

## Projektlederskab for kommunalt ansatte II

### - de afsluttende faser i projekter

Projektlederskab handler både om mennesker og metoder. På Projektlederskab I var fokus i høj grad på, hvordan man får den optimale start på et projekt, da planlægningen af et projekt er det basale grundelement i al projektledelse – 'Projektlederens ABC'. På dette uddybende kursus vil vi fokusere på jeres erfaringer med projektledelse siden det sidste kursus og vil lede jer, som projektledere, gennem de senere faser af et projekt, hvor gennemførelse, ledelse og læring af projektet er i højsædet.

Kurset retter sig mod kommunale projektledere, projektmedarbejdere og ledere af daglige tværgående opgaver, der allerede har kendskab til de indledende faser i projekter, og som nu har brug for værktøjer og viden til gennemførelsen og afslutningen af projekter.

Ligesom på Projektlederskab I, vil Projektlederskab II fokusere på ledelse og styring af projektet i den særlige virkelighed i kommuner. Der vil blive lagt vægt på at give jer praktiske redskaber og værktøjer, som kan bruges som formel projektleder, som projektmedarbejder og i daglige tværgående opgaver.

### Projektlederskab II

På dette opfølgingskursus vil vi udstyre kommunale projektledere og projektmedarbejdere med nye værktøjer og metoder til ledelse og styring af projekter, blandt andet:

- Opgaver mellem projekter og drift
- Myers-Briggs Typeindikator (MBTI) – personlig profil
- Anvendelse af MBTI til effektiv, motiverende og dynamisk daglig ledelse
- Earned-Value Metoden (projektøkonomistyring)
- Evaluering og erfaringsudveksling
- Værktøjer til ændrings-, forandrings- og konflikthåndtering



Dato: Den 11. og 12. december 2017  
Sted: Torvehallerne, Kirketovet 10-16, 7100 Vejle  
Pris: 11.500,- kr. inklusive materialer, tests, forplejning og overnatning  
Ophold: Overnatning og middag på Torvehallerne

## Projektlederskab for kommunalt ansatte II

### - de afsluttende faser i projekter

---

#### Formål

Vi vil udstyre deltagerne med værktøjer, redskaber og viden, der kan hjælpe deltagerne til at monitorere fremdrift på projektet, håndtere og lede ændringer samt undgå erfaringstab ved afslutning af et projekt. Derudover vil vi udruste deltagerne med en dybere viden om dem selv som medarbejdere, ledere, kommunikatorer og forandringsbærere – samt om deres individuelle styrker og potentielle udviklingsområder. Endvidere er dette opfølgingskursus en mulighed for at sparre om erfaringer og eventuelle udfordringer deltagerne oplever i deres daglige ledelse og styring af projekter og tværgående opgaver.

#### Målgruppe

Kurset henvender sig til alle, der arbejder med, i eller omkring større og mindre projekter eller tværgående opgaver i politisk styrede organisationer. Kurset henvender sig ikke alene til formelle projektledere, men til alle, der gerne vil forbedre deres forståelse for projektarbejdsformen samt have redskaber til at organisere deres arbejde i projekter. Selvom man ikke nødvendigvis er projektleder på større projekter, vil man sandsynligvis erfare, at den systematiske tankegang i projektarbejdsformen kan hjælpe til at organisere og styre mindre hverdagsopgaver såvel som store projekter. Kurset forudsætter et vist kendskab til de indledende faser i projekter enten fra Projektlederskab I eller et lignende forløb.

Den specifikke målgruppe på kurset giver rig mulighed for at netværke, sparre og erfaringsudveksle på tværs af kommuner, forvaltninger og fagområder. Erfaringen viser, at deltagerne kan lære meget af hinandens succeser, udfordringer og ideer, hvorfor vi opfordrer alle deltagere til at gøre brug af denne mulighed under og efter kurset.

#### Indhold i overskrifter

##### *Erfaringer og udfordringer*

Vi starter med en fælles refleksion over jeres erfaringer med projektledelse i praksis. Hvad er jeres erfaringer siden sidst? Hvordan bruger I værktøjerne i jeres hverdag? Hvad, synes I, er udfordrende?

I denne del vil vi fokusere på, hvordan I bruger de værktøjer, I lærte om på Projektlederskab I, og hvad I har fundet udfordrende i jeres dagligdag. Gennem sparring med de andre kursusedtagere og med vores konsulenter, kan vi få snakket om, hvordan man går til projektledelse i kommunerne, og om der er nogle generelle læringspunkter, som alle kan nyde godt af.

## **Projekter vs. driftsopgaver – og gråzonerne**

Hvad kendetegner et projekt og en driftsopgave? Hvornår kan man bruge projektredskaberne?

I virkeligheden ligger mange opgaver i gråzonen mellem projekter og driftsopgaver – det er ikke udelukkende drift, men der er måske modvillighed mod at definere det som et projekt i organisationen, da der dermed skal ske en formel projektorganisering. Vi arbejder med, hvordan mange af projektredskaberne og projektforståelsen kan vise sig yderst anvendelig i sådanne opgaver. Derudover præsenterer vi deltagerne for nogle praktiske værktøjer, der kan være anvendelige til at prioritere deres tid og ressourcer mellem opgaver – hvad enten de er drift, projekter eller et sted midt imellem.

## **Tilbage til projektmodellen**

Hvordan sikrer man optimal implementering af de planer, man har lavet for projektet? Hvordan

overskuer og kommunikerer man fremdrift, håndterer ændringer og sikrer, at læring ikke går tabt mellem projekterne?



Vi genopfrisker den viden, vi fik om projektmodeller på Projektlederskab I, og bygger flere værktøjer på projektmodellen. Vi skal her blandt andet tale om gennemførelsesfasen og projektlederens rolle under denne fase. Deltagerne vil blive udstyret med nogle værktøjer, der letter monitorering og styring af projektet og projektøkonomien samt overskueliggør

ændringshåndtering. Vi vil også tale om, hvordan man lukker et projekt, samt om man undgår erfaringstab ved at systematisere evaluering af projekter og dele erfaringer i organisationen.

## **MBTI – ledelse, kommunikation og teamet**

Hvordan influerer vores personlige beslutningsprocesser, feedbackform, kommunikation og opgaveløsningsprocesser den måde vi interagerer med kolleger og medarbejdere? Hvor ligger vores individuelle styrker, og hvilke områder kan man arbejde på for at blive en bedre leder?

Ved hjælp af Myers-Briggs Typeindikator (MBTI) vil vi arbejde med, hvordan forskellige typer kommunikerer, løser opgaver, træffer beslutninger og organiserer sig, for derved at blive klogere på, hvordan forskelle kan håndteres effektivt. Deltagerne vil få deres egne profiler og skal arbejde med selvindsigt i egen og andres profiler. Vi kommer til at arbejde med forskellige og ligheder indenfor MBTI typerne, og med, hvordan viden om og anvendelse af personlighedstyper som værktøj i projektforløbet kan lette ledelse, motivation og effektivitet i projektgruppen.

## **Personlig effektivitet**

Nogle gange kan det føles som om, at der ikke er nok timer i døgnet. Hvordan sikrer man, at dagene ikke flyver afsted med småopgaver, uden at man kommer ind til kernen i det, man egentlig gerne ville have nået?

Personlig effektivitet er noget af det sværeste for både medarbejdere og ledere. Her vil vi arbejde med, hvordan man kan få mere tid ved at styre processer, møder og ressourcer mere effektivt. Det gælder både for projektarbejdet, for driftsopgaverne og ikke mindst for opgaverne i gråzonen mellem de to, at de bliver løst mere optimalt, hvis ledere og medarbejdere har tiden til at gå i dybden og ikke hele tiden "løber efter" for at følge med. Målet er at gøre projektlederne opmærksomme på, hvordan de mest effektivt udnytter deres egen og deres medarbejders tid og ressourcer, så "spildtid" kan minimeres for alle parter.

## **Forandringsledelse**

Hvordan motiverer man sine medarbejdere til en forandring? Hvordan imødekommer man modstand som "forandringsagent"?

Ethvert projekt og mange andre tværorganisatoriske opgaver fører en form for forandring med sig. Forandring fører til usikkerhed hos mange og derfor også til modstand. Vi vil tale om naturen og forløbet for sådan en modstand og give deltagerne metoder til at kommunikere, give feedback og lede medarbejdere, så de bedre forstår og dermed accepterer forandringen. Et motiveret team arbejder mere effektivt, og det er en primær opgave som (projekt-)leder at få alle medarbejdere med på forandringsprocessen.



## **Arbejdsform**

For at sikre en dynamisk arbejdsform på kurset, vil vi veksle mellem oplæg, praktiske øvelser, arbejde i mindre grupper med de konkrete værktøjer samt erfaringsudveksling. Der vil være rig mulighed for at gennearbejde og afprøve metoderne sammen med kolleger fra andre kommuner, samt at sparre med en af Human House' konsulenter om konkrete udfordringer, ideer og erfaringer.