



## **Managementinformation Aktuelle Inhouse-Seminar-Angebote**



**Überzeugend führen,  
Wandlungsprozesse erfolgreich  
gestalten**

Seminare für Führungskräfte und Manager



## Unsere aktuellen Inhouse-Seminar-Angebote

Mit unseren firmeninternen Seminaren konzentrieren wir uns derzeit auf zwei Zielgruppen:

- Führungskräfte und Führungsnachwuchskräfte
- Manager und Change-Projekt-Verantwortliche

„Überzeugend führen, Wandlungsprozesse erfolgreich gestalten“ ist das zusammenfassende Motto unserer Seminarangebote.

### Zielgruppe Führungskräfte

Die Seminarreihe „Führung und Kommunikation“ (Teil 1 bis 5) wendet sich an Führungskräfte, die sich vor allem in den kommunikativen Aspekten der Führungsarbeit weiter professionalisieren möchten. Dementsprechend stehen ganz praktische Fragen der Selbstdarstellung als Führungskraft, der Gesprächsführung, Präsentation (Argumentation), Moderation, der Teamentwicklung mit umfangreichen Übungsteilen im Vordergrund. Die Seminarmodule bauen aufeinander auf, können aber auch – je nach Bedarf – einzeln beauftragt werden.

### Zielgruppe Führungsnachwuchskräfte

Das Seminar „Führung und Veränderung“ ist aus der Vorlesungsreihe „Technologisches Management zur Unternehmensentwicklung“ von Prof. Dr.-Ing. H. Semrau hervorgegangen und für junge Ingenieure entwickelt worden, die sich auf eine (erste) Führungsposition in der Industrie vorbereiten möchten.

### Zielgruppe Manager und Change-Projekt-Verantwortliche

Das Kompaktseminar „Praxis des Change Managements“ ist eines unserer Erfolgskonzepte. In komprimierter Form werden Strategien und Instrumente des Veränderungsmanagements vorgestellt und anhand konkreter Projektbeispiele aus unserer Praxis veranschaulicht.



## Zielgruppe Führungskräfte

### Führung und Kommunikation (Teil 1):

### Zielvereinbarung und Mitarbeiterentwicklung

### Leadership-Coaching

---

Führung kann vor allem als ein Prozess der gegenseitigen Abstimmung über Ziele und Aufgaben und der damit einhergehenden Förderung der Leistungspotenziale bei Mitarbeitern angesehen werden. Leadership-Coaching ist so gesehen zunächst ein klar definierter Führungsprozess, bei dem Zielvereinbarungs- und Coachinggespräche systematisch ineinandergreifen. „Starke“ Führungskräfte führen eigentlich schon immer auf diese Weise. Anhand von praktischen Beispielen führt das Seminar ein in die „Logik“ und die kommunikative Praxis des Leadership-Coachings. Die Reflexion des dazu notwendigen Selbstverständnisses als Führungskraft und die Einübung von relevanten Gesprächsfähigkeiten stehen dabei im Vordergrund.

#### Inhalte:

- Rollenverständnis, Verantwortungen und Vorbildrolle der Führungskraft
- Führungsstile und die Verbesserung der persönlichen Führungstärke
- Organisation und Delegation, Kontrolle, Motivation sowie Förderung als zentrale Führungsaufgaben
- Grundlagen und Praxis des Leadership-Coachings
- Zielvereinbarung und Mitarbeiterentwicklung (umfangreiche Rollenspiel-Fallstudie)

#### Methoden:

Präsentationen, Einzel- und Gruppenübungen (auch Outdoor), Fallstudien-Diskussionen, Rollenspielübungen mit anschließendem Feedback

Dauer: 2 Tage

Teilnehmer: max. 10

Seminarleitung: Dr. Peter Niebisch & Kollegen



## Zielgruppe Führungskräfte

### Führung und Kommunikation (Teil 2):

### Die Praxis schwieriger Mitarbeitergespräche

---

Manche Gesprächssituationen fallen selbst gestandenen Führungskräften schwer. Dazu zählen vor allem Gespräche mit potenziell konflikthaftem Charakter: u.a. Beurteilungs-, Konflikt-, Krisen-, Kritik- oder auch Schlichtungsgespräche. Ziel des Seminars ist es vor allem, die Teilnehmer für solche Situationen zu „stärken“. Dazu werden typische „Fallstricke“ – nicht zuletzt im eigenen Gesprächsverhalten – aufgezeigt sowie alternative Haltungen und Vorgehensweisen eingeübt, die helfen, solche Gespräche auf einer „sachlich-konstruktiven Linie“ zu halten.

#### Inhalte:

- Systematik der Gesprächsformen in der Führungspraxis
- Grundlagen erfolgreicher Kommunikation in der Führung: Gesprächshaltungen und Gesprächsmethoden
- Umgang mit Konfliktsituationen: Ursachen, Formen und Folgen ungelöster Konflikte
- Kommunikationsstile in Konfliktgesprächen: Grundlagen und Gruppen-Rollenspiel
- Angemessenes Feedbackverhalten in der Führungspraxis
- Grundlagen, Anlässe und Zielsetzungen von Kritikgesprächen
- Kritikgespräche in der Führungspraxis: Rollenspiel-Fallstudie
- Grundlagen und Zielsetzungen von Beurteilungsgesprächen
- Beurteilungsgespräche in der Praxis (umfangreiche Rollenspiel-Fallstudie)

#### Methoden:

Präsentationen, Einzel- und Gruppenübungen (auch Outdoor), Fallstudien-Diskussionen, Rollenspielübungen mit anschließendem Feedback

Dauer: 2 Tage

Teilnehmer: max. 10

Seminarleitung: Dr. Peter Niebisch & Kollegen



## Zielgruppe Führungskräfte

### Führung und Kommunikation (Teil 3):

### Präsentationen im Führungsalltag

---

Ideen, Lösungen oder Veränderungsvorhaben zu präsentieren gehört für viele Führungskräfte zum täglichen Business. Aber selbst Profis wissen, wie schwierig solche Situationen werden können. Es gilt, sich selbst angemessen darzustellen, inhaltlich auf Linie zu bleiben, überzeugend zu argumentieren und nicht zuletzt, das Team oder die Zuhörer „im Auge zu behalten“ und angemessen durch die Präsentation zu führen. Diesen „Balance-Akt“ noch sicherer zu beherrschen – selbst bei Widerspruch und latenten Konflikten – ist generelles Ziel dieses Seminars. Dazu werden viele praktische Hinweise erarbeitet, Grundlagen und Hintergründe verdeutlicht und vor allem Übungen durchgeführt.

Inhalte:

- Generelle Merkmale überzeugender Präsentationen
- Überzeugende Argumentation in Präsentationen
- Persönliche Planung und Vorbereitung bei Präsentationen
- Persönlicher Auftritt und (körper-) sprachliches Verhalten bei Präsentationen
- Präsentationsübungen
- Umgang mit Einwänden in Diskussionen und Präsentationen (Rollenspiel-Fallstudie)

Methoden:

Präsentationen, Einzel- und Gruppenübungen, Diskussionen, Präsentations- und Rollenspielübungen mit anschließendem Feedback

Dauer: 2 Tage

Teilnehmer: max. 10

Seminarleitung: Dr. Peter Niebisch & Kollegen



## Zielgruppe Führungskräfte

### Führung und Kommunikation (Teil 4):

### Moderation von Teambesprechungen

---

Besprechungen moderieren zu können, wird heute als Basisfertigkeit von Führungskräften angesehen. Dabei geht es allerdings um mehr, als nur um die Verteilung von Redebeiträgen. Der Begriff Moderation bedeutet im ursprünglichen Sinne „Mäßigung“ und steht heute für drei Aspekte:

- eine spezifische Haltung und Vorgehensweise bei der Leitung einer Arbeitsgruppe,
- die Zusammenarbeit einer Arbeitsgruppe nach bestimmten Methoden und Spielregeln,
- die Verwendung spezieller Hilfsmittel und Materialien in der Zusammenarbeit.

Ziel dieses Seminars ist es, das notwendige Hintergrundwissen und vor allem das „kommunikative Handwerkszeug“ praxisnah zu vermitteln sowie zu trainieren.

Inhalte:

- Grundsätzliche Aspekte zur Moderation
- Der Moderationszyklus: Struktur und Ablauf moderierter Teamarbeit
- Grundlegende Moderationsmethoden
- Vorbereitung einer moderierten Teambesprechung
- Kurzmoderation im Rahmen von Verbesserungsprozessen
- Umfangreiche Moderationsübung mit Feedback
- Umgang mit Gruppen während der Moderation
- Kultivierung von Moderationsfähigkeiten: Fragen, Zuhören und Zusammenfassen

Methoden:

Präsentationen, Einzel- und Gruppenübungen, Diskussionen, Rollenspielübungen mit anschließendem Feedback

Dauer: 2 Tage

Teilnehmer: max. 10

Seminarleitung: Dr. Peter Niebisch und Kollegen



## Zielgruppe Führungskräfte

### Führung und Kommunikation (Teil 5):

### Mitarbeiterteams verstehen, führen und entwickeln

---

Gute Führungskräfte verstehen sich nicht nur als „Vorgesetzte“ mit bestimmten Entscheidungsbeugnissen, sondern vor allem auch als „Teamentwickler“. Letztlich sind sie es, die Leistung und Klima eines Mitarbeiterteams unmittelbar und nachhaltig prägen. Aber wie beurteilt und entwickelt man Mitarbeiterteams? Die generellen Ziele dieses Seminar sind es, einerseits den „Blick zu schärfen“ für die Dynamik in Mitarbeiterteams, ihren Entwicklungsstand, (latent) schwelende Konflikte, leistungsmindernde und -verstärkende Faktoren, etc. und andererseits praktische Handlungsmöglichkeiten zu verdeutlichen sowie nicht zuletzt anhand konkreter (Rollenspiel-) Fallstudien zu reflektieren. Dabei wird auch der Blick auf das eigene Mitarbeiterteam gerichtet.

Inhalte:

- Die Führungskraft als Gestalter der Teamkultur
- Merkmale und Eigenschaften von Mitarbeiterteams
- Phasen der Teamentwicklung
- Gruppendynamische Prozesse und Strukturen in Mitarbeiterteams
- Die Wirkung von Stress, „Druck“ und Veränderungen auf Mitarbeiterteams
- Analyse der eigenen Teamsituation: Bindungs- und Flieh-Kräfte
- Die Aufgaben und Handlungsmöglichkeiten der Führungskraft in der Teamentwicklung
- Führung und Mediation in Konfliktsituationen: Übungen zu ausgewählten Methoden
- Fallstudien und Rollenspielübungen

Methoden:

Präsentationen, Einzel- und Gruppenübungen (auch Outdoor), Diskussionen, Fallstudien, Rollenspielübungen mit anschließendem Feedback

Dauer: 2 Tage

Teilnehmer: max. 10

Seminarleitung: Dr. Peter Niebisch und Kollegen



## Zielgruppe Führungsnachwuchskräfte (Ingenieure)

### Führung und Veränderung:

### Eine Ein-Führung für Jung-Ingenieure

---

Junge Akademiker werden an den Hochschulen fachlich intensiv ausgebildet. Nach Abschluss des Studiums übernehmen die meisten von ihnen die erste Aufgabe in Industrieunternehmen, die überwiegend von fachlicher Arbeit geprägt ist. Nach relativ kurzer Frist werden insbesondere Jungingenieure aber mit ihren ersten Führungsaufgaben als beispielsweise Gruppenleiter, Abteilungsleiter oder Projektmanager betraut, ohne dass sie darauf genauso intensiv vorbereitet sind, wie auf ihre fachlichen Aufgaben. Häufig genug haben sie noch nicht einmal eine Ahnung von dem, was als Führungskraft auf sie zukommt.

Um dem vorzubeugen, soll dieses Seminar einen Einblick in die Führungsgrundlagen geben, typische ingenieurmäßig geprägte Führungssituationen darstellen, Motivation zur diesbezüglichen Weiterbildung schaffen und eine erste Vorbereitung auf die Bewältigung solcher Aufgaben sein. Dabei werden Denkanstöße vermittelt, um den eigenen Weg als Führungskraft voller Überzeugung zu finden.

Anhand von Praxisbeispielen werden unterschiedliche Führungssituationen analysiert und durchgespielt. Ein besonderer Schwerpunkt liegt auf der Bewältigung von „Change-Situationen“, die einen Großteil des Führungsalltags ausmachen und eine ausgeprägte Führungsarbeit erfordern. Die Führung im Rahmen von kontinuierlichen Verbesserungsprozessen (KVP) wird besonders vertieft. Ein weiterer Schwerpunkt liegt in der Ausgestaltung von Zielvereinbarungs- und Personalentwicklungssystemen.

Inhalte:

- Der Ingenieur in Führungspositionen
- Projekt- und Personalverantwortung – Was heißt das?
- Allgemeine Betrachtungen zur Führung und Veränderung
- Restrukturierungsprozesse
- Kontinuierliche Verbesserungsprozesse (KVP)
- Zielvereinbarungs- und Personalentwicklungssysteme

Methoden:

Präsentationen, Einzel- und Gruppenübungen, Diskussionen, Fallstudien, Rollenspielübungen mit anschließendem Feedback

Dauer: 2 Tage

Teilnehmer: max. 10

Seminarleitung: Prof. Dr.-Ing. Hubertus Semrau und Dr. Peter Niebisch





## Zielgruppe Manager und Change-Projekt-Verantwortliche

### Praxis des Change Managements:

### Strategien, Instrumente, Projektbeispiele

---

Notwendige Veränderungen auf den Weg zu bringen und für ihre Nachhaltigkeit zu sorgen, ist das eigentliche Kerngeschäft vieler Manager – und eben nicht nur von Spezialisten, den sogenannten „Change“ Managern, Personal- und Unternehmensentwicklern, etc. „Große“ aber auch schon „kleinere“ Veränderungsprojekte sind mit vielfältigen Hindernissen und Widerständen verbunden, die es zu antizipieren und im Changeprozess zu berücksichtigen gilt, soll der Change erfolgreich sein. Dazu ist ein profundes Wissen notwendig – vor allem über mögliche Strategien und konkrete Instrumente, die sich als praktikabel und effizient erwiesen haben. Ziel dieses Kompaktseminars ist es, anhand vieler praktischer Beispiele bewährte – aber auch ganz neue und noch weitgehend unbekannte – Perspektiven für die konkrete Planung und Umsetzung von Veränderungsvorhaben zu vermitteln. Dabei wird auf Erfahrungen aus Konzernen und mittelständischen Unternehmen zurückgegriffen.

#### Inhalte:

- Ausgangsproblematik: Fallstricke und Herausforderungen im Change Management
- Grundlegende Strategien des Change Managements
- Die Change-Tool-Box: Change Instrumente im Überblick und ihr Zusammenspiel
- Entwurf und detaillierte Planung von Change Projekten: Die Change Matrix
- Einschätzung der Ausgangsbedingungen – am Beispiel von Unternehmenskulturanalysen
- Kick-off von Change Projekten im mittleren Management
- Veränderungsbegleitende Kommunikation – am Beispiel von Learning & Communication Boards
- Unternehmensweite Qualifizierung – am Beispiel Multimedialer Lern- und Kommunikationsprogramme
- Integration des mittleren Managements: Implementationworkshops und Managementseminare
- Ausgewählte Beispiele erfolgreicher Change Projekte
- Zusammenfassung: Bedingungen und Merkmale erfolgreichen Change Managements

#### Methoden:

Präsentationen, Demonstrationsübungen (auch Outdoor), Diskussionen, Fallstudien

Dauer: 1 Tag

Teilnehmer: max. 20

Seminarleitung: Dr. Peter Niebisch



## Change Management Consulting Corporate Learning & Communication



Change Management Consulting  
Dr. Niebisch & Partner  
Corporate Learning & Communication  
Am Schlichtfeld 2  
D-82541 Münsing (am Starnberger See)  
[www.cmc-consult.net](http://www.cmc-consult.net)

Ihr Ansprechpartner:  
Dr. Peter Niebisch  
Mobile +49 175 27200 71  
[peter.niebisch@cmc-consult.net](mailto:peter.niebisch@cmc-consult.net)  
[peter.niebisch@quadrigaconsult.com](mailto:peter.niebisch@quadrigaconsult.com)