

Die eigenen Schwächen kennen und meistern

Die vier häufigsten Projektmanager-Typen

von Ina Wohlgenuth

Der perfekte Projektmanager ist eine Mischung aus Mahatma Gandhi und James Bond: Er tritt engagiert für seine Sache ein, haut sein Projekt aus Schwierigkeiten raus, zeigt sich bescheiden, gleichzeitig aber durchsetzungsstark und gewinnend und findet zur Befriedigung aller Beteiligten für jedes Problem eine Lösung. Dieses Persönlichkeitsprofil ist in der Realität nur schwer zu finden. In der Regel kann ein Projektmanager nicht alle an ihn gestellten Anforderungen in gleicher Weise erfüllen. Jeder Projektmanager hat seinen eigenen Stil und hat diese Aufgabe aus bestimmten Motiven heraus übernommen. Für die Praxis ist es sehr hilfreich, die eigenen Motive zu kennen und seine Stärken und Schwächen richtig einzuschätzen.



Ina Wohlgenuth

Dipl.-Wirtschaftspsychologin, Beraterin: u. a. strateg. Personalentwicklungsprozesse, Kompetenz- und Karrieremodelle, Coaching

Kontakt: inawohlgenuth@gmx.de
Mehr Informationen unter:
www.projektmagazin.de/autoren/

Während meiner Berufspraxis habe ich die Erfahrung gemacht, dass es verschiedene Typen von Projektmanagern gibt, die jeweils andere Stärken und Schwächen in das Projekt einbringen. Je nach Typ tappen sie besonders leicht in bestimmte Fallen und laufen Gefahr, dadurch die Projektabwicklung und ihr berufliches Fortkommen zu behindern.

Im Folgenden werden die vier gängigsten Projektmanager-Typen und die jeweils gefährlichste Falle vorgestellt. Die Auswahl der Typen erfolgte aufgrund meiner eigenen Erfahrung, die Liste erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit.

Der Macher oder die Gestaltungsfalle

Die Macher unter den Projektleitern sind Unternehmer im Unternehmen. Energiegeladen treiben sie ihre Projekte voran, benötigen dafür aber ein hohes Maß an Eigenständigkeit und Autonomie. Macher möchten ihre Umwelt gestalten und verändern, Probleme packen sie beherzt an. Sie sind bestrebt, ihren Gestaltungsspielraum zu erweitern, deshalb sind sie sehr karriereorientiert und ehrgeizig. Sie sind glücklich, wenn ein Projektergebnis ihre Handschrift trägt und sichtbare Veränderungen und Innovationen nach sich zieht. Von einem erfolgreichen Projekt erwarteten sie sich Anerkennung in Form eines Karrieresprungs. Am liebsten würden sie mit ihrem Projekt in die Firmengeschichte eingehen.

Die Gestaltungsfalle

Macher sind sehr auf den eigenen Projekterfolg fixiert. Dabei übersehen sie häufig, dass ihr Projekt sich auch auf andere Personen im Unternehmen auswirkt und bei diesen auf Widerstand stoßen kann – selbst wenn das Projekt objektiv gesehen sinnvolle Ziele verfolgt. Darüber hinaus ist ihnen häufig nicht bewusst, dass ein Projekt sich nicht immer als Karrieresprungbrett eignet. Um die Karriereperspektiven richtig einzuschätzen, sollten sie prüfen, wie viel Anerkennung und Aufmerksamkeit die Führungsebene erfolgreichen Projekten generell und ihrem eigenen Projekt im Besonderen schenkt.

Sind Sie ein Macher?

- Übernehmen Sie gerne komplexe Projekte (z. B. Prozess- oder Systemeinführungen) und treiben diese voran?
- Möchten Sie im Unternehmen mit Ihrem Projekt Geschichte schreiben?
- Packen Sie gerne Probleme an und greifen Sie beherzt durch, wenn Sie Veränderungsnotwendigkeiten erkennen?
- Hoffen Sie, dass Sie nach dem erfolgreicher Projektabschluss im Unternehmen aufsteigen werden?

So umgehen Sie die Gestaltungsfalle

Um spätere Enttäuschungen oder gar harte Rückschläge zu vermeiden, ist es wichtig, folgende Punkte vorab nüchtern zu klären:

- **Wie geht man im Unternehmen mit Veränderungen um?**
Prüfen Sie, welche großen Veränderungsprojekte in Ihrem Unternehmen durchgeführt und welche Er-

gebnisse erzielt wurden. So erhalten Sie Aufschluss darüber, mit wie viel Widerstand bzw. Unterstützung bei der Abwicklung innovativer Projekte zu rechnen ist. Gibt es in Ihrem Unternehmen eine hohe Lernfähigkeit und ein lebendiges Interesse an neuen Wegen, Prozessen und Produkten, können Sie davon ausgehen, dass Ihre Arbeit unterstützt und anerkannt wird. Andernfalls sollten Sie sich im Rahmen Ihrer Auftragsklärung um eine klare Abgrenzung Ihrer persönlichen Verantwortung bemühen, Ihre Erfolgserwartungen auf ein bescheidenes Maß zurückdrehen und Ihr Netzwerk im Unternehmen vorausschauend pflegen und ausbauen.

- **Was ist aus den Managern erfolgreicher Projekte geworden?**
Der unternehmensinterne Umgang mit leistungsstarken Projektmanagern sagt viel über Ihre eigenen Karrierechancen aus. Prüfen Sie, welche Funktionen die Projektmanager erfolgreich abgeschlossener Projekte heute haben und welches Ansehen sie im Unternehmen genießen. Wie viele von Ihnen sind im Unternehmen geblieben, wie viele arbeiten heute woanders und warum?
- **Warum Sie? Warum dieses Projekt? Warum jetzt?**
Stellen Sie sich kritisch die Frage, warum ausgerechnet Sie ausgerechnet jetzt für genau dieses Projekt als Projektmanager ausgewählt wurden. Kann es sein, dass Sie dieses Projekt leiten sollen, um ein heißes Eisen zu bearbeiten, das außer Ihnen niemand anfassen möchte? Geht es z.B. um ein umstrittenes Entwicklungsprojekt, eine umfassende Software-Umstellung, ein Rationalisierungsprojekt oder ein Projekt zur Prozessoptimierung, das mit dem Abbau von Personal assoziiert wird? Oder sollen Sie ein Projekt, das mit Hilfe einer Unternehmensberatung durchgeführt wird, nur koordinieren und die Verantwortung bei den Externen belassen? Achten Sie auf Ihr "Bauchgefühl", forschen Sie nach den Hintergründen des Projektauftrags und klären Sie die Ziele und den Rahmen Ihrer Verantwortung detailliert mit Ihrem Auftraggeber ab! Wenn Sie all diese Informationen gesammelt haben, können Sie beurteilen, wie brisant und schwierig das Projekt ist und ob es Ihre Karriere fördert oder nicht.
- **Wie viele einflussreiche Fürsprecher bzw. Gegner hat Ihr Projekt?**
Der Projekterfolg hängt nicht nur von Ihrer Leistungsbereitschaft ab, sondern auch von der Unterstützung im Unternehmen – insbesondere von oben. Prüfen Sie also, wer einen persönlichen Nutzen von Ihrem Projekt hat und versuchen Sie, ihn als aktiven Fürsprecher zu gewinnen. Überlegen Sie aber auch, wer durch Ihr Projekt Nachteile erleidet und möglicherweise Widerstände aufbaut. Entwickeln Sie Ihr "Projekt-Krafffeld", in dem Sie den Einfluss und die Einstellungen von Menschen zu Ihrem Projekt in Ihrem Projektumfeld untersuchen. Haben Sie herausgefunden, wer Sie mit welchem Einfluss unterstützen oder behindern kann, können Sie Ihren Aktionsplan darauf ausrichten, Ihre Verbündeten zu pflegen, die Zweifler zu gewinnen und den Gegnern nach Möglichkeit auszuweichen.
- **Welche möglichen Auswirkungen hat Ihr Projekt?**
Prüfen Sie, welche Auswirkungen die Ergebnisse Ihres Projekts haben könnten. Bringt Ihr Projekt bisher versteckte Probleme ans Tageslicht oder sorgt es für mehr Transparenz, kann es sein, dass einige Personen Ihr Projekt als Bedrohung empfinden werden. Ein neues Software-Programm beispielsweise, das den exakten Leistungsfortschritt der Projektarbeiten darstellt, könnte in den betroffenen Abteilungen als Einschränkung einer bisher autonomen Stunden- und Budgetplanung betrachtet werden. Suchen Sie den Kontakt zu solchen Abteilungen und binden Sie sie von Anfang an in Ihren Projektauftrag ein, gehen Sie offen mit Sorgen und Bedenken um, die Menschen im Unternehmen mit Ihrem Projekt verbinden. Bemühen Sie sich um den Abgleich verschiedener Interessen, gehen Sie mit Ihrem Projekt in die Unternehmensöffentlichkeit und schaffen Sie Vertrauen.

! Erstellen Sie Ihre persönliche Risikoanalyse bevor Sie an die Arbeit gehen! Entwickeln Sie eine klare Projektstrategie und bedenken Sie: Einflussreiche Bündnispartner sind wichtig für den Projekterfolg! Nach einer differenzierten Risikoanalyse können Sie auch Ihre Karrierechancen im Unternehmen besser einschätzen. Wenn Ihr Projekt Themen aufgreift, die im Unternehmen wie eine heiße Kartoffel behandelt werden, sollten Sie entweder die Finger von der Projektleitung lassen oder sich auf einen beruflichen Wechsel nach dem Projektabschluss einstellen. Prüfen Sie deshalb, wie stark das Top-Management Ihr Projekt unterstützt und dies auch nach außen kommuniziert.

Der Techniker oder die Detailfalle

Zu den Technikern gehören die Projektleiter, die bisher hauptsächlich technische oder sehr spezielle Aufgaben bearbeitet haben. Sie können umfangreiches Zahlen- und Faktenmaterial verarbeiten und steuern und sind für Kunden und Kollegen die idealen Partner für knifflige technische Lösungen. Ihre Stärke liegt in

der Detailplanung, der Erstellung von Spezifikationen und in der Qualitätssicherung. Schwerer tun sich Techniker mit Konzepten und strategischen Entwürfen. Häufig sehen sie den Wald vor lauter Bäumen nicht.

Die Detailfalle

Die Detailfalle schnappt oft gleich zu Beginn von Projekten zu, in denen eine technische Lösung im Vordergrund steht. Der Techniker fühlt sich in seinem Element und stürzt sich erst einmal auf die technischen Details, anstatt sich um die Managementthemen zu kümmern. Wesentliche Fragen wie Ziel- und Auftragsklärung sowie soziale Einflüsse bleiben ungeklärt, stattdessen fließen alle Energien in die technische Umsetzung. Meetings werden auf der Basis von Lieferlisten und Spezifikationen geführt anstatt unter strategischen Gesichtspunkten. Diese ausschließlich technische Ausrichtung der Projektleitung kann insbesondere in strategisch und sozial komplexen Projekten (z.B.

bei der Bearbeitung eines neuen Markts oder Kunden, oder bei einem Projekt mit vielen Kooperationspartnern und verschiedenen Interessen) fatale Folgen haben. Der Projektleiter läuft Gefahr, den Gesamtüberblick über das Projekt und die Steuerungsfähigkeit zu verlieren.

So umgehen Sie die Detailfalle

Wenn Sie zu Beginn Ihres Projekts Ihre gesamte Zeit in die Detailarbeit investieren, können Sie sicher sein, dass die ungeklärten strategischen Fragen Sie im Lauf des Projekts mit Wucht einholen werden. Sorgen Sie dafür, dass sich der Nebel ungeklärter Projektziele lichtet. Klären Sie zu Beginn des Projekts die Projektziele, -inhalte und -verantwortungen. Behalten Sie den Überblick. Schon manch ein detailverliebter Projektmanager hat mit viel Aufwand an den Vorstellungen des Kunden vorbei entwickelt. Wer mit dem Kopf wochenlang in der Lösung kniffliger technischer Fragen steckt, verliert manchmal das Zeitgefühl für Lieferfristen oder erlebt eine böse Überraschung, wenn das Projektbudget plötzlich ausgeschöpft ist. Wer sein Projekt nur technisch absichert, wird auch häufig nur in seiner technischen Verantwortung ernst genommen und nicht in seiner Verantwortung für den gesamten Projekterfolg. So kann es passieren, dass plötzliche andere die Fäden im Projekt ziehen, Mitarbeiter ohne weitere Information abgezogen werden oder am Projektmanager vorbei Vereinbarungen mit dem Kunden oder Lieferanten getroffen werden, die sich auf das Projekt auswirken.

Solche Überraschungen können Sie vermeiden, wenn Sie von Beginn an für Klarheit sorgen und Ihr Projekt regelmäßig aus der Helikopter-Perspektive betrachten.

Schaffen Sie Klarheit

Stellen Sie sicher, dass allen Beteiligten klar ist, wer Ihr interner Projektauftraggeber ist und vereinbaren Sie mit diesem ein Projektauftragsgespräch.

Ordnen Sie vor Ihrem Gespräch Ihre noch offenen Fragen im Projektauftrag und klären Sie diese ab. Diese Vorgehensweise empfiehlt sich grundsätzlich in jedem Projekt und für jeden Projektmanager-Typ, ist aber von der Arbeitsweise eines Technikers am weitesten entfernt und wird daher an dieser Stelle im Überblick dargestellt:

- Was ist das Ziel des Projekts ?
- Was ist NICHT das Ziel des Projekts?
- Welche Ressourcen stehen Ihnen mit welcher Priorität zur Verfügung?
- Wann beginnt und wann endet das Projekt und Ihre Verantwortung?
- Was sind die Erwartungen des Auftraggebers an Ihre Projektleitung?
- Welche Handlungskompetenzen haben Sie bzgl. des Projekts?
- Welche Unterstützung bekommen Sie im Unternehmen für das Projekt?

Sind Sie ein Techniker?

- Reizt Sie an einem Projekt besonders die technische Herausforderung?
- Sind Sie versucht, sich nach Projektstart sofort mit Spezifikationen, kniffligen Konstruktionen und anderen technischen Fragen zu beschäftigen?
- Haben Sie den Eindruck, das Projekt geht erst richtig los, wenn Sie mit der technischen Problemlösung nach vorne kommen?
- Ärgern Sie sich manchmal, wenn Sie bei der technischen Umsetzung durch nicht nachvollziehbare Einflüsse und Entscheidungen behindert oder zurückgeworfen werden?

- Was und an wen berichten Sie im Projekt?
- Wie wird mit Abweichungen und Projektkrisen umgegangen?
- Welche Boni oder Incentives gibt es für Sie bzw. für Ihr Team?

! Die Leitung eines Projekts geht weit über die technische Detailarbeit hinaus. Insbesondere wenn das technische Problem Sie brennend interessiert, sollten Sie sich bewusst machen, dass Sie sich als Projektmanager nur relativ wenig damit beschäftigen können. Bevor Sie sich freiwillig für die Projektleitung melden, prüfen Sie also, ob das tatsächlich der richtige Einsatzbereich für Sie ist. Wenn Ihnen das Projekt von oben übertragen wurde, muss Ihr persönliches Interesse an den Detailfragen hinter den dringenden Managementaufgaben zurückstehen.

Der vorsichtige Absicherer oder die Problemfalle

Vorsicht ist die Mutter der Porzellanbox - in den meisten Projekten ist das ein sinnvoller Leitspruch. Doch wo der Macher zu wenig Vorsicht walten lässt, sorgt sich der vorsichtige Absicherer zu viel. Manche Projektmanager sind so sehr darauf bedacht, keine Fehler zu machen, dass es ihnen schwer fällt, schnelle oder riskante Entscheidungen zu treffen. Dazu gehören insbesondere Personen die bisher nur geringe Entscheidungsverantwortung tragen mussten, Praktiker, die am liebsten mit klaren Aufgabenstellungen arbeiten und Menschen, die sich schwer tun mit komplexen, offenen Aufgaben oder mit weit reichenden strategischen Entscheidungen. All diese Personen sind bei Ihren Entscheidungen grundsätzlich um die Qualität besorgt und haben ein erhöhtes Absicherungsbedürfnis. Ihre Arbeitsweise ist manchmal bürokratisch, dafür werden sie von Kunden und Kollegen als zuverlässige und gründliche Partner geschätzt.

Die Problemfalle

Die Problemfalle schnappt zu, wenn der Projektmanager durch übertriebene Vorsicht zum Träger von Problemen anstatt von Lösungen wird. Dies geschieht meist, wenn er - in bester Absicht - den Vorgesetzten oder Auftraggeber um Hilfe bei seiner Projektarbeit bittet. Es ist ein weit verbreiteter Irrtum, dass Top-Manager alles wissen und aufgrund ihrer Funktion die idealen Problemlöser sind. In Wahrheit sind auch sie nur Menschen und ziehen bequeme, reibungslose und prestigeträchtige Projekte solchen vor, in denen sie ständig eingreifen, vermitteln oder riskante Entscheidungen verantworten müssen. Für diese Aufgabe gibt es ja schließlich die Projektmanager!

Sind Sie ein Absicherer?

- Sind Sie sich häufig unsicher, welche Entscheidung Sie treffen sollen und zweifeln Sie hinterher an der Qualität Ihrer Entscheidung?
- Fürchten Sie, für eine falsche Entscheidung den Kopf hinhalten zu müssen?
- Finden Sie, dass man häufig Unmögliches von Ihnen verlangt?
- Kommen Ihnen manchmal die vielen Projektanforderungen wie einen Berg von Problemen vor?
- Fragen Sie lieber zweimal nach, um ganz sicher zu gehen?

! Auch wenn Ihr interner Auftraggeber Sie herzlich einlädt, alle Ihre Fragen und Probleme mit ihm zu besprechen, sollten Sie von diesem Angebot nur vorsichtig Gebrauch machen! Andernfalls laufen Sie Gefahr, dass in Ihr Projekt eingegriffen und Entscheidungen über Ihren Kopf hinweg getroffen werden. Möchten Sie sowohl beim Kunden als auch in Ihrem eigenen Unternehmen als kompetenter Projektmanager gelten, muss die Entscheidungskompetenz bei Ihnen bleiben! Haben Sie also den Mut, selbst zu entscheiden.

Präsentieren Sie Alternativen und Lösungen!

Es gibt immer wieder Entscheidungen, die Sie als Projektmanager nicht alleine treffen können. In diesen Fällen ist es Ihre Aufgabe, Vorschläge und Handlungsempfehlungen zu erarbeiten und diese mit Ihrem Auftraggeber abzustimmen. Nehmen Sie sich vor dem Gespräch mit dem Auftragnehmer Zeit zum Nachdenken und binden Sie Ihr Kernteam oder einen vertrauten Kollegen in die Erarbeitung der Lösungsvorschläge ein. Gehen Sie die offenen Fragen oder Entscheidungen im Projekt durch und finden Sie mindestens zwei bis drei unterschiedliche Lösungsansätze. Nehmen Sie auch ungewohnte und wenig erprobte Lösungen auf. Gehen Sie dann die möglichen Konsequenzen durch und bewerten Sie die Lösungen entsprechend. Liefern Sie Ihrem Auftraggeber eine möglichst ausgereifte Entscheidungsbasis.

Wenn Sie sich gedanklich im Dickicht der Möglichkeiten verheddern, kann es hilfreich sein, in die Helikopter-Perspektive zu gehen und sich das Projektziel ins Gedächtnis zu rufen. Worum geht es im Projekt? Welcher Lösungsansatz kommt Ihrem Ziel entgegen, welcher könnte Sie eher vom Ziel abbringen?

Wenn Ihr Auftraggeber oder Chef Sie mit scheinbar unmöglichen Vorgaben konfrontiert – gelassen bleiben. Argumentieren Sie nicht in epischer Breite, warum Sie Ziele oder Vorgaben nicht einhalten können. Besprechen Sie stattdessen mit Ihrem Auftraggeber mögliche Alternativen und Konsequenzen, z. B.: "Wenn wir den knappen Liefertermin halten wollen und gleichzeitig das neue Produkt am Auftrag für den Kunden entwickeln sollen, müssen wir kurzfristig unsere Personalressourcen aufstocken. Können wir hierzu das Konstruktionsbüro XY einbinden? Ich habe schon mal dort angefragt und grünes Licht bekommen. Die Kosten müssten wir dem Kunden belasten, dafür kann dieser aber seinen frühzeitigen Produktionsstart absichern."

Die meisten Herausforderungen im Projekt werden Sie alleine bzw. mit Ihrem Team meistern müssen. Vor Projektstart sollten Sie deshalb Ihre Entscheidungskompetenzen sauber abstecken und überprüfen, inwieweit Sie mit dem Rückhalt Ihres Auftraggebers rechnen können. Schöpfen Sie Ihren Entscheidungsspielraum aus. Sie werden feststellen, dass es Ihnen mit der Zeit immer leichter fallen wird, selbst zu entscheiden, und Ihre Umwelt wird Sie immer mehr als kompetenten Projektmanager wahrnehmen.

Der stille Hochleister oder die Bescheidenheitsfalle

Stille Hochleister motivieren ihr Team durch ihren eigenen hohen Einsatz. Sie sind ihrem Unternehmen gegenüber sehr loyal, allerdings ziehen sie nicht gerne die Aufmerksamkeit anderer auf sich. Sie organisieren und planen im Hintergrund und wirken eher introvertiert. Über ihre persönlichen Erfolge zu sprechen, empfinden sie als peinlich.

Die Bescheidenheitsfalle

Grundsätzlich geht man in vielen Unternehmen mit Anerkennung recht sparsam um, gute Leistungen wie ein erfolgreicher Projektabschluss werden als normal betrachtet. Menschen erinnern sich außerdem eher an die negativen Vorfälle als an die positiven – insbesondere bei Projekten, denn hier gibt es keine zweite Chance. Ein Projektmanager hat darüber hinaus das Problem, dass Projekte zeitlich begrenzt sind. Nach dem Ende des Projekts

löst sich das Team auf und mit ihr die Anerkennung, die ihm entgegengebracht wurde. Der Projektmanager und sein neues Team fangen wieder bei Null an und können nicht von früheren Erfolgen zehren. Der Linienvorgesetzte hat hier ganz andere Möglichkeiten: Ein etablierter, gut arbeitender Fachbereich ist im Unternehmen dauerhaft präsent und kann sich mit neuen Aufgaben und Produkten immer wieder ins Gespräch bringen. Im Gegensatz dazu sind Projektmanager häufig unterwegs und deshalb manchmal wochenlang nicht im Unternehmen. Ist ein Projektmanager außerdem von Natur aus bescheiden und zurückhaltend, kann es schnell passieren, dass er im Unternehmen unbekannt bleibt und nicht als der kompetente Projektleiter wahrgenommen werden, der er tatsächlich ist. In den meisten Unternehmen hat er auch keine Lobby, die sich für seine Interessen einsetzt und ihn vertritt.

Um die verdiente Anerkennung und Wertschätzung zu erfahren, reicht es nicht aus, gute oder sehr gute Arbeit zu leisten. Besondere Leistungen und Erfolge, die nicht verkauft werden, bleiben unbemerkt oder werden sogar für selbstverständlich gehalten. Insbesondere technische Projektleiter neigen dazu, eine gelungene Kundenlösung als ausreichenden Lohn ihrer Anstrengungen zu werten und weigern sich schamhaft ihre Erfolge bekannt zu machen und für die Eigenwerbung zu nutzen. Einerseits wird ihnen deshalb weniger Anerkennung zuteil, andererseits verschenken sie die Möglichkeit, während des Projekts wertvolle Kooperationen im Unternehmen aufzubauen. Ein Projekt, das im Unternehmen keine Bekanntheit und Wichtigkeit erlangt, erfährt erfahrungsgemäß relativ wenig Unterstützung.



Erfolg versprechende Konzepte oder Entwicklungen, die Sie nicht mit Ihrem Copyright versehen, werden schnell von fremdem Vätern oder Müttern adoptiert und als Eigenschöpfung ausgegeben! Sorgen Sie also vor und lassen Sie sich nicht die Früchte Ihrer Arbeit klauen!

Sind Sie ein stiller Hochleister?

- Ist Ihnen der erfolgreiche Projektabschluss Lohn und Anerkennung genug?
- Sprechen Sie nicht gerne über Ihre Verhandlungserfolge oder gelungene Projektabwicklungen?
- Meinen Sie, dass allein die Qualität Ihrer Arbeit Ihnen die Wertschätzung im Unternehmen sicher stellt?

Tun Sie Gutes und sprechen Sie darüber!

Klappern gehört zum Handwerk. Machen Sie Ihr Projekt und Ihr Team von Anfang an bekannt:

- Suchen Sie Netzwerkpartner im Unternehmen, die an ähnlichen Themen wie Sie arbeiten. Überlegen Sie, welche Entwicklungen oder Fortschritte Ihres Projekts für andere Personen oder Abteilungen im Unternehmen interessant sein könnten. Bieten Sie dieses Thema Ihrer Abteilung "Unternehmenskommunikation" bzw. Ihrer Firmenzeitung an. Oder gehen Sie noch einen Schritt weiter und veröffentlichen Sie Ihre Projektthemen in einer Fachzeitschrift.
- Feiern Sie ihre Projektmeilensteine nicht nur als Team-Event, sondern nutzen Sie die Gelegenheit, einflussreiche Personen im Unternehmen dazu einzuladen und Ihre Arbeit zu präsentieren.
- Bieten Sie sich nach erfolgreichem Projektabschluss als interner Coach für Nachwuchs-Projektmanager an oder bewerben Sie sich als interner Referent für Projektmanagement bei Ihrer Weiterbildungsabteilung!

! Je intensiver Sie sich während der Abwicklung um die Bekanntmachung Ihres Projekts und der kleinen Erfolge kümmern, desto eher wird der erfolgreiche Projektabschluss in Erinnerung bleiben und desto mehr Anerkennung wird Ihnen schließlich zuteil werden. Mit der Zeit wird auch Ihr persönlicher Bekanntheitsgrad im Unternehmen wachsen. Das fördert nicht nur Ihr berufliches Fortkommen, sondern macht es Ihnen auch leichter, die notwendige Unterstützung für neue Projekte zu erhalten.

Anmerkung

Die Beschreibungen der Projektmanager-Typen sind in keiner Weise wertend zu verstehen. Keiner der Typen ist grundsätzlich besser als ein anderer. Jeder verfügt über Stärken, die wesentlich zum Erfolg eines Projekts und zur Karriere beitragen können. Mit jeder Stärke ist allerdings auch eine Schwäche verbunden. Diese muss man kennen, um wirkungsvoll gegensteuern zu können und die entsprechenden Fallen zu umgehen.

Mehr zu diesem Thema in unserer
Rubrik Dienstleister:

[Coaching](#) ▶▶

[Training](#) ▶▶