

IMPULSE

Ein Fächer voll Ideen





Dr.ⁱⁿ Martina A.
Friedl

Auftakt Impulse für 2019

Das vergangene Jahr stand im Zeichen intensiver Arbeit und kontinuierlicher Weiterentwicklung meiner Konzepte und Ansätze im Bereich Organisations- und Personalentwicklung. Zunehmend genieße ich in meinen OE-Prozessen auch das Arbeiten zu zweit mit meiner geschätzten Kollegin Gerhild Deutinger von impulsbüro., das uns beiden erlaubt noch umfangreichere Prozesse professionell zu begleiten.

Was gibt es Neues?

Zunächst einmal eine **räumliche Veränderung**. Schon Ende letzten Jahres bin ich gemeinsam mit Gerhild Deutinger (impulsbüro.) und Alois Schrems (Resilience Consult) in ein neues Büro gezogen. Während im Haus noch eifrig gehämmert wird, sind wir drinnen so gut wie fertig eingerichtet. Neben meinem Büro und meiner Therapie-/Coachingpraxis bieten die neuen Räumlichkeiten auch einen perfekt ausgestatteten **Seminarraum**, in dem wir ab Ende 2019 erstmalig auch einige **offene Impuls-Workshops** anbieten werden.

Weiterhin arbeite ich intensiv mit Führungskräften in Trainings- und Coachingformaten an der Erhöhung der persönlichen Wirksamkeit auf den folgenden drei Ebenen: persönliches Führungsverständnis, Aufgaben von Führung und Führungswerkzeuge. Hier optimiere ich laufend meine Formate und bin auf der Suche nach spannenden Ansätzen. Für 2019 habe ich einige **neue Kurz-Formate** (**„Leadership-Update“**) im Angebot zu den Themen **„Agile Führung“**, **„Mythos Motivation“** und zu **„Radikale Führung“** nach Prof. Sprenger.

Auch weiterhin beschäftige ich mich mit dem Thema eines gelingenden **Diversity Managements** in Organisationen. Neu sind hier meine Impulse zum Thema „Umgang mit unbewussten Vorurteilen“ („Unconscious Bias“) und der Verbesserung von Rekrutierungs- und Beförderungsprozessen in Organisationen. Hier ist auch eine Publikation erschienen bzw. läuft ein spannendes Pilotprojekt. Dazu kommt die Begleitung des **Mentoringprogramms** der TU Wien als Teil meiner Arbeit für diverse Universitäten dieses Landes, die ich sehr genieße.

Sonst noch in der Pipeline ist ein **Buchprojekt** zum Thema **Coaching** und eines zum Thema **Führung**. Mehr möchte ich hier noch nicht verraten.

Grundsätzlich gilt, dass ich gerne alle Formate immer wieder individuell anpasse und weiter entwickle. In diesem Sinne freue ich mich auf unseren Austausch dazu!

Ihre *Martina A. Friedl*



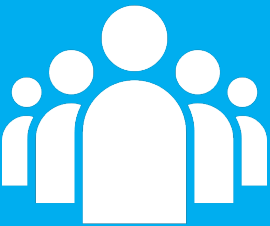
Dr.ⁱⁿ Martina A.
Friedl

Meine Trainingsphilosophie – Was mir besonders wichtig ist

Ich arbeite in allen meinen Trainingsformaten auf einer systemisch-konstruktivistischen Grundlage und verfolge einen lösungs- und ressourcenorientierten Fokus. Besonders wichtig sind mir dabei die folgenden Punkte:


- **Stärkung der Selbstreflexionsfähigkeit:** Es ist mir ein Anliegen, meinen TeilnehmerInnen Möglichkeiten und Werkzeuge in die Hand zu geben, das eigene Tun, die eigenen Haltungen und inneren Diskurse bewusst reflektieren zu können und so mehr Möglichkeiten und Freiheiten im eigenen Handeln zu erhalten.
- **Arbeiten auf Augenhöhe:** Ich sehe meine TrainingsteilnehmerInnen als ExpertInnen für deren jeweilige Herausforderungen und begeben mich gerne gemeinsam – sozusagen co-kreativ – auf die Suche nach passgenauen Übersetzungen der vorgestellten Konzepte in deren Arbeitsalltag.
- **Eingehen auf die individuellen Anliegen:** Spezifische Fragen und Anliegen der TeilnehmerInnen sollen so gut wie möglich ins Programm einfließen. Gerne behandle ich dann noch Themen in der Pause, die nicht für die gesamte Gruppe interessant sind.
- **Selbstermächtigung/Suchen nach den eigenen Spielräumen und Handlungsmöglichkeiten:** In allen Trainings sollen Möglichkeiten gefunden werden, im eigenen Umfeld Konzepte aus dem Training auch umzusetzen. Oft geht es dabei darum die Sensibilität dafür zu schärfen und die eigenen Handlungsspielräume besser wahrzunehmen.
- **Persönliches Engagement:** In meinen Trainings stelle ich mich als Person mit meinen persönlichen Erfahrungen und Fähigkeiten gerne zur Verfügung.
- **Wissenschaftliche Fundierung:** Alle vorgestellten Konzepte sind wissenschaftlich auf dem letzten Stand. Wenn von den TeilnehmerInnen gewünscht, versende ich die entsprechenden Publikationen nach der Veranstaltung bzw. empfehle Literatur.


Mein Angebot für Sie – Gesamtüberblick (1/2)

Cluster	Thema	Formate
	Führungskraft entwickeln	<ul style="list-style-type: none"> • Best of Leadership – Essenzielles für Führungskräfte • Museum der Führungs- und Organisationstheorien • Professionelle Gesprächsführung und Coaching-Tools • Führungswissen für ProjektleiterInnen • Change Leadership • Kurzformate: Leadership-Updates
	Die Persönlichkeit entwickeln	<ul style="list-style-type: none"> • Meine besten Seiten – Selbstbewusster und selbstsicherer im Beruf • Vom Zeit- zum Energiemanagement • Potenzialanalyse mit KODE® • Individuelles Coaching und Systemische Therapie (Schwerpunkt Psyche und Beruf)
	Die nächste Generation	<ul style="list-style-type: none"> • Visionsentwicklung, Laufbahnplanung und Talente Management

Cluster	Thema	Formate
	Unterschiede nutzbar machen	<ul style="list-style-type: none"> • Technikerinnen erfolgreich rekrutieren und binden • Diversity Kompetenz für Führungskräfte • Unterschiede nutzbar machen – Impulse zum Umgang mit Diversität in Teams • Entwicklung und Umsetzung von Gender/Diversity Programmen • Zukunftsgespräche – Ein Spezialformat zur Stärkung von Innovationskultur in Unternehmen • Impulse für Gleichstellungsbeauftragte und Kontaktfrauen
	Den Sprung schaffen	<ul style="list-style-type: none"> • Mut kann man lernen – Aufstiegskompetenz für Frauen • Position beziehen – Durchsetzungsstärke • Endlich richtig glänzen - Selbstdarstellung • Coaching-Spezialformat: Aufstiegskompetenzanalyse

Mein Angebot für Sie – Gesamtüberblick (2/2)

Cluster	Thema	Formate
	Gut beraten	<ul style="list-style-type: none"> KundInnen im Fokus – Impulse für mehr Service- und KundInnenorientierung
	Professionell einsteigen	<ul style="list-style-type: none"> Grundqualifikation für (interne) BeraterInnen
	Den Unterschied machen	<ul style="list-style-type: none"> Weiterbildung für erfahrene (Fach-)BeraterInnen

Cluster	Thema	Formate
	Spezialitäten	<ul style="list-style-type: none"> Mentoring kompakt Trainings Essentials Kompetenzorientiertes Arbeiten
	Kraftvoll auftreten, leben, arbeiten	<ul style="list-style-type: none"> Meine Veränderungskompetenz – Gesund und handlungsfähig in Zeiten von permanentem Wandel und Unsicherheit Souverän auf vielen Bühnen – Erfolgsfaktor zielgruppengerechte Kommunikation in der Wissenschaft
	Im Team erfolgreich	<ul style="list-style-type: none"> Teamentwicklung klassisch – Impulse zur Verbesserung der Qualität der Zusammenarbeit Zusammen mehr erreichen – Effektive Gestaltung von Sitzungen und Workshops
	Führung einmal anders	<ul style="list-style-type: none"> Business-Milonga

In Führung gehen

Weiterbildung für Führungskräfte von heute und morgen



Meine persönlicher Zugang

Zum Thema wird viel geschrieben und gedacht. Laufend erscheinen neue Weisheiten und (vermeintliche) Erfolgsrezepte, wie Führung gelingt. Für neue wie auch erfahrene Führungskräfte kann dies ganz schön verwirrend sein.

Wonach ausrichten? Wie den eigenen Weg/Stil finden?

Meine Arbeit mit Führungskräften zielt darauf ab, Orientierung zu geben, soll dabei unterstützen so etwas wie einen inneren Kompass für den eigenen Stil aufzubauen und die eigene Selbstreflexionsfähigkeit unterstützen. Dabei sollen die eigene Führungsarbeit immer wieder auf ihre Wirksamkeit hin überprüft und ggf. auch angepasst werden.



Um Führungsarbeit wirksamer zu machen, arbeite ich in meinen Seminaren entlang von drei für mich wesentlichen Faktoren: an der persönlichen Haltung bzw. Führungsphilosophie, an einem Bewusstsein für die wichtigsten Aufgaben von Führung wie zum Beispiel Strategieentwicklung, Gestaltung von Veränderungsprozessen oder der Einführung von mehr Projektorientierung und an dem dazu benötigtem Handwerkszeug wie z. B. Kommunikations- und Moderationsfähigkeiten.

In Führung gehen

Weiterbildung für Führungskräfte von heute und morgen



Mein Angebot

Führungskraft entwickeln

1. Best of Leadership – Essenzielles für Führungskräfte und VerantwortungsträgerInnen
2. Museum der Führungs- und Organisationstheorien – Ein Spezialformat zur Entwicklung und Stärkung des persönlichen Führungsprofils
3. Professionelle Gesprächsführung und Coaching-Tools
4. Führungswissen für ProjektleiterInnen – Administrieren Sie noch oder führen Sie schon?
5. Change Leadership – Durch Veränderung führen
6. Kurzformate: Leadership-Updates

Die Persönlichkeit entwickeln

7. Meine besten Seiten – Selbstbewusster und selbstsicherer im Beruf
8. Vom Zeit- zum Energiemanagement
9. Potenzialanalyse und Kompetenzprofil mit KODE®
10. Individuelles Coaching und Systemische Therapie mit Schwerpunkt Psyche und Beruf

Die nächste Generation

11. Talente und Young Leadership – Visionsentwicklung, Laufbahnplanung und Talente Management



In Führung gehen

Führungskraft entwickeln

1. Best of Leadership – Essenzielles für Führungskräfte und VerantwortungsträgerInnen

Hintergrund:

Führungspositionen bedingen neben der inhaltlich strategischen Arbeit auch viel Aufmerksamkeit für das eigene Team, mit dem die gesetzten Ziele erreicht werden sollen sowie für das eigene Führungshandeln. Oft bleibt im Arbeitsalltag wenig Zeit für Reflexion und Weiterentwicklung des persönlichen Repertoires als Führungskraft.

Nutzen/Ziele:

Dieses Seminar bietet in kompakter Form einen Einstieg ins Thema bzw. eine Übersicht über die wichtigsten Aspekte von wirksamer Führung. Wir arbeiten fokussiert an dem mir in der Vermittlung von Führungskompetenz so wichtigen Dreiklang: Führungsverständnis, Führungsaufgaben und Führungswerkzeuge.

Damit erhalten Führungskräfte, die noch wenige Fortbildungen zum Thema besucht haben oder deren Fortbildungen schon länger zurück liegen, eine gute Basis zur Erhöhung der Wirksamkeit ihrer eigenen Führungsarbeit.

Inhalte:

- Ich als Führungskraft – Mein persönlicher Führungsverständnis
- Mein Verantwortungsbereich – Aufgaben wirksamer Führung
- Impulse zu Teamführung – Motivation, Kommunikation und Teamentwicklung
- Wenn die Wogen hochgehen – Umgang mit schwierigen Situationen und Konflikten im Team
- Vom Zeit- zum Energiemanagement – Ideen zum Thema „gesunde Führung“

Zielgruppe: Führungskräfte von heute und morgen; die Inhalte können für neue Führungskräfte als auch erfahrene Führungskräften angepasst werden (z.B. als Auffrischung, wenn klassische Lehrgänge schon länger zurück liegen)

Dauer/Format: 1,5 bis 2,5 tages Seminar



In Führung gehen

Führungskraft entwickeln

2. Museum der Führungs- und Organisations-theorien – Ein Spezialformat zur Entwicklung und Stärkung des persönlichen Führungsprofils

Hintergrund:

Unsere inneren Haltungen, Werte und verinnerlichte Konzepte zu Organisationen, deren Mitgliedern und Führung an sich spiegeln sich in unserem täglichen Tun als Führungskraft wider. Damit sind diese ein entscheidender Faktor für die Wirkung auf andere und die Wirksamkeit von Führungsarbeit an sich.

Nutzen/Ziele:

Diese **intensive Auseinandersetzung** eröffnet den TeilnehmerInnen die Möglichkeit, mehr über deren eigene Wirkung auf andere zu erfahren und **persönliche Strategien für eine wirkungsvollere Führungsarbeit** zu entwickeln und erspart ein umfangreiches Literaturstudium.

Inhalte:

- Überblick über Organisationstheorien, Führungsmodelle und Menschenbilder im Laufe der Zeit
- Reflexion der eigenen Haltungen und deren Herkunft (z.B. Vorbilder, prägende Erfahrungen)
- Übersetzung in den eigenen (Führungs-)Kontext und Formulierung/Präzisierung des persönlichen Führungsverständnisses

Besonderheiten: Museale Aufbereitung

In einem im Seminarraum aufgebauten „Museum der Führungs- und Organisationstheorien“ biete ich Theorie zum Angreifen. Ich selbst wechsele als „Geschichte(n)-Erzählerin“ zwischen den Stationen und erzähle Anekdoten und Hintergründe zu den großen DenkerInnen der letzten Jahrhunderte.

Zielgruppe: Führungskräfte von heute und morgen; Personal- und OrganisationsentwicklerInnen

Dauer/Format: Als halbtägiger Impuls-WS mit einem bestimmten Fokus (z.B. Führung oder Organisationstheorien) oder als 2-tägiges Seminar; auch kombinierbar mit anderen Inhalten



In Führung gehen

Führungskraft entwickeln

3. Professionelle Gesprächsführung und Coaching-Tools für Führungskräfte

Hintergrund:

Führung besteht im Wesentlichen aus Kommunikation. Über die mittlerweile weit verbreiteten MitarbeiterInnengesprächen hinaus sind Führungskräfte mehr oder weniger ständig gefordert, Ziele zu kommunizieren, Anleitung zu geben, (Interessen-)Konflikte aufzulösen, für ein produktives Arbeitsklima zu sorgen und die Weiterentwicklung der einzelnen Teammitglieder zu ermöglichen. Eine professionelle Gesprächsführung ist dafür essenziell.

Nutzen/Ziele:

In diesem Seminar erhalten die TeilnehmerInnen einen Überblick und erproben dabei Werkzeuge für eine professionelle Gesprächsführung. Dazu nehmen wir Anleihen an Haltungen und Methoden sehr erfolgreicher Coaches und übertragen diese auf den persönlichen Führungskontext.

Inhalte:

- Führung und Coaching – Chancen und Grenzen
- Von den Besten lernen – Haltungen und Ideen von Top-Coaches
- Grundlagen einer professionellen Gesprächsführung – Wahrnehmen, Fragen, Hypothesen
- Coaching-Tools für AnfängerInnen und Fortgeschrittene – 180°-Interventionen, Tetralemma, kleine Aufstellungsformate, Arbeit mit Symbolen
- Kollegiale Beratung und Peer-Coaching zu aktuellen Herausforderungen

Zielgruppe: Führungskräfte von heute und morgen, ProjektleiterInnen, Personal- und OrganisationsentwicklerInnen

Dauer/Format: 2-tägiges Seminar



In Führung gehen

Führungskraft entwickeln

4. Führungswissen für ProjektleiterInnen – Administrieren Sie noch oder führen Sie schon?

Hintergrund:

ProjektleiterInnen wenden oft viel Zeit für die Planung und das Management der Arbeitspakete Ihrer jeweiligen Vorhaben auf. So gerät die eigentliche Führung und Entwicklung des Projektteams leicht aus dem Blickfeld. Dabei stellen Projekte aus der Perspektive der Führung eine besondere Herausforderung dar: ProjektleiterInnen führen oft ohne direkte hierarchische Verantwortung, sind in einer Sandwichposition sowohl Ihrem Team als auch ihren Vorgesetzten verpflichtet, einzelne Teammitglieder waren zuvor vielleicht KollegInnen und vor wichtigen Meilensteinen steigt der Druck, die Arbeitslast und damit auch die Konflikanfälligkeit im Team.

Nutzen/Ziele:

In diesem Seminar fokussieren wir auf die wichtigsten Führungsanforderungen und Herausforderungen in Projekten und suchen in ausgewählten Übungen und in der gemeinsamen Diskussion mögliche Antworten darauf.

Inhalte:

- Projekt und Führung – Überblick über die wichtigsten Herausforderungen wie Führen in der Sandwichposition/ohne Hierarchie/zum ersten Mal
- Authentisch und kompetent – Ihr persönlicher Führungsstil
- Empathie, Klarheit, Transparenz – Tools und Übungen für eine professionelle Gesprächsführung
- Wenn die Wogen hochgehen – Strategien zum Umgang mit Konflikten und Spannungen im Team
- Arbeit unter Hochspannung – Impulse zu Zeit- und Druckmanagement sowie zu Resilienz
- Unterschiede nutzbar machen – Diversity-Management im Team
- Zwischen Engagement und Abgrenzung – Impulse zu den Themen "Motivation" und "Gesund führen"

Zielgruppe: ProjektleiterInnen und Themenverantwortliche

Dauer/Format: 2-tägiges Seminar



In Führung gehen

Führungskraft entwickeln

5. Change Leadership – Durch Veränderung führen

Hintergrund:

"Nichts ist so beständig wie der Wandel" hieß es schon bei den alten Griechen. Trotzdem haben wir gerade heute das Gefühl, dass sich Organisationen und ihre Mitglieder immer schneller und effizienter auf die sich permanent ändernden äußeren Bedingungen einstellen müssen. Mehr noch: Sie müssen Veränderungen antizipieren und sich ständig wandlungsfähig halten, um langfristig erfolgreich zu sein.

Nutzen/Ziele:

In diesem Seminar beschäftigen wir uns intensiv mit der Rolle der Führung in Veränderungsprozessen und erarbeiten Strategien, wie Teams bzw. eine gesamte Organisation gut durch den Prozess kommt und auch schwierige Situationen meistern kann.

Inhalte:

- Warum dauernd Veränderung? Das Umfeld, in dem Organisationen heute operieren
- Dynamiken in Organisationen während Veränderungs- oder Anpassungsprozessen
- Faktor Mensch und Phänomen Widerstand
- Schlüsselposition Führung
- "Überlebensstrategien" für schwierige Situationen

Zielgruppe: Führungskräfte, ProjektleiterInnen von Veränderungsprozessen, interne BeraterInnen, PersonalistInnen

Format: 2-tägiges Seminar



In Führung gehen

Führungskraft entwickeln

6. Kurzformate – Leadership Updates

Hintergrund:

Meine Kurzformate unter dem Titel „Leadership Updates“ bieten kurze und erfrischende Impulse für Führungskräfte, Projektleitungen und Interessierte. Sie bieten einen inspirierenden Rahmen, in dem aktuelle Themen zum Thema Führung, Change und Organisation diskutiert werden und innovative Ideen entstehen können.

Leadership Updates gibt es zu folgenden Themen:

Mythos Motivation – Einflussmöglichkeiten und Strategien für Führungskräfte

- Intrinsische versus extrinsische Motivation – Sind Menschen überhaupt motivierbar?
- Potenzielle Einflussmöglichkeiten von Führungskräften – Jahresplanungen, Abbau von Demotivationsquellen, Steuerung der Aufmerksamkeit im Team
- Umgang mit (scheinbar) unveränderlicher Demotivation ("Energiefressern")
- Führen mit Neuer Autorität – Hilfreiches aus diesem Konzept für das Thema Motivation

Agile Führung

- Bilder von Agilität – Was dazu bisher gedacht und geschrieben wurde
- Adaption, Iteration, Reflexion – Einführung in agile Wertewelten
- Agile Haltungen im Führungsalltag – Was Distributed Leadership, Empowerment und Selbstorganisation in der Praxis bedeuten könnten
- Wege zum Ziel – Ein Stufenkonzept für mehr Agilität in der eigenen Organisation

Radikale Führung (nach Prof. Sprenger) – Wege zu erfolgreicher Führung

In seinem Buch „Radikal führen“ versucht Prof. Sprenger, der als einer der wirkmächtigsten Managementdenker der Gegenwart beschrieben wird, an die Wurzeln erfolgreicher Führung zu gelangen. In diesem Leadership Update diskutieren wir die Eckpunkte seines Konzepts und machen diese für den Führungsalltag nutzbar:

- Zusammenarbeit organisieren
- Transaktionskosten senken
- Konflikte entscheiden
- Zukunftsfähigkeit sichern
- MitarbeiterInnen führen

Zielgruppe: Führungskräfte, ProjektleiterInnen, PotenzialträgerInnen

Format: Jeweils ein halbtägiger Workshop



Die Persönlichkeit stärken

Kraftvoll auftreten, leben und arbeiten

7. Meine besten Seiten – Selbstbewusster und selbstsicherer im Beruf

Hintergrund:

Selbstbewusstsein und ein selbstsicheres Auftreten sind wichtige Faktoren für den beruflichen Erfolg. Selbstsicherheit wird darüber hinaus in Zusammenhang mit einer höheren Lebenszufriedenheit und einer verbesserten Stresstoleranz gebracht. Der Fokus der mittlerweile umfangreichen Ratgeberliteratur liegt dabei oft auf dem Auftritt selbst, der Körperhaltung oder dem sprachlichen Ausdruck.

Die Entwicklung und Stärkung von Selbstbewusstsein und Selbstsicherheit beginnt aber meist schon einen Schritt vorher und hat viel mit den inneren Haltungen zu tun, dem Wissen um die eigenen Fähigkeiten und Besonderheiten und einer wohlwollenden (Selbst-)Bewertung dessen, was man kann und was vielleicht auch unerreichbar bleibt. Genau darauf fokussiert dieser Workshop.

Nutzen/Ziele:

Die TeilnehmerInnen erforschen gemeinsam ihre besten Seiten, diskutieren bzw. erproben selbstwertsteigernde Strategien und versuchen, mentale Hürden für ihre Entfaltung abzubauen oder zu verkleinern.

Inhalte:

- Neue beste Seiten an sich kennenlernen und vertiefen
- Eine differenzierte Bestandsaufnahme zum aktuellen Selbstbewusstsein in verschiedenen Bereichen vornehmen
- Strategien zur Entwicklung von mehr Selbstbewusstsein und zum Ablegen von selbstwertschwächenden Gewohnheiten
- Impulse zu mehr Zufriedenheit im Beruf und zur Umsetzung persönlicher beruflicher Ambitionen

Zielgruppe: Führungskräfte, ProjektleiterInnen von Veränderungsprozessen, interne BeraterInnen, PersonalistInnen

Format: 1-tägiger Workshop



Die Persönlichkeit stärken

Kraftvoll auftreten, leben und arbeiten

8. Vom Zeit- zum Energiemanagement

Hintergrund:

In Zeiten zunehmender Verdichtung und Komplexität der Aufgaben an vielen Arbeitsplätzen ist das effektive Organisieren der eigenen Arbeit eine zentrale Kernkompetenz. Den heutigen Anforderungen der Arbeitswelt aber allein durch noch bessere zeitliche Einteilung der eigenen Aufgaben beikommen zu wollen, greift meines Erachtens zu kurz und kann im schlimmsten Fall auch gravierende Folgen (z.B. Burnout-Syndrom) haben.

Nachhaltiger ist hier das Management der eigenen Energie, die wie alles in der Natur gewissen Zyklen unterworfen ist, sich aber auch durch bestimmte Methoden beeinflussen lässt.

Ziele/Nutzen:

In diesem Workshop erhalten die TeilnehmerInnen Impulse zum Umgang mit ihrem Energiehaushalt und identifizieren persönliche Kraftquellen und Krafräuber. Sie sollen mehr über ihre individuellen Bedingungen für persönliche Bestleistungen erfahren und Strategien entwickeln, um dauerhaft leistungsfähig bleiben.

Inhalte:

- Energie und Resilienz – Kraftquellen und Krafräuber
- Prioritäten richtig setzen – Zwischen dringlich und wichtig
- Umgang mit den Herausforderungen der heutigen Arbeitswelt – Unterbrechungen, Multi-Tasking, Erreichbarkeit und Informationsflut
- Im eigenen Rhythmus – Impulse aus der Chronobiologie für mehr Zeitsouveränität
- Speziell für Führungskräfte: Vorbildwirkung und Verantwortung

Zielgruppe: Führungskräfte, ProjektleiterInnen, PersonalistInnen, MitarbeiterInnen und Interessierte (je nach gewählter Zielgruppe können spezifische Schwerpunkte gesetzt werden)

Format: 1-tägiger Workshop



Die Persönlichkeit stärken

Kraftvoll auftreten, leben und arbeiten

9. Potenzialanalyse und Kompetenzprofil mit KODE®

Hintergrund:

KODE®, entwickelt von Prof. Heyse und Prof. Erpenbeck, ist weltweit das erste Analyseverfahren, das menschliche Kompetenzen direkt misst, sich konkret auf die moderne Selbstorganisationstheorie gründet und zusätzlich auch auf Kompetenzentwicklung, nicht nur auf Kompetenzmessung ausgelegt ist.

Die Kompetenzdiagnostik steht dabei nie allein für sich, sondern wird durch ein umfassendes Auswertungsgespräch ergänzt, in dem ich auf die individuellen Fragestellungen der TeilnehmerInnen eingehe und Anregungen zur Kompetenzverstärkung und -entwicklung gebe.

Typische Fragestellungen:

- Stärken und Schwächen des eigenen Profils reflektieren
- Sich Feedback zur eigenen Führungskompetenz holen: aktuellen Status besprechen, persönliche Ziele und mögliche Entwicklungsfelder definieren
- Den eigenen Umgang mit anderen sowie die eigene Rolle in Teams reflektieren (speziell auch in herausfordernden Situationen)
- Sich Anregungen zur Erweiterung des eigenen Kompetenzprofils holen

Exemplarischer Ablauf:

- Kurzes Vorgespräch (telefonisch oder persönlich) zu Motivation und Ausgangslage bzw. zu speziellen Fragestellungen für die Potenzialanalyse
- Ausfüllen des Fragebogens (Aufwand: ca. 20 Minuten) und Übermittlung
- Computergestützte Auswertung
- Detailliertes Auswertungsgespräch (ca. 90 Minuten)

Zielgruppe: Führungskräfte, ProjektleiterInnen von heute und morgen



Die Persönlichkeit stärken

Kraftvoll auftreten, leben und arbeiten

10. Individuelles Coaching und Systemische Therapie mit Schwerpunkt Psyche und Beruf

Ich biete **individuelle Coaching-Pakete** für Führungskräfte, ProjektleiterInnen und PotenzialträgerInnen. Dabei beziehe ich mich auf eine systemisch-konstruktivistische Grundlage und arbeite weitgehend dialogisch mit der im Systemischen Coaching (Therapie, Organisationsberatung) üblichen Frage- und Interventionstechnik. Dabei nehme ich Anleihen bei lösungsorientierten bzw. kurzzeit-therapeutischen Konzepten, die auch bei nur wenigen Sitzungen besonders effektiv sind.

Ich arbeite in deutscher und englischer Sprache in meiner Praxis in Wien sowie fallweise in einer Praxis in Linz.

Mögliche Themen:

- Berufliche Veränderungen, neue Herausforderungen
- Herausforderungen der aktuellen (Führungs-)Rolle
- Umgang mit organisationalen Veränderungsprozessen
- Karriereplanung und berufliche Perspektivenentwicklung
- Work-Life Balance, Selbstmanagement
- Persönliche Krisen und Umbrüche

Außerdem biete ich in meiner Praxis auch psychotherapeutische Begleitung mit einem besonderen Schwerpunkt auf Arbeits- und Wirtschaftspsychotherapie an. Themen sind beispielsweise Arbeitssucht, Mobbing, Burnout und plötzlicher Jobverlust.



Talente und Young Leadership

Die nächste Generation aufbauen

11. Visionsentwicklung, Laufbahnplanung und Talente Management

Ich erarbeite und begleite regelmäßig spezielle Programme zur Förderung von Talenten und (Führungs-)Nachwuchs in unterschiedlichen Organisationen.

Mögliche Themen, die mich dabei in unterschiedlichen Formaten beschäftigen:

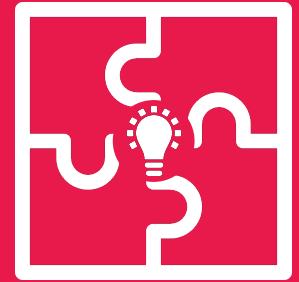
- Persönliche Standortbestimmung und Visionsentwicklung
- Formulierung von konkreten (Karriere-)Zielen sowie die Entscheidung für einen möglichen Karriereweg (z.B. Führungslaufbahn versus ExpertInnenlaufbahn)
- Entwicklung wichtiger Kompetenzen für die nächsten Karriereschritte
- Stärkung der eigenen Selbstsicherheit und Abbau von mentalen Blockaden
- Umgang mit Umbrüchen und Misserfolgen

Meine Rolle in Projekten rund um das Thema „Talente und Young Leadership“:

- Konzeptentwicklung (Inhalte Planung, Abläufe, Kompetenzmodell, Auswahlprozesse)
- Begleitung des Programms als Prozesscoach für die teilnehmenden Talente (z.B. Durchführung von Potenzialanalysen und Einzelcoachings, Begleitung von Projektarbeiten)
- Planung und Moderation von Veranstaltungen im Rahmen des Programms (z.B. Auftakt, Projektpräsentationen, Teamevents)

Diversity und Innovation

Vom produktiven Umgang mit Unterschiedlichkeit

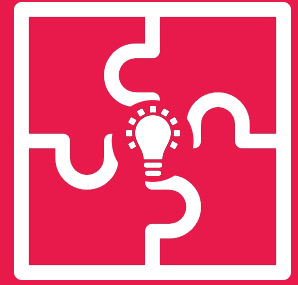


Mein persönlicher Zugang zum Thema:

- **Diversity Kompetenz als Voraussetzung für Innovations- und Zukunftsfähigkeit** von Organisationen: Ich möchte speziell diese Perspektive in die Diskussion um den Nutzen von Diversity Kompetenz und Diversity Management einbringen.
- **Verschiedene Organisationskulturen als ein weiterer Faktor für Diversität:** Neben den "klassischen" und gut beforschten Dimensionen von Diversität begegnet mir Heterogenität in Organisationen auch oft in Form von unterschiedlich langer Firmenzugehörigkeit oder verschiedenen Organisationskulturen in unterschiedlichen Bereichen von Großkonzernen. Hier geht es genauso wie bei den anderen Spielarten von Diversität die Vorteile der Unterschiedlichkeit herauszuarbeiten.
- **Ermutung zum Nutzen vorhandener Chancen:** Gerade bei Gender Diversity Programmen ist es mir wichtig, Frauen zu ermutigen die Chancen zu nutzen, die sich aktuell bieten ohne die aktuell (noch) bestehenden Herausforderungen zu negieren.
- **Wissenschaftliche Fundierung:** Ich pflege einen regen Austausch mit unterschiedlichen ExpertInnen. Diese neuen Perspektiven fließen in alle von mir angebotenen Formate mit ein:
 - Dr.ⁱⁿ Roswitha Kirchsteiger-Lichtenegger: Juristin, berät Gleichbehandlungsbeauftragte im universitären Umfeld und publiziert zur aktuellen Judikatur
 - Dr.ⁱⁿ Alyssa Schneebaum: Ökonomin (WU Wien), forscht zu "Gender in the Economy"
 - Korinna Schumann: Mitglied der Bundesgleichbehandlungskommission
 - Prof. Elisabeth Kelan, Ökonomin und Politikwissenschaft (Cranfield School of Management, UK), forscht zu "Gender and Leadership", Autorin von "Rising Stars: Developing Millennial Women as Leaders")
 - Dr. Peter Tavalato: Berater und Autor von "Aktives Generationenmanagement"
 - Universität Hamburg: Aktuelle Forschungsarbeiten zum Thema "Aufstiegskompetenz"
 - Fachhochschule Aschaffenburg: Studien zur Wirksamkeit von Gleichstellungsmaßnahmen

Diversity und Innovation

Vom produktiven Umgang mit Unterschiedlichkeit



Mein Angebot

Unterschiede nutzbar machen

1. Technikerinnen erfolgreich rekrutieren und binden
2. Diversity Kompetenz für Führungskräfte
3. Unterschiede nutzbar machen – Impulse zum Umgang mit Diversität in Teams und zur produktiven Zusammenarbeit
4. Entwicklung und Umsetzung von Gender/Diversity Programmen
5. Zukunftsgespräche – Ein Spezialformat zur Stärkung von Innovationskultur in Organisationen
6. Impulse für Gleichstellungsbeauftragte und Kontaktfrauen

Den Sprung schaffen

7. Mut kann man lernen – Aufstiegskompetenz für Frauen
8. Impulsworkshop: Position beziehen – Durchsetzungsstärke und Souveränität für Frauen
9. Endlich richtig glänzen – Selbstdarstellungskompetenz und persönliche Laufbahnplanung für Frauen
10. Coaching-Spezialformat FEM-AKA™: Aufstiegskompetenzanalyse für Frauen



Diversity und Innovation

Unterschiede nutzbar machen

1. Technikerinnen erfolgreich rekrutieren und binden

Hintergrund:

Viele Unternehmen haben es sich zum Ziel gesetzt ihren Anteil an Technikerinnen in der Belegschaft deutlich zu erhöhen und setzen diverse Maßnahmen. Der Durchbruch ist bisher allerdings ausgeblieben. In vielen Fällen werden nur marginale Verbesserungen erzielt, was die Hypothese nachlegt, dass es kreativere neue Ansätze oder eine neue Kombination bestehender Maßnahmen braucht.

In dieses Workshop-Konzept fließt eine von mir im Auftrag der AK Wien durchgeführte Studie zum Thema „Rekrutierung und Retention von Technikerinnen und Naturwissenschaftlerinnen“, wofür ich eine Reihe namhafter Unternehmen befragt habe. Die Studie liefert einen umfassenden Überblick über potenzielle Maßnahmenbündel. Zusätzlich behandeln wir Phänomene der unbewussten Diskriminierungen („Unconscious Bias“) und diskutieren einen möglichen Umgang damit.

Ziele/Nutzen:

Dieser Workshop bietet die Möglichkeit in einem kompakten Rahmen den Status Quo im eigenen Unternehmen zu analysieren und sich mit anderen Unternehmen zu vergleichen. Anhand der in meiner Studie vorgestellten Struktur werden Schritt für Schritt mögliche Ansatzpunkte für Unternehmen diskutiert. Bestehende Maßnahmen werden dabei auf den Prüfstand gestellt, neue Maßnahmen bzw. neue Kombinationen von Maßnahmen werden definiert.

Inhalte:

- Phänomen Leaking Pipeline – Über Hindernisse und Herausforderungen von Berufswahl bis hin zum Verbleib im Unternehmen
- Unconscious Bias – Wie das Unbewusste uns ein Schnippchen schlägt
- Best Practices – Was andere schon erfolgreich versucht haben
- Bestandsaufnahme – Analyse des Status Quo und des eigenen Maßnahmenportfolios
- Das Gap schließen – Neue Ideen für die Zukunft entwickeln

Zielgruppe: PersonalistInnen, PersonalentwicklerInnen, Diversity Beauftragte, Führungskräfte

Format: 1-tägiger Workshop



Diversity und Innovation

Unterschiede nutzbar machen

2. Diversity Kompetenz für Führungskräfte

Hintergrund:

Diversity – oder auf deutsch: Vielfalt – findet sich in jedem Unternehmen. Dimensionen von "Diversity" sind u.a. Geschlecht, sexuelle Orientierung, Alter, Familiensituation, Religion, ethnische Herkunft, Formen von Behinderungen oder unterschiedliche Lebensentwürfe, aber auch Bildungsstand, Schicht, etc. Zusätzlich tragen in Organisationen auch Faktoren wie unterschiedlich lange Firmenzugehörigkeit zur Diversität bei. Diese Vielfalt birgt Konfliktpotenziale und Risiken, ebenso wie klare Chancen besonders im Hinblick auf die Generierung von neuen Ideen und Innovationsprozesse.

Eine wichtige Rolle bei der Nutzung dieser Chancen kommt dabei den Führungskräften zu, die durch ihre Signalwirkung einen entscheidenden Einfluss auf die jeweilige Teamkultur haben und damit einen produktiven Umgang mit Heterogenität im Team eher fördern oder verhindern.

Ziele/Nutzen:

Dieses Seminar für Führungskräfte bietet neben einem Überblick über die aktuellen Zielsetzungen im Konzern und der Verantwortung von Führungskräften (speziell Fürsorgepflicht und Gleichbehandlungsgesetz) Einblicke und Hinweise, wie Sie mit der Heterogenität Ihres Teams optimal umgehen können.

Inhalte:

- Grundlagen Gender & Diversity Management – Begriffsdefinitionen und Konzepte
- Überblick über aktuelle Zielsetzungen im Bereich Gender und Diversity im eigenen Unternehmen (wenn relevant)
- Reflexion von eigenen Haltungen und gesellschaftlichen Diskursen zum Thema – Heterogenität als Ressource
- Praktische Werkzeuge für den Führungsalltag – Unterschiedlichkeit nutzen, Konflikte erkennen und lösen
- Vielfalt jenseits der eigenen Handlungen – Umgang mit Sprache, Bildern und Texten

Zielgruppe: Führungskräfte, ProjektleiterInnen

Format: 1 oder 2-tägiges Seminar



Diversity und Innovation

Unterschiede nutzbar machen

3. Unterschiede nutzbar machen – Impulse zum Umgang mit Diversität in Teams

Hintergrund:

Die Fähigkeit, gut und produktiv mit Unterschieden in Teams umzugehen und dabei auch die eigenen Positionen entsprechend zu vertreten und verständlich zu artikulieren, ist ein wichtiger Faktor für eine effektive Zusammenarbeit sowie für den Erfolg jedes/jeder Einzelnen. Diesen wichtigen Kernkompetenzen widmet sich dieses Seminar ausführlich in Theorie und Praxis. Ein besonderes Augenmerk liegt dabei auf der Frage, wie speziell bei Neuformierung von Teams jeder/jede dazu beitragen kann, um gleich zu Beginn einen für sich geeigneten Platz zu finden und sich damit gute Rahmenbedingungen für die Zukunft zu schaffen.

Ziele/Nutzen:

Dieser Workshop beleuchtet das Thema Kommunikation vor dem Hintergrund (großer) Unterschiede im Team und zeigt Wege auf, wie diese Unterschiede zum Vorteil der Produktivität von Teams genutzt werden kann.

Inhalte:

- Verstehen und verstanden werden – Nützliche Modelle und Theorien zum Thema Kommunikation
- Menschliche Wahrnehmung und Konstruktivismus – Von Landkarten und Landschaften
- Diversity-Kompetenz – Mit Unterschieden konstruktiv arbeiten

Zielgruppe: Führungskräfte, ProjektleiterInnen, interne ModeratorInnen und BeraterInnen bzw. eignet sich der Workshop auch für bestehende oder neu zusammengestellte Teams

Format: 1-tägiger Workshop



Diversity und Innovation

Unterschiede nutzbar machen

4. Entwicklung und Umsetzung von Gender/Diversity Programmen

Hintergrund:

Neben der Übernahme von gesellschaftlicher Verantwortung haben viele Unternehmen eine höhere Diversität in der eigenen Belegschaft und den produktiven Umgang damit als entscheidenden Wettbewerbsfaktor definiert bzw. als strategisches Ziel formuliert.

Ziele/Nutzen:

In diesem Seminar für Führungskräfte und PersonalistInnen geht es nun darum ein passgenaues Programm mit den zugehörigen Zielsetzungen (inkl. KPIs) für den eigenen Verantwortungsbereich zu entwickeln. Wir nehmen uns genügend Zeit die jeweilige Ausgangslage zu analysieren und befassen uns mit Best-Practice Beispielen zu den verschiedenen Bereichen von Diversity Management. Zusätzlich stelle ich neueste wissenschaftliche Erkenntnisse zur Wirksamkeit einzelner Maßnahmen vor und es steht genügend Raum für Erfahrungsaustausch zur Verfügung.

Inhalte:

- Standortbestimmung – Strategische Zielsetzungen und die aktuelle Situation im eigenen Verantwortungsbereich
- Was wirklich wirkt – Wissenschaftliche Erkenntnisse zur Wirksamkeit von Gleichstellungsmaßnahmen und Diversity Management sowie Best Practices anderer Organisationen
- Ziele formulieren – Das eigene Gender/Diversity Programm für den eigenen Verantwortungsbereich

Zielgruppe: Führungskräfte, PersonalistInnen, Gender- und Diversity Beauftragte, interne BeraterInnen

Format: 1-tägiger Workshop



Diversity und Innovation

Unterschiede nutzbar machen

5. Zukunftsgespräche – ein Spezialformat zur Stärkung von Innovationskultur in Organisationen

Hintergrund:

Innovation ist in einer zunehmend globalisierten Welt ein wichtiger Faktor, um geschäftlich erfolgreich zu sein. Vielerorts besteht der Wunsch, Innovationen nicht nur in eigens dafür etablierten Abteilungen voranzutreiben, sondern das kreative Potenzial der MitarbeiterInnen auf einer breiteren Basis zu nutzen und neue Plattformen für eine umfassende Beteiligung an Zukunftsprojekten zu schaffen.

Das vorliegende Konzept zu den Zukunftsgesprächen bietet ein Format, das solche Vorhaben mit der folgenden Zielsetzung unterstützt:

- Vermittlung von inhaltlichen Impulsen zum Thema Innovation allgemein und zu den Trends, die die jeweilige Branche in Zukunft bewegen werden, an ein gemischtes Publikum innerhalb des Unternehmens (MultiplikatorInnen) und dabei Gewinnung von Ideen zur Weiterentwicklung des Unternehmens
- Schaffung einer neuen Plattform für Vernetzung und Beteiligung an Zukunftsthemen abseits der klassischen Zielgruppen für Programme der Führungskräfteentwicklung
- Etablierung einer innovativen und engagierten Community im Unternehmen, die laufend für neue Initiativen ansprechbar ist
- Stärkung der Wahrnehmung des Unternehmens als Innovationstreiber in der Öffentlichkeit, bei KundInnen und BewerberInnen in der entsprechenden Berichterstattung

Inhalte:

Die Inhalte der einzelnen Veranstaltungen sowie die Vortragenden werden beim Erstellen des individuellen Konzeptes festgelegt.

Zielgruppe: Ausgewählte MultiplikatorInnen des Unternehmens (Großgruppe, 50–100 Personen)

Format: Mehrteilige Veranstaltungsreihe (z.B. 4–6 Veranstaltungen von je 2 Stunden Dauer) mit einem variablen Rahmenprogramm (z.B. Wettbewerb der Ideen mit thematischen Workshops für die Teilnehmenden)



6. Impulse für Gleichstellungsbeauftragte und Frauenbeauftragte/Kontaktfrauen

Hintergrund:

Durch das Gleichbehandlungsgesetz wurden im (halb-)öffentlichen Bereich mit den Gleichstellungsbeauftragten und Frauenbeauftragten bzw. Kontaktfrauen neue Rollen definiert. Im Regelfall als ehrenamtliche Tätigkeit übernommen, beinhalten diese Rollen komplexe Aufgaben und bedingen ein sensibles und zugleich unerschrockenes Vorgehen im Spannungsfeld vielfältiger Stakeholder (Betroffene, Führungskräfte, Beschuldigte, Personalvertretung etc.).

Ziele/Nutzen:

Das Seminar bietet eine intensive Auseinandersetzung mit den verschiedenen Aspekten der Rolle (Kontrollfunktion, Vertrauensperson für Betroffene, Meinungsbildnerin für das Thema Gleichstellung etc.). Zusätzlich erarbeiten wir wirksame Strategien für kritische Gespräche sowie ein professionelles Ausfüllen der Rolle an sich.

Inhalte:

- Rollendefinition – Selbst- und Fremdbild, Abgrenzung gegenüber anderen Funktionen und Rollen, Chancen und Grenzen
- Perspektivenwechsel – Positionen und Interessen wichtiger Stakeholder
- Strategien und Handwerkszeug für kritische Kommunikationssituationen und den Umgang mit der eigenen Betroffenheit
- "Typisch weiblich?" – Gesellschaftliche und eigene Frauenbilder zwischen Solidarität und Konkurrenz
- Frauenförderungspläne – Was wirklich wirkt
- Voneinander lernen – Gemeinsamer Austausch von Erfolgen
- Falldiskussionen (immer mit einer Co-Trainerin mit Einblicken in die Bundesgleichstellungskommission)

Zielgruppe: Gleichstellungsbeauftragte, Frauenbeauftragte, Kontaktfrauen, PersonalistInnen, PersonalvertreterInnen

Format: 2-tägiges Seminar



Diversity und Innovation

Den Sprung schaffen

7. Mut kann man lernen – Aufstiegskompetenz für Frauen

Hintergrund:

Die am besten ausgebildete Frauengeneration, die es je gab, ist in den Arbeitsmarkt eingetreten; ein deutlicher Anstieg von karriereorientierten Frauen ist zu verzeichnen und viele Organisationen haben sich das Thema Gleichstellungsmanagement auf die Agenda geschrieben.

Trotz des zunehmenden Bewusstseins ist es allerdings vielerorts für eine Frau immer noch weniger wahrscheinlich an die Spitze der organisationalen Hierarchie zu gelangen oder überhaupt in Schlüsselpositionen aufzusteigen als für einen Mann.

Strukturelle und gesellschaftlich bedingte Schwierigkeiten hindern Frauen am Aufstieg in Organisationen. Daneben liegt die Vermutung nahe, dass sich das weibliche Geschlecht auch manchmal selbst im Weg steht, es ihm vielleicht an der sogenannten "Aufstiegskompetenz" mangelt, wie von Forscherinnen der Universität Hamburg beschrieben wird.

Nutzen/Ziele:

Dieses Seminar bietet vielfältige Möglichkeiten, sich mit den verschiedenen Aspekten von Aufstiegskompetenz (z.B. Durchsetzungsstärke, Selbstdarstellungskompetenz, mikropolitisch Handeln, Veränderungskompetenz) auseinander zusetzen und neue Strategien für das Erreichen der jeweiligen beruflichen Ziele zu entwickeln.

Inhalte:

- Überblick über Aufstiegskompetenz – Worauf es wirklich ankommt
- Ihre Rolle und Ihr Selbstwert – Weibliche Zugänge zu Macht und Verantwortung
- Nicht mehr nur das fleißige Lieschen – Wie Frau sich in Szene setzt
- Im Zweifelsfall Mut – Durchsetzungsstark in Konfliktsituationen
- Hüter der gläsernen Decke – Wie Ausgrenzung funktioniert

Zielgruppe: Führungskräfte von heute und morgen, Projektleiterinnen

Dauer/Format: 2-tägiges Seminar



Diversity und Innovation

Den Sprung schaffen

8. und 9.: Impulsworkshops für Frauen (empfohlen im Anschluss an 6.)

Hintergrund:

Zur Nachbearbeitung und Vertiefung des Seminars 6. "Mut kann man lernen – Aufstiegskompetenz für Frauen" oder als alleinstehenden Impuls biete ich zwei ½-tägige Workshops zu wichtigen Aspekten von Aufstiegskompetenz an.

7. Position beziehen – Durchsetzungsstärke und Souveränität für Frauen

Verantwortungsvolle Positionen erfordern ein kraftvolles Auftreten und die Bereitschaft, zu verschiedenen (auch konfliktbehafteten) Themen Stellung zu beziehen und Entscheidungen durchzusetzen. In diesem Impulsworkshop beschäftigen wir uns daher speziell mit der Frage, wie dies Frauen trotz teilweise gegenläufiger Rollenbilder gelingen kann.

Inhalte:

- Profil zeigen – Kraftvoll Stellung beziehen und halten
- Weich und hart zugleich – Frausein, natürliche Autorität und Durchsetzungskraft
- Wenn die Wogen hochgehen – Umgang mit Emotionalität
- Trainingsprogramm für mehr Souveränität

8. Endlich richtig glänzen – Selbstdarstellungskompetenz und persönliche Laufbahnplanung für Frauen

Frauen stellen ihr Licht oft unter den Scheffel und planen ihre berufliche Laufbahn wenig strategisch. In diesem Impulsworkshop geht es daher um die Stärkung des Vertrauens in die eigenen Fähigkeiten und einen entspannteren Umgang in puncto Selbstmarketing.

Inhalte:

- Über Erfolg sollte man/frau sprechen – Authentizität, Selbstmarketing und persönlicher Stil
- Erfolg braucht Strategie – Ihr Plan für den nächsten (Karriere-)Schritt

Zielgruppe: (Angehende) Weibliche Führungskräfte, Projektleiterinnen

Dauer/Formate: Jeweils ein ½-tägiger Impuls-WS (oder in Kombination als 1-tägiges Format)



Diversity und Innovation

Den Sprung schaffen

10. Coaching-Spezialformat FEM-AKA™: Aufstiegskompetenzanalyse für Frauen

Hintergrund:

Unter "Aufstiegskompetenz" fasst die Forschung jene Aspekte zusammen, die helfen, in Organisationen erfolgreich den eigenen (Karriere-)Weg zu gehen, sei es hin zu klassischen Führungspositionen, sei es in anderen Formen beruflicher Weiterentwicklung (z.B. Übernahme von Verantwortung in Projekten). Dazu gehören etwa Selbstdarstellungskompetenz oder Durchsetzungsstärke.

Nutzen/Ziele:

Die Aufstiegskompetenzanalyse bietet einen zeiteffizienten Ansatz, um sich mit der eigenen Karriere, möglichen Hindernissen und potenziellen nächsten Schritten auseinanderzusetzen.

In sehr kurzer Zeit erhalten die Teilnehmerinnen mehr Klarheit über die eigenen beruflichen Ambitionen, besprechen potenzielle Fallen auf ihrem Weg und erhalten Ideen, was sie in eigener Verantwortung zur **Verwirklichung ihrer Ziele** kurz- und mittelfristig beitragen können.

Fragen von Teilnehmerinnen, die sich in einer Aufstiegskompetenzanalyse klären lassen, sind:

- Was möchten Sie beruflich erreichen? Geht es Ihnen um Führungsverantwortung oder um andere Ziele?
- Was bringen Sie für Ihre angestrebten Karriereziele in puncto Aufstiegskompetenz mit? Wo können Sie sich noch entwickeln?
- Was können Sie persönlich zum Erreichen Ihrer beruflichen Ziele beitragen?
- Wie gehen Sie mit den möglichen Schattenseiten und Belastungen von mehr beruflicher Verantwortung um?

Zielgruppe: Weibliche Führungskräfte von heute und morgen, Projektleiterinnen und Potenzialträgerinnen

Dauer/Formate: 90 Minuten – Individuelle Bearbeitung des Fragebogens, intensives Auswertungsgespräch

Gut beraten

Weiterbildung für (interne) BeraterInnen
und DienstleisterInnen mit Beratungsaufgaben



Mein Angebot

KundInnenorientierung

1. KundInnen im Fokus – Impulse für mehr Service- und KundInnenorientierung

Beratungskompetenz

2. Professionell einsteigen – Grundqualifikation für (interne) BeraterInnen
3. Den Unterschied machen – Weiterbildung für erfahrene (Fach-) BeraterInnen



Gut beraten

KundInnenorientierung

1. KundInnen im Fokus – Impulse für mehr Service- und KundInnenorientierung

Hintergrund:

Für den Erfolg und die Außenwirkung eines Unternehmens ist es entscheidend, wie professionell sich MitarbeiterInnen gegenüber KundInnen verhalten. Dies gilt zunehmend auch für den öffentlichen Sektor. Zu dieser Haltung gehört ein jederzeit freundliches und verbindliches Auftreten, das schnelle Erfassen von Gesprächsanliegen sowie die Fähigkeit, Gespräche zielorientiert und konstruktiv zu lenken.

Ziele/Nutzen:

In diesem Seminar erarbeiten wir Strategien zum Umgang mit den vielfältigen Herausforderungen in KundInnenengesprächen, um auch in schwierigen Gesprächssituationen noch souverän und zielorientiert agieren zu können.

Inhalte:

- Professionelle Gesprächsführung – Vom Start bis zum Abschluss
- Impulse zum Beziehungsmanagement – Erwartungen und Wünsche erkennen und bearbeiten
- Wer fragt, der führt – Fragetechnik
- Umgang mit Beschwerden, Einwänden und Kritik
- Strategien für (erfolgs-)kritische Gespräche

Zielgruppe:

Es können verschiedene Schwerpunkte gesetzt werden:

- MitarbeiterInnen mit Kontakt zu PrivatkundInnen
- MitarbeiterInnen im Außendienst
- MitarbeiterInnen mit internen Beratungsfunktionen: Führungskräfte, ProjektleiterInnen, interne ModeratorInnen und BeraterInnen (z.B. Organisationsentwicklung, IT, HR, Finanzen, Revision)

Format: 2-tägiges Seminar



Gut beraten

Professionell einsteigen

2. Grundqualifikation für (interne) BeraterInnen

Kerninhalte meiner **Seminarangebote für angehende (interne) BeraterInnen** und ExpertInnen mit Beratungsaufgaben (z.B. interne IT-DienstleisterInnen)

Rollenkompetenz und Prozessverständnis:

- Rolle, Haltung und Kernaufgaben
- Unterschiede zwischen externen und internen BeraterInnen, ExpertInnen
- Von einer professionellen Auftragsklärung zu den Lessons Learned

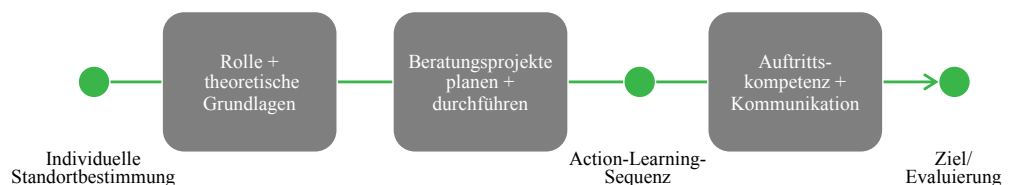
Methoden und Tools:

- Allgemeine Methoden und Tools für häufige Auftragsituationen, z.B. Strategieentwicklung, Kostensenkung und Prozessoptimierung, Reorganisation und Right-Sizing
- Spezifische Methoden abgestimmt auf die jeweilige Situation des Auftraggebers, z.B. Einkaufsoptimierung, HR-Management, Logistik

Soziale Beratungskompetenz:

- Auftritt, Präsentation, Moderation
- Zielgruppengerechte Gesprächsführung und Kommunikation
- Selbstmanagement: Zeit-, Energie- und Stressmanagement

MÖGLICHER
ABLAUF EINES
CURRICULUMS:





Gut beraten

den **Unterschied** machen

3. Weiterbildung für erfahrene (Fach-)BeraterInnen

Kerninhalte meiner **Seminarangebote für erfahrene (interne)
(Fach-)BeraterInnen**

Theoretische Grundlagen:

- Systemische Theorie und Konstruktivismus
- Dynamiken in Teams und Organisationen
- Veränderungsmanagement aus BeraterInnenperspektive, Phänomen Widerstand

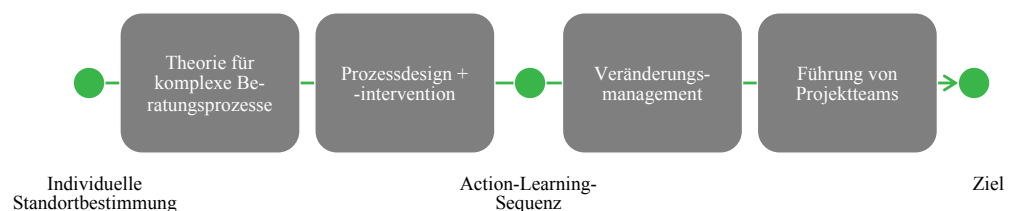
Prozesswissen für Fortgeschrittene:

- Komplexe Beratungsarchitekturen
- Interventionstechnik für Fortgeschrittene

Führungsstärke im Projekt:

- 360°-Leadership gegenüber dem Team sowie internen und externen AuftraggeberInnen
- Gefangen in der Matrix oder Führen ohne formale Autorität

MÖGLICHER
ABLAUF EINES
CURRICULUMS:



Spezialitäten



Mein Angebot

Wissen erfolgreich weitergeben

1. Mentoring kompakt für MentorInnen und Mentees
2. Training-Essentials – Wirkungsvolle Gestaltung von Trainings und Workshops
3. Kompetenzorientiertes Arbeiten und Kompetenzbilanzierung für TrainerInnen

Kraftvoll auftreten, leben, arbeiten

4. Meine Veränderungskompetenz – Gesund und handlungsfähig in Zeiten von permanentem Wandel und Unsicherheit
5. Souverän auf vielen Bühnen – Erfolgsfaktor zielgruppengerechte Kommunikation in der Wissenschaft

Im Team erfolgreich

6. Teamentwicklung klassisch – Impulse zur Verbesserung der Qualität der Zusammenarbeit
7. Zusammen mehr erreichen – Effektive Gestaltung von Sitzungen und Workshops

Führung einmal anders

8. Business Milonga



Spezialitäten

Wissen erfolgreich weitergeben

1. Mentoring kompakt für MentorInnen und Mentees

Hintergrund:

Mentoring ist eine wirksame Methode der Personalentwicklung und findet auch in Österreich immer mehr Anwendung. Neben einem passenden Matching ist ein gut vorbereiteter Auftakt, der die jeweiligen Rollen, Erwartungen und Rahmenbedingungen klärt, ein wichtiger Erfolgsfaktor für den gesamten Prozess.

Ziele/Nutzen:

An jeweils einem halben Tag erarbeiten wir innerhalb der jeweiligen Zielgruppe (MentorInnen und Mentees) wichtige Voraussetzungen (mögliche Ziele, Erwartungen an die Rolle etc.) für einen erfolgreichen Prozess. Zusätzlich gibt es genügend Raum, um die Rahmenbedingungen des jeweiligen Programms zu erläutern.

Inhalte:

- Rollendefinition und Verantwortung
- Wichtige Rahmenbedingungen und Prinzipien
- Typische Ressourcen von MentorInnen inkl. Reverse Mentoring
- Diskussion und Übergabe von wichtigen Hilfsmitteln für den Mentoring-Prozess (Agenda für das erste Treffen, diverse Checklisten)
- Speziell für MentorInnen: Coaching Skills (speziell Systemische Gesprächsführung, Fragetechnik); Erfolgsfaktoren und typische Fallstricke; Umgang mit schwierigen Situationen (Interessenkonflikte, sehr persönliche Themen etc.)
- Speziell für Mentees: Entwicklung eines konkreten Ziels für den Prozess und eines konkreten Auftrags an die MentorInnen

Zielgruppe: MentorInnen und Mentees, PersonalistInnen

Format: 1-tägiger Workshop in zwei Gruppen (Vormittag mit Mentees, Nachmittag mit MentorInnen)



Spezialitäten

Wissen erfolgreich weitergeben

2. Training Essentials – Wirkungsvolle Gestaltung von Trainings und Workshops

Hintergrund:

Wissen erfolgreich zu vermitteln und als TrainerIn oder ExpertIn in einer Gruppe wirksam zu werden, geht nicht ohne Verständnis für Wechselwirkungen zwischen der eigenen Person und den verschiedenen Dynamiken in (Trainings-) Gruppen. Dafür ist zusätzlich zur professionellen Aufbereitung von Inhalten eine große Sensibilität im Umgang mit den TeilnehmerInnen und ein hohes Maß an Selbstreflexionsfähigkeit erforderlich.

Ziele/Nutzen:

Der Workshop vermittelt auf sehr praktische Weise Denkmodelle, Interventionsmöglichkeiten und Werkzeuge, um auch noch in schwierigen Kontexten wirksam als TrainerIn zu arbeiten und sich sicher zu fühlen. Zusätzlich bieten die beiden Tage genügend Raum für ein Eingehen auf individuelle Fragen und den (Erfahrungs-) Austausch mit den anderen TeilnehmerInnen.

Inhalte:

- Die Rolle als TrainerIn in der Erwachsenenbildung
- Verschiedene Haltungen: Präsentation versus Moderation
- Die Trainingsgruppe: Dynamiken und Wechselwirkungen erkennen und richtig einordnen
- Ende gut, alles gut: Wirksame Interventionen von Trainingsbeginn bis -ende
- Konflikte rechtzeitig erkennen und konstruktiv regeln
- "Überlebensstrategien" für kritische oder schwierige Situationen

Zielgruppe: (Interne) TrainerInnen

Format: 2-tägiger Workshop



Spezialitäten

Wissen erfolgreich weitergeben

3. Kompetenzorientiertes Arbeiten und Kompetenzbilanzierung für TrainerInnen

Hintergrund:

Das Aufspüren und die Weiterentwicklung von Kompetenzen ist eine zentrale Aufgabe von TrainerInnen. Die Kompetenzbilanz und daran angelehnte Methoden erlauben ein standardisiertes Vorgehen auf dem Weg dorthin.

Ziele/Nutzen:

Die TeilnehmerInnen erhalten einen Überblick über die aktuelle Forschung zu diesem Thema und erlernen bzw. erleben verschiedene Möglichkeiten, wie sie Kompetenzbilanz und verwandte Methoden in ihrer täglichen Arbeit verwenden können.

Inhalte:

- Kompetenz – Bildung – Qualifikation – Wissen – Weisheit – Potenzial: eine Differenzierung
- Theorie und Praxis der Kompetenzbilanzierung
- Weitere Methoden zum kompetenzbasierten Arbeiten
- Evaluieren der Praxiserfahrungen

Zielgruppe: (Interne) TrainerInnen

Format: 2-tägiger Workshop



Spezialitäten

Kraftvoll auftreten, leben und arbeiten

4. Meine Veränderungskompetenz – Gesund und handlungsfähig in Zeiten von permanentem Wandel und Unsicherheit

Hintergrund:

"Nichts ist so beständig wie der Wandel" hieß es schon bei den alten Griechen. Trotzdem haben wir gerade heute das Gefühl, dass sich Organisationen immer schneller und effizienter auf die sich permanent ändernden äußeren Bedingungen einstellen müssen.

Für MitarbeiterInnen bedeutet dies, sich häufig auf neue Rahmenbedingungen einstellen zu müssen oder zu lernen, mit Ungewissheit und mehrdeutigen Informationen umzugehen, ohne selbst Einfluss nehmen zu können.

Ein konstruktiver Umgang mit dem Thema Veränderung an sich ist daher essenziell, um langfristig gesund, handlungs- und leistungsfähig zu bleiben, sowie zur Prävention von möglichen Begleiterscheinungen solcher Prozesse.

Ziele/Nutzen:

Im Seminar erarbeiten wir Strategien zu einem konstruktiven Umgang mit Veränderung (Veränderungskompetenz). Zusätzlich erfahren die TeilnehmerInnen Präventionsmöglichkeiten für mögliche Begleiterscheinungen solcher Prozesse.

Inhalte:

- Individuelle Vorbereitung vor dem Seminar: Fragebogen zum Thema "Persönliche Veränderungskompetenz"
- Warum dauernd Veränderung? – Das Umfeld, in dem Organisationen heute operieren
- Ich und die Veränderung – Meine persönliche Veränderungskompetenz
- Persönliche Chancen von Veränderung erkennen und nutzen
- "Nebenwirkungen" abmildern – Prävention von Burnout, Boreout und Sinnkrisen

Zielgruppe: MitarbeiterInnen, die von Veränderung betroffen sind oder Veränderungsprozesse hinter sich haben, PersonalistInnen

Format: 1-tägiger Workshop



Spezialitäten

Kraftvoll auftreten, leben und arbeiten

5. Souverän auf vielen Bühnen – Erfolgsfaktor zielgruppengerechte Kommunikation in der Forschung

Hintergrund:

ForscherInnen sind stets gefordert, sich und Ihre Arbeit in ganz unterschiedlichen Kontexten kompetent zu präsentieren. Zur wissenschaftlichen Community, in der es sich zu positionieren gilt, der klassischen Lehre und der Vortragstätigkeit kommen weitere Bühnen hinzu: eine zunehmend interessierte Öffentlichkeit und, durch den verstärkten Fokus auf Drittmittelfinanzierung und Forschungsk Kooperationen, die Kommunikation mit den jeweiligen fördergebenden Institutionen.

Auf all diesen Bühnen ist es wichtig, souverän zu agieren und Inhalte, Zweck und Potenziale der eigenen Arbeit prägnant und zielgruppenangepasst zu vermitteln, um langfristig erfolgreich zu sein.

Ziele/Nutzen:

In diesem Workshop erarbeiten sich die TeilnehmerInnen eine genauere Wahrnehmung und ein besseres Verständnis für die (Informations-)Bedürfnisse und Interessenlagen ihrer verschiedenen Zielgruppen, erreichen mehr Flexibilität und Schlagfertigkeit im eigenen sprachlichen Ausdruck und erhalten Impulse, um sich und die eigene wissenschaftliche Arbeit authentisch, kompetent und souverän im jeweiligen Kontext zu präsentieren.

Inhalte:

- Perspektivenwechsel – Wie gewinnen Sie Ihre Zielgruppen für Ihre Forschungsarbeit bzw. für Ihre Anliegen?
- Authentisch, kompetent und auf den Punkt – Impulse für den persönlichen Kommunikationsstil
- Was heißt hier eigentlich souverän? – Übungen und Reflexion für einen starken Auftritt

Zielgruppe: WissenschaftlerInnen, MitarbeiterInnen in forschungsintensiven Kontexten

Format: 1-tägiger Workshop



Spezialitäten

Im Team erfolgreich

6. Teamentwicklung klassisch – Impulse zur Verbesserung der Qualität der Zusammenarbeit

Hintergrund:

Zusammenarbeit in Teams gehört heute zum Standard in vielen Organisationen. Trotzdem bedingen intensive Zusammenarbeit oder Veränderungsprozesse auch regelmäßig Herausforderungen, Konflikte sowie notwendige Neuanfänge und Neuausrichtungen.

Ziele/Nutzen:

Durch eine (regelmäßige) Auseinandersetzung mit verschiedenen Aspekten von Qualität in der Zusammenarbeit kann Kooperation im Team gefördert, die Produktivität erhöht und das Klima insgesamt verbessert werden.

Inhalte:

- Bestandsaufnahme und Auseinandersetzung mit den folgenden Aspekten:
 - Klarheit der Ziele und Empowerment
 - Beziehungen, Kommunikation, Konfliktkultur
 - Optimale Produktivität
 - Respekt, Anerkennung
 - Motivation, persönlicher Einsatz, Engagement
 - Flexibilität
- Priorisierung der Themen und Bearbeitung bzw. Erarbeitung von Spielregeln für die Zukunft

Je nach Schwerpunktsetzung wird ein kurzer Input zu einem der Themen mit anschließender Diskussion bzw. Reflexion gegeben (z.B. zu Kommunikation oder Konfliktbearbeitung).

Zielgruppe: Teams (Abteilungen oder Projektteams)

Formate: 1-tägiger Workshop oder ½-tägiger Impuls im Rahmen von Jahresklausuren oder als Auftakt für neu zusammengestellte Teams



Spezialitäten

Im Team erfolgreich

7. Zusammen mehr erreichen – Effektive Gestaltung von Workshops und Sitzungen

Zusätzlich biete ich ein spannendes Format in Kooperation und in den Räumen von Intomedia an. (www.intomedia.at)

Hintergrund:

Vernetztes Arbeiten in (Projekt-)Teams, wie es heute üblich ist, erfordert ein geraumes Ausmaß an Abstimmung, Diskussion und gemeinsamer Auseinandersetzung. Daher verwundert es nicht, wenn Führungskräfte und ihre MitarbeiterInnen einen erheblichen Teil ihrer Arbeitszeit in Sitzungen, Projekt-Workshops, Arbeitsgruppen-Meetings und ähnlichen Veranstaltungen verbringen. Umso größere Relevanz hat daher die Leitung bzw. die Moderation, die einen Rahmen für eine sowohl qualitativ hochwertige als auch effektive Zusammenarbeit angesichts stets knapper zeitlicher Ressourcen schaffen soll.

Ziele/Nutzen:

Auf sehr praktische Weise vermittelt dieser Workshop Modelle, Interventionsmöglichkeiten und Werkzeuge, um auch noch in schwierigen Kontexten wirksam die jeweilige Veranstaltung zu moderieren oder zu leiten und sich dabei sicher zu fühlen. Zusätzlich bieten die beiden Tage auch genügend Raum für Erfahrungsaustausch und individuelle Fragen.

Inhalte:

- Wirksame Formate, Methoden und Handwerkszeug für Sitzungen und Workshops
- Verschieden Haltungen: Leitung versus Moderation
- Sie und die Gruppe: Arbeitsfähigkeit, Dynamiken und Wechselwirkungen
- Konflikte rechtzeitig erkennen und konstruktiv regeln
- "Überlebensstrategien" für kritische/schwierige Situationen

Zielgruppe: Führungskräfte, ProjektleiterInnen, interne ModeratorInnen und BeraterInnen

Format: 2-tägiger Workshop



Spezialitäten

Führung einmal anders

8. Business-Milonga

Hintergrund:

Milonga bezeichnet eine Tanzveranstaltung ursprünglich in Argentinien, bei der sich Tangueros und Tangueras treffen, um Tango, Vals und Milonga zu tanzen.

Ziele/Nutzen:

Im Rahmen meiner Business-Milonga nähern wir uns dem Phänomen Führung einmal von einer anderen Seite, nämlich mithilfe des Tanzes. In einfachen Tanzschritten erspüren wir, was verantwortungsvolles Führen ausmacht, in welchen Situationen wir leichter folgen können und was dem/-r Geführten eigentlich abverlangt wird.

Dabei schlagen wir immer wieder die Brücke **zu** konkreten beruflichen Kontexten und machen so das Erlebte nutzbar. Nebenbei erlernen wir einige Tanzschritte und ich verrate Tricks, wie das Tanzen leichter fällt. Damit kann die nächste Ballsaison ruhig kommen.

Format:

Nachdem Milongas hauptsächlich abends stattfinden, eignet sich dieses Format ideal als Ausklang nach einem langen Seminartag, aber auch als Teil jedes anderen Seminars für Führungskräfte. (Dauer ca. 1,5 bis 2 Stunden) Tanzkenntnisse sind dafür keine erforderlich.

Kontakt

Neugierig geworden?

Ich freue mich darauf, dass Sie Kontakt aufnehmen
und wir uns kennenlernen.

Dr.ⁱⁿ Martina Angela Friedl
+43 664 8517056
mf@martinafriedl.com

Office/Coaching-Praxis
Breite Gasse 7/Top 9
1070 Wien

IMPULSE

Ich freue mich
aufs Kennenlernen.

Dr.ⁱⁿ Martina Angela Friedl
+43 664 8517056
mf@martinafriedl.com

