



Unsere offenen Trainingsangebote 2018

Ein erfolgreicher Bestandteil des APEDOS-Angebotes sind unsere offenen Trainings. Auch für das Jahr 2018 hat unser kompetentes Trainerteam ein Portfolio aus zeitgemäßen und wichtigen Trainingsthemen zusammengestellt. Wenn Sie es wünschen, führen wir unsere offenen Trainings selbstverständlich auch als Inhouse-Trainings individuell für Ihr Unternehmen durch bzw. entwickeln komplett neue Qualifizierungsmaßnahmen auf der Basis Ihres Briefings und Ihrer Bedürfnisse.



Führungskräfteentwicklung	Trainer	Termine	Ort/Raum (Entfernung max. 80 km). Änderungen vorbehalten.	Dauer, Teilnehmerzahl, (Der Preis versteht sich zzgl. MwSt. und Tagungsgebühren.)
Führungskräftequalifizierung - Die Coachqualifizierung Führen, Entwickeln, Stärken – 4 Module	Anton Lang oder Ralf Langhorst	Staffel 1 M1 28. - 30.05.2018 M2 27. - 29.06.2018 M3 29. - 31.08.2018 M4 19. - 21.09.2018 Staffel 2 M1 11. - 13.06.2018 M2 09. - 11.07.2018 M3 03. - 05.09.2018 M4 15. - 18.10.2018 Staffel 3 M1 17. - 19.09.2018 M2 24. - 26.10.2018 M3 12. - 14.11.2018 M4 10. - 12.12.2018	Berlin Berlin Berlin Berlin Köln Köln Köln Köln Nürnberg Nürnberg Nürnberg Nürnberg	Dauer: 4x3 Tage Teilnehmerzahl: 6-10 Teilnahmegebühr: komplett 4590,--
Gestern Kollege, heute Führungskraft Der erfolgreiche Einstieg als Führungskraft	Ralf Langhorst	T1 04. - 06.06.2018 T2 29. - 31.10.2018	Düsseldorf Hannover	Dauer: 3 Tage Teilnehmerzahl: 6-10 Teilnahmegebühr: 1490,--
Konfliktmanagement Konflikte verstehen, erkennen und lösen	Michael Bemann oder Anton Lang	T1 05. - 07.02.2018 T2 28. - 30.05.2018 T3 05. - 07.11.2018	Dortmund Stuttgart Berlin	Dauer: 3 Tage Teilnehmerzahl: 6-10 Teilnahmegebühr: 1490,--
Führen als Projektleiter Führen ohne Amtsautorität	Michael Bemann oder Ralf Langhorst	T1 26. - 27.03.2018 T2 03. - 04.09.2018	Stuttgart Hannover	Dauer: 2 Tage Teilnehmerzahl: 6-10 Teilnahmegebühr: 1090,--
Führungstraining für Werksmeister Effiziente Führungsarbeit in der Praxis	Anton Lang oder Ralf Langhorst	T1 29. - 30.01.2018 T2 05. - 06.03.2018	Nürnberg Hamburg	Dauer: 2 Tage Teilnehmerzahl: 6-10 Teilnahmegebühr: 1090,--
Teamführung Teams erfolgreich aufbauen und steuern	Anton Lang oder Ralf Langhorst	T1 14. - 16.01.2018 T2 02. - 04.05.2018 T3 26. - 28.09.2018	Hamburg Stuttgart München	Dauer: 3 Tage Teilnehmerzahl: 6-10 Teilnahmegebühr: 1490,--
Entscheidungsmanagement Sicher entscheiden – Chancen nutzen	Anton Lang oder Ralf Langhorst	T1 04. - 06.04.2018 T2 10. - 12.09.2018	Frankfurt Hamburg	Dauer: 3 Tage Teilnehmerzahl: 6-10 Teilnahmegebühr: 1490,--
Coachmentoring Als Führungskraft Potenzialträger nachhaltig entwickeln	Ralf Langhorst, Michael Bemann	T1 21. - 22.03.2018 T2 25. - 26.06.2018 T3 12. - 13.11.2018	Stuttgart Düsseldorf Berlin	Dauer: 2 Tage Teilnehmerzahl: 6-10 Teilnahmegebühr: 1090,--





Die Führungskraft als Coach

Führen, Entwickeln, Stärken

Intention

Die Bedeutung guter Führung hat angesichts sich ständig verändernder Unternehmen und gesteigerter Komplexität von Anforderungen und Aufgaben deutlich zugenommen. Sie sollen Ihre Mitarbeiter motivieren, sie fördern und fordern. Sie müssen wirkungsvoll kommunizieren, Veränderungsprozesse anstoßen und in allen Fällen ein gutes Vorbild sein. Und neben diesem umfassenden Kompetenzanspruch darf der Blick für das Wesentliche nicht verloren gehen: Ergebnisse zu erzielen und zum Erfolg des Unternehmens beizutragen. Das gilt umso mehr für Führungskräfte in internationalen Führungsrollen.

Ziele

- Die Stärkung der persönlichen Wirkung und Ausstrahlungskraft ist für die Führungsaufgabe nachhaltig entwickelt.
- Der gezielte Abbau von Reibungsverlusten in der täglichen Zusammenarbeit mit Mitarbeitern und Teams ist erreicht.
- Die Umsetzung von abteilungsspezifischen Zielen und die Führung mit dem Zielvereinbarungsprozess werden beherrscht.
- Der produktive Umgang mit Feedbackprozessen kann in der Führungsarbeit eingesetzt werden.
- Der Umgang mit schwierigen Mitarbeitertypen und herausfordernden Teams wird erfolgreich gemeistert.



Inhalte

- Rollenverständnis der modernen Führungskraft
- Führungsstile und Grundlagen erfolgreicher Führung
- Gezielte Förderung und Forderung der Mitarbeiter
- Die eigene Führungspersönlichkeit
- Optimierung der Delegationstechniken und Führen mit Zielen
- Menschenkenntnis und Motivation von Mitarbeitern
- Psychologie von Teams
- Konfliktmanagement und Gesprächsführung
- Zielführende Kommunikation als Führungswerkzeug



Die Schwerpunkte der 4 Module der Coachqualifizierung

- Schwerpunkt 1:** Rollenverständnis und Führungsverantwortung
- Schwerpunkt 2:** Mitarbeiterentwicklung und Delegation
- Schwerpunkt 3:** Teamentwicklung und -steuerung
- Schwerpunkt 4:** Konfliktmanagement - zielführende Kommunikation

Führen als Projektleiter

Führen ohne Amtsautorität

Intention

Ein Projektleiter ist eine Führungskraft auf Zeit, die keinen festen Platz in der Hierarchie einnimmt. Der Fokus liegt in der Verantwortung von Ergebnis und Zeit. Disziplinarische Kompetenzen bleiben dabei unberührt. Dennoch liegt der Erfolg in einer erfolgreichen Führung des Teams. Das bedeutet außerhalb von Terminen, Budget, Aufgaben, und Meilensteinen, liegt die Aufgabe darin Menschen zu führen, zu begeistern, mitzunehmen und Teams zu entwickeln, die Stärken der einzelnen Teammitglieder zu erkennen und richtig einzusetzen, Prozesse der Kommunikation wie, Informationen, Entscheidungen, der Problemlösung und des Konflikts zu moderieren und Veränderungen erfolgreich umzusetzen. Dies erfordert eine hohe persönliche und soziale Kompetenz. In diesem Seminar lernen Sie das Führen als Projektleiter nach der Coaching-Philosophie, sodass Reibungsverluste vermieden und Synergieeffekte optimal genutzt werden.

Ziele

- Sie erlernen die Grundfaktoren für das erfolgreiche Zusammenwirken eines Teams.
- Sie werden in die Lage versetzt, Ihre Teamprozesse zu verstehen und zu steuern.
- Die Coachrolle kann von Ihnen aktiv bei der Steuerung des Teams eingesetzt werden.
- Sie erhöhen Ihre Konfliktfähigkeit und erfahren, wie sie das Potenzial, das aus der Unterschiedlichkeit der Personen entsteht, nutzen können.

Inhalte

- Grundpfeiler der Zusammenarbeit, Motivation, Vertrauen, Zielorientierung
- Techniken der Teamführung
- Phasen der Teamentwicklung
- Eigene Regeln finden, Vereinbarungen treffen, Vertrauen schaffen
- Zielfindung, Ziele klar strukturieren und umsetzen
- Echtes Teamwork, Synergien herstellen und nutzen
- Kommunikative Aspekte der Teamführung
- Feedback-Regeln, Ich-Du-Botschaften
- Potenziale erkennen und nutzen
- Soziale Rollen in Teams
- Teamführung zwischen Kooperation und Autorität
- Entscheidungsfindung, wann und wie wird das Team beteiligt

Kurzablauf

Dieses speziell für Projektmitarbeiter und angehende Projektleiter entwickelte Training setzt auf Führung, Kommunikation und Beziehung. Nach diesem Training werden Sie in der Lage sein, die Führungsrolle entsprechend Ihrer Aufgabe als Projektleiter authentischer wahrzunehmen. Das Training ist branchenübergreifend und praxisbezogen ausgerichtet, sodass Sie die vermittelten und erlebten Inhalte sofort in der Praxis anwenden können. Es entsteht ein unmittelbarer Zuwachs an Motivation und Leistungsstärke.

Zielgruppe: Projektleiter und zukünftige die es werden wollen

Dauer: 2 Tage

Teilnehmerzahl: 10

Gestern Kollege, heute Führungskraft

Der erfolgreiche Einstieg als Führungskraft

Intention

Über viele Jahre hinweg galt die Fachkompetenz von Führungskräften als das entscheidende Qualitätsmerkmal ihrer Führungsarbeit und die Entscheidungsgrundlage Ihres Führungsverhaltens.

Die Entwicklung moderner Unternehmensstrukturen und Organisationsformen stellt immer höhere Anforderungen an die Führungskräfte. Teamorientierte soziale und methodische Führungskompetenzen, Kommunikationsfähigkeiten, Problemlösungsverhalten, Mitarbeitermotivation und Teamentwicklung sind die wichtigen Schwerpunkte. Für zeitgemäße Führungskräfte bedeutet dies, dass Fach- und Methodenkompetenz durch eine ausgeprägte soziale Kompetenz, aufbauend auf der jeweiligen Persönlichkeit, ergänzt werden muss.

Von besonderer Bedeutung und von vielen kritisch beäugt, ist der Rollenwechsel vom Mitarbeiter zur Führungskraft. Umso mehr dann, wenn dieser Wechsel innerhalb desselben Teams vollzogen wird. Wenn also aus den Kollegen von gestern plötzlich die Mitarbeiter von heute sind. Daher ist dieses Training sehr gut für Mitarbeiter geeignet, die kurz vor oder nach der Übernahme von Führungsverantwortung stehen.

Ziele

- Die Führungskraft hat ihr Rollenverständnis zum Coach entwickelt.
- Die Führungskraft führt mit persönlicher Ausstrahlung und ist sicher im Einsatz von zeitgemäßen Führungsinstrumenten.
- Führung wird als entscheidende Leistung erlebt und identifiziert.
- Die Führungsphilosophie Coaching ist als Führungsverhalten verstanden und kann in der Führungsarbeit eingesetzt werden.
- Der Schritt vom Mitarbeiter zur akzeptierten Führungskraft kann erfolgreich vollzogen werden.

Inhalte

- Die Kompetenzen einer erfolgreichen Führungskraft
- Individuelle Stärken erkennen und nutzbar machen
- Das Führen mit Zielen und Zielvereinbarungen
- Persönlichkeitstypen und ihre Auswirkungen auf die Zusammenarbeit
- Grundlagen und Techniken der zielgerichteten Gesprächsführung
- Führungsstile und ihre Anwendung
- Motivationsförderung und Teamarbeit
- Transferaufgaben zur Umsetzung der Lerninhalte in die Praxis
- Die Besonderheiten des Rollenwechsels innerhalb eines Teams

Kurzablauf

In diesem Training werden Ihnen die erforderlichen Methoden, Techniken und Führungsgrundlagen vermittelt, um den erfolgreichen Rollenwechsel zur Führungskraft und zum Coach zu gestalten und professionell in der Führungsarbeit umzusetzen. Von Bedeutung für den Erfolg dieses Trainings ist der Praxisbezug der vermittelten Inhalte. Die Führungskräfte lernen und trainieren hier zeitgemäße und erfolgreiche Verhaltensweisen für die Führungsarbeit im Unternehmen und können diese in ihrer Führungsarbeit direkt einsetzen. Die Einarbeitung in das neue Aufgabenfeld wird mit Inhalten und Praxisaufgaben intensiv vorbereitet und begleitet.

Zielgruppe: Teamleiter, Bereichsleiter und angehende Führungskräfte die Führungsverantwortung übernehmen sollen

Dauer: 2 Tage

Teilnehmerzahl: 10

Konfliktmanagement

Konflikte verstehen, erkennen und lösen

Intention

Wer Mitarbeiter führen, Projekte und Teams zu leiten hat, muss sich auch herausfordernden und schwierigen Situationen stellen können. Missverständnisse, Zielkonflikte, Kompetenzkonflikte oder auch Durchsetzungskonflikte erfordern besondere Verhaltensweisen und Lösungsstrategien. Führungskräfte sind besonders gefordert, mit Konflikten aktiv umzugehen, sei es als Moderator von Konflikten im Team oder als Beteiligter.

Ziele

- Ihre Fähigkeiten für die Ursachenanalyse von Konflikten sind verbessert.
- Sie sind in der Lage, in der Anfangsphase von Konflikten gelassener zu reagieren und erste konfliktarme Lösungsstrategien zielgerichtet einzusetzen.
- Ihr Handlungsspielraum ist durch den gezielten Einsatz von Gesprächstechniken und praktischen Tools erweitert.
- Sie haben in praktischen Übungen und Fällen aus der Praxis Lösungen für Konfliktsituationen im Dialog und im Meeting umgesetzt.
- Sie können flexibler, bewusster und zielorientierter handeln.

Inhalte

- Kommunikationsmuster
- Handlungssituationen erkennen
- Effektive Gesprächstechniken
- Entstehung von Konflikten und mögliche Folgen
- Verhaltensweisen um Konflikte zu vermeiden
- Reaktionsmöglichkeiten und Emotionsmanagement bei Konflikten im Meeting
- Gesprächstools für Klärungsgespräche, Kritikgespräche, Problemlösungsgespräche, Motivationsgespräche

Kurzablauf

In diesem Training lernen Sie den situationsgerechten Einsatz unterschiedlicher Gesprächstools und wie Sie Teammitglieder selbst aktiv am Lösungsprozess beteiligen. Sie lernen, unproduktive Kommunikationsmuster zu durchbrechen und neue Gesprächsstrategien auszuprobieren. Sie erhalten praktische und wirksame Lösungen für Konfliktsituationen und üben anhand konkreter Beispiele aus der Praxis. Sie profitieren von der Möglichkeit, Ihre Kommunikationskompetenz zu verbessern, indem Sie ein persönliches Feedback über Ihr Gesprächsverhalten erhalten.

Zielgruppe: Führungskräfte, Projektleiter und alle, die souverän Konfliktsituationen meistern wollen

Dauer: 3 Tage

Teilnehmerzahl: 10

Führungstraining für Werksmeister

Effiziente Führungsarbeit in der Praxis

Intention

Führung als Hauptaufgabe zur Sicherstellung der geforderten Produktions- und Fertigungsziele steht im Fokus des Trainings. Die Meister entwickeln ein Selbstverständnis als Koordinator und Produktivitätswächter für die Ergebnisse ihres Bereiches. Die Teilnehmer trainieren, als Praktiker an Beispielen ihrer Führungsarbeit, das notwendige Führungsverhalten. Akzeptanz und innere Bereitschaft zur schnellen Umsetzung wachsen durch die Art des Trainings und durch den Trainer, der Meister ist und selbst als Meister erfolgreich geführt hat.

Die Teilnehmer erleben den Wandel vom erfolgreichen Handwerker zum erfolgreichen Mundwerker schon im Training. Der Meister wird auf seine gestärkte Rolle in den flachen Hierarchien der Industrie gezielt vorbereitet.

Die Bedeutung der Förderung und Entwicklung der Mitarbeiter und Teams, die Verantwortung bei der Delegation und wie Koordination und Kommunikation die Ergebnisse sichern helfen, erlernen die Meister im Training.

Das Führen in schwierigen Unternehmenssituationen und die Durchsetzung an der Basis, auch von unpopulären Organisationsentscheidungen, wird heute immer mehr vom Meister erwartet.

Ziele

- Der Meister hat sein Rollenverständnis vom Fachmann im Bereich zum Coach in der Produktion entwickelt.
- Er führt mit persönlicher Autorität und ist sicher im Einsatz von zeitgemäßen Führungsinstrumenten.
- Führung wird von ihm als Leistung erlebt und identifiziert.
- Der Meister ist in der Lage, mit Zielen und dem Zielvereinbarungsprozess ergebnissichernd zu führen.
- Die Führungsphilosophie Coaching ist in der operativen Ebene verankert und wird von den Meistern angewandt.

Inhalte

- Das Rollenverständnis des Meisters heute
- Die gezielte Koordination und Führung der Mitarbeiter
- Das Führen mit Zielen und Zielvereinbarung
- Der Meister und sein Team
- Die Gesprächsarten einer zeitgemäßen Führungskraft
- Führungsinstrumente im Praxiseinsatz
- Das Motivationspotenzial des Meisters für die Produktivität seiner Mitarbeiter und Teams

Kurzablauf

Ein Grundstein für Ihren Erfolg dieser Trainings ist der Praxisbezug der vermittelten Inhalte. Die Meister lernen und trainieren hier zeitgemäße und erfolgreiche Verhaltensweisen für die Führungsarbeit im Unternehmen und können diese in ihrer Führungsarbeit direkt einsetzen. Die Bereitschaft zur Veränderung wird positiv unterstützt und das erlernte Führungsverhalten durch Fallbeispiele auf Funktionalität geprüft. Meister brauchen keine verhaltenspsychologischen Modelle, sondern belastbare Werkzeuge für die Führungsarbeit mit ihren Mitarbeitern. Im Training wird der Erfahrungsaustausch zwischen den Teilnehmern mit ihren Branchenerfahrungen aktiv gefördert und durch Transfermaßnahmen die Umsetzungsqualität gesteigert. So entsteht nachhaltig ein neues Führungsverständnis.

Zielgruppe: Fach- und Werksmeister, Gruppenleiter, Teamleiter, Inselleiter und Mitarbeiter, die Führungsverantwortung in operativen Einheiten übernehmen

Dauer: 2 Tage

Teilnehmerzahl: 10

Komp

Teamführung

Teams erfolgreich aufbauen und steuern

Intention

Führungskräfte sind für den Unternehmenserfolg ein Schlüsselfaktor. In einem dynamischen Arbeitsumfeld tragen sie mit ihren Teams dazu bei, dass die Unternehmensziele erreicht werden. Um ein Team erfolgreich zu führen, ist eine hohe persönliche und soziale Kompetenz erforderlich. Unterschiedliche Persönlichkeiten müssen zusammengeführt, motiviert und im eigenverantwortlichen Handeln unterstützt werden. Teams arbeiten erfolgreich, wenn es dem Teamleiter gelingt, die individuellen Stärken und Fähigkeiten der Mitarbeiter im Team zu erkennen, zu bündeln und die Rollen im Team richtig zu besetzen. So können Reibungsverluste vermieden und Synergieeffekte optimal genutzt werden.

Ziele

- Sie erlernen die Grundfaktoren für das erfolgreiche Zusammenwirken eines Teams.
- Sie werden in die Lage versetzt, Ihre Teamprozesse zu verstehen und zu steuern.
- Die Coachrolle kann von Ihnen aktiv bei der Steuerung des Teams eingesetzt werden.
- Sie erhöhen Ihre Konfliktfähigkeit und erfahren, wie Sie das Potenzial, das aus der Unterschiedlichkeit der Personen entsteht, nutzen können.

Inhalte

- Grundpfeiler der Zusammenarbeit, Motivation, Vertrauen, Zielorientierung
- Techniken der Teamführung
- Phasen der Teamentwicklung
- Eigene Regeln finden, Vereinbarungen treffen, Vertrauen schaffen
- Zielfindung, Ziele klar strukturieren und umsetzen
- Echtes Teamwork, Synergien herstellen und nutzen
- Kommunikative Aspekte der Teamführung
- Feedback-Regeln, Ich-Du-Botschaften
- Potenziale erkennen und nutzen
- Soziale Rollen in Teams
- Teamführung zwischen Kooperation und Autorität
- Entscheidungsfindung, wann und wie wird das Team beteiligt

Kurzablauf

Dieses speziell für Führungskräfte und angehende Führungskräfte entwickelte Training setzt auf aktives Führungshandeln und die Einheit von Wirklichkeit und Anspruch. Nach dem Besuch dieses Trainings werden Sie in der Lage sein, ihre Führungsrolle entsprechend Ihrer Aufgabe und Unternehmenskultur noch authentischer wahrzunehmen. Die Grundpfeiler einer erfolgreichen Teamführung sind dabei die Grundlage für das tägliche Handeln. Für das Führungsverhalten in Teams als Coach werden Ihnen die erforderlichen Methoden und Techniken vermittelt, um die erfolgreiche Führungsrolle noch aktiver zu gestalten und professionell in ihrer Führungsarbeit umzusetzen. Von Bedeutung für den Erfolg dieses Trainings ist der Praxisbezug der vermittelten Inhalte. Sie lernen und trainieren hier zeitgemäße und erfolgreiche Verhaltensweisen eines Coaches für die Führungsarbeit im Team. Die Inhalte sind sofort im Alltag umsetzbar und führen zu einer direkten Erhöhung von Motivation und Eigenleistung der einzelnen Teammitglieder sowie Zufriedenheit des gesamten Teams. In praxisorientierten Übungen werden die Anforderungen an eine vorbildliche Führungsarbeit geübt, reflektiert und in die eigene Führungskompetenz transformiert. In vertraulichen Feedbackgesprächen mit dem Trainer können Sie persönliche Aspekte Ihrer Führungsposition diskutieren und vertiefen.

Zielgruppe: Abteilungsleiter, Teamleiter und alle, die künftig ein Team führen werden

Dauer: 2 Tage

Teilnehmerzahl: 10

Entscheidungsmanagement

Sicher entscheiden – Chancen nutzen

Intention

"Wichtig ist, was hinten raus kommt!" Ein bekanntes Postulat, das genau auf das Dilemma vieler Trainings im Bereich des Managements hinweist. Man beschäftigt sich ausführlich mit der Eleganz des Prozesses, aber wenig mit dem Ergebnis der bestmöglichen Zielerreichung bei fast allen Weiterbildungen. Dagegen steht, dass eine Führungskraft im Unternehmen zwei wesentliche Aufgaben zu erfüllen hat: erstens die ziel- und ergebnisorientierte Führung der Mitarbeiter und zweitens die des Entscheiders für das Unternehmen, die Einheit, die Abteilung oder das Projekt. Im APEDOS-Entscheider-Training fokussieren wir uns ganz bewusst auf das Ergebnis: die bessere, schnelle Entscheidung. Der Weg dorthin ist nur Mittel zum Zweck. Das Verhandeln ist nur (Teil-) Weg und nicht Ziel, daher führen wir hier in erster Linie kein Verhandlungstraining oder Gruppentraining etc. durch, sondern richten uns am bestmöglichen "Output" aus.

"Nur die Fragen, die prinzipiell unentscheidbar sind, können wir entscheiden"; Heinz von Foerster

Durch den rasanten Fortschritt in der Kommunikationstechnologie und der zunehmenden Dichte und Vernetzung der Märkte, dem schnellen Wechsel an Trends und Konjunkturzyklen, sind Entscheider im Unternehmen mehr gefordert denn je. Die Folgen einer falschen Entscheidung können in kürzester Zeit die Existenz eines Bereiches, eines Unternehmens und auch einer Branche gefährden. Bevor Führungskräfte oder Projektleiter den Daumen über eine neue Strategie/Taktik, ein neues Projekt heben oder senken, sollten sie: Die Grundlagen klugen Entscheidens kennen, Denkfallen vermeiden, die verschiedenen Konzepte der Entscheidungsfindung passgenau einsetzen - alleine oder in der Gruppe sowie die begleitende Kommunikation gestalten und den Umsetzungsprozess einleiten können.

Ziele

- Nach dem Training kennen Sie die Konzepte und Lösungsansätze des Entscheidungsprozesses und sind in der Lage situationsgerechte Strategien auszuwählen und umzusetzen.
- Sie wissen um Hilfsmittel und Werkzeuge für den Einsatz im Entscheidungsprozess und können diese einsetzen.
- Sie sind sich der Denkfallen bei der Entscheidungsfindung bewusst, erkennen diese und wissen es sie zu vermeiden. Ihr Urteilvermögen ist gestärkt.
- Sie sind in der Lage Entscheidungsprozesse im Team zu initiieren und konfliktarm zu leiten.
- Sie wissen wie man Entscheidungen legitimiert und können die Akzeptanz von getroffenen Entscheidungen durch Kommunikationsmittel bei den betroffenen/involvierten Gruppen erreichen.
- Sie können mit Gruppen unterschiedlicher Interessen einen Entscheidungsprozess gestalten und Ergebnisse herbeiführen.

Inhalte

- Grundlagen der Entscheidungstheorie
- Häufige Denkfehler bei der Urteilsfindung
- Entscheiden alleine oder in der Gruppe?
- Transparenz des Entscheidungsprozesses
- Kommunikation von Entscheidungen
- Leitung und Moderation des Entscheidungsprozesses in der Gruppe
- Umgang mit Entscheidungen unter hoher Anspannung
- "Do's and Don't's" in der Logik der strategischen Entscheidung
- Der handlungsorientierte, intuitive und der rationale Entscheidungsstil
- Nach dem Entscheid; erste Maßnahmen
- Umfeldbetrachtung im Entscheidungsprozess
- Aus Fehlern (anderer) lernen
- Objektive und subjektive Entscheidungskriterien
- Umgang mit Delegation und Verantwortung bei der Entscheidung
- Methoden der Entscheidungsfindung (Vor- und Nachteile)



Entscheidungsmangement
Sicher entscheiden – Chancen nutzen

Kurzablauf

In diesem Training gilt der Erhöhung Ihrer individuellen Entscheidungskompetenz oberste Priorität. Sie lernen alle wesentlichen Aspekte der Entscheidungsfindung kennen, Strategien zu entwickeln sowie konkrete Maßnahmen zur Umsetzung dieser. An Fallbeispielen und praktischen Übungen werden verschiedene Entscheidungssituationen erlebt, reflektiert und Lösungswege erarbeitet. Dabei wird immer der Transfer auf den beruflichen Alltag für die Entscheider beachtet. Feedbacks und das gemeinsame, vertrauensvolle Hinterfragen in der Trainingsgruppe führt zu einem Höchstmaß an Bewusstseinsschärfung und ermöglicht Ihre Kommunikationskompetenz im Entscheidungsprozess zu steigern.

Zielgruppe: Unternehmer, Führungskräfte aus Unternehmen und Organisationen, Projektleiter

Dauer: 3 Tage

Teilnehmerzahl: 10

Coachmentoring

Als Führungskraft Potenzialträger nachhaltig entwickeln

Intention

„Der Kluge lernt aus der Erfahrung, der Weise lernt aus der Erfahrung anderer“. Die Kombination von Coaching und Mentoring gewinnen als innovative Instrumente der Personalentwicklung zunehmend an Bedeutung. Beide Instrumente beruhen auf einer intensiven, persönlichen Arbeitsbeziehung zwischen Mentor und Mentee bzw. Führungskraft und Mitarbeiter und sind daher in besonderem Maße geeignet, auf die individuellen Bedürfnisse und die spezifische Arbeitssituation von Führungskräften und Mitarbeitern einzugehen. Allerdings werden die Begriffe Mentoring und Coaching unterschiedlich verstanden und die dahinter stehenden Konzepte oft auf verschiedene Weise umgesetzt. Das erzeugt Unsicherheit und eine Reihe von Fragen, mit denen sich unser Training: „Coachmentoring“ auseinandersetzt. Mentoren werden öfters feststellen, dass sie gerne mehr von ihrem Wissen preisgeben möchten, als dies zeitlich möglich ist, besonders deshalb, weil Mentoring nur ein kleiner Teil ihres Berufes und der aktuellen Aufgabe im Unternehmen ist. Es ist schon ein großes Erfolgserlebnis, anderen etwas mitzugeben, das ihnen hilft, sich selbst zu helfen und ihre persönliche Entwicklung aktiv zu begleiten. Seine gemachten Erfahrungen in das Wissen und Können der Mitarbeiter einzubringen und die Coachphilosophie trotzdem zu leben, ist eine ganz besondere Art der Führung mit persönlicher Autorität.

Ziele

- Ein wissenschaftlich fundierter und zugleich praxisrelevanter Einblick in das Thema Mentoring und Coaching ist vermittelt.
- Die notwendigen Anforderungsprofile der Zusammenarbeit sind definiert.
- Die Techniken des erfolgreichen Mentorings sind besprochen und verstanden.
- Der Weg zur Qualifizierung und zur spezifischen Förderung des Mentees im Unternehmen ist geklärt.
- Sie wissen, worauf zu achten ist, um das Coachmentoring gewinnbringend und effizient einsetzen zu können.
- Das Training hat eine Orientierungshilfe bei der Entscheidung gegeben, ob und wie ein Coachmentoring für Sie selbst bzw. für ihr Unternehmen zielführend ist.

Inhalte

- Rollenverständnis von Mentor und Mentee
- Auswahl und Konzeption der Entwicklungsschritte und Aufgabenstellungen
- Analytische Übung zur Förderungskompetenz
- Leistungsmotivation, Wertvorstellungen und Entwicklungspotential.
- Das Mitarbeitergespräch im Coachmentoring
- Anforderungen im Bereich soziale Kompetenz und Führung
- Coachverhalten und Mentorenrolle
- Fördern und Fordern mit Zielen
- Fachqualifizierung und Förderung der Eigenständigkeit
- Konzeption und Durchführung des Mentoringplans
- Mentoringsituationen und Mentorverhalten
- Begleitung der Entwicklungsschritte



Kurzablauf

Es gibt viele Möglichkeiten für einen Mentor, mit seinem Mentee zusammenzuarbeiten. Es kann so formlos ablaufen, als ob er auf „standby“ wäre, bis Beratung angesucht wird. Oder es kann so strukturiert sein, dass er mit dem Mitarbeiter einen Mentoringplan ausarbeitet, der die Ziele, Meilensteine und Einzelereignisse darstellt, damit sie ausgeführt werden können.

Abhängig davon, welche Fertigkeiten die Mentees erlernen sollen, wird der Mentor diese womöglich bei einigen seiner Meetings begleiten und einige Leute treffen, mit denen diese regelmäßig arbeiten. Der Begriff „Coaching“ kommt ursprünglich von „Coach“, „Kutscher“, der die Aufgabe hat, die Pferde sicher und schnell ans Ziel zu führen. Die Übertragung in den Business-Bereich steht für fördern und fordern durch die Führungsrolle. Der Coach hat die Aufgabe, eine Führungskraft, einen Projektleiter oder Fachexperten, aber auch Mitarbeiter und Teams darin zu unterstützen, schnell und sicher bestimmte Ziele zu erreichen. Der Mentor ermuntert und unterstützt seinen ihm anvertrauten Mentee, indem er Wege ebnet, Beziehungen spielen lässt, das Lernen erleichtert oder Arbeiten und Aufgaben beschafft.

Die Definition Mentoring, die produktive Verbindung mit dem Coaching und die Bedeutung der Coachphilosophie für die Mentorenarbeit werden in diesem Training vermittelt. Wo liegen Gemeinsamkeiten, wo liegen Unterschiede, welches Rollenverhalten fördert die Entwicklung des Mentees am stärksten? Was können Mentoren und Coaches leisten und was nicht? Welche Techniken werden angewandt? Diese Fragen werden im APEDOS Training "Coachmentoring" umfassend beantwortet und mit sofort einsetzbaren Konzeptbausteinen für die Mentoringaufgabe in der Berufspraxis unterlegt.

Zielgruppe: Manager und Führungskräfte aus allen Hierarchieebenen

Dauer: 2 Tage

Teilnehmerzahl: 8

Beurteilungstraining

Beurteilungssituationen souverän gestalten

Intention

Beurteilungs- und Feedbackgespräche bilden den Kern von qualifizierten und systematischen Beurteilungsverfahren. Das Training unterstützt vor allem Führungskräfte, Mitarbeiter sachgerecht zu beurteilen und die Beurteilungsgespräche erfolgreich zu führen. Ausgerichtet auf das Beurteilungssystem des Unternehmens trainieren die Teilnehmer die Umsetzung des Beurteilungsprozesses in ihrer Führungsarbeit. Die Rolle der Führungskraft sowie die besondere Verantwortung für die Entwicklung der eigenen Mitarbeiter stehen im Fokus.

Die Führungskräfte lernen neben der Erarbeitung ihrer individuellen Mitarbeiterbeurteilungen und der Durchführung der Gespräche auch die praxisgerechte Verwendung der Beurteilung in ihrer Führungsarbeit.

Das APEDOS Beurteilungstraining erreicht auch das Können der Führungskräfte in schwierigen Beurteilungs- und Gesprächssituationen. Die Führungskräfte werden sicher im Einsatz des aktuellen Beurteilungssystems und der Instrumente der leistungsabhängigen Entgeltgestaltung. Sie erlangen die notwendigen Kenntnisse zur schnellen und zielgerichteten Implementierung im Unternehmen.

Ziele

- Die besondere Bedeutung der Beurteilungssituation ist deutlich gemacht und die Teilnehmer sind auf die Gesprächssituation vorbereitet.
- Führungskräfte und Verantwortliche sind in der Lage, eine qualifizierte Mitarbeiterbeurteilung zu erstellen und das Beurteilungsgespräch zielgerichtet zu führen.
- Die zielgerichtete Gesprächsführung im Beurteilungsgespräch wird beherrscht.

Inhalte

- Die Rahmenbedingungen des internen Beurteilungsprozesses
- Nutzen und Grenzen von Beurteilungssystemen
- Beurteilungsinstrumente und –verfahren
- Rhetorische Stilmittel und Dialektik
- Rolle der Führungskraft im Beurteilungsgespräch
- Zielvereinbarung und Zielbewertung
- Verhalten in Konfliktsituationen
- Gesprächstechniken
- Konstruktive Feedbackprozesse

Kurzablauf

Dieses Training zeigt Möglichkeiten, wie mit dem strategischen Einsatz eines Beurteilungskonzeptes die produktiven Potenziale der Mitarbeiter optimal entwickelt werden können. Das auf konkrete Fälle und Situationen im Unternehmen zugeschnittene Beurteilungstraining hat durch seinen Praxis- und Problembezug einen hohen Nutzen für den betrieblichen Führungsalltag. Das Einbringen und Besprechen der Fälle und Situationen der Teilnehmer ist für den Trainingserfolg eine wichtige Voraussetzung. Methodisch wird in diesem APEDOS Training vor allem der Fokus auf Reflexion gelegt – sich Zeit zu nehmen, einen Schritt zurückzutreten und darüber nachzudenken, was man aus der eigenen Erfahrung, den Erfahrungen der anderen Teilnehmer und dem Input des Trainers lernen kann. Führungskräfte lernen produktiv und praxisgerecht und setzen dies in den kommenden Beurteilungsgesprächen direkt um.

Zielgruppe: Führungskräfte, Teamleiter und Verantwortliche für die Durchführung von Beurteilungs- und Mitarbeitergesprächen

Dauer: 3 Tage

Teilnehmerzahl: 10

Projektmanagement

Projekte effizient und erfolgreich durchführen

Intention

Zunehmender Wettbewerb, ständige technologische Weiterentwicklungen und anspruchsvollere Kundenanforderungen, zwingen heutzutage die Unternehmen konsequent ihre Wettbewerbsvorteile auf- und auszubauen. Projektmanagement kann hierzu einen wichtigen Beitrag leisten. Im Unterschied zu rein fachlich orientierten Arbeitsformen geht es bei Projektmanagement als Querschnittsaufgabe um die Bewältigung interdisziplinärer und komplexer Aufgaben, die angepasste Methoden und eine flexible Organisation erfordern, wenn Kosten, Termine und Qualität nicht außer Kontrolle geraten sollen.

Immer mehr Unternehmen organisieren Ihre Arbeitsprozesse als Projekte. Diese Form der Organisation unterscheidet sich grundlegend vom Tagesgeschäft. Allein das Prinzip Ihrer Einzigartigkeit bedeutet für jeden Projektmitarbeiter immer wieder eine besondere Herausforderung. Im Training werden die spezifischen Besonderheiten der Projektarbeit systematisch erarbeitet. Der Teilnehmer gewinnt einen umfassenden Einblick in das Wesen von Projekten und Projektarbeit und lernt grundlegende Strategien kennen, Projekte optimal zum Ziel zu führen.

Mit unserem systemischen Ansatz decken wir für unsere Kunden alle Bereiche modernen Projektmanagements ab, von der Qualifizierung der Projektleiter bis zur Optimierung der Prozesse.

Ziele

- Die Grundlagen, Techniken und Werkzeuge des Projektmanagements sind vermittelt.
- Das professionelle Projektmanagement vor dem Hintergrund hoher Personalkosten wird beherrscht.
- Die zielorientierte Arbeitsorganisation jenseits der vorgegebenen Hierarchien kann erfolgreich umgesetzt werden.
- Die Projektorganisation wird konzeptionell und zielorientiert umgesetzt.
- Projektsteuerung kann über den Zielvereinbarungsprozess realisiert werden.
- Die Zusammenarbeit in effektiven Projektstrukturen wurde erlebt.

Inhalte

- Grundlagen, Begriffe und Definitionen
- Projektleiter/in: Rolle und Aufgaben
- Überblick über die Bausteine des Projektmanagements
- Anlass und Grundstruktur des Projekts
- Situations- und Problemanalyse
- Beteiligten-Analyse
- Identifizierung potenzieller Konflikte
- Zielbeschreibung, Zielpräzisierung und Zielkonsens
- Festlegung der Messgrößen für die Ziele
- Projektdokumentation zur Überprüfung der Zielerreichung
- Arbeitspläne und Arbeitspakete
- Detailplanung: Verantwortlichkeiten, Zeitdauer der Maßnahmen, Arbeitsbelastung

Kurzablauf

Um einen optimalen Praxistransfer sicherzustellen, verwenden wir keine Beispielprojekte, sondern wenden die Techniken und Methoden konkret auf Ihre individuellen Arbeitsprojekte an. In diesem Grundlagentraining lernen Sie, wie Sie Ihre Projekte von der Projektdefinition bis zum Projektabschluss zielführend managen. Exemplarisch definieren, planen und steuern Sie ein Beispielprojekt. Die dabei gewonnenen Erkenntnisse werden mit Ihrer konkreten Arbeitspraxis abgeglichen, sodass sie unmittelbar für Ihren Projektalltag nutzbar sind. Das APEDOS Projektmanagementtraining befähigt die Teilnehmer innerhalb von drei Tagen zu systematischem Projektmanagement.

Zielgruppe: Projektbeteiligte, Führungskräfte und Mitarbeiter aus dem Unternehmen die Projektverantwortung haben oder zukünftig übernehmen werden

Dauer: 2x3 Tage

Teilnehmerzahl: 10