

Vom Projektleiter zum Change-Agent

Ein Leader-Development für Führungskräfte und Change-Manager

Leitung: [Werner Fritzen-Winkel](#)

Ein praxisorientiertes Führungs-Seminar von 4 Tagen

FRITZEN-WINKEL
DURCHBILDUNG ZU
INTEGRALE LEADERSHIP

MICHAELSHÖH
ZUM BILDSTEINFELSEN 24
D-79875 DACHSBERG
TEL. 07672/48 17 75
FAX 07672/48 17 74
Anfrage@fritzen-winkel.de

SUJET

Projekt ist die Keimzelle eines Change-Prozesses!

Wie kann aus dieser Keimzelle ein Change-, gar ein Innovationsprozess werden?

Projektmanagement ist somit nicht nur als ein themengebundener Einzelauftrag zu sehen. Wenn aber Projekt als Startup eines Change-Prozesses aufgefasst wird, können die Verantwortlichen (u.a. die Projektleiter) auch nachhaltig Veränderungs- und Innovations-Erfolg für den Organisations-Bereich wenn nicht für die gesamte Organisation erzielen.

↳ **Vom Projektleiter zum Change-Agent**

ZIELE

- Über Projektleitung hinaus einen Change-Prozess organisieren
- Über die Rolle ProjektleiterIn hinaus sich hin zum Leader entwickeln
- Als Führungspersönlichkeit an den Aufgaben des Change-Management wachsen können

↳ **Leader-Development**

METHODIK

Damit die Teilnehmer das Spektrum der Team-Führung kennen und ‚leben‘ lernen, wird eine „Real Life“- Konstellation geschaffen, in der sie ihre Führungsfähigkeit anhand konkreter Fallsituationen aus der Teilnehmer-Praxis erfassen, erarbeiten und verbessern. Die hierzu eingesetzten Methoden umfassen Mini-Workshops, Rollenspiel, Clinics, Feedbacks, Supervision, Arbeits-panorama (Video), Führungs-Selbsterfahrung und Team-Coaching.

ZIELGRUPPE

Führungskräfte, Projektleiter und ‚Change-Agents‘, die ein eigenes Führungs-Selbstverständnis - vor allem in Zeiten des stetigen Wandels (kontinuierliche Change-Prozesse) – entwickeln und dabei authentisch zu Werke gehen wollen. Um ein personales Leader-Mentoring zu ermöglichen, ist der Teilnehmer-Kreis auf **max. 10** begrenzt.

THEMEN

- Gesetzmäßigkeiten von Organisationen samt ihrem Change-Charakter
- Die notwendige Integration der Basis-Prozesse in Change-Projekten
- Die 7 Varianten von Change je nach Status einer Organisation(-seinheit)
- Effektive Einflussnahme auf die Struktur der Projektorganisation
 - ➔ Bildung der Projektorgane
- Ein mutiertes Rollen- und Führungsverständnis in Change-Prozessen
- Die Ausprägung der 3 Kernkompetenzen für Changemanagement
Und so last but not least:
Führen im Projekt, und dann noch meist ohne Weisungsbefugnis?
- **Ziel** : Change-Management als Führungs-Aufgabe erfahren

TRAINER-PROFIL Werner Fritzen-Winkel, Urberg (bei St. Blasien)

Studium der Betriebswirtschaft mit Informatik an der Universität zu Köln
Während des gesamten Studiums freiberuflicher Systemanalytiker in einer IT-Consulting.
1978-1985 Leitung IT-Projektmanagement in der Daimler-Benz AG
1985-1994 Leitender Berater und Trainer im Information-Management-Consulting
Seit 1994 Selbständig als Berater, Trainer, Mediator und Coach

Beratungsschwerpunkte

- Leadership-Development
- Change-Management
- Organisationsentwicklung
- Teamentwicklung
- Konflikt-Mediation
- Krisen-Intervention
- Personale Entwicklung
- Coaching
- Integrales Projektmanagement

Eigener Trainings-Zyklus ,Manager-Qualifizierung'



Vom Projektleiter zum Change-Agent

Termine	nach Vereinbarung Dauer 4 Tage
Ort	nach Vereinbarung
Kosten	<u>Honorar</u> 1.600 Euro p.P. oder Firmenpreis

Anfrage oder Information

Fritzen-Winkel
Durchbildung zu
Integrale Leadership

Michaelshöh
Zum Bildsteinfelsen 24
D-79875 Dachsberg
TEL. 07672/48 17 75
FAX 07672/48 17 74
<http://www.fritzen-winkel.de/>

Anfrage

Anfrage@fritzen-winkel.de