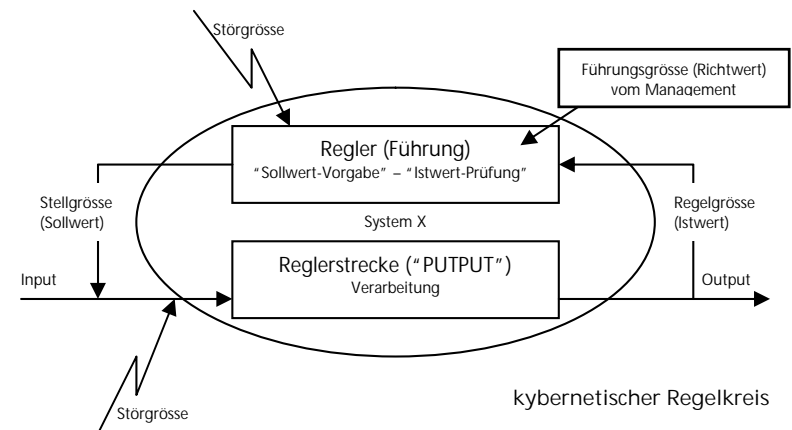
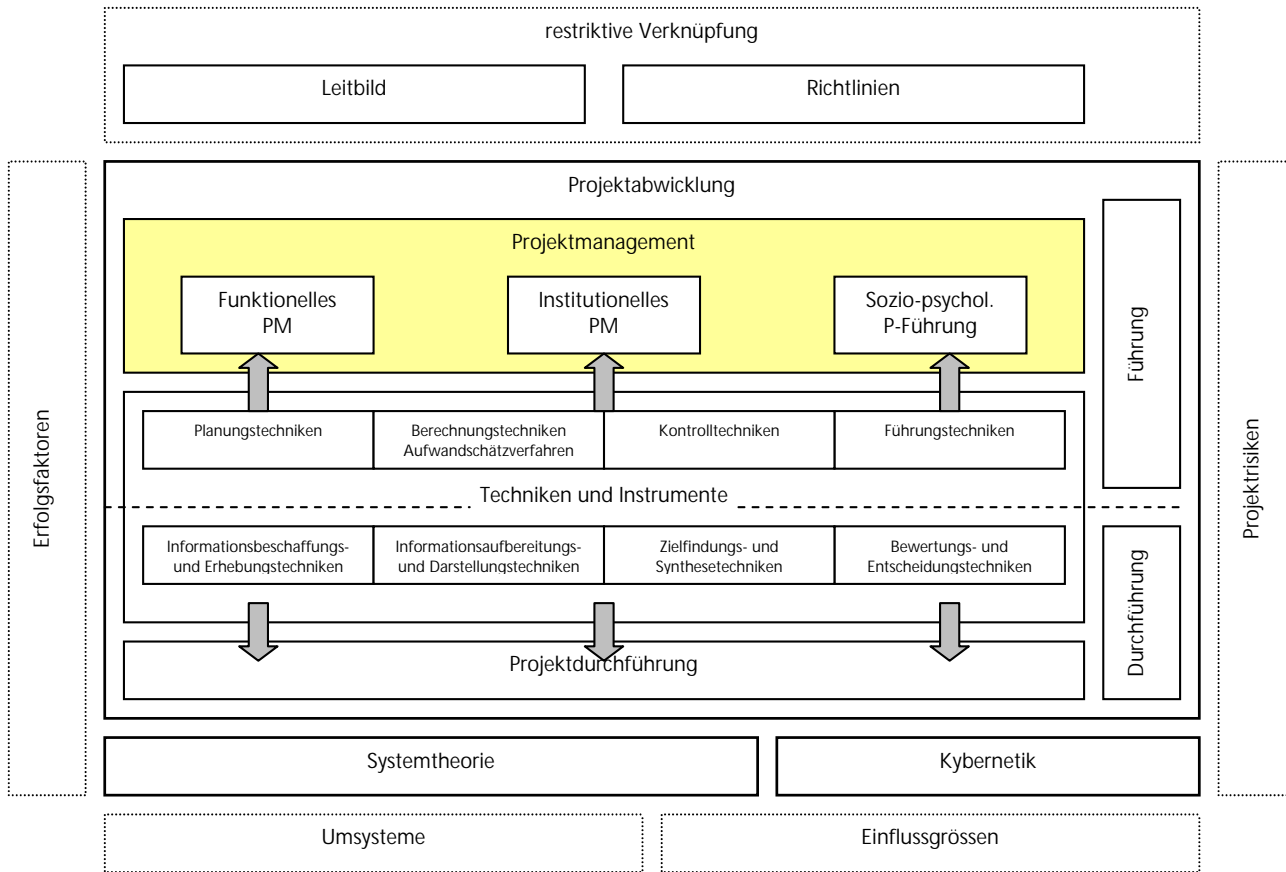
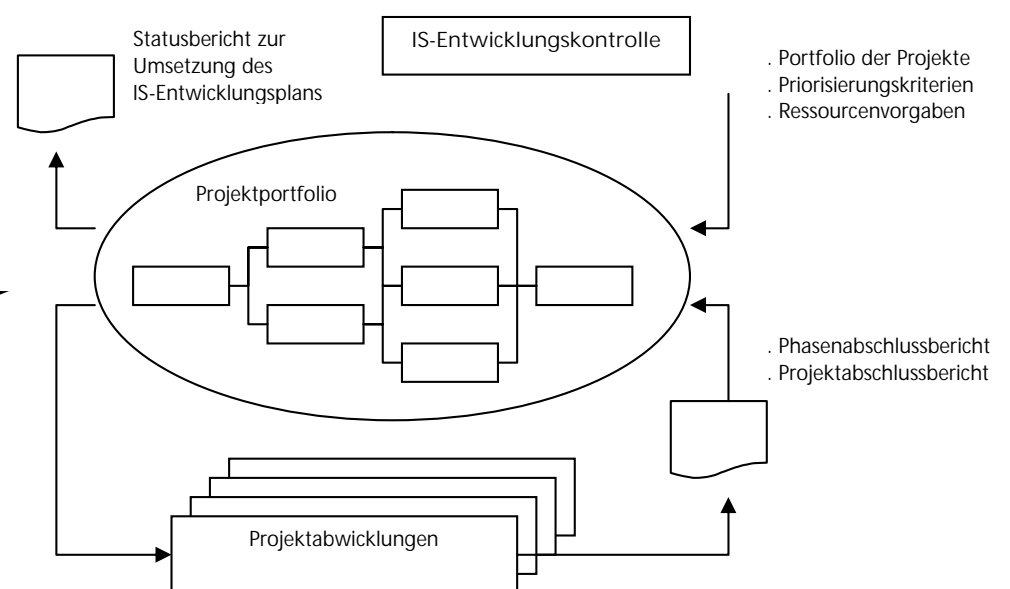
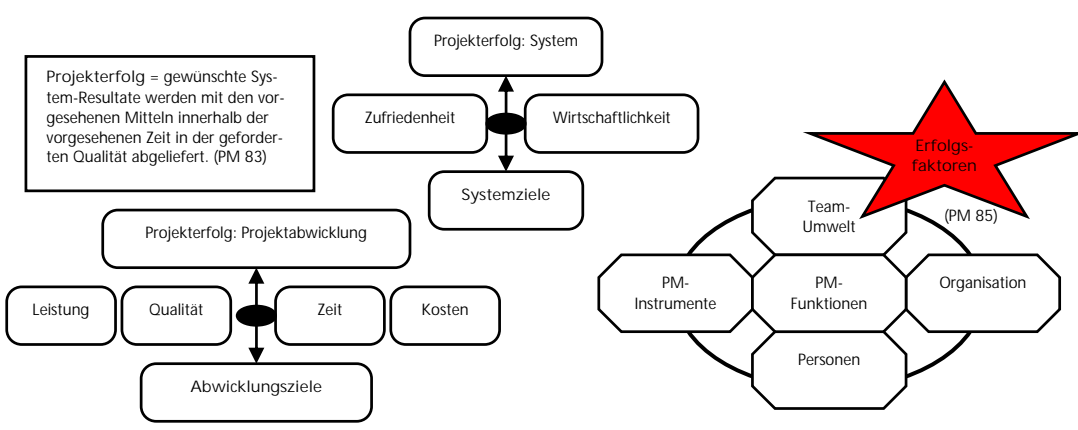


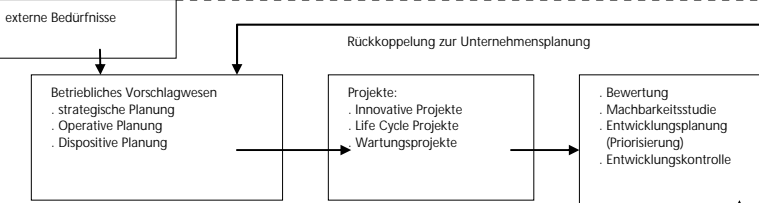
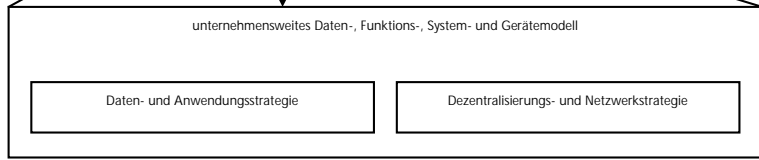
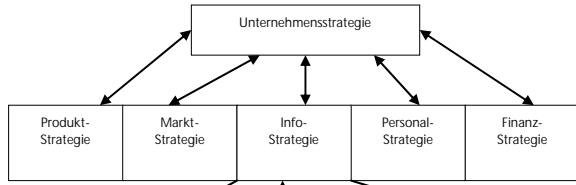
Projekt Management

PM in der WI

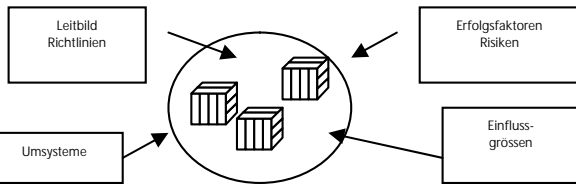


Kybernetik ist die allgemeine, formale Wissenschaft von der Struktur, den Relationen und dem Verhalten dynamischer Systeme
S: 11ff.

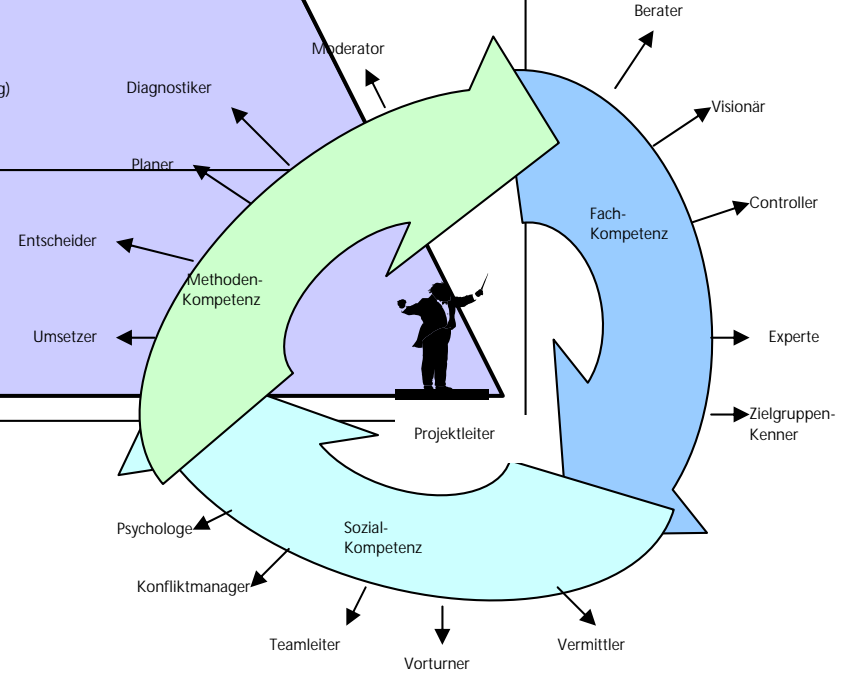
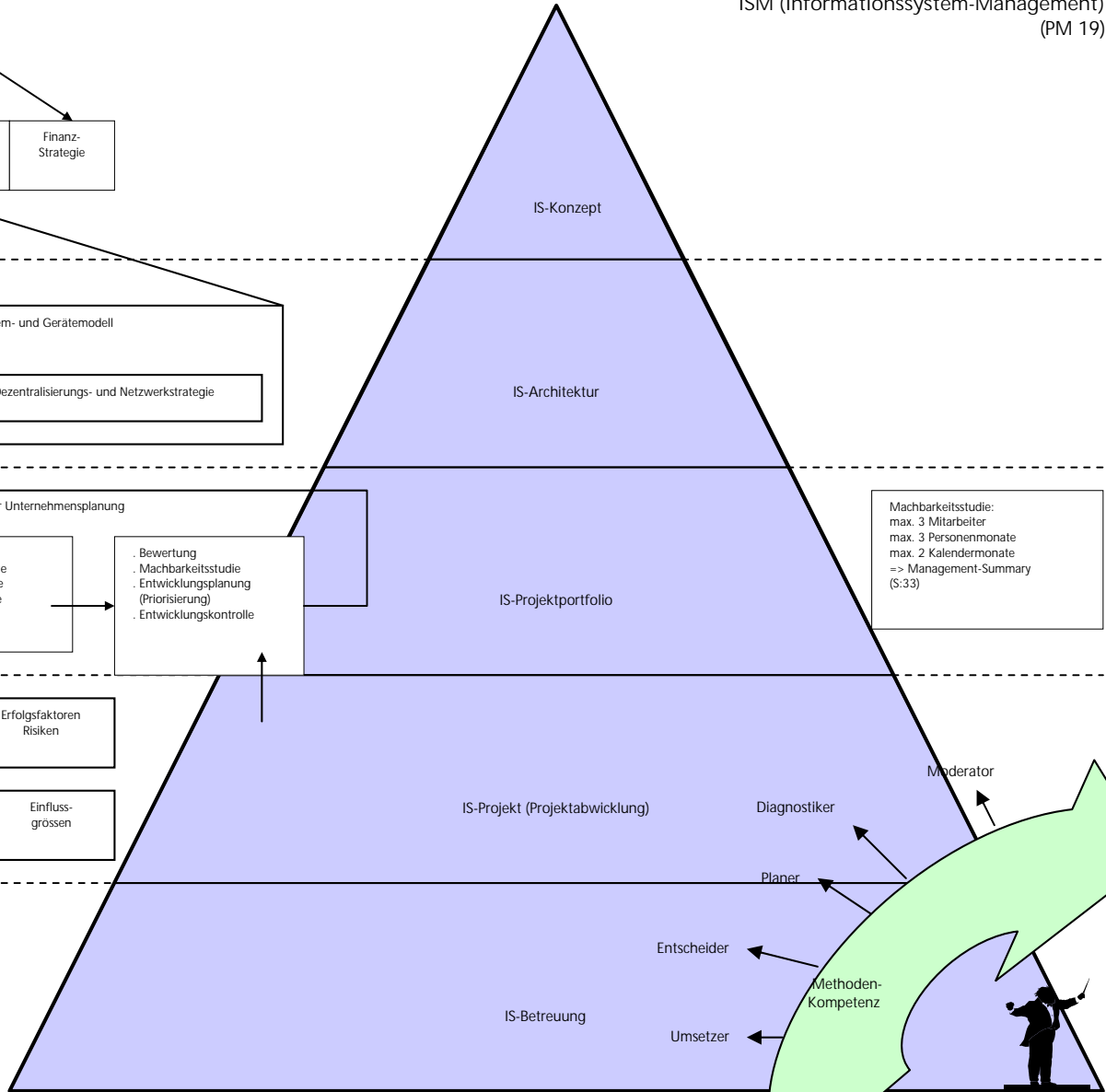




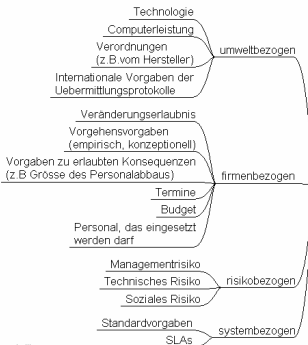
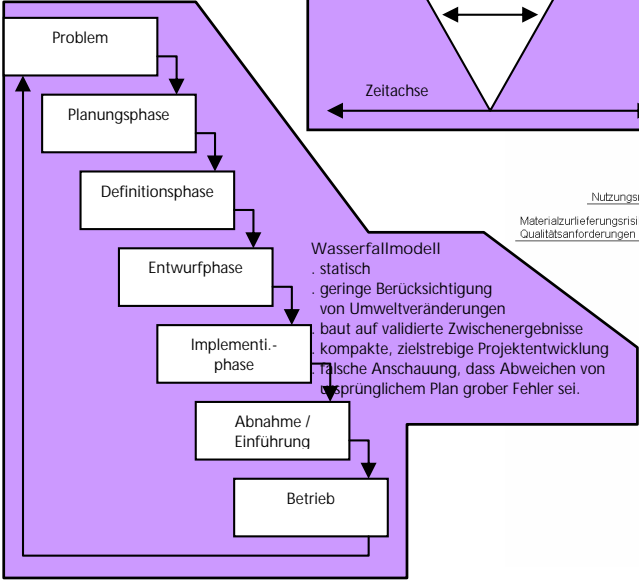
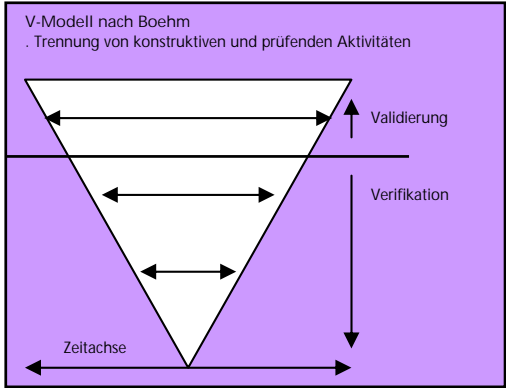
Machbarkeitsstudie:
max. 3 Mitarbeiter
max. 3 Personenmonate
max. 2 Kalendermonate
=> Management-Summary (S:33)



- Änderungsmanagement
- Fehlerbehebung
 - Funktionalitätsanpassung bei neuen Anforderungen
 - Weiterentwicklung bestehender Systeme
- Anwenderschulung
- Anwender-Support
- ständige Ansprechstelle
 - rasche Hilfestellung bei Problemen
 - Entgegennahme von Anregungen/Impulsen für die Weiterentwicklung

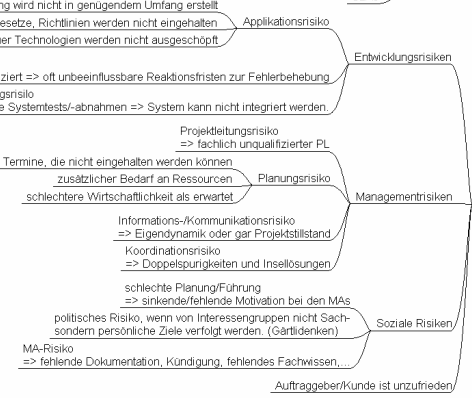
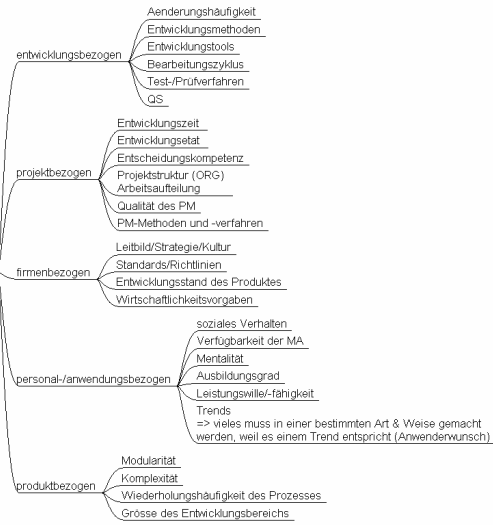


Vorgehensmodelle:
(PM 63)
ausserdem gibt es
· Schleifenmodell (fortgeschr. Wasserfallmodell)
· Phasenmodelle nach Fuchs
· Phasenmodell nach Zehnder
· Phasenmodell nach Hermes
· evolutionäres Phasenmodell

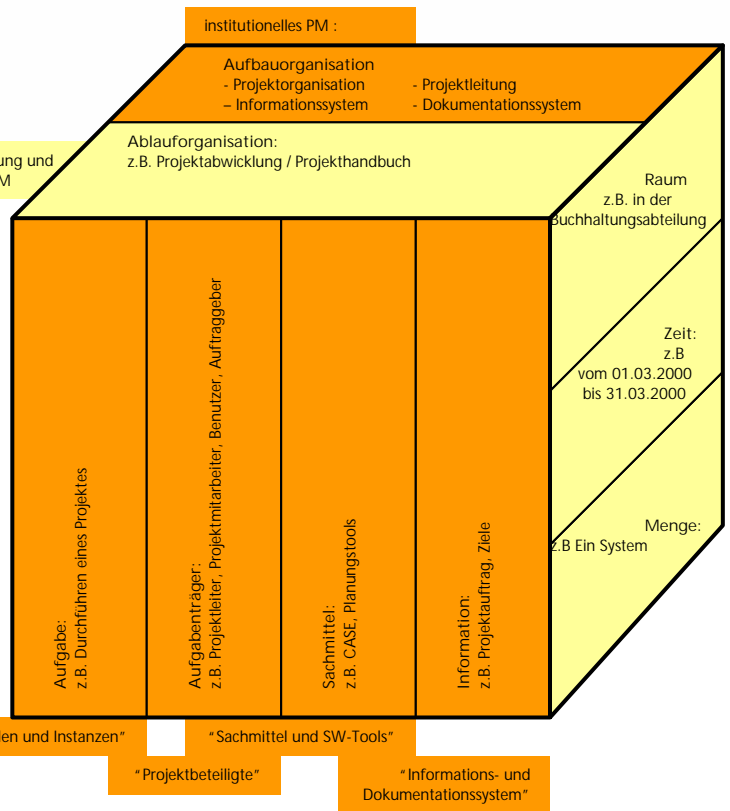


Projektdurchführung Projektabwicklung

Rahmenbedingungen (Leitplanken)



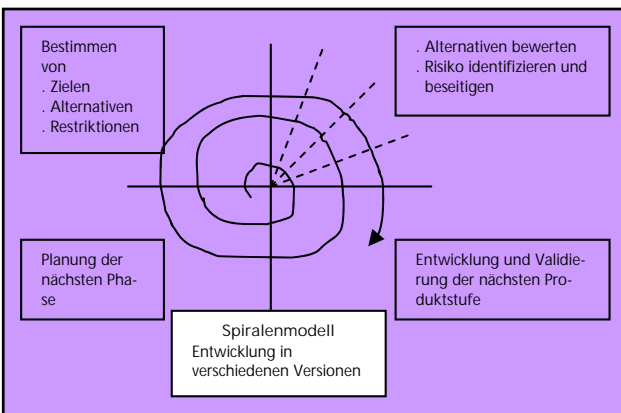
Projektentwicklung und funktionelles PM



Projektdurchführungstechniken

unterstützen den Projektmitarbeiter bei der täglichen Arbeit.

Erhebungs-techniken	Interview (ORG 156) Fragebogen (ORG 166) Multimomentsstudie (ORG 171) Schätzungen (ORG 197) Dokumentstudium (ORG 185)	Synthese-techniken	Brainpool Kärtchenmethode Synektik Morphologischer Kasten (ORG 278)
Informations-aufbereitung	Kommunikationsanalyse ("ORG 337") Schwachteslenanalyse ("ORG 79")	Analyse-techniken	Risikoanalyse (PM505)
Informations-darstellung	grafische Techniken Aufgabenfolgepläne (ORG 366) Entscheidungstabelle (ORG 381) Wer-/Was-Diagramm (ORG 371)	Bewertung / Entscheidung	Rangreihenverfahren (ORG 395) Nutzwertanalyse (ORG 302) Pro-/Contra-Analyse (ORG 414) Entscheidungsbaum (ORG 381)
Zielfindungs-techniken	Zielfindungsprozess (PM 76 ORG 281)		





- Ziele setzen**
 - . Termin, Budget, Qualität
 - . erreichbar
 - > situationsgerecht
 - > mitarbeitergerecht
 - > eindeutig (alle verstehen dasselbe)

- Planen**
 - Festlegen des Weges, der mit vorbestimmten Mitteln und Massnahmen gegangen werden soll, um das Ziel zu erreichen:
 - WER soll WAS WIE und WOMIT bis WANN erledigen

- Entscheiden**
 - Miteinbezug der MA bei der Entscheidungsvorbereitung wichtig, um Fehlentscheide durch mangelnde Information zu vermeiden.

- Anordnen**
 - Bestimmen WER WAS WARUM WIE WANN und WO zu erledigen hat.

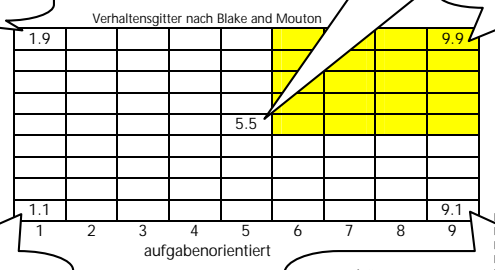
- Kontrollieren**
 - . Stichproben
 - . laufende Kontrolle
 - . Qualitätskontrolle
 - . Ergebniskontrolle
 - . Zeitkontrolle
 - . Verhaltenskontrolle
 - . Selbstkontrolle

- Korrigieren, falls nötig**
 - . regelmässige Störungen 'abstellen'
 - . neue Zielsetzung
 - . neue Planung

Ueberbetonung der zwischenmenschlichen Aspekte => bequeme, freundliche Atmosphäre

kooperativ
geeignet für MA, die vollständig ins Projekt involviert sind

laisser-faire
Führungsmiteinwirkung weder auf zwischenmenschlicher noch auf leistungsbezogener Ebene

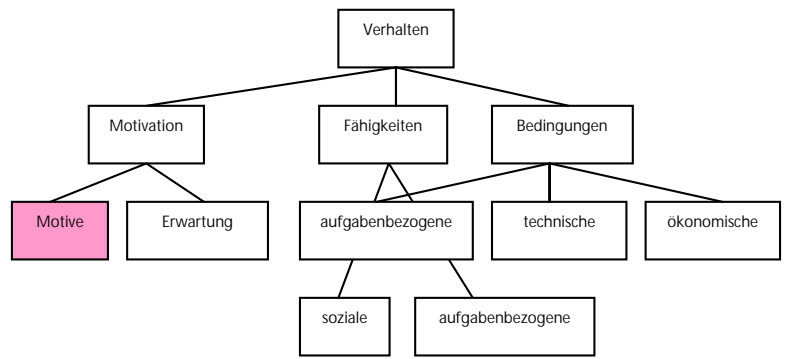


Genügende Arbeitsleistung bei mässig gutem Arbeitsklima.
Balance zwischen menschlichen Beziehungen und Leistung

anstrebenswert:
Hohe Arbeitsleistung von begeisterten Mitarbeitern

Geeignet für MA, die nur teilweise ins Projekt involviert sind.

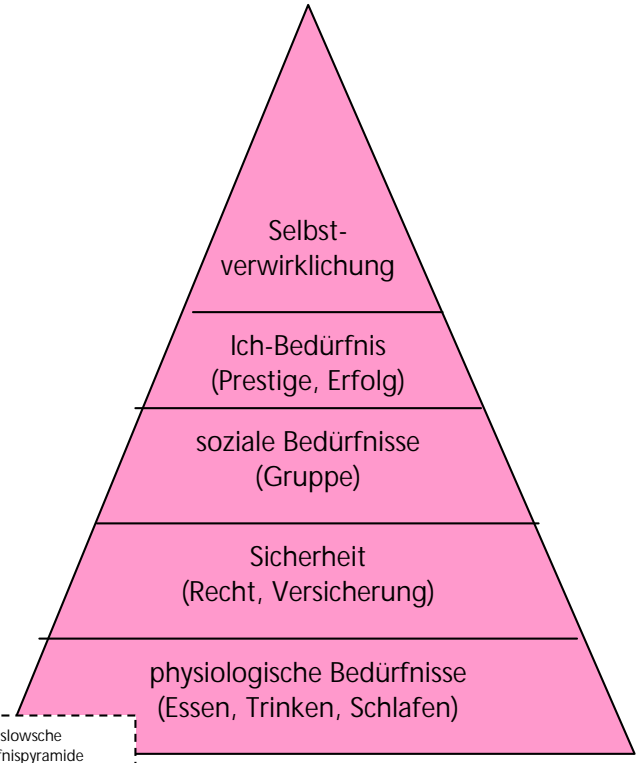
autoritär
Hohe Arbeitsleistung gefordert, ohne Berücksichtigung der zwischenmenschlichen Beziehungen (in Notfallsituationen ein Muss)



Konfliktmanagement (PM 431)

<u>Ursachen:</u> <ul style="list-style-type: none"> Ø unterschiedliche Ziele Ø unterschiedliche Informationen Ø unterschiedliche Methoden Ø unterschiedliche Wertvorstellungen (z'Höi nid uf der glyche Büni') 	<u>Phasen:</u> <ol style="list-style-type: none"> 1. Vorgefühl 2. bewusste aber nicht ausgesprochene Differenzen 3. Diskussion 4. offene Auseinandersetzung 5. offener Kampf
<u>positive Begleiterscheinungen:</u> <ul style="list-style-type: none"> Ø Wo Rauch ist, ist auch Feuer => Vorteil bei Problemsuche Ø Veränderung im Gange Ø stärkeres Gruppenzusammengehörigkeitsgefühl Ø wertvolle Selbsterkenntnis über physische, psychische und geistige Grenzen => offener für Veränderungen verhindert die Stagnation 	<u>negative Begleiterscheinungen:</u> <ul style="list-style-type: none"> Ø übersteigertes Selbstwertgefühl Ø eigene Schwächen und Fehler übersehen Ø Abkapselung gegenüber Gegenpartei Ø Selektion, Filtrierung und Verzerrung der Kommunikation Ø gedankliche Kurzsichtigkeit Ø fehlendes Einfühlungsvermögen Ø Vorverurteilung des Gegners Ø Ueberschätzung der eigenen Position

,Gesetze':
 > Konfliktlösung muss genug lange nach der -entstehung sein, damit den Parteien genügend Zeit für eine sachliche Lösungsfindung bleibt. => Mit der Konfliktbearbeitung muss aber möglichst früh begonnen werden.
 > Parteien dürfen Gesicht nie verlieren, da sonst nur die Schlacht, nicht aber der Krieg gewonnen wurde.
 > PL sollte max. in drei Konflikte verwickelt sein, um seine ,Kräfte' zu schonen.



Debatte / Kampfgespräch	Aussprache / persönliches Gespräch im Bereich der Intimsphäre	Dialog / betriebliches Gespräch im Umfeld von Beruf und Arbeit
Ziel: um jeden Preis recht bekommen. Debatten werden dazu benützt, den Zuhörern die eigene Meinung und Position mit Nachdruck mitzuteilen	Anwendung: bei Gruppenproblemen oder erwiesenem Fehlverhalten. Nur wenn PL Aussprache auf Dialogebene erheben kann, kann er eine Problematik sachlich analysieren und Unterstützung anbieten.	Ein neutrales, sachliches Gespräch zur besseren Übereinstimmung zwischen persönlichen und betrieblichen Erwartungen.