



ABENTEUER PROJEKTE

Veränderungen managen

Wie Du Veränderungen effektiv steuerst und Mitarbeiter mitnimmst

Wandel ist entscheidend für den langfristigen Erfolg. In dieser Zusammenfassung zu meinem kostenlosen Webinar lernst Du bewährte Change-Management-Strategien kennen, um Widerstände zu überwinden und Mitarbeiter einzubinden. Lerne, wie klare Kommunikation und die richtigen Werkzeuge den Wandel zur Chance für Innovation und Wachstum machen.

→ marioneumann.com



INHALT

EINLEITUNG - Eine strukturierte Anleitung für den Change	3
CHANGE VS. TRANSITION - Worin besteht die Veränderung?	4
TRANSITION MODEL - Die drei Phasen des Übergangs	5
LOSLASSEN - Das Verabschieden alter Gewohnheiten	6
NEUTRALE ZONE - Die kreative Neuausrichtung	8
NEUANFANG - Die Etablierung der Veränderung	10
PRAKTISCHE VORTEILE - Die Arbeit mit dem Modell	12
ZUSAMMENFASSUNG - Die Kernbotschaften des Modells	13
EMPFEHLUNGEN - Seminare und Publikationen des Autors	14
WEBINARE - Die kommenden Veranstaltungen	16

Einleitung

Obwohl Veränderungen notwendig für die Entwicklung eines Unternehmens sind, kommt es immer wieder vor, dass Mitarbeiter sich solchen Prozessen widersetzen. Der amerikanische Berater William Bridges hat ein Übergangsmodell entwickelt, das im Rahmen des Veränderungsmanagements eingesetzt werden kann. Dieses Modell bietet Projektleitern und Führungskräften eine strukturierte Anleitung, um Mitarbeiter durch die verschiedenen Phasen der Transition zu begleiten. Anstatt eine Veränderung schonungslos durchzusetzen, ermöglicht Bridges den Betroffenen, sich langsam an die neue Situation anzupassen.

Das Transition Model von William Bridges entstand in den 1980er Jahren aus seiner langjährigen Erfahrung im Bereich des Veränderungsmanagements und der Organisationsentwicklung. Bridges erkannte, dass Veränderungen in Unternehmen oft auf äußeren Faktoren basieren, doch der eigentliche Erfolg hängt maßgeblich davon ab, wie Menschen den Übergang bewältigen. Er stellte fest, dass Veränderungen zwar notwendig sind, aber ohne eine angemessene Unterstützung der Mitarbeitenden häufig auf Widerstand stoßen.

Basierend auf psychologischen Erkenntnissen entwickelte Bridges schließlich ein Modell, das die innere Verarbeitung und die emotionalen Phasen beschreibt, die Menschen durchlaufen, wenn sie mit einer neuen Situation arrangieren müssen.

Change vs. Transition

William Bridges unterschied bewusst zwischen den Begriffen „Change“ und „Transition“, um den Unterschied zwischen äußeren Veränderungen und den inneren psychologischen Prozessen der Menschen bei Veränderungsprozessen zu verdeutlichen.

Der Begriff „Change“ bezieht sich auf eine äußere, sichtbare Veränderung in einer Organisation.

Das kann beispielsweise die Einführung neuer Technologien, eine Umstrukturierung, eine Fusion oder eine andere organisatorische Maßnahmen sein. „Changes“ sind in der Regel planbar, messbar und können relativ schnell umgesetzt werden. Sie betreffen die Strukturen, Prozesse oder Strategien eines Unternehmens und sind oft durch klare Ziele und Maßnahmen gekennzeichnet. Ein „Change“ ist also das, was man äußerlich sieht:: neue Arbeitsweisen, neue Rollenverteilungen oder technologische Innovationen.

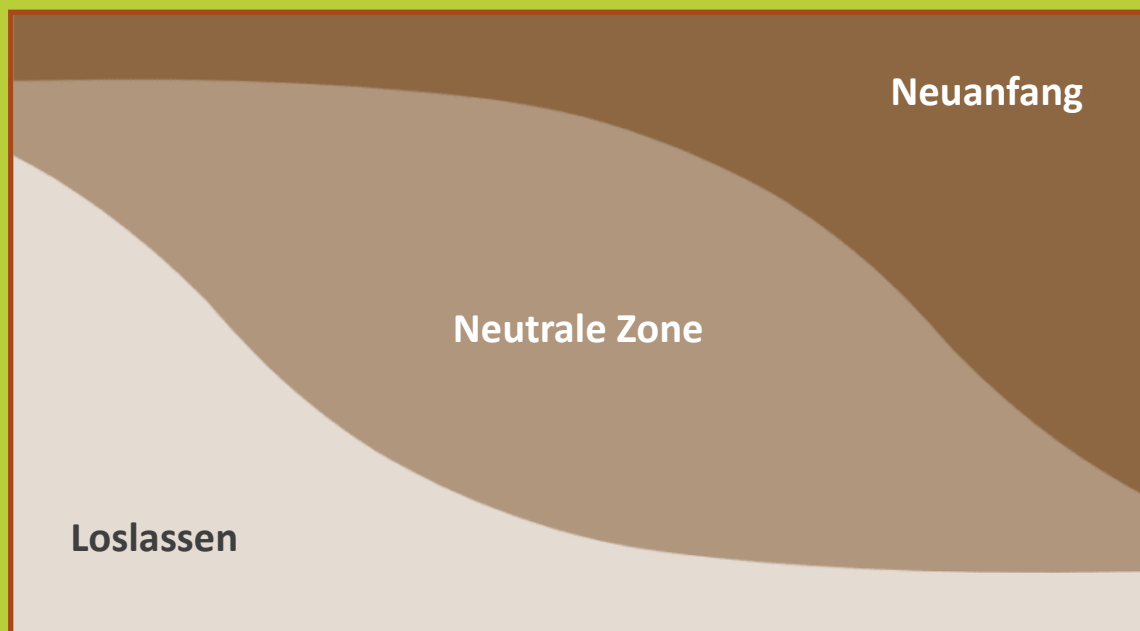
Der Begriff „Transition“ bezeichnet dagegen den inneren, psychologischen Prozess, den Menschen durchlaufen, um sich an diese äußeren Veränderungen anzupassen.

Transition ist ein emotionaler und mentaler Übergang, bei dem Mitarbeitende alte Gewohnheiten, Überzeugungen und Verhaltensweisen loslassen müssen, um Platz für Neues zu schaffen. Dieser Prozess umfasst Phasen wie das Loslassen des Alten, das Durchleben von Unsicherheiten und Zweifeln sowie das Finden neuer Orientierungspunkte. Bridges betont, dass Transition essenziell für den Erfolg einer Veränderung ist: Ohne eine erfolgreiche innere Anpassung bleiben Veränderungen oft oberflächlich oder führen zu Widerstand. Führungskräfte sollten daher sowohl die äußeren Veränderungen steuern als auch die emotionalen Reaktionen ihrer Mitarbeitenden begleiten. Nur wenn beide Aspekte berücksichtigt werden, kann ein Veränderungsprozess erfolgreich gestaltet werden.

Das Bridges Transition Model

Das Übergangsmodell von William Bridges fokussiert sich auf die menschliche Seite von Veränderungen. Es erkennt an, dass die emotionale Reaktion des Einzelnen auf Veränderungen einen erheblichen Einfluss auf den gesamten Veränderungsprozess haben kann. Sein Übergangsmodell basiert auf drei fundamentalen Phasen: Loslassen, Neutral Zone und Neuanfang. Jede Phase des Transitionsprozesses verfolgt ein spezifisches Ziel, daher ist es wichtig, keine dieser Phasen zu überspringen

In der ersten Phase geht es darum, loszulassen. Hier müssen sich die Mitarbeitenden von den alten Wegen verabschieden, und das kann eine emotionale Herausforderung sein. Die Neutrale Zone ist dagegen gekennzeichnet von Unsicherheit und Frustration. Die alten Prozesse sind nicht mehr gültig, und die neuen sind noch längst nicht etabliert. Danach beginnt die eigentliche Transformation. In der Phase des Neuanfangs hat sich die Organisation vollständig auf die neuen Prozesse eingestellt.



Das Verabschieden alter Gewohnheiten

Laut William Bridges zögern viele Menschen bei Veränderungen, weil sie Angst vor dem Unbekannten haben. Wird eine Veränderung angekündigt, fühlen sich Betroffene oft verwirrt oder haben das Gefühl, allein gelassen zu werden. Diese Gefühle können Wut, Frustration oder Verdrängung hervorrufen. Das erste Stadium eines Transitionsprozesses soll helfen, diese Ängste abzubauen.

Führungskräfte müssen in der ersten Phase für Mitarbeitende da sein, die ihre gewohnten Routinen aufgeben sollen, und Verständnis zeigen, dass nicht jeder sofort bereit ist, seine Arbeitsweise radikal zu ändern. Es ist wichtig, Zuversicht zu vermitteln und bei der Verarbeitung der Emotionen zu unterstützen. Gerade diese Gefühle stehen häufig dem Verständnis für die Notwendigkeit der Veränderung im Weg. Geduld seitens der Führungskraft ist entscheidend: Sie sollte den Sinn der Veränderung sowie die Vorteile immer wieder klar kommunizieren.

OFFENE KOMMUNIKATION

Regelmäßig und ehrlich über die Gründe, Ziele und den Fortschritt der Veränderung informieren.

EMOTIONALE UNTERSTÜTZUNG

Mitarbeitende bei der Verarbeitung ihrer Gefühle wie Angst, Frustration oder Unsicherheit begleiten.

ZEIT UND GEDULD EINRÄUMEN

Den Mitarbeitenden ausreichend Zeit geben, um sich vom Alten zu verabschieden. Geduld ist in dieser Phase gefragt.

PERSPEKTIVEN AUFZEIGEN

Den Mitarbeitenden aufzeigen, welche positiven Veränderungen und Chancen die neue Situation mit sich bringt.

Vom Widerstand zur Akzeptanz

Stell Dir vor, ein Unternehmen plant die Einführung einer neuen Software, die alte Arbeitsprozesse ersetzt. Die Mitarbeitenden sind zunächst verunsichert und zögern, ihre gewohnten Routinen aufzugeben. Die Führungskraft erkennt, dass das Loslassen der alten Gewohnheiten eine zentrale Herausforderung für das bevorstehende Softwareprojekt darstellt und setzt gezielt Maßnahmen um, um diesen Übergang zu erleichtern.

Zunächst kommuniziert die Führungskraft offen und transparent die Gründe für die Veränderung und betont, dass das Loslassen alter Prozesse notwendig ist, um langfristig wettbewerbsfähig zu bleiben. Sie lädt Mitarbeitende ein, ihre Bedenken und Ängste zu äußern, und zeigt Verständnis für ihre Gefühle. Um den emotionalen Widerstand abzubauen, organisiert sie individuelle Gespräche und Workshops, in denen Mitarbeitende ihre Sorgen artikulieren können. Dabei vermittelt sie Zuversicht und betont, dass es normal ist, sich anfangs unwohl zu fühlen.

Im weiteren Verlauf des Projekts bietet die Führungskraft Unterstützung durch Schulungen an, um den Umgang mit der neuen Software zu erleichtern. Sie schafft Raum für Diskussionen und Erfahrungsaustausch unter den Mitarbeitenden, sodass diese voneinander lernen können. Zudem ermutigt sie die Teams dazu, alte Arbeitsweisen bewusst loszulassen und neue Methoden aktiv auszuprobieren. Durch regelmäßige Feedbackgespräche wird sichtbar gemacht, welche Fortschritte erzielt wurden und wo noch Unterstützung nötig ist.

Wichtig ist auch, dass die Führungskraft Geduld zeigt und den Mitarbeitenden Zeit gibt, sich an die Veränderungen zu gewöhnen. Sie hebt hervor, dass das Loslassen ein schrittweiser Prozess ist und begleitet diesen aktiv durch positive Verstärkung. Indem sie den Mitarbeitenden Sicherheit gibt und ihnen zeigt, dass sie nicht allein sind, gelingt es ihr, den emotionalen Übergang zu erleichtern.

Die kreative Neuausrichtung

Die Übergangsphase - auch Neutrale Zone genannt - ist gekennzeichnet durch Verwirrung und Unsicherheit. Sie beschreibt den Übergang von der alten zur neuen Situation im Unternehmen und ist für die Mitarbeitenden häufig mit einer größeren Arbeitsbelastung verbunden, weil sie sich mit den neuen Systemen und Arbeitsmethoden erst noch vertraut machen müssen. Dabei kann es zu Unsicherheit oder Widerstand kommen. Zugleich haben einige Mitarbeitende Angst, was sie in ihrer neuen Rolle erwartet und was dies für ihre Stellung im Unternehmen bedeutet. Skepsis hinsichtlich der Änderungen ist deshalb in der Neutralen Zone an der Tagesordnung und führt nicht selten zu ihrer Ablehnung.

Als Führungskraft ist es wichtig, in dieser Phase eine positive Haltung zu bewahren und das Team aktiv zu ermutigen. Sie sollte mit dem Team erste kleine Erfolge feiern, um das Vertrauen zu stärken und die Motivation hochzuhalten. Außerdem braucht es die Bereitschaft, die Neuerungen kritisch zu hinterfragen, um sie gegebenenfalls anzupassen.

KLARE ORIENTIERUNG BIETEN

Den Mitarbeitenden klare Informationen über die nächsten Schritte und Ziele geben, um Unsicherheiten zu reduzieren.

VERÄNDERUNG AKTIV BEGLEITEN

Den Austausch im Team fördern, um die Unsicherheiten und Ängste in der Neutralen Zone zu verringern.

INNOVATIONSGEIST FÖRDERN

Mitarbeitende ermutigen, Neues auszuprobieren und sich aktiv am Veränderungsprozess zu beteiligen.

WEITERBILDUNG ANBIETEN

Schulungen können Kompetenzen stärken und das Selbstvertrauen der Mitarbeitenden in der neuen Situation erhöhen.

Vertrauen und Unterstützung

In einem mittelständischen Unternehmen stand die Geschäftsleitung vor der Herausforderung, eine umfassende Digitalisierung der internen Prozesse umzusetzen. Die Mitarbeitenden waren zunächst skeptisch und fühlten sich unsicher, da sie ihre gewohnten Arbeitsweisen aufgeben mussten.

Während der Übergangsphase hingen die Mitarbeitenden noch an ihren alten Gewohnheiten, während gleichzeitig die neuen Strukturen noch nicht vollständig etabliert waren. Um die Übergangsphase möglichst schnell zu überwinden, entschied sich die Führungskraft, aktiv Unterstützung zu leisten.

Zunächst gestand sie offen zu, dass es bei manchen Arbeitsprozessen noch Anlaufschwierigkeiten gebe und betonte, dass Unsicherheiten normal seien. Es würde Zeit brauchen, bis sich alle Arbeitsprozesse eingespielt haben. Die Führungskraft organisierte deshalb regelmäßige Treffen mit dem Projektteam, bei denen Mitarbeitende ihre Fragen stellen und Bedenken äußern konnten. Dabei wurde Wert auf einen offenen Dialog gelegt, um Ängste abzubauen und Missverständnisse zu klären. Die Führungskraft förderte in dieser Zeit eine Kultur des Experimentierens: Fehler wurden als Lernchancen gesehen, was den Mut zur Veränderung stärkte.

Um die Motivation hochzuhalten, feierte man im Team erste kleine Erfolge – etwa die erfolgreiche Implementierung eines neuen Systems oder die vereinfachten Arbeitsprozesse zwischen zwei Fachabteilungen, die sich jahrelang über ihre viel zu aufwändigen Arbeitsabläufe beklagt hatten. Gleichzeitig wurden die Team ermutigt, kreative Lösungen für auftretende Probleme zu entwickeln.

Die Führungskraft zeigte in der Übergangsphase Verständnis für die Unsicherheiten und bot individuelle Unterstützung an, beispielsweise durch Mentoring oder Coaching-on-the-job. Sie betonte immer wieder, dass diese schwierige Übergangsphase vorübergehen würde und dass das Team gestärkt aus dem Wandel hervorgehen könne.

Die Etablierung der Veränderung

In der letzten Phase des Übergangsprozesses nach William Bridges geht es darum, die Bemühungen des Teams zu würdigen und den Veränderungsprozess nachhaltig zu festigen. In dieser Phase beginnen die Mitarbeitenden nun, die neuen Arbeitsweisen auszuprobieren. Dabei erkennen sie zunehmend den Nutzen der Veränderungen. Sie akzeptieren die neue Organisation, neue Systeme oder neue Arbeitsprozesse und gehen mit mehr Freude und Selbstvertrauen an ihre künftigen Aufgaben heran.

Obwohl diese Phase durch Akzeptanz und frischen Wind gekennzeichnet ist, ist es als Führungskraft wichtig, in diesem Stadium nicht nachzulassen: Die Führungskraft sollte ihre Mitarbeitenden auch weiterhin ermutigen, den eingeschlagenen Kurs beizubehalten. Sie sollte das Team motivieren, Eigeninitiative zu ergreifen, schließlich stehen die Mitarbeitenden den Veränderungen mittlerweile deutlich positiver gegenüber. Sie sind zudem bereit, sich Fähigkeiten anzueignen, die für ein erfolgreiches Arbeiten im neuen Umfeld benötigt werden.

ZIELSETZUNG KOMMUNIZIEREN

Sicherstellen, dass die Mitarbeitenden die neuen Ziele und die damit verbundenen Vorteile verstehen.

INDIVIDUELLE UNTERSTÜTZUNG

Schulungen, Coachings oder Mentoring anbieten, um den Mitarbeitenden den Einstieg zu erleichtern.

ERFOLGE SICHTBAR MACHEN

Das Anerkennen von kleinen Fortschritten und das Feiern von Erfolgen, um das Engagement der Mitarbeitenden zu stärken.

EIGENINITIATIVE FÖRDERN

Die Mitarbeitenden ermutigen, eigene Ideen einzubringen und Verantwortung zu übernehmen.

Die Gestaltung des Neuanfangs

Nach einer umfassenden Umstrukturierung, bei der eine neue Abteilung eingeführt wurde, hatten die Mitarbeitenden dieser Abteilung bereits zahlreiche Herausforderungen gemeistert. Die Anlaufschwierigkeiten waren größer gewesen, als man ohnehin schon befürchtet hatte. Doch so langsam lichtete sich der Rauch.

Die Führungskraft erkannte, dass in dieser Phase des Neuanfangs vor allem Orientierung und Motivation gefragt sind. Sie etablierte einen wöchentlichen Jour Fix, um die Mitarbeitenden über die Fortschritte zu informieren und Fragen zu klären. Dabei betonte sie immer wieder die positiven Aspekte des Wandels und zeigte auf, wie die neuen Strukturen langfristig Vorteile bringen werden.

Gleichzeitig organisierte die Führungskraft individuelle Gespräche mit den Mitarbeitenden, in denen persönliche Anliegen besprochen werden konnten. Sie wollte sehen, wo jeder Mitarbeitende im Veränderungsprozess steht und wie sehr der Neuanfang schon akzeptiert wurde. Zudem wurden Schulungen angeboten, um die Mitarbeitenden fit für die neuen Aufgaben zu machen.

Die Führungskraft ermutigte das Team außerdem, eigene Ideen einzubringen und Verantwortung zu übernehmen – beispielsweise durch die Bildung von Projektgruppen, die konkrete Verbesserungen vorschlagen sollten. Die Aufgaben und die Struktur der neuen Abteilung seien zwar vorgegeben, aber nichts sei „in Stein gemeißelt“.

Um das Gemeinschaftsgefühl zu stärken und das Vertrauen in die neue Organisation zu stärken, entschloss sich die Führungskraft, die ersten kleinen Erfolge sichtbar zu machen und auch gebührend zu feiern. Durch diese Maßnahmen schuf die Führungskraft ein Klima des Vertrauens und der Offenheit, das den Neuanfang erleichterte.

Praktische Vorteile des Transition Models

GEZIELTE UNTERSTÜTZUNG

Das Transition Model bietet eine strukturierte Grundlage, um die spezifischen Bedürfnisse und Herausforderungen der Mitarbeitenden in den Phasen Loslassen, Neutrale Zone und Neuanfang gezielt zu erkennen und individuell zu unterstützen.

VERBESSERTE KOMMUNIKATION

Das Transition Model fördert eine gemeinsame Sprache für Veränderungsprozesse, wodurch die Kommunikation zwischen Führungskräften und Mitarbeitenden klarer, verständlicher und effektiver wird, um Unsicherheiten zu reduzieren.

REDUZIERUNG VON WIDERSTAND

Das Transition Model hilft, emotionale Reaktionen auf Veränderungen frühzeitig zu erkennen, sodass Widerstände gezielt und proaktiv angegangen werden können, um den Veränderungsprozess reibungsloser und erfolgreicher zu gestalten.

EFFIZIENTES CHANGE-MGMT

Das Transition Model unterstützt die Entwicklung maßgeschneiderter Strategien für jede Phase des Wandels, wodurch Change-Management effizienter wird und Veränderungen gezielt, strukturiert und erfolgreich umgesetzt werden können.

STÄRKUNG DER MOTIVATION

Das Transition Model fördert die Anerkennung und Begleitung der Gefühle der Mitarbeitenden, wodurch sie sich wertgeschätzt fühlen. Das stärkt ihre Motivation, aktiv am Wandel teilzunehmen und Veränderungen positiv mitzutragen.

ANPASSUNG AN VERÄNDERUNG

Das Transition Model schafft Bewusstsein für die verschiedenen Phasen des Wandels, was es erleichtert, Mitarbeitende sicher durch Unsicherheiten zu führen und den Übergang effizienter und reibungsloser zu gestalten.

NACHHALTIGE VERANKERUNG

Das Transition Model unterstützt eine systematische Begleitung, die sicherstellt, dass neue Strukturen und Verhaltensweisen nachhaltig verankert werden. So wird der Wandel dauerhaft im Unternehmen integriert und stabilisiert.

ORIENTIERUNGSHILFE

Das Transition Model bietet klare, praktische Anhaltspunkte, um Mitarbeitende sicher durch komplexe Veränderungsprozesse zu führen. Es unterstützt Führungskräfte dabei, den Wandel verständlich und zielgerichtet zu gestalten.

Zusammenfassung der Kernbotschaften

Das Transition Model von William Bridges bietet eine wertvolle Perspektive auf den menschlichen Umgang mit Veränderungsprozessen:

-  Das Modell betont, dass Veränderungen vor allem emotionale und psychologische Reaktionen hervorrufen, und hilft, diese zu verstehen und gezielt zu steuern.
-  Die Angst vor dem Unbekannten liegt in der menschlichen Natur und sollte allein aus diesem Grund nicht negativ bewertet werden. Diese Angst kann durch gute Kommunikation überwunden werden.
-  Das Modell gliedert den Veränderungsprozess in drei klare Phasen – Loslassen, Neutrale Zone und Neubeginn – was das Verständnis für die jeweiligen Herausforderungen erleichtert.
-  Das Modell liefert eine gemeinsame Sprache, um über den Wandel zu sprechen, was im weiteren Verlauf des Veränderungsprozesses Missverständnisse reduziert und die Akzeptanz fördert.
-  Durch das bewusste Begleiten aller Phasen wird die Wahrscheinlichkeit erhöht, dass Veränderungen nachhaltig verankert werden und schon bald erste Ergebnisse liefern.
-  Das Modell ist vielseitig einsetzbar – sei es bei organisatorischen Umstrukturierungen, kulturellen Veränderungen oder persönlichen Entwicklungsprozessen.
-  Führungskräfte lernen, empathisch auf die Bedürfnisse ihrer Mitarbeitenden einzugehen und sie durch den Wandel zu begleiten. Gleichzeitig können die Mitarbeitenden ihre eigenen Gefühle besser verstehen.

Seminar-Vorschlag

Change Management in der Praxis

Dauer: **Drei Tage**

Ort: **Inhouse-Seminar**

Erst wenn es einer Führungskraft gelingt, Beschäftigte auf dem Weg zur Veränderung „mitzunehmen“, kann diese zu einem echten Erfolg werden. In diesem Seminar lernen die Teilnehmenden, einfach zu handhabende Methoden und Vorgehensweisen anzuwenden, die ihnen dabei helfen, den Veränderungsprozess erfolgreich zu gestalten. Es wird aufgezeigt, wie man ein Team motivieren und überzeugen kann und wie konstruktiv mit Widerstand umgegangen werden kann. Am Ende sind die Teilnehmenden in der Lage, effizienter zu führen, indem sie die Kräfte im Team für ihr Anliegen nutzen.

WÜRTH  GROUP

»Das Seminar zum Change Management war eines der besten Seminare, die ich bislang besucht habe. Viele praktische Anwendungsbeispiele und Tools, die ich im Alltag anwenden kann, wurden durchgegangen und geübt. Der Workshop hat mir gezeigt welche unabdingbaren Schritte beachtet werden müssen, um einen Change Prozess erfolgreich einzuleiten und auszuführen.«

Andreas Kuch, Business Development, Adolf Würth GmbH & Co.KG

Literatur-Empfehlungen

Mario Neumann ist Projekt-Abenteurer. Aus seinem fundierten Know-how entstanden eine Reihe von vielbeachteten Publikationen. Seine Bücher enthalten bewährte Methoden, praktische Tipps und Strategien, um Projekte effizient zu planen und erfolgreich umzusetzen.



Projekt-Safari

Handbuch für souveränes Projektmanagement

Hardcover gebunden

ISBN 9783593506913

44,00 € inkl. MwSt.

Mit "Projekt-Safari" legte Mario Neumann ein Handbuch vor, das innerhalb kürzester Zeit zum angesagten Must-have für Projektmanager wurde. Im Stile großer Abenteurer begibt sich der Leser in sieben Etappen auf eine spannende Reise durch den unerforschten Projektkontinent. Seinen Fortschritt kann er jederzeit auf der beiliegenden Landkarte verfolgen.



Projekt-Safari 2

Das Handbuch für agiles Projektmanagement

Hardcover gebunden

ISBN 9783593516844

42,00 € inkl. MwSt.

Agilität und Scrum sind in aller Munde. Doch viele Projekte scheitern, weil die Beteiligten die Fallstricke und Gefahren agiler Projektarbeit nicht rechtzeitig erkennen. Wie Sie sich als Projektmanagerin oder Projektmanager, als Scrum Master oder Product Owner wappnen können, um die Herausforderungen agiler Projektarbeit souverän zu meistern, zeigt Ihnen der erfahrene Projektleiter und Management-Trainer Mario Neumann.

Profitiere exklusiv von 25% Rabatt auf den regulären Preis

Schreibe eine E-Mail an info@marioneumann.com und gib bei Deiner formlosen Bestellung den Code **WEBINAR25** an.

PROJEKTMANAGEMENT

Kostenlose Webinare

für Einsteigerinnen
und Profis



Stürme im Projekt

Strategien für den Umgang mit Krisensituationen

Termin: **Am 26. September 2025 von 10:45 bis 11:45 Uhr**

Ort: **Online**

Kosten: **Kostenlos**

Wie Du schnell reagierst und Dein Projekt sicher durch die Krise steuerst

Krisen im Projekt sind unvermeidlich – doch wie Du darauf reagierst, entscheidet über den weiteren Verlauf. In meinem kostenlosen Webinar lernst du, Krisen im Projekt frühzeitig zu erkennen, schnell zu reagieren und Teams effektiv zu steuern. Mit bewährten Methoden und Strategien meisterst du unerwartete Herausforderungen, nutzt Krisen als Chance und führst dein Projekt sicher durch turbulente Zeiten.

Zur Anmeldung



Die Kraft der Teamrollen

Erfolgreiche Projektteams durch Vielfalt

Termin: **Am 24. Oktober 2025 von 10:45 bis 11:45 Uhr**

Ort: **Online**

Kosten: **Kostenlos**

Wie Du durch gezielte Rollenverteilung die Zusammenarbeit optimierst

Vielfalt im Projektteam kann zu einem entscheidenden Erfolgsfaktor werden. Entdecke in diesem kostenlosen Webinar, wie die gezielte Nutzung der neun Belbin-Rollen Vielfalt im Team fördert, Konflikte reduziert und den Projekterfolg steigert. Für Projektleiter und Teammanager, die durch klare Rollenverteilung Innovation, Motivation und Zusammenarbeit verbessern möchten.

[Zur Anmeldung](#)



Überzeugungskraft entwickeln

Argumentationsstrategien für Projektleiter

Termin: **Am 28. November 2025 von 10:45 bis 11:45 Uhr**

Ort: **Online**

Kosten: **Kostenlos**

Wie Du Deine Argumente schlagkräftig und nachvollziehbar präsentierst

Als Projektleiter sind Überzeugungskraft und Kommunikationsfähigkeiten entscheidend für den Erfolg. In meinem kostenlosen Webinar lernst du, wie man überzeugend kommuniziert, Stakeholder gewinnt und Widerstände überwindet. Mit Techniken aus Rhetorik, Psychologie und Kommunikation kannst du deine Argumentationsfähigkeit stärken und Vertrauen aufbauen.

[Zur Anmeldung](#)



Über den Autor

Mario Neumann ist Buchautor und einer der führenden Experten im Bereich Projektmanagement. Er hat selbst viele Jahre als Projektleiter gearbeitet und ist bekannt für seine praxisorientierten Ansätze und seine Fähigkeit, komplexe Sachverhalte verständlich zu vermitteln.

Neben seiner schriftstellerischen Tätigkeit ist er vor allem als Trainer und Berater tätig, um Projektleiter/innen bei der Bewältigung ihrer Projekte zu unterstützen. Er verbindet dabei auf einzigartige Weise fundiertes Projekt-Know-how mit methodischer Souveränität und didaktischem Geschick. Das macht seine Trainings, Seminare und Workshops anschaulich, hochgradig interaktiv, lebendig und wirkungsvoll – was zahlreiche Auszeichnungen beweisen.

Jetzt informieren:

mn@marioneumann.com

Mobil: +49 1577 37 42 088

Impressum

Herausgeber: Mario Neumann
Fichtenstr.12, D-71149 Bondorf
Tel.: +49 74 59 – 94 86 001
Mail: info@marioneumann.com
Web: www.marioneumann.com

Alle Rechte liegen beim Herausgeber.
Vervielfältigung, auch auszugsweise, nur
nach schriftlicher Genehmigung des
Herausgebers.