



Führung im Change- und Projektmanagement. Schwerpunkt Kommunikation

„Gute Führung“ ist der erfolgskritische Faktor in organisationalen Veränderungsprozessen. Doch scheitern immer noch zahlreiche Projekte, weil Führungsthemen wie Kommunikation, Partizipation, Konfliktmanagement, zwischenmenschliche Dynamik oder allgemein „der Faktor Mensch“ nicht berücksichtigt werden. Dieses Seminar vermittelt Ihnen eine Vielzahl von Impulsen für ein erfolgreiches Change- und Projektmanagement in Ihrer Organisation.

Beschreibung

Change- und Projektmanagement ist per se Managementaufgabe. Die Einführung neuer Technologien, die Optimierung von Geschäftsprozessen oder der Zusammenschluss von Organisationseinheiten sind nur einige Beispiele für typische organisatorische Veränderungen, deren Erfolg entscheidend davon abhängt, ob die Betroffenen den Wandel akzeptieren und engagiert unterstützen. Es braucht eine intensive Auseinandersetzung mit den verschiedenen Entwicklungen und Veränderungen und einen adäquaten Umgang damit. Dabei werden diese Organisationen mit Entwicklungen konfrontiert, die nicht einfach zu durchschauen sind.

In Verbindung mit Change- und Projektmanagement spielt Führung eine entscheidende Rolle. Veränderungen zu führen und zu begleiten ist eine einmalige Erfahrung, die sich so niemals wiederholen wird, da jede Art von Veränderung anderen Voraussetzungen, anderen organisationalen Mustern oder Herangehensweisen folgt.

Die Anforderungen an Führung ändern sich

Das Anforderungsprofil einer Führungskraft von heute hat sich gerade in Veränderungsprozessen deutlich verändert. Neben dem fachlichen Wissen sind nun besonders persönliche, soziale, methodische und im Zuge der Digitalisierung vor allem auch technischen Kompetenzen unverzichtbar geworden.

Das Seminar vermittelt Ihnen das Führungswissen, dass Sie als Führungskraft benötigen, um Menschen und Organisationen erfolgreichen durch zukünftige Veränderungen zu führen.

Zielgruppen (m/w/d)

- Führungskräfte, Fachleute und Mitarbeiter aus Wirtschaft, Lehre, Wissenschaft, Politik, Verbänden sowie der öffentlichen Verwaltung
- Change- und Projektmanager sowie Gruppenleiter, standortbezogene Führungskräfte, Abteilungsleiter
- Betriebs- und Personalräte, Gewerkschaftler

Ziele und Nutzen

Bei der Führung im Change- und Projektmanagement geht es um den Blick für die Organisation und für die Menschen. Dabei spielt die Kommunikation eine entscheidende Rolle.

Wenn es gelingt, diese beiden Perspektiven zusammenzuführen, kann eine Entwicklung stattfinden. Über den Austausch und das Lernen der Mitarbeitenden lernt und verändert sich die Organisation und die Führungsperson! Im Einzelnen bedeutet das:

- Verbesserung der Partizipation und Kooperation
- Verbesserung der Effizienz von Arbeitsprozessen und Teamarbeit im Change- und Projektmanagement
- Verbesserung des Betriebsklimas
- Entwicklung einer Kultur der Veränderung, in der sich jeder gemäß seinen Qualitäten entwickeln kann

Veränderungen sollen so gestaltet werden, dass die Betroffenen positiv auf die Neuerungen reagieren und sich mit den Veränderungen identifizieren können. Dadurch können Energieverluste vermieden werden.

1. Herausforderungen im Change- und Projektmanagement

- Auf zu neuen Weiten. Grundlagen und Begriffe
- Mut zur Lücke. Veränderung in der VUCA-Welt
- Für neue Herausforderungen braucht es neue Handlungskonzepte. Vernetzt arbeiten, denken und planen
- Menschliche Aspekte als Erfolgsfaktoren. Gefühle, Sorgen und Ängste von Betroffenen verstehen und nutzen

2. Kommunikation und Unternehmenskultur

- Führung 4.0 Führungstheorien und -konzepte
- Führungs-, Fach- und Methodenkompetenz. Die Säulen erfolgreicher Führung bei Veränderungen
- Die Führungskraft als Vernetzer, Sinnstifter und Motivator
- Selbstreflexion als Impuls für die eigene Veränderung

3. Change- und Projektkommunikation 4.0

- Kommunikation und Unternehmenskultur im Wandel
- Interne Kommunikation. Wir brauchen ein emotionales Ja
- Kommunikationsinstrumente für erfolgreichen Change
- Kooperation in der digitalen Arbeitswelt

4. Von der Strategie zur Umsetzung

- Phasen des Wandels. Bewährte Modelle des Change Managements
- Partizipation als effektivste Form von Veränderungen in Organisationen
- Dynamiken in Systemen. Chancen und Möglichkeiten für Interventionen
- Wirksame und zielgerichtete Kommunikation in der Praxis

5. Strategisches Projektmanagement

- Definitionen, Ziele, Phasen
- Projektplanung und Visualisierungen
- Entscheidungsmanagement. Teamentscheidungen nutzen die Intelligenz von Teams
- Projektabschluss. Nach dem Projekt ist vor dem Projekt

6. Agiles Projektmanagement

- Klar in der Richtung - flexibel in der Durchführung
- Cross-Funktionale Teams. Kooperation mit unterschiedlichem Wissen
- Wichtige agile Methoden in Theorie und Praxis
- Klassische oder agile Methoden. Hauptsache erfolgreich

7. Change- und Projektteams

- Schlüsselkompetenzen im Teams erkennen, entwickeln und fördern
- Teamdynamiken erkennen, nutzen und positiv beeinflussen
- Dissens als Motor im Change- und Projektmanagement
- Gesprächs- Arbeitsorganisation in virtuellen Teams

8. Transformation und Nachhaltigkeit

- Partizipation, Dialog und Reflexion. Neues erlebbar machen
- Kaizen und KVP. Veränderung als permanente Aufgabe
- Die lernende Organisation. Pläne werden zu Leben erweckt
- Werde Veränderer. Jetzt. Die organisatorische Roadmap entwickeln und ab morgen umsetzen

Auffrischungs- und Vertiefungsseminare „Study & Train“

Unsere Seminare sind nach dem System „Study & Train“ aufgebaut. In den Basisseminaren lernen Sie alle wichtigen Grundlagen zu einem Thema kennen. In einem ergänzenden Einzeltraining oder einem Seminar in kleinen Gruppen (2-6 Personen) können Sie die Inhalte mit individuellen Themen vor allem praktisch vertiefen., natürlich auch Online. Gerne entwickeln wir mit Ihnen ein passendes Konzept.

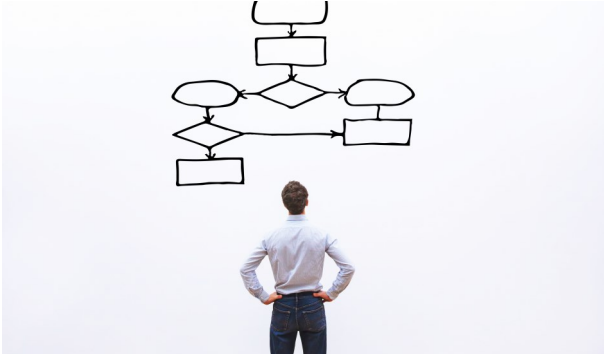
Ergänzende Seminare für Führungskräfte

- Führung und Kommunikation. Zielorientierte Einflussnahme zur Erfüllung gemeinsamer Aufgaben
- Neuroleadership. Innovative Konzepte für organisations- und personenorientiert Führung
- Kommunikative Führung im Change- und Projektmanagement. Wichtige Kernkompetenzen für Führungskräfte
- Führung und Gesundheit. Indikatoren gesunder Führung
- Mentaltraining. Wie Sie persönlich und gemeinsam mit Ihrem Team gesteckte Ziele erreichen
- Teamentwicklung und Teamdynamiken durch eine gelungene Kommunikation fördern
- Einstellungsinterviews vorbereiten und durchführen
- Führung auf Distanz. Persönliche Nähe trotz räumlicher Distanz
- Rede, Vortrag, Präsentation. Das virtuelle Publikum erreichen

- Virtuelle Gesprächs- und Moderationskompetenzen. Interaktion und Kooperation bei Online Meetings
- Auftritt und Wirkung verbessern. Stimme und Körpersprache als Führungsinstrumente
- Die Führungskraft als Redner und Präsentator
- Moderationstraining. Gruppen erfolgreich leiten
- Verhandlungskompetenz. Verhandlungen erfolgreich führen
- Führung und Konfliktkompetenz. Die Führungskraft als Konfliktmanager

Führungskräfte-Training

- Führung bedeutet Selbstführung
- Führung und Kommunikation
- Führung und Organisation
- Coaching für Führungskräfte



Führung im Change- und Projektmanagement. Führungswissen, um Teams zu formen und Mitarbeiter zu führen und Organisationen zu entwickeln.

Menschen, Institutionen, Organisationen und Gesellschaften stehen vor großen Herausforderungen. Unsere Welt wird globaler, differenzierter und schneller. Wir müssen viel wissen, um die Welt um uns herum zu verstehen und mit der eigenen Freiheit verantwortungsvoll umzugehen.

Mit den Freiheitsgraden nimmt die Polarisierung der Überzeugungen zu. Konflikte, Gefahren und Risiken stellen die Menschen vor Probleme, zu denen sie nachhaltige Lösungen finden müssen. Gerade auch in Change-Prozessen in Organisationen geschehen in einem komplexen Umfeld.

Wenn wir also über „Führung“ sprechen, dann dürfen wir nicht vergessen, dass Führung mindestens zwei Prozesse meint: Jemand führt und jemand wird geführt. Und beide Prozesse verändern sich über die Zeit. Alles ist hochkomplex und hochdynamisch. Wie können wir hier Ordnung schaffen?

Auch wenn wir von Veränderung, von Change in Organisationen sprechen, bleibt zunächst einiges offen. Es geht ja nicht nur um Techniken und Tools, um etwas zu verändern. Es geht auch um die Frage nach den Menschen, die diese Veränderungen mittragen und im Idealfall mitgestalten sollen oder können sowie nach den richtigen Zielen und Visionen, die helfen sollen, Menschen und Organisationen in die gewünschte Richtung zu bewegen.

Von den Möglichkeiten, einen Change-Prozess zu gestalten

Die aktive Gestaltung eines Change-Prozesses ist eine Intervention. Sie greift in die Abläufe der Organisationen ein. Eine effektive Intervention ist relevant für die Bedürfnisse der Organisation, basiert auf dem Wissen zwischen den Wirkungszusammenhängen von Interventionen und erwarteten Ergebnissen, beinhaltet eine Entwicklungs- und Transfermöglichkeit für die Mitarbeitenden der Organisation und geschieht verständnisvoll.

Eine verständnisvolle Intervention berücksichtigt die Bereitschaft der Mitarbeiter, sich auf den Veränderungsprozess einzulassen. Die Bereitschaft ist jedoch abhängig von der Vorgeschichte und den verfügbaren Ressourcen. Eine verständnisvolle Intervention beinhaltet auch die Veränderungsfähigkeit und vor allem die Betroffenheit.

Ergänzungen

Methoden

- Methodenmix aus theoretischer Einführung, praktischen Übungen, handwerklichen Tipps und Feedback
- Interaktive Einzel- und Gruppenarbeit
- Praktische Plan- und Rollenspiele mit Erfahrungsaustausch, Analyse, Diskussion und Feedback
- Transferhilfen für die Praxis

Das Seminar lebt von der Bereitschaft der Teilnehmer, sich selbst einzubringen und verschiedene Techniken auszuprobieren.

Was unsere Seminare und Trainings auszeichnet

- Wissenschaft trifft auf über 30 Jahre Erfahrungen
- Konkrete Praxis ist unsere Stärke
- Übungen unterstützen den Transfer in die Praxis
- Die Seminare sind intensive Arbeitstreffen und finden in kleinen Arbeitsgruppen mit max. 12 Teilnehmer statt.

Termine

Die aktuellen Termine finden Sie auf unserer Internetseite

Rabatte

Wenn Sie sich gleichzeitig für mindestens 2 Seminare anmelden, oder wenn sich mindestens 2 Personen gleichzeitig anmelden erhalten Sie pro Seminar bzw. Person 5% Rabatt.

Keinen passenden Termin gefunden - Seminare auf Anfrage

Bestellen Sie unseren Newsletter über die Internetseite. Vermerken Sie im Feld Nachricht, dass Sie sich speziell für dieses Seminar interessieren. Oft ergeben sich auf Anfrage weitere Seminare. Sie werden dann gezielt zu diesen Seminaren eingeladen.

Sie haben einen Wunschtermin für ein Seminar. Bei mindestens zwei Anmeldungen können Sie mit uns einen zusätzlichen Termin vereinbaren. Wir schreiben dieses Seminar ergänzend an unsere Kunden aus.

Einzeltraining, Seminar in kleinen Gruppen oder Inhouse-Seminare

Nutzen Sie die Möglichkeit, auf Sie zugeschnitten Seminarinhalte in einem Einzeltraining oder in einer Kleingruppe (2-6 Personen) oder als Inhouse-Seminar zu vertiefen. Unser modulares Konzept ermöglicht eine individuelle Auswahl der Themen. Gerne entwickeln wir mit Ihnen ein passendes Angebot.

Angebote für Organisationen

Organisationen bieten wir die Möglichkeit, dass sich die Mitarbeiter für einzelne Seminare bei uns direkt anmelden können. Das vereinfacht die Anmeldungen und bringt auch Vorteile für die Organisationen. Nähere Informationen senden wir Ihnen gerne zu. Senden Sie uns einfach eine kurze Email.

Über uns

Odem in Stuttgart bietet Ihnen seit 1994 kompetente Seminare und Einzeltrainings zu den Themen „Stimmbildung und Körpersprache“, „Rhetorik und Kommunikation“, „Konfliktmanagement und Mediation“, Change- und Projektmanagement sowie „Führung, Coaching und Karriere“. Wenn Sie wirkungsvoller kommunizieren möchten, sind Sie bei uns genau richtig.

Schwerpunkt Kommunikation

Organisationstheoretisch betrachtet, bedingt Kommunikation eine Organisation. So betrachtet sind Organisationen offene, soziale Systeme, deren Mitglieder in einer funktionalen, zweckorientierten Ordnung regelbasiert interagieren und sich in einem ständigen Austausch mit der Organisationsumwelt befinden.

Gesprächs- und Kooperationsfähigkeiten, Rede- und Präsentationskompetenz, Teamfähigkeit, Einfühlungsvermögen – die Liste der Anforderungen an Mitarbeiter ist lang. Die Erwartungen an die Kompetenzen haben sich deutlich verändert. Oft tritt das notwendige Fachwissen in den Hintergrund, wenn es um Anforderungsprofile geht.

Eine belastbare Gesprächskultur rechnet sich betriebswirtschaftlich für jede Organisation, denn Organisationen brauchen kommunikative Koordinations- und Entscheidungsfindungsmechanismen.

Notwendig dazu ist eine interne Kommunikation, die das regelgerechte Verhalten der Mitarbeitenden unterstützt, indem sie bezugsgruppenspezifisch die Relevanz dieser Regeln kommuniziert.

Durch die Konzentration auf den Personalentwicklungsaspekt wird die Qualifikation der Mitarbeiter langfristig steigen. Werden Mitarbeiter in Besprechungen gehört, erhöht sich die Mitarbeiterzufriedenheit. Weitere Potenziale werden sichtbar. Somit eignet sich das Kommunikationsmanagement auch zur Entwicklung von Führungs- und Spezialistennachwuchs. Zudem kann die Produktivität durch entsprechende Zielorientierung und Prozessoptimierung gesteigert werden.

Nutzen für Ihre Organisation

- Steigerung der Arbeitsergebnisse und -qualität durch bessere Zusammenarbeit
- Steigerung der Qualifikation der Mitarbeiter
- Steigende Mitarbeiterzufriedenheit
- Steigerung der Führungskultur
- Entdeckung von Innovationspotenzial
- Aufdeckung organisatorischer und personeller Defizite



Johann Scheidner

- Atem-, Stimm-, Sprechpädagogie, Rhetorik- und Kommunikationstrainer
- Körpertherapeut, Certified Rolfer®
- Personal Trainer, Schwerpunkte Kraft- und Kardiofitness
- Mental- und Neurotrainer

Demografieberater - Führungskräfte- und Systemischer Coach - Mediator - Redenschreiber.

Schwerpunktthemen sind

- Führung und Kommunikation
- Konfliktmanagement und Mediation, Schwerpunkt Organisations- und Wirtschaftsmediation
- Change-, Projekt- und Prozessmanagement, Schwerpunkt Kommunikation
- Kreativitäts- und Innovationsmanagement
- Team-, Kollaborations- und Netzwerkmanagement
- Betriebliches Gesundheitsmanagement, Schwerpunkt: „Psychoziale Gesundheit - gemeinsam stark gegen Stress und Burnout“ sowie „Persönliche und organisationale Resilienz“

Als langjähriger Senior Consultant, Vertriebsdirektor und Vertriebstrainer hat er Erfahrungen in der Leitung von Management-Trainings und Coachings

Mitglied in folgenden Verbänden:

- Verband der Redenschreiber deutscher Sprache (VRdS), Leiter der Regionalgruppe BW
- Bundesverband Mediation (bmev) sowie Steinbeis-Mediationsforum für Wirtschaftsmediation e.V.
- Bundesverband Demografischer Wandel – Unternehmensverband Deutschland e.V. (BdW)