

HAUFE.
AKADEMIE | Alles wird leicht.

PROJEKTMANAGER ZIELORIENTIERT WEITERENTWICKELN

—
Die Haufe Akademie Entwicklungsprogramme

www.haufe-akademie.de/entwicklungsprogramme

KOMPETENZEN ENTFALTEN, PRAXISNAH ENTWICKLEN UND NACHHALTIG ANWENDEN.

Entwicklungsprogramme nutzen wirkungsvoll kreative Wege, um anspruchsvolle und komplexe Lerninhalte nachhaltig zu vermitteln, die sich unmittelbar im Unternehmensalltag verankern lassen. Nutzen Sie einen Lernprozess, der methodisch sowie didaktisch als Veränderungsprozess mit unterschiedlichen Stationen gestaltet ist. Diese Stationen werden gemeinsam mit Ihnen erarbeitet. Sie sind praxisorientiert, schrittweise und modular angelegt, um Ihre konkret formulierten Ziele zu erreichen.

Die eingesetzten Trainings und Formate bestehen aus einem methodischen Mix. Dazu gehören Elemente wie Trainerinput, Einzel- und Gruppenarbeiten, Coaching, Rollenspiele, Simulationen oder Fallstudien. Wirksam sind auch Planspiele, Lernen mit Schauspielern, Gamification- und digitale Formate wie E-Learning-Einheiten. Je nach Ihrem Bedarf dauert ein Entwicklungsprogramm zwischen sechs bis zwölf Monate.

Die Entwicklungsprogramme im Projekt-, Prozess- und Change Management gehen über die reine Wissensvermittlung hinaus. Neben den spezifischen Trainingsmodulen bieten zusätzliche Inhalte, Aktivitäten und Projektaufgaben Raum für Reflexion und Entwicklung. Ihre Mitarbeiter können so das neu erlernte Wissen unmittelbar in ihrem beruflichen Kontext anwenden und ihre Kompetenzen nachhaltig weiterentwickeln. Damit Ihr individuelles Entwicklungs- oder Zertifizierungsprogramm ein Erfolg wird, unterstützen wir es mit einem begleitenden Projektmanagement und setzen nach Bedarf und Passung auch Gamification-basierte Methoden ein, die dem Mitarbeiter ermöglichen das neue Wissen direkt im geschützten Raum anzuwenden und erste Erfahrungen zu sammeln.

Das Ergebnis: Ihre Mitarbeiter entwickeln Kompetenzen anhand konkreter, persönlicher und unternehmensspezifischer Entwicklungsmaßnahmen und setzen das Erlernete unmittelbar in die Praxis um.



„Die Auswahl eines geeigneten Kooperationspartners war ein zentraler Erfolgsfaktor im gesamten Prozess. Mit der Haufe Akademie fanden wir einen Change-Begleiter, der nicht nur Ware von der Stange im Repertoire hat, sondern bereit war, gemeinsam mit uns neue Wege zu gehen, und uns regelmäßig und auf Augenhöhe den Spiegel vorhielt.“

Norman Stöber,
Projektleiter und Personalentwickler, Berlin Hyp

MITARBEITER IN 4 SCHRITTEN ZIELORIENTIERT UND WIRKSAM ENTWICKELN



Phase 1

Analyse

Klärung der gemeinsam Ausgangssituation und Vereinbarung der konkreten Ziele und des Gestaltungsrahmens im Unternehmen.



Phase 2

Konzeption

Entwicklung und Abstimmung des auf Ihre Bedürfnisse zugeschnittenen Programms und der Ablaufpläne für die einzelnen Module. Damit optimale Anpassung in Ihren konkreten Bedarf.



Phase 3

Implementierung

Umsetzung Ihrer individuellen und passgenauen Qualifizierungslösungen. Pilotdurchführung mit anschließender Optimierung des Programms zur Sicherung des optimalen Lernens und Transfer in die Praxis.



Phase 4

Evaluation

Nach Durchführung der Maßnahmen wird der erzielte Trainingseffekt gemeinsam erfasst und bewertet. Messen Sie uns an Ihrem Erfolg!



In jeder Phase Ihres passgenauen Entwicklungsprogramms im Innovations-, Change- und Projektmanagement, unterstützen wir Sie mit Kundenbetreuung, Prozessbegleitung, Projektmanagement und Qualitätsmanagement.

DAS SIND IHRE VORTEILE

- Konsequente bedarfsorientierte und qualifizierte Weiterbildung
- Nachhaltiger Kompetenzaufbau
- Anwendung neuer, wirksamer Lernformen
- Unmittelbarer Bezug zu Ihren unternehmerischen Herausforderungen
- Direkter Beitrag zu Ihrem Unternehmenserfolg
- Steigerung Ihrer Wettbewerbsfähigkeit



„Im Vergleich zu anderen, eher traditionellen Formaten, führen Entwicklungsprogramme überraschend effizient zu beeindruckenden, und vor allem nachhaltigen Ergebnissen. Sie sind gut für das Budget, aber vor allem zentral für den Erfolg von Change- oder Transformationsprozessen und dem Wandel von Lernkulturen im Unternehmen.“

Torsten Otto,
Leiter Consulting, Innovations-, Change- und Projektmanagement, Haufe Akademie

INSIGHT: QUALIFIZIERUNGSOFFENSIVE BEI DER DZ BANK

Zukunftsfähigkeit fordert effizientes Projektmanagement und Menschen, die es können. Die DZ BANK – nach Bilanzsumme zweitgrößte Bank in Deutschland – startete eine Qualifizierungsoffensive für ihre Projektleiter. Im Interview berichten der Personalentwickler Florian Hess und der Fachspezialist für Projektmanagement Horst Bodenheim von ihren Erfahrungen.

Herr Bodenheim, Herr Hess, was genau war Ihr Bedarf in Bezug auf das Projektmanagement bei der DZ BANK zu Beginn der Qualifizierungsoffensive?

Florian Hess: Der Fokus der Projektmanagement-Qualifizierung der DZ BANK lag primär auf den internen Prozessen der Projektdurchführung und -administration. Die Projektleiter wurden bisher jedoch nicht durch ein durchgängiges Qualifizierungskonzept bezüglich ihrer Methoden- und Sozialkompetenz unterstützt.

Horst Bodenheim: Mit der im Jahr 2013 gestarteten Qualifizierungsoffensive verfolgen wir die weitere Professionalisierung der Projektleiter der DZ BANK. Damit wollen wir eine noch effizientere und bessere Durchführung von Projekten erreichen. Die rollenbasierte und modular an den Projekterfordernissen ausgerichtete Qualifizierung verfolgt im Wesentlichen zwei Ziele: zum einen, die bedarfs- und marktgerechte Optimierung des bestehenden Qualifizierungsangebotes unserer Projektleiter (inkl. Zertifizierung). Damit möchten wir die Projektkultur auf Best-Practice-Niveau stärken. Zum anderen wollen wir aktuelle und zukünftige Projektleiter anforderungsorientiert weiterqualifizieren und Projekte dadurch optimal besetzen.

Warum haben Sie sich für die Haufe Akademie als Partner entschieden?

Florian Hess: Wir haben eine Marktevaluation durchgeführt und potenzielle Schulungspartner identifiziert. Die Beurteilung der Anbieter erfolgte auf Basis des jeweiligen Angebots und einer Anbieterpräsentation. Wichtig war uns auch die Vorstellung einer Auswahl von potenziellen Trainern für die jeweiligen

Themengebiete im Rahmen des Qualifizierungskonzepts. Die Entscheidung für die Haufe Akademie war einstimmig. Überzeugt haben uns vor allem die hohe Bereitschaft der Haufe Akademie, auf spezielle Anforderungen der DZ BANK einzugehen, die nachgewiesene Kompetenz der Trainer und das stimmige Zertifizierungskonzept.

Das Qualifizierungsprogramm startete in 2013 und wurde seitdem ständig erweitert. Warum läuft es bereits so lange?

Horst Bodenheim: Die Nachfrage nach der Projektmanagement-Qualifizierung ist unverändert hoch und bestätigt somit Bedarf und Qualität. Die gute Mischung aus erprobten Bausteinen und individuell an unsere Anforderungen angepassten Formaten, zusammen mit Neukonzeptionen, hat sich bewährt. Es wurden seit 2013 bereits über 300 Teilnehmer aus allen Bereichen der Bank zertifiziert. Der ganzheitliche Ansatz von Projektmanagement-Methoden sowie Motivations- und Führungsthemen bringt unserer Projektorganisation einen hohen Mehrwert. Der stimmige Mix von Theorie und Praxis sowie die aktive Schnittstelle zu den Anforderungen der DZ BANK werden durchweg positiv bewertet. Das Feedback der Teilnehmer bestärkt sowohl die Ausrichtung als auch die Konzeption.

Florian Hess: Die Haufe Akademie und die TH Degendorf gewährleisten für uns Marktkonformität und Aktualität. Kurzfristige Anpassungen bzw. Aktualisierungen werden zeitnah umgesetzt. Der Bezug zu unseren spezifischen Themen sowie eine laufende Qualitätssicherung werden durch eine aktive Rolle der DZ BANK im Projekt sichergestellt.

Welche Erkenntnisse nehmen Sie als Fach-/Personalentwickler aus der kontinuierlichen Schulung mit?

Horst Bodenheim: Die kontinuierliche Schulung ermöglicht uns eine konstante Überprüfung der Marktkonformität inklusive der sich ändernden Anforderungen der DZ BANK. Eine aktive Begleitung seitens der DZ BANK gewährleistet darüber hinaus eine fortlaufende Qualitätssicherung der Konzepte, Trainings und Trainer.

Florian Hess: Im Laufe der Zeit erwerben die externen Trainer immer tiefere Kenntnisse unserer internen Prozesse. So werden die Trainings noch besser auf unsere konkreten Anwendungsfälle zugeschnitten.

Vorher – nachher: Welche Erfolge kann die Qualifizierungsoffensive bisher für Sie verzeichnen?

Horst Bodenheim: Die Professionalität der Projektverantwortlichen und -beteiligten ist heute höher. Besonders erfreulich ist der direkte Transfer des erworbenen Wissens in die Praxis. In der Projektorganisation profitieren wir von einer höheren Methoden- und Prozesskompetenz. Dazu gehört auch, dass die Mitarbeiter ein besseres Verständnis der Projektprozesse der DZ BANK haben. Projektportfolio-Management und Projektmanagement sind bei uns heute viel enger verzahnt als früher. Eine deutliche Verbesserung können wir auch bei der Qualität der Liefergegenstände (z. B. Projektdefinition, Planung, Risikomanagement) feststellen. Darüber hinaus sind wir heute in der Lage, Projektleiter-Positionen differenzierter und vor allem erfolgreicher zu besetzen.

Florian Hess: Aufgrund der Tatsache, dass schon sehr viele Projektbeteiligte an den Trainings teilgenommen haben und ihre Erkenntnisse in ihre jeweiligen Teams tragen, setzt sich mehr und mehr so etwas wie eine „einheitliche Sprache“ durch. Das macht die Projektarbeit auf Dauer leichter.

Horst Bodenheim: Vor allem aber sehen wir eine positive Entwicklung im Selbstbild und in der Motivation der Rolle „Projektleiter“.



Was würden Sie Personalentwicklern raten, die ein umfassendes Qualifizierungsprojekt durchführen möchten? Welche „Dos“ und „Don'ts“ gilt es Ihrer Ansicht nach zu beachten?

Florian Hess: Wie empfehlen vor allem, das Hauptaugenmerk bei der Anbieterauswahl auf die Auswahl der Trainer zu legen. Mit einer Prüfung bzw. Zertifizierung am Lehrgangsende kann der Praxistransfer signifikant erhöht werden. Und ganz allgemein lohnt es sich, auf eine kontinuierliche Begleitung und Qualitätssicherung der Konzepte, Trainings und Trainer zu achten.

Horst Bodenheim: Unsere Praxis hat gezeigt, dass eine feste Lehrgangsstruktur besser funktioniert als das „Cherry Picking“ einzelner Themen. Es ist auch nicht immer sinnvoll, auf jedes Einzel-Feedback gleich mit Anpassungen der Konzepte zu reagieren, sondern eher Tendenzen der einzelnen Bausteine kontinuierlich im Blick zu haben um dann eventuell passende Maßnahmen abzuleiten.

Florian Hess: Und schließlich kann es zielführender sein, die Trainings nicht in unmittelbarer Nähe zum Arbeitsplatz durchzuführen.

Das Interview führte Torsten Otto, PMP,
Leiter Consulting – Innovations, Change- und
Projektmanagement, Haufe Akademie



Horst Bodenheim, über 30 Jahre Erfahrung im Projektmanagement als Projekt- und Multiprojektmanager; freiberuflicher Trainer und Dozent; aktuell als Fachspezialist Projektmanagement bei der DZ BANK.



Florian Hess, ist seit 13 Jahren als Experte Personalentwicklung in der DZ BANK in verschiedenen Projekten und PE-Themen tätig, u. a. in den Themenfeldern IT, Digitalisierung und Innovation.

ÜBER DIE HAUFE AKADEMIE

Die Haufe Akademie ist der führende Anbieter für Qualifizierung und Entwicklung von Menschen und Unternehmen im deutschsprachigen Raum. Wir beraten Unternehmen bei der Entwicklung ganzheitlicher, zukunftsorientierter Weiterbildungsstrategien, immer ausgerichtet an den strategischen Businesszielen des Unternehmens.

Ihr Kontakt zu uns

Tel.: 06102 74850-00

entwicklungsprogramme@haufe-akademie.de

www.haufe-akademie.de/entwicklungsprogramme