



SABINE PELZMANN INTEGRATIVE ORGANISATIONSENTWICKLUNG

EIN LEHRGANG FÜR
(NACHWUCHS-) FÜHRUNGSKRÄFTE

AUTHENTIC LEADERSHIP - MEISTER:IN WERDEN

DAUER: 5 TAGE





AUTHENTIC LEADERSHIP - MEISTER:IN WERDEN

EIN LEHRGANG FÜR (NACHWUCHS-)FÜHRUNGSKRÄFTE

WIE (NACHWUCHS-)FÜHRUNGSKRÄFTE LERNEN ZU FÜHREN, ZU
STEUERN UND DEN EIGENEN FÜHRUNGSSTIL ZU ENTWICKELN

Dies ist ein besonderes Leadershipprogramm

- ... für (Nachwuchs-)Führungskräfte, die an persönlicher Entwicklung, Reflexion und Weiterentwicklung ihrer Führungsqualitäten interessiert sind
- ... für (Nachwuchs-)Führungskräfte, die sich zu Verantwortung und zu Führung bekennen
- ... für (Nachwuchs-)Führungskräfte, die wissen, dass ihre Wirksamkeit als Führungskraft von ihrer persönlichen Entwicklung abhängt
- ... für (Nachwuchs-)Führungskräfte, die ihre natürliche, authentische Führungsqualität weiterentwickeln möchten
- ... für (Nachwuchs-)Führungskräfte, die gerne Neues lernen und sich zu Menschen hingezogen fühlen, die ihre Hingabe zu Wachstum und Entwicklung teilen

(Nachwuchs-)Führungskräfte stehen vor großen Herausforderungen. Unsere scheinbare Sicherheit scheint weggewischt und es geht mehr denn je darum, konstruktive Wege in die Zukunft zu bauen.

Dynamik und Turbulenz erfordern Wachheit, Zuversicht und persönliche Stabilität.

Führungskräfte, die sich ihrer eigenen Stärken und der Stärken ihrer Organisation bewusst sind, tun sich leicht, kraftvoll, mutig und beherrscht in die Zukunft zu führen!



ZIELGRUPPE

- (Nachwuchs-)Führungskräfte, die an sich selbst, ihrer Persönlichkeit, an ihrer Authentizität und an ihrer Führungsrolle arbeiten möchten
- (Nachwuchs-)Führungskräfte, die ihre Organisation (-seinheit) mit überdurchschnittlichem Erfolg weiterentwickeln wollen
- (Nachwuchs-)Führungskräfte, die an Reflexion interessiert sind und bereit sind, konsequent an ihren Stärken und Potenzialen und denen ihrer Organisation zu arbeiten
- (Nachwuchs-)Führungskräfte, die nach produktiven Wegen suchen, in turbulenten Zeiten sinnvoll und authentisch zu führen
- (Nachwuchs-)Führungskräfte, die ihr Herz und ihren Verstand bei der Führungsarbeit einsetzen
- (Nachwuchs-)Führungskräfte, denen hoher Praxisbezug und schnelle Umsetzung des Gelernten wichtig ist

WARUM SIE TEILNEHMEN SOLLTEN

- Wenn Sie ihren eigenen unverwechselbaren Führungsstil (weiter-) entwickeln möchten
- Wenn Sie ihre Führungsarbeit anhand aktueller Führungsmodelle reflektieren möchten
- Wenn Sie Impulse für die Weiterentwicklung des eigenen Teams und der eigenen Organisation (-seinheit) bekommen möchten
- Wenn Sie konkrete Praxisfälle aus dem eigenen Führungsalltag besprechen möchten
- Wenn Sie sich innovativen und erfolgreichen (Nachwuchs-)Führungskräften über die eigene Branche hinaus vernetzen möchten

NUTZEN

- Sicherer und wirksamer im eigenen Führungshandeln werden
- Erweiterung des Bewusstseins, wie jede, jeder einzelne zur Veränderung von uns selbst, unserer (Führungs-) Beziehungen und unserer Organisationen beitragen kann
- Wachsende Ausrichtung auf die eigenen Stärken und die Stärken der Organisation
- Praxisnahe Ausbildung und individuelles Coaching mittels Karriereanker und Potentialanalyse
- Steigerung der Ergebnisse durch erfolgreiche Führung
- Den eigenen Gestaltungsspielraum weiter vergrößern

LERNKONZEPT

Das Lernkonzept folgt der These, dass die Wirksamkeit von Führungskräften von ihrer persönlichen Entwicklung, ihrer Kommunikationsfähigkeit und der Art und Form der Interventionen als Führungskraft abhängt. Deshalb liegt das Schwergewicht des Lernens am Arbeiten der Stärken der Teilnehmenden als Führungskraft und den praktischen Anwendungen von Interventionen in der eigenen Organisation. In allen drei Modulen werden Impulse gesetzt, Methoden und Zugänge vorgestellt und eigene Erfahrungen reflektiert. Zwischen den Modulen bekommen die Teilnehmenden konkrete Aufgaben der Selbst-Beobachtung und werden dabei in zwei individuellen Coachingeinheiten unterstützt.



LEHRGANGSARCHITEKTUR

MODUL 1

AUTHENTISCH FÜHREN

- Führungsverständnis und Klärung der (neuen) Führungsrolle
- Auseinandersetzung mit der eigenen Führungsbiografie und der eigenen Sozialisation
- Distanz und Nähe, Vertrauen und Kontrolle
- Stärken und Potenziale bei sich und anderen erkennen
- Die wichtigsten Führungsinstrumente
- Quellen des eigenen Glücks und der eigenen Zufriedenheit

MODUL 2

FÜHRUNG UND RESONANZ

- Konstruktiver Umgang mit Mitarbeiter:innen, Kolleg:innen und Vorgesetzten
- Rückmeldungen geben
- Schwierige Gespräche führen
- Das Mitarbeiter:innenentwicklungsgespräch
- Pflege und Regulation des eigenen Selbstwertgefühls
- Selbstführung

MODUL 3

IN DIE ZUKUNFT FÜHREN

- Ressourcen der eigenen Organisation erkennen und weiterentwickeln
- Integrative Organisationsdiagnose und Interventionen
- Teams ergebnisorientiert führen
- Konstruktiver Umgang mit Konflikten
- Ziele setzen und kommunizieren
- Der Sinn von Führung

MODUL 4 (ZUSATZMODUL)

FÜHRUNG IN TURBULENTEN ZEITEN

(der Termin wird bei Bedarf mit den Teilnehmer:innen vereinbart)

- Führen im Veränderungsprozess
- Architekturen von Changeprozessen
- Umgang mit Krisenzeiten
- Die Ambivalenz zwischen Unternehmens- und Mitarbeiter:inneninteressen meistern
- Emotionen und Widerstand
- Selbstfürsorge, Selbstverständnis und Führungshaltung

VORGESPRÄCH

Nachdem Sie sich angemeldet haben, bitten wir Sie und/oder ihre Führungskraft um ein Vorgespräch, um mit Ihnen Ihre Ziele für diesen Lehrgang zu besprechen.

LEHRGANGSZEITEN:

Erster Tag:

9:00 bis 17:00 Uhr und am

zweiten Tag:

9:00 bis 14:00 Uhr.

Die Coachingtermine werden individuell beim ersten Modul vereinbart.

ZERTIFIKAT

Das (Nachwuchs-)Führungskräfteprogramm wird mit einem Zertifikat abgeschlossen, das die Teilnahme an den Modulen und individuellen Coachingeinheiten bestätigt.

MAXIMALE

TEILNEHMER:INNENANZAHL: 14

INFORMATION

Dipl.-Ing.in Sabine Pelzmann:

0664 45 320 48, office@pelzmann.org





DI SABINE PELZMANN ^{MSC MBA}

Sabine Pelzmann arbeitet als Coach, Unternehmensberaterin, Bildhauerin und Autorin und ist Lehrbeauftragte an mehreren Universitäten zu Leadership, Systemtheorie und Organisationsentwicklung und Mutter von zwei Töchtern.

Sie leitet eine Unternehmensberatung in Graz und berät seit mehr als 20 Jahren Führungskräfte in Experten-, Verwaltungs-, Profit- und Non-Profitorganisationen bei der Konzeption und Umsetzung von Wandelprozessen und entwickelt reflexive Leadership-Development-Programme.

Die Kernthemen ihrer beratenden Arbeit sind der Wandel, das Loslassen, Entscheidung, Neuausrichtung und das Herausarbeiten des einzigartigen und unverwechselbaren Profils von einzelnen Menschen.

Sabine Pelzmann wurde 1966 in Kärnten, in Österreich, geboren und wuchs auf einem Bauernhof auf. Sie hat an der Universität für Bodenkultur und an der Donau Universität Krems studiert. In ihren Ausbildungen hat sie sich mit Wachstumsprozessen, mit integrativer Beratung, Systemtheorie, prozessorientierter Psychologie und ökologischen Zugängen zu Wirtschaft und Landwirtschaft auseinandergesetzt. Durch ihre technische, wirtschaftliche und sozialwissenschaftliche Ausbildung findet Sabine Pelzmann den Zugang zu unterschiedlichen Arbeitsfeldern. Interdisziplinarität, branchenübergreifendes Denken, Wertorientierung und Praxisnähe prägen ihre Beratungs- und Trainingsarbeit. Sabine Pelzmann hat Beratungserfahrung in Österreich, in Italien, in der Schweiz, in Dänemark, in Kalifornien, in Israel, in der Ukraine und in Georgien gesammelt. Basis ihrer Arbeit sind aktuelle Führungs- und Managementtheorien, der integrative und systemische Beratungsansatz nach Hilarion Petzold, die Prozessorientierte Psychologie und das Archetypenkonzept.

