



**Studie zur Personalsuche
Projektleiter (Projektmanager)**

**Werden Projektleiter richtig
ausgewählt?**

Vortrag bei PMI Munich Chapter e.V.

Am 27.Juni 2011



Zielsetzung und Fragestellung der Studie

These: Projekte können scheitern und Verantwortung für das Projekt trägt ein Projektleiter (Time, Budget, Qualität...)

- ⇒ Unter welchen Voraussetzungen können Projektleiter diese Verantwortung tragen?
- ⇒ Welche Kompetenzen brauchen Sie dafür?
- ⇒ Werden Projektleiter für diese Aufgabenstellung richtig ausgewählt?

Vorgehensweise zur Studie

- Festlegung der Kompetenzen eines idealen Projektleiter-Profiles
- Auswertung von echten Stellenanzeigen für Projektleiter n=200, keine Freelancer-Angebote verschiedene Branchen
- Vergleich der Auswertung mit dem Idealprofil (d.h.: welche Anforderungen müssten idealer weise gestellt werden)
- Konsequenzen

Definition des Kompetenzbegriffes



- berufliche Handlungskompetenz
- Psychologie:
Fähigkeiten und Fertigkeiten allgemein
- Pädagogik:
Fähigkeiten und Fertigkeiten im pädagogischen
Kontext
- Organisation: die mit einer bestimmten Stelle
verbundenen Berechtigungen und Pflichten

(vgl. Wikipedia)

Kompetenz vs Qualifikation

- **Qualifikation:**
Kenntnisse, Fertigkeiten und Verhaltensweisen unter dem Gesichtspunkt ihrer beruflichen Verwertung.
- **Kompetenz**
Fähigkeit und Bereitschaft in fachlichen (und privaten) Situationen sachgerecht, reflektiert und verantwortlich zu handeln.

Berufliche Kompetenzfelder

- **Fachliche Kompetenz**
 - **Methodische Kompetenz**
z.B. richtige Lösungswege zu finden, Gruppen moderieren, QM-Methoden, ...
 - **Persönliche Kompetenz**
z.B. eigene Motivation, Leistungsbereitschaft, Belastbarkeit, ...
 - **Soziale Kompetenz („Soft Skills“)**
z.B. Kooperations- und Teamfähigkeit, Konfliktverhalten
- ⇒ Inwieweit sind diese Kompetenzfelder operationalisierbar?

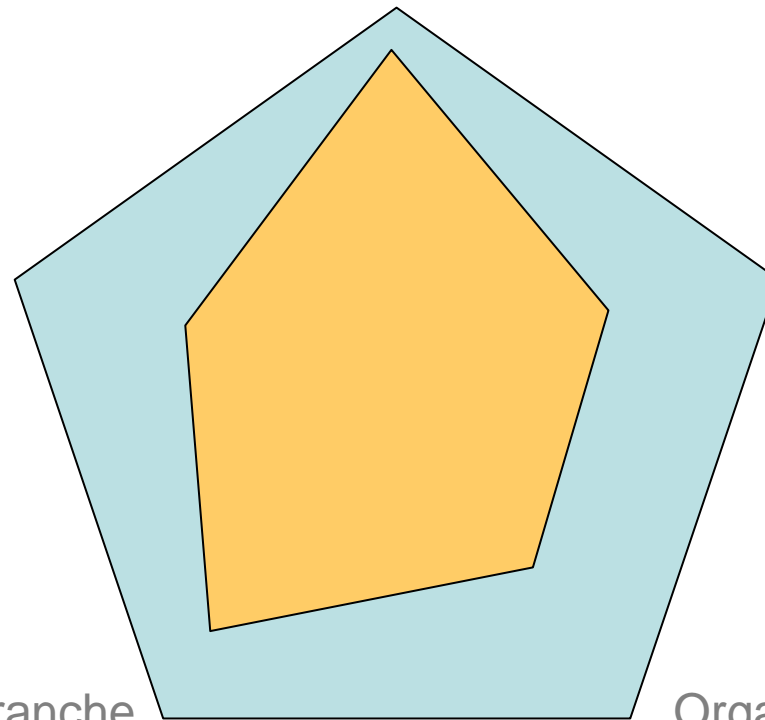
Wie sieht PMI® das Thema?

- Competency Development Framework

Persönliche Kompetenzen

- Kommunikation
- Führung
- Management
- Kognitive Fähigkeiten
- Effektivität
- Professionalität

Fachwissen



Performance

Bezieht sich auf
die Prozess-
Gruppen

Branche
Kann Branchenstandards
anwenden

Organisation

Wie ist die Wirklichkeit?

Wir suchen erfahrene Freelancer (m/w), die uns bei folgendem Kundenprojekt unterstützen:

PMO - Project Management Offcie.

Anforderungen:

- einschlägige PMO Kenntnisse, insbesondere Power Point
- idealerweise Erfahrungen im Bankenumfeld

Projektdauer:

- asap für 2 Monate (Option auf Verlängerung)

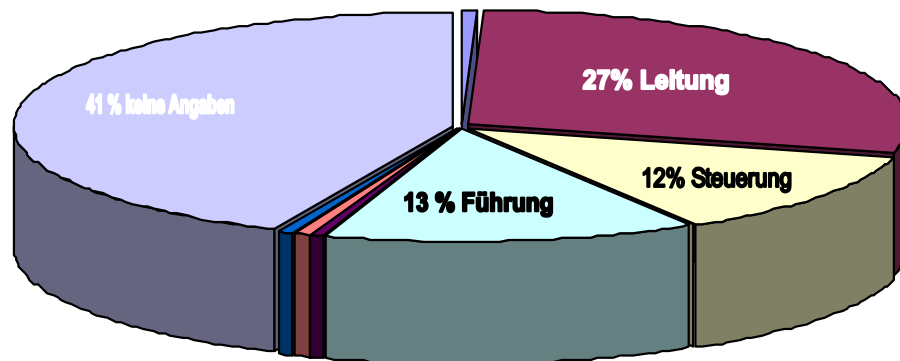
Einsatzort:

- Frankfurt am Main

Bei Interesse schicken Sie bitte Ihr aussagekräftiges Profil per E-Mail unter Angabe des nächstmöglichen Verfügbarkeitsdatums und mit Angabe Ihres Stundensatzes an:

Screenshot eines Anzeige aus Freelancermap

Genannte Aufgaben, Qualität und Verantwortung eines PL



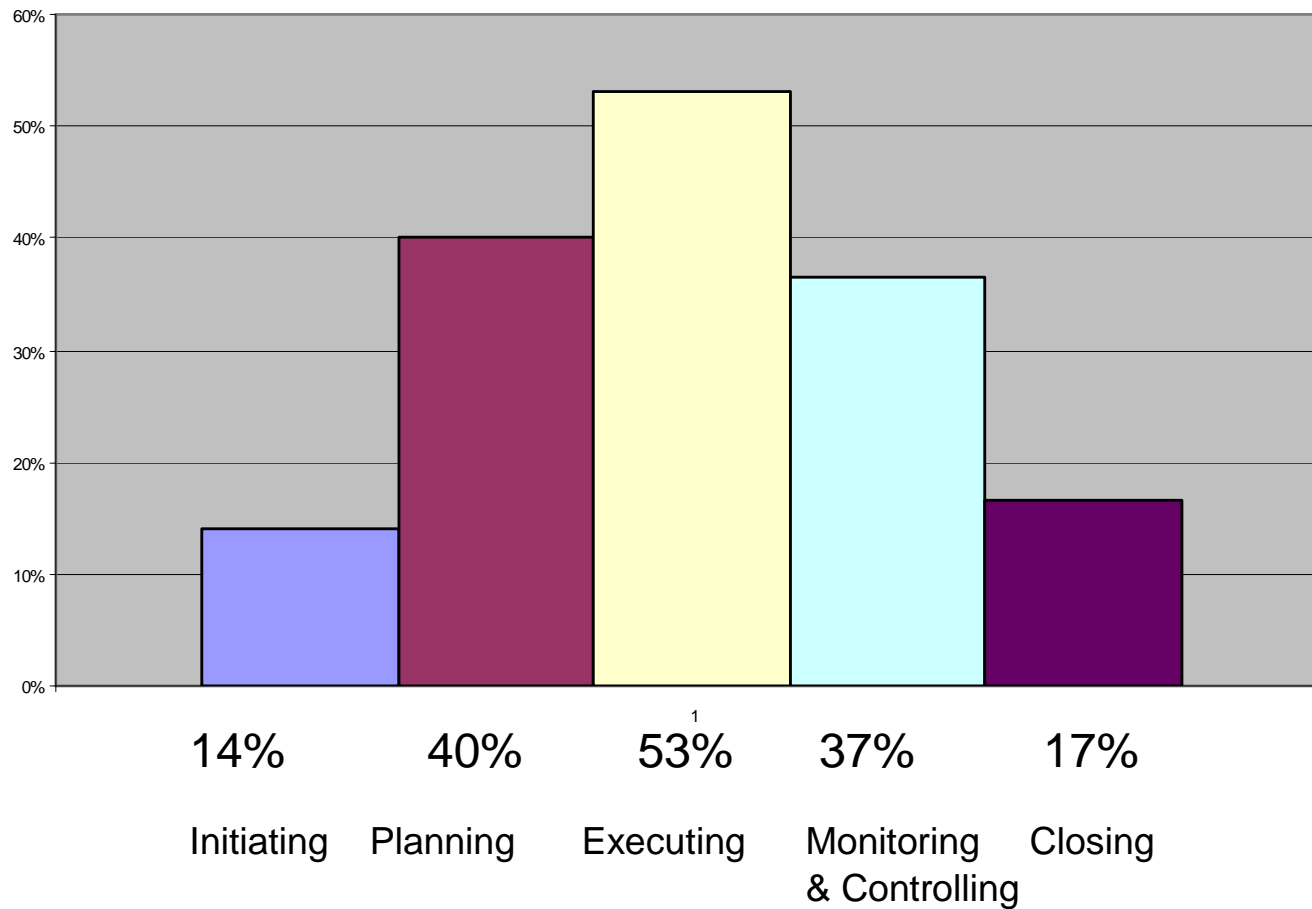
Aufgabenqualität:

- Führen: 3%
- Organisieren: 3%
- Steuern: 4%
- Koordinieren: 13%
- Keine Angaben: 80%

Verantwortungsbereich

- fachlich: 12%
- disziplinarisch: 9%
- Keine Angaben: 79%

Aufgaben nach PMI®-Prozess-Gruppen



Gefragtes Know-how nach Wissensgebieten

• Risiko	5%
• Communication	6%
• Purchasing	9%
• Human Resource	9%
• Scope	14%
• Quality	19%
• Time	24%
• Cost	30%

Fachkompetenz

- **Basiert auf erworbenen Qualifikationen**
- **89% Studium**
 - 54% davon Abschluss Diplom
 - 17% keine Angaben
- **Berufserfahrung**
 - 32% vorhanden, ohne nähere Spezifikation
 - 29% mehrjährig – d.h. mehr als 3 Jahre
 - 6% langjährig – d.h. mehr als 5 Jahre
 - 29% keine Angaben
- **Zertifizierung**
 - Weniger als 10%
- **MS-Office**
 - 25% MS-Office
- **PM-Tools**
 - 7% PM-Tools, meist MS-Project

Methoden-Kompetenz

- Basiert auf Erlernen von Methoden-Know-how
 - Strukturieren können (Organisationstalent) 19%
 - Gruppenmoderation 2%
 - Modellierung 5%
 - Projektmanagement 9%
 - Problemlösetechniken 1%
 - QM-Methoden 2%
 - V-Modelle 9%

Persönliche Kompetenzen

- Individuelle Eigenschaften

- | | |
|---|-----|
| • Eigeninitiativ | 47% |
| • Analytisch | 28% |
| • Ergebnis-orientiert (zielgerichtet) | 16% |
| • Umgang mit Unsicherheit/ | 14% |
| • Umgang mit Streß/Belastbarkeit | 13% |
| • Lernfähig | 7% |
| • Umgang mit Fehlern
Qualitätsbewußtsein | 2% |
| • Hartnäckigkeit | 1% |

Soziale Kompetenzen

- Zeigen sich im Umgang mit anderen

• Kommunikation zum Kunden	47%
• teamorientiert/-fähig	42%
• Kommunikation ins Team	39%
• Lösungsorientiert	
• Verhandlungsgeschick	21%
• Durchsetzungsvermögen	17%
• Führungskompetenz	15%
• extrovertiert (sicheres Auftreten)	15%
• Interkulturell	4%
• Führungswille	3%
• Konfliktfähig	3%
• Führungsstärke	2%
• Integrativ	2%
• Empathie	2%

Soziale Kompetenz umfasst die Fertigkeiten, die für die soziale Interaktion nützlich oder notwendig sind.

Schwer definierbare Gesamtheit

Konsequenzen

- Das Bewusstsein dessen, was ein Projektleiter an Qualifikation und Kompetenzen mitbringen muss, scheint in den HR-Abteilungen nicht ausreichend vorhanden zu sein.
- Wenn die Anforderungsprofile an Projektleiter nicht mehr geschärft werden, werden Projekte weiterhin problematischer ablaufen als nötig.
- Die Reputation des Berufsbildes bleibt problematisch.