

HERZLICH

willkommen

bei der GPM - Fachgruppe

Beratung im Projektmanagement

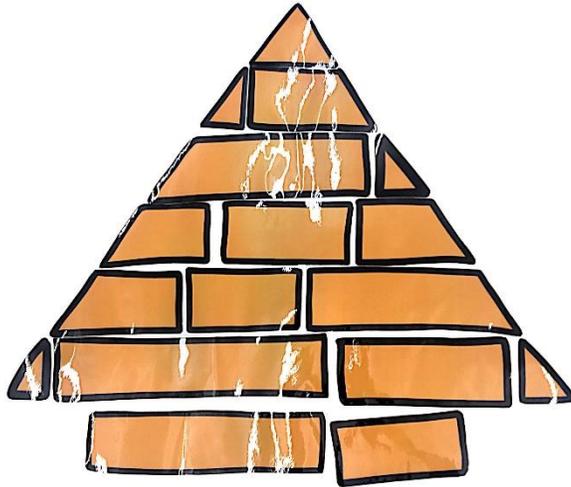


Fachgruppentreffen in
Frankfurt

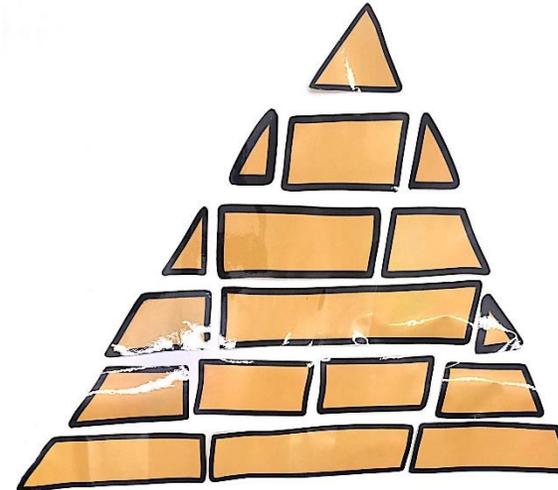
01./02. März 2024



Check In - Pyramidenbau



Ergebnis der Männergruppe 😞

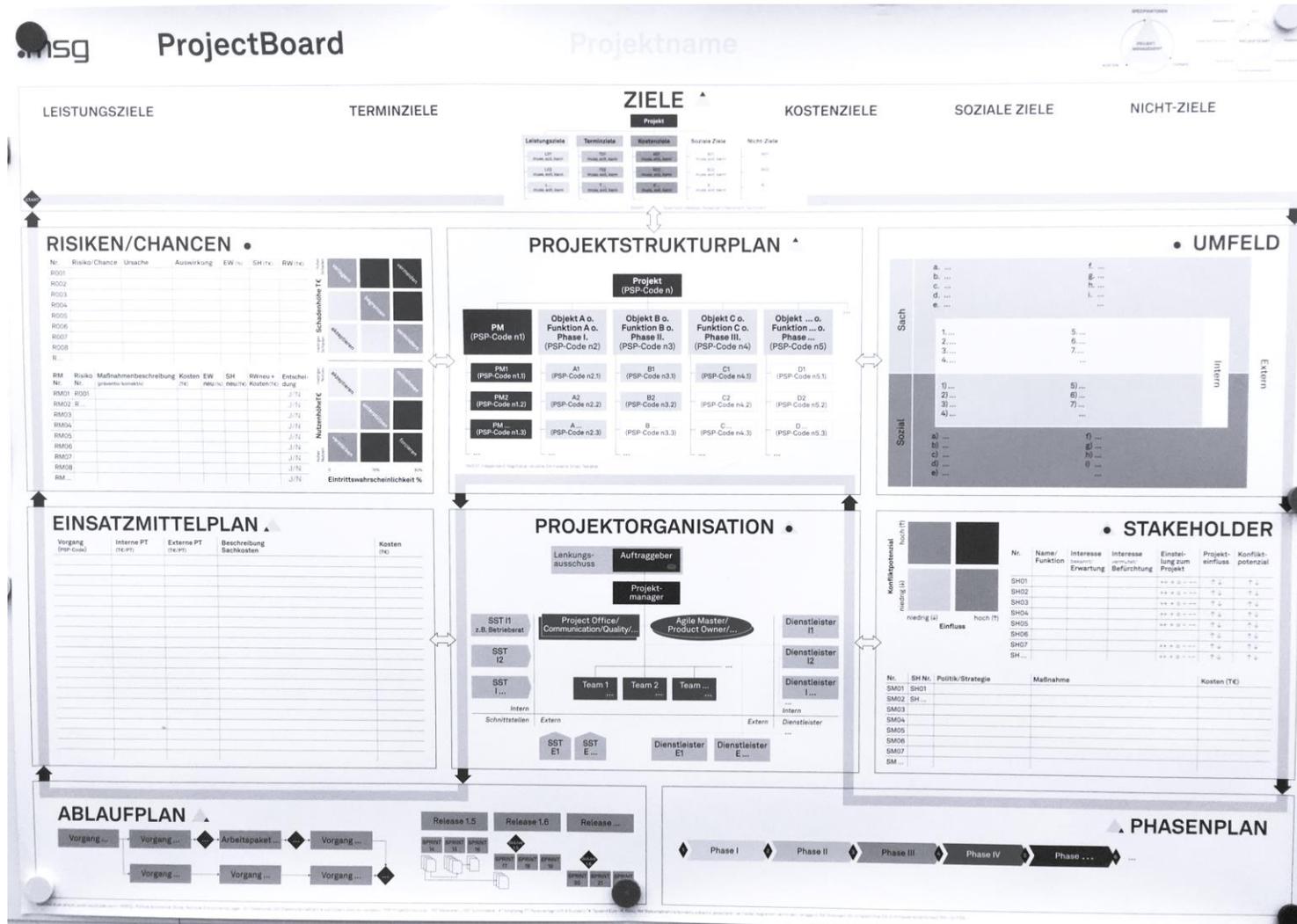


Ergebnis der Frauengruppe 😊
dass die Pyramide hier windschief ist, liegt nicht
an den Erbauerinnen, sondern am Fotografen!

Wesentlich ist bei dieser Gruppenarbeit nicht das Ergebnis an sich, sondern die Reflexion über den Entstehungsprozess: Wie lief die Kommunikation ab, wie wurde über das Vorgehen entschieden, welche gruppenspezifischen Effekte waren zu beobachten, etc.?

Zum selberbasteln siehe „Pyramide.pptx“

Project Board der msg – frei verfügbar!



Hier als PDF verfügbar:

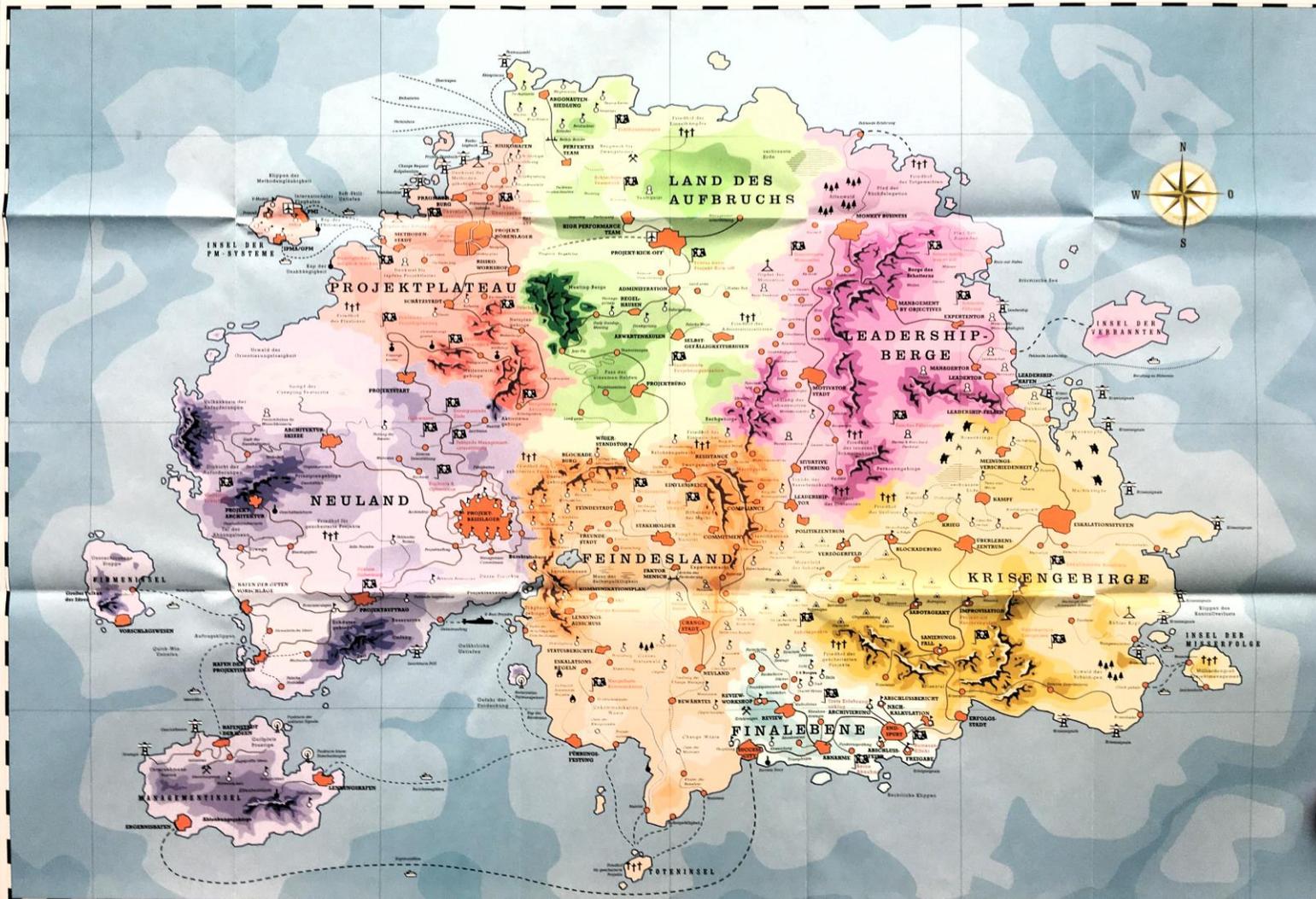
<https://www.msg.group/services/projektmanagement>

Workshop „Resilienz in Veränderungsprozessen“ mit Daniela Warnat



PROJEKT-SAFARI

Die Landkarte für souveränes Projektmanagement



Wo befinden wir uns mit unserem Projekt?



Workshop „Resilienz in Veränderungsprozessen“ mit Daniela Warnat



Workshop „Resilienz in Veränderungsprozessen“ mit Daniela Warnat



1 Sonia Weidenmann/Bernd Weidenmann: 75 Bildkarten für Trainings, Workshops und Teams © Beltz Verlag · Weinheim und Basel
Fotos: © Sonia Weidenmann **BELTZ**

Workshop „Resilienz in Veränderungsprozessen“ mit Daniela Warnat

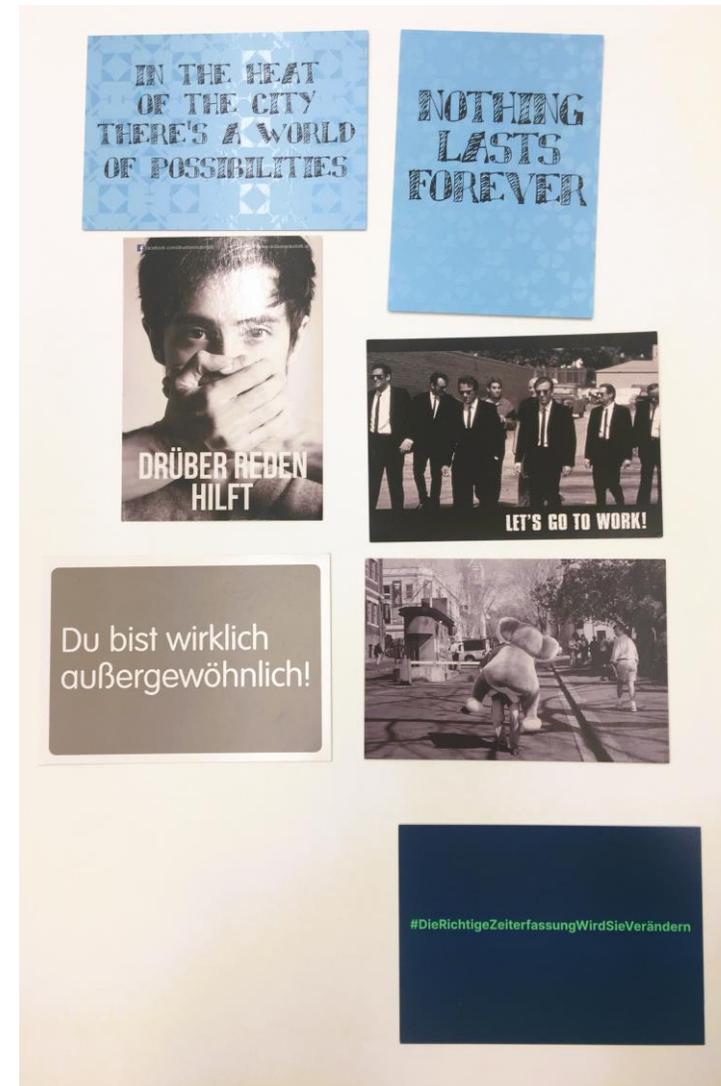


Sie kennen solche Sprüche?
Verzweifeln Sie nicht. Verstehen Sie.

Stärken Sie Ihre Digitalkompetenz in unserem Workshop.
Sie programmieren selbst und lernen die Muster der Digitalisierung kennen.
Für leichtere Kommunikation und bessere Entscheidungen.

Mehr Informationen und Anmeldung unter:
www.skillhero.academy

Workshop „Resilienz in Veränderungsprozessen“ mit Daniela Warnat



ask DANTE 

askDANTE systems GmbH
0800 2008066
www.askdante.com

 **Evermood**

Die Work-life Plattform für gesunde und motivierte Teams
Evermood bietet Organisationen qualitativ hochwertige, kostengünstige und bedarfsgerechte Unterstützung für jede Person - in jeder Lebenslage. Erfahre mehr unter [evermood.com](https://www.evermood.com)

Workshop „Resilienz in Veränderungsprozessen“ mit Daniela Warnat

Agilität führt zu Chaos...

...ohne Kulturarbeit

www.culturizer.de

Das Silodenken wird nie aufhören...

...ohne Kulturarbeit

www.culturizer.de

Design Thinking ist Geldverschwendung...

...ohne Kulturarbeit

www.culturizer.de

Die nächste Strategie-Runde könnt ihr euch sparen...

...ohne Kulturarbeit

www.culturizer.de



Workshop „Resilienz in Veränderungsprozessen“ mit Daniela Warnat



Workshop „Resilienz in Veränderungsprozessen“ mit Daniela Warnat



DAS KOLLEGIAL GEFÜHRTE UNTERNEHMEN | Ideen und Praktiken für die agile Organisation von morgen

DAS KOLLEGIAL GEFÜHRTE UNTERNEHMEN

Ideen und Praktiken für die agile Organisation von morgen

Vahlen-Verlag, 350 Seiten, kartoniert
ISBN 978-3-8066-5229-7, € 34,80

Schrittweiser Übergang zu kollegialen Führungsprinzipien

1. Identifizierung der bestehenden Strukturen
2. Analyse der bestehenden Strukturen
3. Identifizierung der zu überwindenden Hindernisse
4. Identifizierung der zu erreichenden Ziele
5. Identifizierung der zu erwerbenden Kompetenzen

Schnelltest: Wie wichtig ist Selbstführung für meine Organisation?

1. Die Organisation hat eine klare Führungsperson.
2. Die Organisation hat eine klare Führungsperson, die von den Mitarbeitern anerkannt wird.
3. Die Organisation hat eine klare Führungsperson, die von den Mitarbeitern anerkannt wird, und die Mitarbeiter sind in der Lage, sich selbst zu leiten.
4. Die Organisation hat eine klare Führungsperson, die von den Mitarbeitern anerkannt wird, und die Mitarbeiter sind in der Lage, sich selbst zu leiten, und die Organisation ist in der Lage, sich selbst zu leiten.
5. Die Organisation hat eine klare Führungsperson, die von den Mitarbeitern anerkannt wird, und die Mitarbeiter sind in der Lage, sich selbst zu leiten, und die Organisation ist in der Lage, sich selbst zu leiten, und die Organisation ist in der Lage, sich selbst zu leiten.

Vahlen

Organisationsstruktur (Mikrostruktur)

GRUNDPRINZIPIEN DER KOLLEGIALEN ORGANISATION

1. Keine von den traditionellen Organisationsformen abweichende, sondern mit den Organisationsformen der Vergangenheit vergleichbar, die die Organisation in sich selbst organisiert.
2. Keine von den traditionellen Organisationsformen abweichende, sondern mit den Organisationsformen der Vergangenheit vergleichbar, die die Organisation in sich selbst organisiert.
3. Keine von den traditionellen Organisationsformen abweichende, sondern mit den Organisationsformen der Vergangenheit vergleichbar, die die Organisation in sich selbst organisiert.
4. Keine von den traditionellen Organisationsformen abweichende, sondern mit den Organisationsformen der Vergangenheit vergleichbar, die die Organisation in sich selbst organisiert.

ORGANISATIONSKARTE

Multi und World

Multi und World: Ein Modell der kollegialen Führung, das die Interaktion zwischen verschiedenen Ebenen und Ebenen darstellt.

Operative und organisatorische Basisprozesse

Rekrutierung Die Rekrutierung ist ein Prozess, der die Organisation mit den richtigen Talenten versorgt.	Rekrutierung Die Rekrutierung ist ein Prozess, der die Organisation mit den richtigen Talenten versorgt.	Rekrutierung Die Rekrutierung ist ein Prozess, der die Organisation mit den richtigen Talenten versorgt.
Rekrutierung Die Rekrutierung ist ein Prozess, der die Organisation mit den richtigen Talenten versorgt.	Rekrutierung Die Rekrutierung ist ein Prozess, der die Organisation mit den richtigen Talenten versorgt.	Rekrutierung Die Rekrutierung ist ein Prozess, der die Organisation mit den richtigen Talenten versorgt.
Rekrutierung Die Rekrutierung ist ein Prozess, der die Organisation mit den richtigen Talenten versorgt.	Rekrutierung Die Rekrutierung ist ein Prozess, der die Organisation mit den richtigen Talenten versorgt.	Rekrutierung Die Rekrutierung ist ein Prozess, der die Organisation mit den richtigen Talenten versorgt.

Typische Koordinationskreis (übergordnete Führungskreis)

Struktur	Prozess	Prozess
Struktur	Prozess	Prozess
Struktur	Prozess	Prozess

Typische Dienstleistungs- und Unterstützungs-kreise

Struktur	Prozess	Prozess
Struktur	Prozess	Prozess
Struktur	Prozess	Prozess

Direkte Entscheidungswerkzeuge

Einwandstufen Ein Prozess, der die Organisation mit den richtigen Talenten versorgt.	Einwandstufen Ein Prozess, der die Organisation mit den richtigen Talenten versorgt.	Einwandstufen Ein Prozess, der die Organisation mit den richtigen Talenten versorgt.
Einwandstufen Ein Prozess, der die Organisation mit den richtigen Talenten versorgt.	Einwandstufen Ein Prozess, der die Organisation mit den richtigen Talenten versorgt.	Einwandstufen Ein Prozess, der die Organisation mit den richtigen Talenten versorgt.
Einwandstufen Ein Prozess, der die Organisation mit den richtigen Talenten versorgt.	Einwandstufen Ein Prozess, der die Organisation mit den richtigen Talenten versorgt.	Einwandstufen Ein Prozess, der die Organisation mit den richtigen Talenten versorgt.

Resiliente Führung

Struktur	Prozess	Prozess
Struktur	Prozess	Prozess
Struktur	Prozess	Prozess

Delegationbasierte Entscheidungswerkzeuge

Delegationbasierte Entscheidungswerkzeuge Ein Prozess, der die Organisation mit den richtigen Talenten versorgt.	Delegationbasierte Entscheidungswerkzeuge Ein Prozess, der die Organisation mit den richtigen Talenten versorgt.	Delegationbasierte Entscheidungswerkzeuge Ein Prozess, der die Organisation mit den richtigen Talenten versorgt.
Delegationbasierte Entscheidungswerkzeuge Ein Prozess, der die Organisation mit den richtigen Talenten versorgt.	Delegationbasierte Entscheidungswerkzeuge Ein Prozess, der die Organisation mit den richtigen Talenten versorgt.	Delegationbasierte Entscheidungswerkzeuge Ein Prozess, der die Organisation mit den richtigen Talenten versorgt.
Delegationbasierte Entscheidungswerkzeuge Ein Prozess, der die Organisation mit den richtigen Talenten versorgt.	Delegationbasierte Entscheidungswerkzeuge Ein Prozess, der die Organisation mit den richtigen Talenten versorgt.	Delegationbasierte Entscheidungswerkzeuge Ein Prozess, der die Organisation mit den richtigen Talenten versorgt.

Workshop „Resilienz in Veränderungsprozessen“ mit Daniela Warnat



Werkstatt für kollegiale Führung

Kollegial geführte agile Organisationsentwicklung

Ideen und Praktiken für die agile Organisation von morgen

kollegiale-führung.de
Bernd Ostereich
Claudia Schröder

1. Identifizierung | **2. Orientierung** | **3. Entwicklung** | **4. Evaluation** | **5. Organisationsentwicklung**

1. Identifizierung: 1. Identifizierung der Veränderung, 2. Identifizierung der Verantwortung, 3. Identifizierung der Ressourcen, 4. Identifizierung der Zeit.

2. Orientierung: 1. Klären und Einrichten des Übergangs, 2. Klären der Rollen und Verantwortlichkeiten, 3. Klären der Regeln, Prozesse und Strukturen, 4. Klären der Kommunikation.

3. Entwicklung: 1. Neue Prozesse, Strukturen, Werkzeuge und Prinzipien entwickeln, 2. Pilotieren des Übergangs, 3. Monitoring des Übergangs, 4. Klären der Verantwortlichkeiten.

4. Evaluation: 1. Klären der Verantwortlichkeiten, 2. Klären der Regeln, Prozesse und Strukturen, 3. Klären der Kommunikation.

5. Organisationsentwicklung: 1. Klären der Verantwortlichkeiten, 2. Klären der Regeln, Prozesse und Strukturen, 3. Klären der Kommunikation.

Das Kollegial Geführte Unternehmen: 1. Klären der Verantwortlichkeiten, 2. Klären der Regeln, Prozesse und Strukturen, 3. Klären der Kommunikation.

Agile Organisationsentwicklung: 1. Klären der Verantwortlichkeiten, 2. Klären der Regeln, Prozesse und Strukturen, 3. Klären der Kommunikation.

Evolution menschlicher Organisationsformen: 1. Klären der Verantwortlichkeiten, 2. Klären der Regeln, Prozesse und Strukturen, 3. Klären der Kommunikation.

Wahlen: 1. Klären der Verantwortlichkeiten, 2. Klären der Regeln, Prozesse und Strukturen, 3. Klären der Kommunikation.

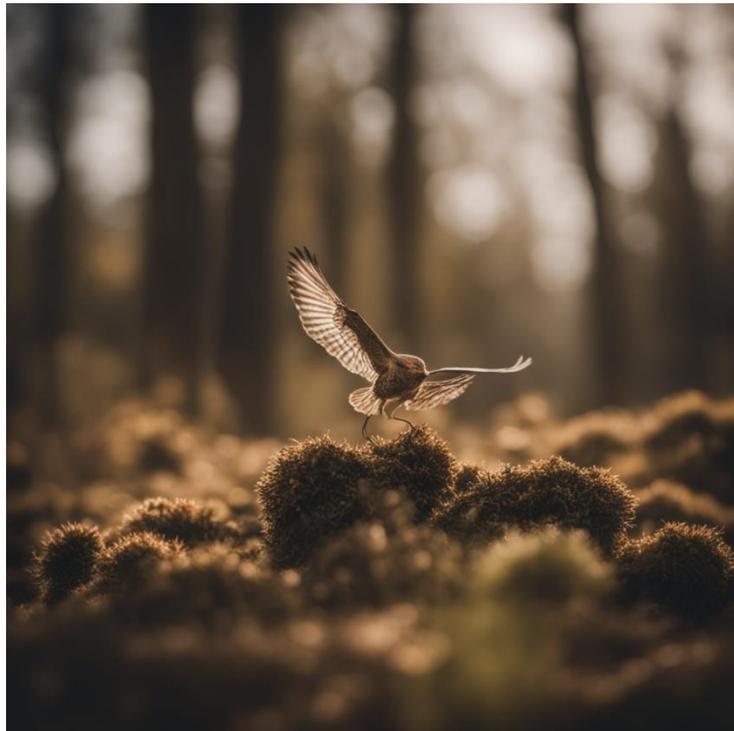
Organisationsentwicklung: 1. Klären der Verantwortlichkeiten, 2. Klären der Regeln, Prozesse und Strukturen, 3. Klären der Kommunikation.

kollegiale-führung.de

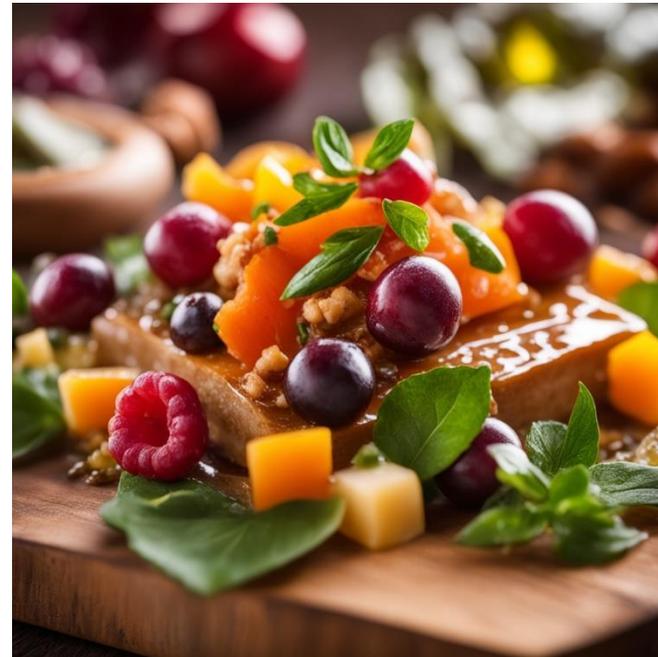
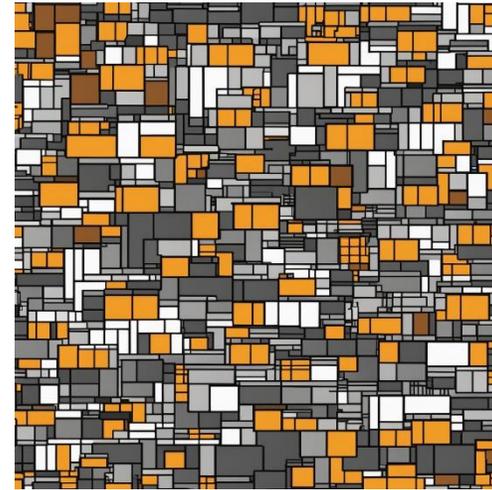


Kollegiale Fallberatungen...

Was einer KI zu dem Begriff „kollegiale Fallberatung“ einfällt:



Müssen wir wohl oder übel noch selbst machen... 😊



Fördern & Entwickeln
Ganzheitliches Denken
Offene Kommunikation
Professionalität

Vertrauen