SABINE PELZMANN INTEGRATIVE ORGANISATIONSENTWICKLUNG

LEHRGANG

DIE ORGANISATION (WEITER) ENTWICKELN

LEVEL I

WIE FÜHRUNGSKRÄFTE IHRE ORGANISATION(SEINHEITEN) NACHHALTIG GESTALTEN

DAUER: 2 X 3 TAGE

SABINE PELZMANN · INTEGRATIVE ORGANISATIONSENTWICKLUNG

LEHRGANG

DIE ORGANISATION (WEITER) ENTWICKELN LEVEL I

WIE FÜHRUNGSKRÄFTE IHRE ORGANISATION(SEINHEITEN) NACHHALTIG GESTALTEN

Unternehmen, Non-Profit-Organisationen, Verwaltungen und Familienorganisationen stehen vor großen organisatorischen Herausforderungen, sie sind gefordert, sich im Kontext der digitalen Transformation und im Kontext gesellschaftlicher Veränderungen und Krisen weiterzuentwickeln.

Damit steigen die Anforderungen an Führungskräfte, Organisationsveränderungen und -transformationen zu initiieren, zu leiten und konstruktiv mit den Emotionen und Unsicherheiten in solchen Veränderungsprozessen umzugehen.

Eine Kernkompetenz der Organisationsentwicklung ist das Denken, Erfassen und Handeln in komplexen Ganzheiten. In diesem Lehrgang geht es darum, dass Sie als Führungskraft die Fähigkeit entwickeln, im Rahmen komplexer organisatorischer Veränderungen wirkungsvoll zu handeln.

Dieser Organisationsentwicklungs-Lehrgang spricht Führungskräfte an, die sich mit der Bedeutung und den Aufgaben von Führung im Rahmen organisatorischer Veränderungen auseinandersetzen möchten und Freude daran haben, zu gestalten und auf die Organisation und die Menschen in der Organisation Einfluss zu nehmen.

ZIELGRUPPE

- Frauen und Männer in Führungspositionen aus Expert:innen-, Profit-, Non Profit- und öffentlichen Organisationen, die sich in Organisationsentwicklung weiterbilden möchten
- Führungskräfte, die derzeit oder in Zukunft (komplexe) Organisationsveränderungen leiten (werden)
- Führungskräfte, die mehr über die Logiken in Organisationen und die Verhaltensmuster von Organisationen erfahren möchten
- Strategie- und IT-Verantwortliche
- Personal- und Organisationsentwickler:innen
- Qualitäts- und Wissensmanagement-beauftragte

KRITERIEN:

Mindestens fünf Jahre Organisationserfahrung

NUTZEN

- Auseinandersetzung mit Dynamiken und Verhaltensmustern in Veränderungs-prozessen
- Kennenlernen wirksamer Change-Architekturen
- Auseinandersetzung mit aktuellen Themen der Organisation (Strategie, Transformation, Change, Resilienz, etc.)
- Kennenlernen von ko-kreativen Veränderungsprozessdesigns
- Dialog über Veränderungstools und deren Möglichkeiten und Grenzen
- Reflexion der Rolle der Führungskraft im Rahmen von (ungewünschten) organisatori-schen Veränderungen
- Praxisnahes Lernen entlang von Case Studies

PRINZIPIEN

- Kompakte Wissensvermittlung und praxisnahe Anwendung (entlang des aktuellen wissenschaftlichen Diskurses)
- Theorieimpulse und theoretische Unterlagen zum Nachlesen
- Hoher Anteil an Selbstreflexion und kollegialer Reflexion
- Transfer des Gelernten in die eigene Führungsarbeit

AUFBAU DES LEHRGANGES

Zwei mal drei Seminartage

MODUL 1

Prozessgestaltung und Wandel

- Die Organisation verstehen: Grundlagen der Organisationstheorie
- Konzepte der Integrativen Organisationsent-wicklung
- Verführungen, Grenzen und Risiken der Organisationsgestaltung
- Modelle von Veränderungen
- Projektarchitekturen im Rahmen von Change-Prozessen
- Bedingungen für organisationales Lernen
- Die Bedeutung von Prozessdesigns in Veränderungsprozessen

MODUL 2

Organisationsdynamiken und
Umgang mit Widerstand

- Emotionen, Widerstände und Krisen in Veränderungsprozessen
- Kontextuelle Abhängigkeiten in Verände-rungsprozessen
- Die Führungskraft als Kulturschöpfer:in
- Umgang mit externen und internen Organisationsberater:innen
- Wachstums- und Schrumpfungsprozesse im Unternehmen
- Bedeutung des strategischen Managements, des Personalmanagements, des Qualitäts- und Wissensmanagements für die Entwicklung der Organisation
- Macht und Ohnmacht von Führungskräften in Veränderungsprozessen

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 25 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 beraterischen 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.

SABINE PELZMANN INTEGRATIVE ORGANISATIONSENTWICKLUNG

Brandhofgasse 7, 8010 Graz / Austria
T. +43 664 45 320 48
office@pelzmann.org

www.pelzmann.org