

Kompetenzen

Selbstkompetenzen

Selbstorganisation

- Terminführung
- **LoP** Liste offener Punkte, **ToDo**-Liste
- Wiedervorlage
- Ablage und Ordnung
- Schriftverkehr
 - Brief
 - Email
 - ...
- Die Mitschrift
- Der Gebrauch von Kommunikationsmedien
 - Das Telefonat
 - Das Telemeet, die Webkonferenz (Big Blue Button, Zoom, Skype, ..)
 - Verwendung digitaler Medien (Smartphone, Computer, ...)
- Wegräumen – aufräumen – verändern

Team- und Führungskompetenzen

Umgangsformen:

- mit Vorgesetzten
- mit Kollegen der gleichen Ebene
- als Vorgesetzter
- mit der Welt (Kunden, Geschäftspartner, ...)
- „Glauben Sie nicht, dass ein Mensch dumm ist, nur weil er eine Schwäche da hat, wo Sie stark sind.“

Team- und Führungskompetenzen II

Rekursion in der Hierarchie

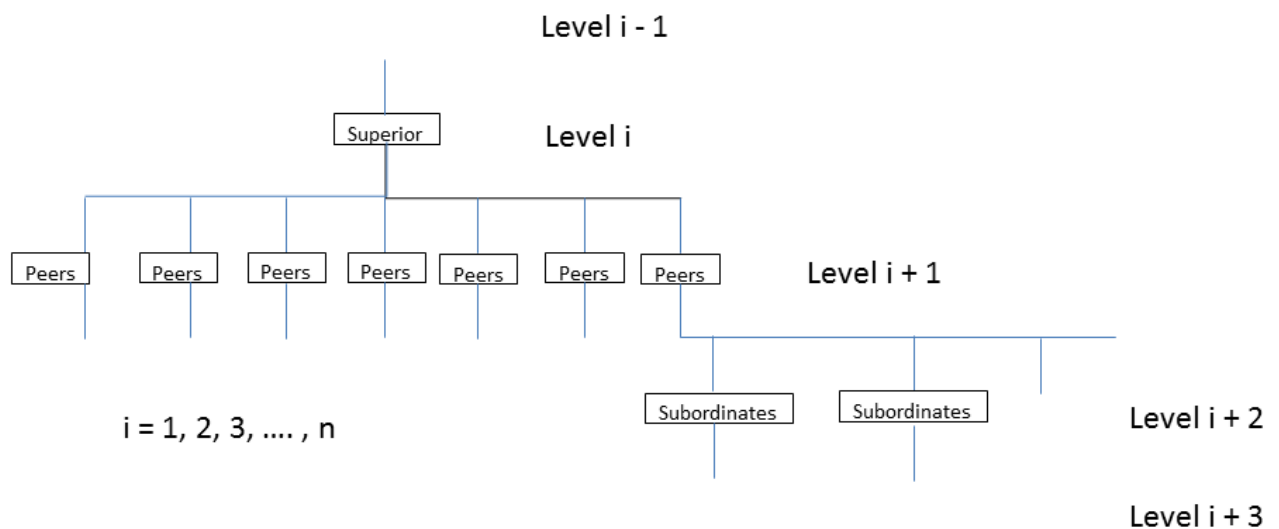
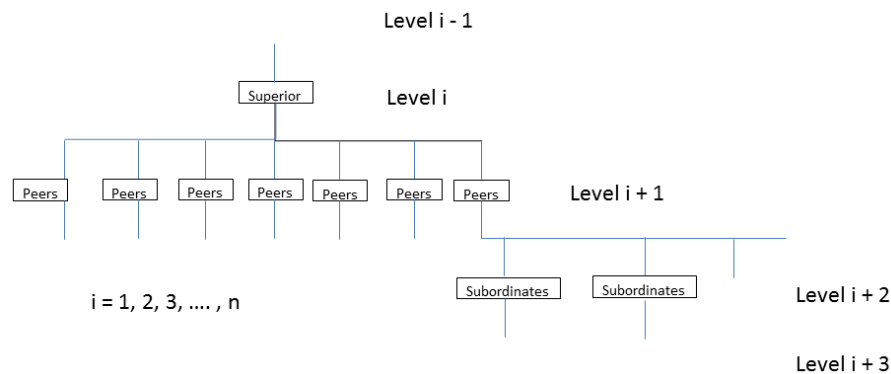


Abb. 1: Rekursion in der Hierarchie

Team- und Führungskompetenzen III



Hierarchien haben einen rekursiven Aufbau. Jedes Wesen in einer Hierarchie hat ein Wesen über sich (Superior, Level i), hat Wesen auf der gleichen Ebene neben sich (Peers, Level i + 1) und hat Wesen unter sich (Subordinates, Level i + 2). Nur die Wesen auf den untersten Ebenen haben keine Subordinates. Eine oberste Ebene (Level i = 1) ist in vielen menschlichen Hierarchien schwer zu bestimmen.

Team- und Führungskompetenzen IV

- Führungsstil (Lewin, Lippitt & White, 1939 [9]⁵)
 - Autoritär
 - Demokratisch
 - Laissez-faire
 - Situativer Führungsstil
- Sitzungsleitung
- Protokollführung
- Berichte schreiben und lesen
- Anträge und Angebote schreiben
- Ausschreibungen (Submissionen) erstellen
 - verpflichtend im öffentlichen Bereich
- Gestaltung von Aufgabenbereichen und Mitarbeiterstellen
 - Einstellungen (Vorstellungsgespräche), Entlassungen (Trennungsgespräche)

⁵Kurt Lewin, Ronald Lippitt und Ralph K. White. „Patterns of aggressive behavior in experimentally created social climates“. In: *Journal of Social Psychology* 10 (1939), S. 271–299

Team- und Führungskompetenzen V

- Beurteilung von Mitarbeitern
 - Beurteilen und nicht verurteilen!
- Ressourcenverteilung
 - Mitarbeiterzuordnung
 - Budget, Finanzmittel
 - Räume, Flächen
 - Geräte, Materialien, Software, ...

Fachliche Kompetenzen

- Für die Projektleitung ist ein **interdisziplinäres Verständnis** über die **Projektdomänen** von größter Bedeutung
- Unter **Projektdomänen** verstehen wir alle **Beziehungen, Bereiche und Inhalte**, die **wesentliche Bedeutung** für den **Erfolg eines Projekts** haben. Es gehört zu den **absolut notwendigen Fähigkeiten** einer Projektleitung die **Projektdomänen zu erkennen** und **nach ihrer Bedeutung einzuschätzen**.
- Eine **vertiefte Kenntnis über alle Fähigkeiten**, die zur Bearbeitung eines Projekts notwendig sind, **kann und muss eine Projektleitung nicht haben**. Vielmehr ist
 - die ständige **Übersicht über das Projekt** (Ziele, Ressourcen, Zeiten),
 - die Kenntnis über die **systemischen Zusammenhänge** (Beziehungen)
 - und die **Kenntnis über die Stakeholder** (Beteiligte, Betroffene)
 von absoluter Bedeutung.

Fachliche Kompetenzen

- Insbesondere Projektmitarbeiter mit wenig Erfahrung müssen erst lernen, dass **Projektleitung nicht detailverliebt sein kann und darf**
- So muss zum Beispiel eine Projektleitung in einem Softwareprojekt die verwendeten Programmiersprachen und Frameworks nicht im Detail kennen. **Wichtig ist hingegen das Verständnis der Software- und Hardwarearchitektur.**
- Die Projektleitung muss nicht den detaillierten Aufbau aller Bildschirmmasken und jedes Layoutdetail kennen. Es ist jedoch wichtig die Mensch-Maschine-Schnittstelle entsprechend den **Anforderungen der Stakeholder und der Softwareaufgaben** im Auge zu haben und die **Realisierung durchzusetzen.**

Inhalte

Inhalte I

1 Vorwort

Einordnung im Modulkatalog
 moodle
 Termine und Zeiten
 Verhaltensregeln
 Betreuung
 Prüfungsbedingungen
 Grundlagen von Prüfungen - Prüfungsrecht
 Klausur – Hilfsmittel
 Literatur und Hilfsmittel

2 Einführung

Was ist ein Projekt?
 Projektrisiken
 Teilhaber (engl. Stakeholder)
 Prinzipal-Agent-Theorie
 Projektmanagement
 Die Projektmanager*in

3 Kompetenzen

Inhalte II

Selbstkompetenzen
Team- und Führungskompetenzen
Fachliche Kompetenzen

Literatur I

- [1] Karl R. Popper. *Alles Leben ist Problemlösen*. München: Piper, 2004 (siehe S. 2).
- [2] Albert Schweitzer. *Kulturphilosophie. Band I: Verfall und Wiederaufbau der Kultur. Band II: Kultur und Ethik*. München: C.H.Beck, 2007 (siehe S. 2).
- [3] Holger Timinger. *Modernes Projektmanagement: Mit traditionellem, agilem und hybridem Vorgehen zum Erfolg*. Weinheim: Wiley-VCH, 2017 (siehe S. 11).
- [4] Hans-Dieter Litke, Ilona Kunow und Heinz Schulz-Wimmer. *Projektmanagement*. 3. Auflage. Freiburg: Haufe, 2015 (siehe S. 11).
- [5] Project Management Institute, Hrsg. *A Guide to the Project Management Body of Knowledge (PMBOK® Guide)–Sixth Edition (GERMAN)*. Sechste Ausgabe. Newtown Square, PA: Project Management Institute, 2017 (siehe S. 11).

Literatur II

- [6] Bernd-J. Madauss. *Projektmanagement: Theorie und Praxis aus einer Hand*. 7., neu bearb. Aufl. Berlin: Springer Vieweg, 2017 (siehe S. 11).
- [7] Michael S. Aßländer, Hrsg. *Handbuch Wirtschaftsethik*. Stuttgart: Metzler, 2011 (siehe S. 18).
- [8] Michael C. Jensen und William H. Meckling. „Theory of the Firm: Managerial Behavior, Agency Costs and Ownership Structure“. In: *Journal of Financial Economics* 3.4 (Okt. 1976), S. 305–360 (siehe S. 18).
- [9] Kurt Lewin, Ronald Lippitt und Ralph K. White. „Patterns of aggressive behavior in experimentally created social climates“. In: *Journal of Social Psychology* 10 (1939), S. 271–299 (siehe S. 26).