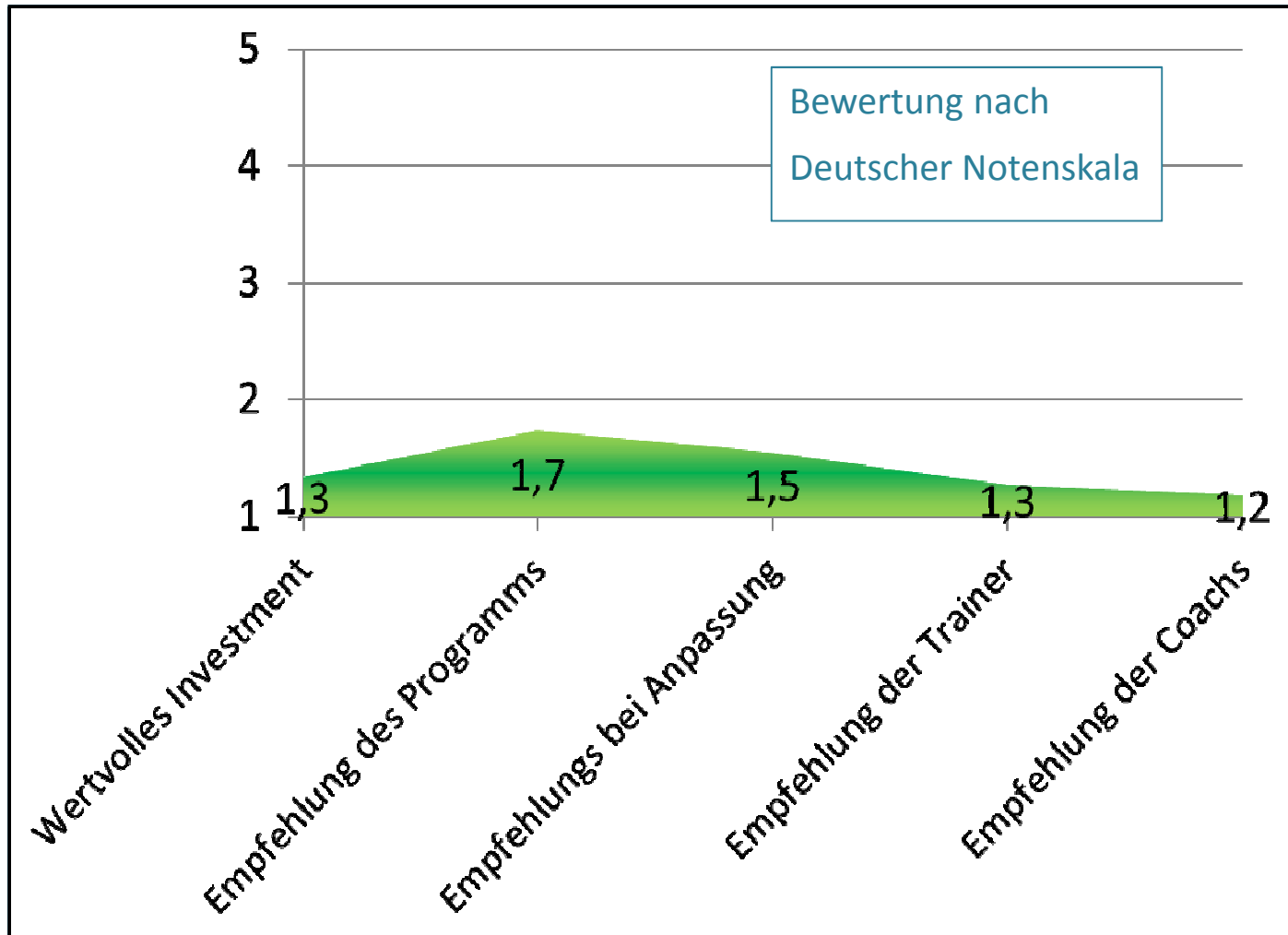
Senior Manager
in Verpackung bei
Pfizer

„Der Projektleiter bindet die Teammitglieder mehr ein; führt das Team zielorientierter und macht, wenn es sein muss, klare Vorgaben.“

Anonym

“The Project Manager made great progress in leading the team and aligning the broader group across functions and departments to achieve the project goals. He also established a mentality of integrity trust and commitment in the team that helped the team when it was facing some significant pushbacks.”

Sehr gute Bewertung des Programms in Deutschland, USA und der Schweiz



“The training was, by far, the best project management training I have ever attended. The meeting recordings, interaction with other PMs and applicability to my every day work were all phenomenal. The personal coaching sessions were just as helpful.”

Jacky Cross

Associate Manager, Master Data Systems at Stryker

“Overall I felt the training was exceptional and was at the same level with the Instruments Leadership Academy in the excitement I feel leaving with tangible tools to affect the team, project, and outcomes.”

Signifikanter Effekt auf harten Projekterfolg

1. Die **Zielerreichung** in den Projekten war bereits vor dem Training deutlich **höher**, wenn die **Projektleiter die Erfolgsstrategien vermehrt einsetzten** (hier Strategie 1: Wertschätzende Gruppenidentität).
2. Der **Einsatz der Erfolgsstrategien erhöhte sich nach dem Training deutlich** (sichtbar an der nach rechts verschobenen grünen Linie).
3. Das **Training erhöhte den Projekterfolg deutlich** (sichtbar an der Differenz zwischen grüner und blauer Linie).

* Die Grafik zeigt die statistisch erwarteten Werte (Regressionsgeraden) anhand statistischer Auswertungen durch Mehrebenenanalysen (Raudenbush & Bryk, 2002)

