



WEBINAR vom 26.09.2025

Houston, wir haben ein Problem

Wie Du schnell reagierst und Dein Projekt sicher durch die Krise steuerst

Krisen im Projekt sind unvermeidlich – doch wie Du darauf reagierst, entscheidet über den Erfolg oder Misserfolg Deines Vorhabens. In dieser Zusammenfassung zu meinem kostenlosen Webinar zeige ich Dir, wie Du auch in turbulenten Zeiten einen kühlen Kopf bewahrst. Du lernst, Frühwarnzeichen zu erkennen, schnelle Entscheidungen zu treffen und Dein Team effektiv durch die Krise zu führen.

→ marioneumann.com



INHALT

EINLEITUNG - Houston, wir haben ein Problem	3
FRÜHWARNSSIGNALE - Ursachen für die Krise	4
SOFORTMAßNAHMEN - Der Krise ins Auge sehen	6
VIER SCHRITTE - Der Weg aus der Krise	8
STIMMUNGEN MANAGEN - Der emotionale Turnaround	12
HÖLLE, WÜSTE, EISZEIT - Die Stimmungslage in der Krise	13
PRAKTISCHE VORTEILE - Die Arbeit mit dem Modell	14
EMPFEHLUNGEN - Seminare und Publikationen des Autors	16
WEBINARE - Die kommenden Veranstaltungen	18

Einleitung

Jeder Projektleiter möchte sie vermeiden, doch oft genug kommt sie dann doch: die Projektkrise. Zwar rutscht ein Projekt in der Regel nicht von heute auf morgen in eine Schieflage. Meistens jedoch werden die Warnsignale übersehen – und die Katastrophe trifft das Projektteam völlig unvorbereitet.

„Houston, wir haben ein Problem!“ Als dieser Funkspruch am 13. April 1970 im Kontrollzentrum in Houston eintraf, begannen die wohl dramatischsten Tage der Raumfahrtgeschichte. Es ging um Leben und Tod der Besatzung – und nur mit viel Glück und Können schafften es die Astronauten, heil zur Erde zurückzukehren.

Das Beispiel zeigt: Auch minutiös geplante Projekte können völlig unerwartet in eine Krise geraten, bei der selbst erfahrene Projektleiter ins Schleudern kommen. Im Grunde liegt das in der Natur der Sache: Projekte sind per Definition Vorstöße ins Neuland. Man sucht nach Lösungen, die es so im Unternehmen noch nicht gibt. Das Projektteam betritt unbekanntes Terrain – und natürlich passieren auf dem Weg zum Ziel Fehler oder es tauchen Schwierigkeiten auf, mit denen man nicht rechnen konnte.

Die meisten dieser Schwierigkeiten meistert das Projektteam – mal auf Anhieb, mal nach einigen Anläufen. Manchmal jedoch wächst den Mitarbeitern eine Situation über den Kopf und sie fangen an, den Mut zu verlieren. Ein Projektleiter, der auf eine solche Entwicklung nicht reagiert, gefährdet den Projekterfolg.

Frühwarnsignale richtig deuten

Wie bei einem aufziehenden Unwetter kündigen auch bei einer Projektkrise verschiedene Anzeichen die Gefahr an. Achte vor allem auf folgende Warnzeichen:



TERMINPROBLEME

Abläufe und Ergebnisse hinken dem Zeitplan hinterher, Meilensteine werden immer seltener eingehalten. Projektkennzahlen, die einfach zu messen und gut zu kontrollieren sind, laufen aus dem Ruder.



MOVING TARGETS

Diskussionen über die Projektziele häufen sich. Die ursprünglich festgelegten Ziele werden erweitert, während Ressourcen und Terminvorgaben gleich bleiben. Die definierten Vorgehensweisen zur Zielerreichung werden immer weniger eingehalten.



SCHLECHTE STIMMUNG

Die Stimmung im Team ist angespannter, die Zusammenarbeit leidet, jeder konzentriert sich auf sich selbst. Konflikte nehmen zu – im Team ebenso wie mit Stakeholdern, im Projektumfeld oder zwischen Projekt und Linie.



STEIGENDE UNRUHE

Wichtige Mitarbeiter verlassen das Projekt oder werden durch Kollegen ersetzt. Neue Mitarbeiter stoßen hinzu, die helfen sollen, die Schwierigkeiten zu überwinden. Unter all dem leidet die Stabilität im Projektteam.



ERHÖHTER DRUCK

Der Druck von außen steigt – und damit auch der Aufwand für Controlling und Reporting. Das Management verliert das Vertrauen in das Projekt und stellt grundlegende Aspekte immer häufiger in Frage.

Was sind die Ursachen für die Krise?

Es reicht nicht, die Warnzeichen und Symptome einer Projektkrise zu kennen. Noch viel wichtiger ist es, rechtzeitig vor Ausbruch der Krise ihre eigentlichen Ursachen zu identifizieren.



GRENZENLOSE EUPHORIE UND OPTIMISMUS

Wenn am Anfang alle optimistisch, ja fast euphorisch klingen, besteht die Gefahr, dass sich die hochfliegenden Pläne bald als Illusion herausstellen.



UNZUREICHENDE PROJEKTPLANUNG

Wenn der Druck steigt, neigen die Beteiligten dazu, in der Planung derart ehrgeizige Termine vorzugeben, die bei objektiver Betrachtung völlig unrealistisch sind.



UNKLARE UND DIVERGIERENDE PROJEKTZIELE

Wenn der Nutzen des Projekts nicht klar kommuniziert wurde, werden die Projektziele ständig erweitert, während die Ressourcen und Terminvorgaben gleich bleiben.



FEHLENDE MANAGEMENTUNTERSTÜTZUNG

Wenn die Führungsriege ständig auf Tauchstation geht, besteht die Gefahr, dass man in kritischen Situationen ohne Entscheidungen und Rückendeckung dasteht.



HALBWISSEN STATT EXPERTISE

Wenn alle Beteiligten Neuland betreten und allenfalls mit Halbwissen ans Werk gehen, ist dies ein klares Warnsignal: Der Projekterfolg steht auf dem Spiel!



KONFLIKTE ZWISCHEN PROJEKTE UND LINIE

Wenn keine Einigkeit zwischen Projekt und Linie herrscht, besteht die Gefahr, dass sich beide bei Problemen immer gegenseitig den „Schwarzen Peter“ zuschieben.

Der Krise ins Auge sehen

Das erste Gebot in der Krise lautet: Ruhe bewahren. Debatten darüber, wie man die Krise hätte verhindern können, helfen jetzt nicht weiter. Schon gar nicht helfen Schuldzuweisungen oder Versuche, den Schwarzen Peter bei anderen zu suchen. Als Projektleiter stehst Du vor der Aufgabe, die Emotionen zu glätten und die Diskussion in eine konstruktive Bahn zu lenken. Nur so kann der Turnaround gelingen.

In einer Projektkrise entsteht schnell Panik; das Team droht auseinanderzubrechen. Deine Aufgabe als Projektleiter und Krisenmanager ist es, diese verhängnisvolle Eigendynamik durch beherztes Handeln zu durchbrechen.

1. RUHE BEWAHREN

Auch wenn es schwer fällt: In einer Krisensituation sollte der Projektleiter cool bleiben und die Kontrolle über das Projekt behalten. Mit „cool bleiben“ ist nicht gemeint, den Ernst der Lage zu leugnen oder herunterzuspielen. Es bedeutet vielmehr, Ruhe in die Situation zu bringen, Druck wegzunehmen – und die Situation korrekt zu bewerten.

Es gilt den Mut aufzubringen, trotz eigener Angst und Unsicherheit das Heft in die Hand zu nehmen. Und das, ohne noch zu wissen, wie die Krise zu bewältigen ist. Es liegt nun einmal im Wesen einer Projektkrise, dass zunächst niemand wirklich weiß, was zu tun ist.

2. KEINE SCHULDZUWEISUNGEN

Ist der erste Schock überwunden, reagieren die Projektbeteiligten oft kopflos und aggressiv. Eine Spirale aus offenen oder versteckten Schuldzuweisungen, Rechtfertigungen und Gegenvorwürfen beginnt sich zu drehen. Aufgabe des Projektleiters ist es, diese Dynamik möglichst schnell zu durchbrechen, denn Schuld Diskussionen tragen nichts zur Lösung der Krise bei.

Die Suche nach Sündenböcken mag verlockend sein, dient sie doch dazu, quasi einen Blitzableiter für die aufgestaute Wut und Frustration zu finden. Zugleich erweist sie sich als probates Mittel, von eigenen Versäumnissen abzulenken. Die Kollateralschäden jedoch sind immens.

3. EMOTIONALE KLÄRUNG

Der Turnaround lässt sich erst einleiten, wenn das Team wieder handlungsfähig ist. Meist bedarf es dazu zunächst einer emotionalen Klärung: Die Zuspitzung der Projektkrise hat mit ziemlicher Sicherheit bewirkt, dass die Beteiligten innerlich enorm unter Druck stehen. Viele Menschen müssen einen solchen angestauten Druck erst einmal loswerden.

Gib deshalb den Beteiligten die Gelegenheit, ihren Frust „herauszuschreien“. Hat sich der Pulverdampf der emotionalen Aussprache verzogen, lässt sich in der Regel eine konstruktive Diskussion beginnen. Nun würdigst Du die geleistete Arbeit, stellst auf positive Weise die Ziele heraus und versuchst so, das Team wieder für das Projekt zu gewinnen.

5. SOFORTMASSNAHMEN

So wenig verschiedene Krankheiten mit demselben Medikament behandelt werden können, so wenig gibt es ein Patentrezept, um ein Krisenprojekt wieder auf die Beine zu bekommen. Für die Entscheidung, welche Maßnahmen wirken und welche Schritte man wann und wie setzt, ist Fingerspitzengefühl gefragt.

Gleichzeitig drängt die Zeit. Auftraggeber, Mitarbeiter und Partner wollen „Quick Wins“ sehen, erste ermutigende Erfolge. Deine Aufgabe als Projektleiter ist es deshalb, die Analyse zügig auszuwerten, die richtigen Schlüsse zu ziehen und einen ersten Maßnahmenkatalog aufzustellen. Trotz der gebotenen Eile: Achte darauf, die Prioritäten richtig zu setzen.

4. SITUATION RICHTIG ERFASSEN

Hat das Team einem Neubeginn zugestimmt, stellt sich als erstes die Frage: Wo stehen wir wirklich? Die Antwort fällt oft nicht leicht, weil keiner als erster die Katze aus dem Sack lassen möchte. Doch für die Krisenbewältigung ist es unerlässlich, dass alle Karten auf den Tisch kommen.

Entscheidend ist jetzt eine geschickte Gesprächsführung: Finde heraus, wo Dein Projekt wirklich steht und was schiefgelaufen ist, das heißt, wie es zu dieser Projektkrise kommen konnte. In mühevoller Kleinarbeit gilt es, zwischen Rechtfertigungen und Geheimniskrämereien die Fakten herauszulesen.

6. KRISENBEWÄLTIGUNG ANFÜHREN

Bereits die Einleitung der Sofortmaßnahmen trägt dazu bei, die akute Krise zu überwinden. Die Teammitarbeiter kommen ins Tun und fangen an, die Maßnahmen umzusetzen. Es gibt wieder einen Plan, der mit Ressourcen und Verantwortlichkeiten hinterlegt ist und es ermöglicht, das Projekt zu steuern. Als Projektleiter signalisierst Du damit dem Team ebenso wie dem Projektumfeld, dass es eine realistische Chance gibt, die neu festgesetzten Ziele zu erreichen.

Wahrheit, nichts als die Wahrheit

Die Lage analysieren – das ist die erste Aufgabe, um den Turnaround einleiten zu können. „Wo stehen wir wirklich?“ lautet deshalb die Frage, mit der Du Dich an alle Beteiligten wendest. In Einzelgespräche mit Teammitgliedern ebenso wie mit Vertretern relevanter Interessensgruppen beleuchtest Du die wesentlichen Bereiche der bisherigen Projektarbeit. Alles gehört auf den Prüfstand.

Sicher: Es ist ein mühsames Geschäft, aus einem Dickicht an Schuldzuweisungen, Rechtfertigungen und Geheimniskrämerei die Fakten herauszukristallisieren. Doch nur wenn die wirklichen Ursachen der Krise auf dem Tisch liegen, sind klare Schlussfolgerungen, eine systematische Lösung und ein erfolversprechender Neustart überhaupt möglich.

Nur selten stürzen äußerliche Gründe wie etwa Lieferengpässe oder Qualitätsmängel bei Dienstleistern ein Projekt in die Krise. Meistens liegen die Ursachen im Projekt selbst. Zum Beispiel rächen sich frühe Versäumnisse in der operativen Umsetzung des Projekts. Das können eine unklare Zieldefinition, eine mangelhafte Planung, fehlende Kommunikation oder ignorierte Risiken sein.



Die Krise kann auch strategische oder politische Ursachen haben. Dazu zählen beispielsweise strategische Fehlentscheidungen bei der Wahl von Lösungsalternativen oder politischer Widerstand in Veränderungsprojekten. Im Unterschied zur operativen Krise lässt sich eine strategische und politische Krise nicht allein projektintern lösen, etwa indem Du das Projekt mit Deinem Team neu auflegst.

Alles zurück auf Anfang

Der Analyse folgt die Stunde Null: Die gesamte Planung wird „zurückgesetzt“ und ein neuer Projektplan ausgearbeitet. Die neue Ausgangslage ist der Status quo, der als Ist-Zustand festgelegt wird. Auf diese Weise lässt sich der Planungsrückstand, der in der Krise immer vorhanden ist und sich auf alle Beteiligten psychologisch fatal auswirkt, erst einmal zu beseitigen.

Für Projektkrisen gibt es nur sehr selten eine Lösung aus dem Rezeptbuch. In aller Regel kommst Du nicht umhin, jede einzelne Lösungsmöglichkeit methodisch zu erarbeiten. Zugleich tickt die Uhr: Die Zeit, das Projekt zu retten, ist begrenzt. Als Projektleiter stehst Du unter dem Druck, die Analyse zügig auszuwerten, mögliche Optionen zu durchdenken und einen ersten Maßnahmenkatalog zu entwickeln. Auftraggeber, Mitarbeiter, Partner und Kunden wollen schnell erste, ermutigende Erfolge sehen („Quick Wins“).



Behandle das neu gestartete Projekt wie ein neues Projekt! Die bislang angefallenen Kosten und verbrauchten Ressourcen sind abgehakt und dürfen bei der Neuplanung keine Rolle spielen. Natürlich nutzt Du die im früheren Projektverlauf erreichten Teilergebnisse – sofern sie verwendbar sind. Ihre Gültigkeit sollte explizit hinterfragt werden.

Jetzt heißt es Farbe bekennen

Häufig erfordert der Turnaround eines Projekts zusätzliche Ressourcen und ein höheres Budget. Zum Beispiel kann es erforderlich sein, das Projektteam zu verstärken, externe Dienstleister hinzuzuziehen, Aufgaben umzuverteilen oder Mitarbeiter in der Linie zu entlasten. Auch eine Verlängerung der Projektlaufzeit kann sinnvoll sein, wenn sich damit der Abbruch des gesamten Projektes vermeiden lässt.

All das erfordert zahlreiche Gespräche und Verhandlungen. Als Projektleiter kommt Ihnen die Aufgabe zu, die verschiedenen Lösungsalternativen mit dem Auftraggeber bzw. Kunden zu erörtern. Ziele, Umfänge, Ressourcen und Zeitvorgaben müssen neu ausgehandelt werden. Jetzt zeigt sich, wie ernst es dem Auftraggeber oder dem Kunden ist, den Turnaround mitzutragen – denn ohne sein Commitment ist eine grundlegende Kehrtwende kaum möglich.



Kommuniziere intensiv mit allen relevanten Personen und Gremien. Erarbeite in regelmäßigen, verbindlichen Abstimmungen ein gemeinsames Verständnis der Ziele, Prioritäten und Rahmenbedingungen, lege klare Entscheidungswege fest und dokumentiere die Vereinbarungen. Nur so erhältst Du die notwendige Unterstützung und das Commitment aller Beteiligten für einen Neustart.

Mit Vollgas aus der Krise

Nun kann das Projekt neu starten. Zunächst gilt es, im Projektteam für Aufbruchstimmung zu sorgen. Eine bewährte Möglichkeit: Ziehe Dich mit Deinem Team zu einem zweitägigen Kickoff-Workshop in eine ruhige Umgebung zurück. Mit einer Mischung aus Teamübungen und Planungsarbeit lässt sich ein neues Wir-Gefühl schaffen.

Zugleich dient der Kickoff-Workshop dazu, die Ziele zu erläutern, den Mitarbeitern Orientierung zu geben und gemeinsam die nächsten Schritte zu planen. Der offene Austausch über die Ziele und das gemeinsame Planen stärkt den Zusammenhalt im Team und schafft neues Selbstvertrauen, mit dem das Team den Weg aus der Krise antritt.



Mit dem Neustart sollten Schlüsselpositionen neu besetzt werden. Damit verbunden ist das Signal, dass nicht nur „Bauern“ geopfert werden, sondern die Krise aktiv angegangen wird. Zudem können neue Mitarbeiter unbelastet an die Aufgaben herangehen. Sie müssen sich nicht rechtfertigen und bringen frischen Wind in das Projekt. Viele Projektbeteiligte empfinden den Austausch von Schlüsselpersonen als den entscheidenden Wendepunkt in der Krise.

Den „emotionalen Turnaround“ angehen

Der Umgang mit Emotionen gehört nicht zu den klassischen Themen des Projektmanagements. Doch spätestens wenn ein Projekt in eine Krise gerät, wird klar: Die Gefühlslage im Projektteam kann über Erfolg und Misserfolg des Turnarounds entscheiden. Als Projektleiter stehst Du vor der Aufgabe, die Emotionen richtig einzuschätzen und die Handlungsfähigkeit des Projektteams sicherzustellen.

Eine Projektkrise kann in hohem Maße negative Emotionen im Projektteam auslösen. Aufgabe des Projektleiters ist es, die Gefühlslage richtig einzuschätzen, um so den „emotionalen Turnaround“ zu schaffen.

Emotionen als Frühwarnsignal begreifen

Kriselnde Projekte erkennt man oft schon an der Atmosphäre im Projektteam. Da lassen sich Gefühle wie Besorgnis, Angst, Enttäuschung, Resignation, Wut und Ärger beobachten, die wie Gift auf das Projektgefüge wirken: Führungskräfte erhöhen den Druck und verfolgen die Entwicklung mit Argus-Augen. Ebenso begegnen die Projektbeteiligten einander mit Argwohn. Der Ton wird rauer, die Frustrationstoleranz sinkt, die Suche nach Sündenböcken beginnt. All das drückt weiter auf Stimmung und Motivation. Eine Abwärtsspirale beginnt sich zu drehen.

Die aktuelle Stimmungslage erfassen

Natürlich erkennst Du als Projektleiter sehr schnell, wenn es um die Stimmung im Team schlecht bestellt ist. Hilfreich ist es jedoch, die Gefühlslage möglichst präzise zu erfassen. Jede Krisensituation hat ihren eigenen Charakter und kann sich deshalb unterschiedlich auswirken. Sechs Grundmuster lassen sich ausmachen (s. Seite 13). Welche Gefühlslage im konkreten Fall vorherrscht, hängt von vielen Faktoren ab. Neben der Vorgeschichte und den handelnden Personen spielen zum Beispiel die Unternehmenskultur oder auch der Druck, der auf das Projekt ausgeübt wird, eine Rolle.

DIE WÜSTE

Die Stimmung ist gedrückt und die Beteiligten wirken resigniert. Folglich schleppt sich das Projekt nur noch mühsam voran, gehemmt von Missmut, fehlender Motivation und zögerlichen Entscheidungen. Ohne frische Impulse drohen Verzögerungen, Konflikte zu erstarken und das Ziel aus den Augen zu geraten.

DIE HÖLLE

Die Situation ist eskaliert: Die Luft brennt, Konflikte kochen offen hoch. Aggressionen und Wutausbrüche prägen den Alltag, Gespräche greifen ins Leere, Entscheidungen verzögern sich. Ohne gezielte Moderation drohen weitere Eskalationen, Vertrauensverlust und eine Spaltung des Teams.

DIE ARKTIS

Zwischen den Beteiligten herrscht eisiges Schweigen. Jeder arbeitet isoliert vor sich hin und geht den anderen aus dem Weg. Die Kommunikation stockt, Missverständnisse wachsen, Entscheidungen verzögern sich. Ohne gezielte Moderation drohen Spannungen, Frustration und ein brüchiges Teamgefühl.

DAS JAMMERTAL

Im Team herrscht chronisch schlechte Laune: Ständig wird über die Projektsituation gejammert, jeder geht dem anderen auf die Nerven. Die Motivation sinkt, Zusammenarbeit stockt, Missmut breitet sich aus. Ohne Intervention drohen Frust, Ausstiegsgedanken und ein zerfallendes Arbeitsklima.

DER NEBELWALD

Der Nebel liegt schwer über dem Team: Sicht und Wegführung sind unscharf, Entscheidungen verzögern sich, Unsicherheit drückt. Kommunikation stockt, Missverständnisse häufen sich, Vertrauen schwindet. Ohne klare Moderation bleiben Ziele vage, Motivation sinkt, Kooperation zerläuft im Nebel.

HOUSE OF CARDS

Das Projekt hat sich zum Politikum entwickelt: Beteiligte arbeiten häufig gegeneinander, schieben sich gegenseitig den Schwarzen Peter zu. Stärkere Grabenkämpfe behindern Fortschritt, Entscheidungen verzögern sich, das Vertrauen kippt. Ohne konstruktive Moderation drohen Stillstand und Frustration.

Die Lage erst einmal beruhigen

Als erstes kommt es darauf an, dass sich die Lage beruhigt. Nur wenn Sie als Projektleiter die destruktiven Emotionen in den Griff bekommen, kann das Team Vertrauen fassen und sich der Möglichkeit öffnen, die Dinge neu zu sortieren. Erst dann können die Maßnahmen zur Krisenbewältigung greifen.



Wichtig: Nimm in dieser Projektphase Druck aus dem Kessel. Das gilt umso mehr, wenn der äußere Druck auf das Projekt immens ist. Stelle Dich schützend vor Dein Team, damit es in Ruhe arbeiten kann. Halte Konflikte, die von außen an das Projekt herangetragen werden, vom Team fern. Nur so kann sich die Lage beruhigen.

Die Arbeitsfähigkeit wiederherstellen

Wenn eine Krisensituation das Projektteam handlungsunfähig gemacht hat, stehst Du als Projektleiter vor der Aufgabe, gezielt zu intervenieren. Nimm die Gefühle Deiner Mitarbeiter ernst und versuche, die emotionale Abwärtsspirale zu durchbrechen und die Emotionen aufzulösen, die die Arbeitsfähigkeit des Teams verhindern.



Wichtig: Lass die Vergangenheit hinter Dir. „Zurück auf Anfang“, lautet jetzt die Devise. Definiere den Status Quo als Ist-Zustand, von dem aus Du neu beginnst – mit einem neuen Plan und hoffentlich auch mit neuem Elan.

Ein neues Wir-Gefühl schaffen

Erfolgreiche Projektarbeit braucht ein Team, bei dem die Mitglieder bereit sind, sich zu engagieren und in schwierigen Situationen gegenseitig unter die Arme zu greifen. Dieses Wir-Gefühl gilt es jetzt neu zu schaffen. Es gilt engagierte Mitarbeiter um sich zu scharen, die bereit sind, den Karren aus dem Dreck zu ziehen und gemeinsam die Krise zu bewältigen. Möglicherweise hat sich auch die Zusammensetzung der Gruppe geändert, so dass neue Mitarbeiter eingebunden werden müssen.

Konkret heißt das vor allem: Ziele gemeinsam festlegen, das Team an Entscheidungen beteiligen, die Verantwortung auf alle Schultern verteilen .



Wichtig: Überzeuge auch die Stakeholder, damit sie den Neustart des Projekts mittragen und auch offen dazu stehen. Der Rückenwind von außen stärkt das Selbstvertrauen und die Zuversicht der Mitarbeiter. Die Chance für einen erfolgreichen Projektverlauf verbessert sich damit erheblich.

URSACHEN ANALYSIEREN

Fakten sammeln und die Kernprobleme identifizieren statt nur vordergründige Probleme zu bearbeiten.

PRIORITÄTEN NEU SETZEN

Machbare Ziele definieren und die notwendigen Maßnahmen nach Dringlichkeit und Wirkung priorisieren.

KLARE KOMMUNIKATION

Kommunikationskanäle festlegen und offene, zeitnahe Updates an alle relevanten Stakeholder verteilen.

SCHNELLE ERGEBNISSE

Auf kurzfristige, realisierbare Schritte konzentrieren, um das Vertrauen der Stakeholder ins Projekt wieder aufzubauen.

Seminar-Vorschlag

Krisenmanagement in Projekten

Dauer: **Zwei Tage**

Ort: **Inhouse-Seminar**

Krisen im Projekt sind unvermeidlich – doch wie Du darauf reagierst, entscheidet über den Erfolg oder Misserfolg Deines Vorhabens. In meinem Seminar zeige ich Dir bewährte Methoden und praktische Werkzeuge, um auch in turbulenten Zeiten einen kühlen Kopf zu bewahren. Du lernst, Frühwarnzeichen zu erkennen, schnelle Entscheidungen zu treffen und Deine Teams effektiv durch die Krise zu führen.

In den beiden Tagen geht es darum, Risiken frühzeitig zu identifizieren, präventive Maßnahmen zu ergreifen und Krisen als Chance für Innovation und nachhaltigen Fortschritt zu nutzen.

KÄRCHER

»Das Seminar war sehr gut gegliedert, der Umfang der Inhalte ist für ein zweitägiges Seminar absolut passend. Für meinen beruflichen Alltag kann ich einiges mitnehmen und werde viel davon umsetzen. Herr Neumann hat die Inhalte durch seine ruhige Art sympathisch und glaubhaft vermittelt.«

Patrick Holzapfel, Produktmanager, Kärcher Municipal

Literatur-Empfehlungen

Mario Neumann ist Projekt-Abenteurer. Aus seinem fundierten Know-how entstanden eine Reihe von vielbeachteten Publikationen. Seine Bücher enthalten bewährte Methoden, praktische Tipps und Strategien, um Projekte effizient zu planen und erfolgreich umzusetzen.



Projekt-Safari

Handbuch für souveränes Projektmanagement

Hardcover gebunden

ISBN 9783593506913

44,00 € inkl. MwSt.

Mit "Projekt-Safari" legte Mario Neumann ein Handbuch vor, das innerhalb kürzester Zeit zum angesagten Must-have für Projektmanager wurde. Im Stile großer Abenteurer begibt sich der Leser in sieben Etappen auf eine spannende Reise durch den unerforschten Projektkontinent. Seinen Fortschritt kann er jederzeit auf der beiliegenden Landkarte verfolgen.



Projekt-Kompass

Das Handbuch für agiles Projektmanagement

Hardcover gebunden

ISBN 9783593516844

42,00 € inkl. MwSt.

Etwa zwei Drittel aller Projekte stecken ständig oder akut in Schwierigkeiten. Ausgehend von acht wesentlichen Rollen eines Projektleiters beschreibt der »Projekt-Kompass« schwierige Situationen, mit denen Sie früher oder später konfrontiert werden, und in denen Sie mit klassischen Projektmanagement-Methoden allein nicht weiterkommen..

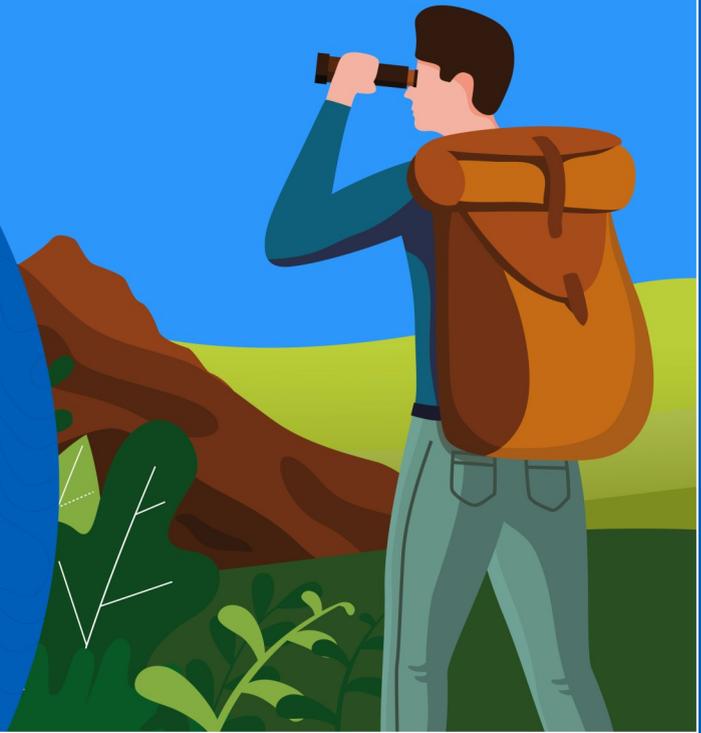
Profitiere exklusiv von 25% Rabatt auf den regulären Preis

Schreibe eine E-Mail an info@marioneumann.com und gib bei Deiner formlosen Bestellung den Code **WEBINAR25** an.

PROJEKTMANAGEMENT

Kostenlose Webinare

für Einsteigerinnen
und Profis



Die Kraft der Teamrollen

Erfolgreiche Projektteams durch Vielfalt

Termin: **Am 24. Oktober 2025 von 10:45 bis 11:45 Uhr**

Ort: **Online**

Kosten: **Kostenlos**

Wie Du durch gezielte Rollenverteilung die Zusammenarbeit optimierst

Vielfalt im Projektteam kann zu einem entscheidenden Erfolgsfaktor werden. Entdecke in diesem kostenlosen Webinar, wie die gezielte Nutzung der neun Belbin-Rollen Vielfalt im Team fördert, Konflikte reduziert und den Projekterfolg steigert. Für Projektleiter und Teammanager, die durch klare Rollenverteilung Innovation, Motivation und Zusammenarbeit verbessern möchten.

[Zur Anmeldung](#)



Überzeugungskraft entwickeln

Argumentationsstrategien für Projektleiter

Termin: **Am 28. November 2025 von 10:45 bis 11:45 Uhr**

Ort: **Online**

Kosten: **Kostenlos**

Wie Du Deine Argumente schlagkräftig und nachvollziehbar präsentierst

Als Projektleiter sind Überzeugungskraft und Kommunikationsfähigkeiten entscheidend für den Erfolg. In meinem kostenlosen Webinar lernst du, wie man überzeugend kommuniziert, Stakeholder gewinnt und Widerstände überwindet. Mit Techniken aus Rhetorik, Psychologie und Kommunikation kannst du deine Argumentationsfähigkeit stärken und Vertrauen aufbauen.

[Zur Anmeldung](#)



Auftragsklärung leicht gemacht

Klare Zieldefinition für kleine und mittlere Projekte

Termin: **Am 28. November 2025 von 10:45 bis 11:45 Uhr**

Ort: **Online**

Kosten: **Kostenlos**

Wie Du frühzeitig die Weichen für den Projekterfolg stellst

Eine präzise Auftragsklärung ist der Grundstein für den Erfolg jedes Projekts. In meinem kostenlosen Webinar lernst du, Anforderungen klar zu erfassen, realistische Ziele zu setzen und Missverständnisse zu vermeiden. Mit bewährten Strategien legst du den Grundstein für erfolgreiche Projekte, minimierst Risiken und verbesserst die Projektplanung – für mehr Erfolg in kleinen und mittleren Vorhaben.

[Zur Anmeldung](#)



Über den Autor

Mario Neumann ist Buchautor und einer der führenden Experten im Bereich Projektmanagement. Er hat selbst viele Jahre als Projektleiter gearbeitet und ist bekannt für seine praxisorientierten Ansätze und seine Fähigkeit, komplexe Sachverhalte verständlich zu vermitteln.

Neben seiner schriftstellerischen Tätigkeit ist er vor allem als Trainer und Berater tätig, um Projektleiter/innen bei der Bewältigung ihrer Projekte zu unterstützen. Er verbindet dabei auf einzigartige Weise fundiertes Projekt-Know-how mit methodischer Souveränität und didaktischem Geschick. Das macht seine Trainings, Seminare und Workshops anschaulich, hochgradig interaktiv, lebendig und wirkungsvoll - was zahlreiche Auszeichnungen beweisen.

Jetzt informieren:

mn@marioneumann.com

Mobil: +49 1577 37 42 088

Impressum

Herausgeber: Mario Neumann
Fichtenstr.12, D-71149 Bondorf
Tel.: +49 74 59 – 94 86 001
Mail: info@marioneumann.com
Web: www.marioneumann.com

Alle Rechte liegen beim Herausgeber.
Vervielfältigung, auch auszugsweise, nur nach schriftlicher Genehmigung des Herausgebers.