



LEADERSHIP DEVELOPMENT

ENTWICKLUNG VON FÜHRUNGSKRÄFTEN
LEHRGÄNGE UND COACHING

PELZMANN UNTERNEHMENSBERATUNG

ANLÄSSE FÜR LEADERSHIP DEVELOPMENT LEHRGÄNGE

- ↪ Wenn Sie einen einheitlichen Führungsstil in Ihrem Unternehmen einführen möchten
- ↪ Wenn Sie die Wirksamkeit Ihrer Führungskräfte erhöhen möchten
- ↪ Wenn Sie Ihr Unternehmen reorganisiert haben und Ihre Führungskräfte noch unsicher in den neuen Führungsrollen sind
- ↪ Wenn einige MitarbeiterInnen kurz vor dem Wechsel in eine (neue) Führungsposition stehen
- ↪ Wenn Sie eine Fusion planen
- ↪ Wenn Sie die Zusammenarbeit mehrerer Standorte, Geschäftsbereiche oder Abteilungen verbessern möchten
- ↪ Wenn Sie einzelne Geschäftsbereiche ausgliedern und ein neues Führungssystem einführen möchten

PHILOSOPHIE

Bei der Entwicklung von Führungskräften gehe ich davon aus:

- ✦ dass Führungskräfte sowohl Durchsetzungsvermögen, Begeisterungsfähigkeit und Fingerspitzengefühl brauchen
- ✦ dass Führungskräfte eine situationsentsprechende Balance zwischen ergebnisorientiertem, mitarbeiterorientiertem und aufgabenorientiertem Verhalten zeigen können sollen
- ✦ dass von Führungskräften in dynamischen Zeiten Wachheit, Stabilität und Zuversicht gefordert wird
- ✦ dass Führungskräfte an ihren Ergebnissen gemessen werden
- ✦ dass Führungskräfte wissen müssen, warum sie bezahlt werden – Rollenklarheit
- ✦ dass die Wirksamkeit von Führungskräften von ihrer persönlichen Entwicklung abhängt
- ✦ dass die persönlichen Entwicklungsziele der Führungskräfte mit den unternehmerischen Zielen verbunden werden sollen
- ✦ dass Führungskräfteentwicklung auf die Kultur und die Werte des jeweiligen Unternehmens abgestimmt werden muss
- ✦ dass die Lernschritte realitätsbezogen und angemessen gestaltet sind

METHODENSET

- ✦ Impulsvorträge
- ✦ Gruppen-, Dyaden- und Einzelarbeiten
- ✦ Fallstudien aus der Praxis
- ✦ Aufstellungen/Systemsimulationen
- ✦ Kreative Arbeit (Filme, Rollenspiele, Skulpturen, Planspiele)
- ✦ Erlebnispädagogik und Wahrnehmungsübungen
- ✦ System thinking tools
- ✦ Intergrative Systemdiagnose
- ✦ Cross Sector Leadership
- ✦ Symbolic und Evolutionary Leadership

Mir geht es darum, „komplexes Lernen“, das heißt, Lernen auf allen Ebenen – der Ebene der intellektuellen, fachlichen Fähigkeiten, der Ebene des Verhaltenslernens, der Ebene des emotionalen Lernens, der Ebene des Willens und der kommunikativen Fertigkeiten – zu ermöglichen.

MÖGLICHE INHALTE IN LEADERSHIP DEVELOPMENT PROGRAMMEN

- ✦ Prinzipien der persönlichen Führung
- ✦ Führungskommunikation
- ✦ Führungsmodelle und eigene Führungsrolle
- ✦ Führung und Störung
- ✦ Biografiearbeit und Glaubwürdigkeit
- ✦ Wahrnehmung und Entscheidung
- ✦ Intuition und Vertrauen
- ✦ Macht und Verantwortung
- ✦ Steuern von Veränderungen – Change Management
- ✦ Führen in Familienbetrieben
- ✦ Team-, Bereichs- und Organisationsentwicklung
- ✦ Mitarbeitergespräche führen
- ✦ Zielvereinbarungsprozesse
- ✦ Unternehmenserneuerung
- ✦ Projektmanagement und Qualitätsmanagement
- ✦ Strategie neu denken
- ✦ Standortbestimmung für Ihre Organisation

PROZESSELEMENTE IN LEADERSHIP DEVELOPMENT LEHRGÄNGEN

Evaluierung

Evaluierung

Close down
Führungskräfteentwicklung

Qualifikationsworkshop 4 → Mentoring

Qualifikationsworkshop 3

Qualifikationsworkshop 2 → Mentoring

Qualifikationsworkshop 1

Standortbestimmung

Kick off
Führungskräfteentwicklung

Bedarfserhebung
• Interviews
• Auftraggebergespräche

- Verändertes Berufsbild
- Neue Rollen und Anforderungen

Individuelles Coaching

Praxisprojekttage

← Bereichsentwicklung

← Unternehmensentwicklung

← Strategie

Qualifizierung

Vorbereitung

Individuell maßgeschneidert

Jedes Führungskräfteentwicklungsprogramm und jedes Führungscoaching wird nach einer Bedarfsanalyse speziell für Ihre Bedürfnisse maßgeschneidert.

Inhalte und Themen sind eng mit Ihrem Organisationsalltag verknüpft. Soziale und fachliche Kompetenz sind Schwerpunkte.



Dipl.-Ing. Sabine Pelzmann-Knafl, MSc: Unternehmensberaterin, Führungskräfteentwicklerin und Supervisorin (ÖVS), leitet die PELZMANN Unternehmensberatung in Graz; Arbeitsschwerpunkte: Design und Begleitung von Organisationsentwicklungs-, Transformations- und Redesignprozessen, Corporate Leadership Programme, Großgruppenkommunikation und Konfliktintervention. Denken in Gesamtzusammenhängen, interdisziplinär und branchenübergreifend prägen ihre Arbeit als Organisationsberaterin.

Basis ihrer Beratungsarbeit ist der integrative, systemische Ansatz, wertschätzende Akzeptanz als Grundhaltung und Ergebnisorientierung. Durch ihre naturwissenschaftlich-wirtschaftliche und sozialwissenschaftliche Ausbildung kann sie immer wieder interdisziplinäre Brücken bauen. Denken in Gesamtzusammenhängen, interdisziplinär und branchenübergreifend prägen ihre Arbeit als Unternehmensberaterin und Coach.

Sabine Pelzmann-Knafl ist Gastprofessorin am Saint Mary's College of California für Organizational Behaviour und arbeitet als Lehrbeauftragte für Leadership and Human Resource Management für die Fachhochschule St. Pölten.



PELZMANN UNTERNEHMENSBERATUNG

In die Zukunft greifen

Opernring 2/3, 8010 Graz, Austria

T: +43 316 22 88 66, F: +43 316 22 88 66 66

M: +43 664 45 320 48

office@pelzmann.org, www.pelzmann.org