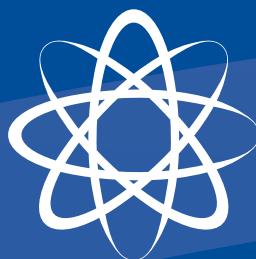


Authentic Leadership

GANZHEITLICHE FÜHRUNG IM WANDEL



perspektiven-Institut

PRAKTISCHE PSYCHOLOGIE
PERSÖNLICHKEIT ENTFALTEN • UNTERNEHMEN ENTWICKELN

Authentic Leadership

Ganzheitliche Führung im Wandel



Ihre Trainer*in und Coaches:

Dr. Petra Dannemeyer, Ralf Dannemeyer

Ein schöner Traum

Eine Unternehmenskultur, in der Offenheit, Vertrauen und Respekt gelebt werden. Führungspersönlichkeiten kreieren ein Klima, in dem Ideen, Teamgeist und Visionen wachsen können, motivieren ihre Mitarbeiter und strahlen große Lust und Freude aus. Die Menschen fühlen sich emotional verbunden und erleben ihre Arbeit als sinnstiftend.

Unser Weiterbildungs- und Mentoringprogramm **AUTHENTIC LEADERSHIP – GANZHEITLICHE FÜHRUNG IM WANDEL** zeigt den Weg, diese Vision Wirklichkeit werden zu lassen.

Inhaltsverzeichnis

| | |
|---|----|
| 1. WUNSCH UND WIRKLICHKEIT | 4 |
| 2. DIE ROLLE DER FÜHRUNGSKRÄFTE | 5 |
| 3. DER UNTERSCHIED, DER DEN UNTERSCHIED MACHT: MANAGER ODER AUTHENTIC LEADER? | 7 |
| 4. FÜHRUNGS-EXZELLENZ DURCH NEURODIDAKTIK: UNSERE METHODIK | 8 |
| 5. WAS KÖNNEN WIR FÜR SIE TUN? | 10 |
| 6. DAS AUTHENTIC LEADERSHIP-PROGRAMM | 12 |
| DIE AUSBILDUNG | 13 |
| DER WERKZEUGKASTEN | 16 |
| 7. SYSTEMISCH UNTERSTÜTZEN, INDIVIDUELL BEGLEITEN: COACHING FÜR AUTHENTIC LEADERSHIP | 21 |
| 8. ÜBER UNS | 23 |

Ein paar Worte zu unserer Genderregelung

Gendern kann Texte in die Länge ziehen, den Lesefluss stören und gestelzt klingen. Andererseits schließt eine rein männliche Formulierung die Hälfte der Menschheit sprachlich aus. Deshalb nutzen wir verschiedene Formen des Genderns. Mal sprechen wir von „Chefinnen und Chefs“, mal nutzen wir das Gender-Sternchen, mal wechseln wir im Satz zwischen femininer und maskuliner Form. Gemeint sind immer Männer und Frauen ebenso wie Transgender – eben alle Menschen dieser einen Welt.

Wunsch & Wirklichkeit

QUICK SUMMARY FÜR EILIGE LESER*INNEN ☰

Das gewünschte Ideal: Offenheit, Vertrauen, Sinn, emotionale Verbundenheit, Vorbildfunktion der Führung, positive Unternehmenskultur und Resilienz in Krisen. Die Realität deutscher Unternehmen und Organisationen zeigt jedoch eine schwere Vertrauens- und Bindungskrise.

Ein schöner Traum ...

Das Klima im Unternehmen ist geprägt von Offenheit, Vertrauen und Respekt. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter empfinden ihre Arbeit als erfüllend und sinnstiftend. Sie fühlen sich ihrer Organisation, ihrer Abteilung, ihrer Führungskraft und ihren Kolleginnen und Kollegen emotional verbunden. Die Führungspersönlichkeiten sind Vorbilder und setzen sich für die Entwicklung und das Wohlbefinden ihrer Mitarbeitenden ein. Es gibt viele Möglichkeiten für persönliches Wachstum und Weiterbildung, sowie ein ausgewogenes Verhältnis von Arbeit und Freizeit. Die Unternehmenskultur ist zudem geprägt von einer positiven Einstellung und einem starken Engagement für das Unternehmen, die Kund*innen und die Gesellschaft. In Krisen halten alle zusammen und gestalten zuversichtlich die Zukunft. Gut geträumt? Die Realität in den deutschen Unternehmen ist aktuellen Studien zufolge ganz anders.



... und die Realität.

Der aktuelle „Engagement Index“ des international agierenden Markt- und Meinungsforschungsinstituts Gallup zeigt für Deutschland*: Lediglich neun Prozent der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer fühlt sich emotional an den Betrieb gebunden. Nahezu neun von zehn Personen haben bereits innerlich gekündigt und machen nur noch Dienst nach Vorschrift. Viele von ihnen nörgeln aktiv herum, verbreiten sogenannte Gedankenviren – und ziehen die anderen mit in eine von problemorientiertem und demotivierendem Denken geprägte Abwärtschleife. Die destruktive Kommunikation wird unter Umständen in die Öffentlichkeit getragen. Das kann die Reputation des Unternehmens bzw. der Organisation nachhaltig schädigen. Hinzu kommt eine tiefe Vertrauenskrise: Acht von zehn Beschäftigten in Deutschland misstrauen ihrer Führungskraft. Warum?



Die Rolle der Führungskräfte

Dissonante Führung kommt teuer zu stehen

Viele Führungskräfte hängen einem überholten Rollenverständnis nach. Über Jahrzehnte standen sie selbst im Mittelpunkt – ihre Kompetenzen, ihre Autorität, ihr Charisma und ihre Fachkenntnisse galten als die entscheidenden Faktoren guter Führung. Einige nutzen – bewusst oder unbewusst – dissonante Führungsmethoden, etwa den fordernden oder befehlenden Stil. Und einige sind noch heute davon überzeugt, dass nur der „harte Hund“ ein durchsetzungskräftiger Chef wäre. Sie erwarten Gehorsam.

Andere verzichten ganz auf Führung (Laissez-fair-Stil) und machen ständig auf gut Freund. Wieder andere geben Führung ab, sobald sie auf Widerstand stoßen. Oder sie steigern ihre Aggressionen Mitarbeitenden gegenüber in dem

Maße, wie diese ihnen die Gefolgschaft verweigern. Und manche „führen“ entsprechend ihrer Tageslaune – mal freundlich-zugewandt, mal aggressiv-zwanghaft, schroff, unhöflich, nörigelig oder übergriffig.

Zu diesen destruktiven Führungsgewohnheiten kommt oft zusätzlich ein unternehmensweites Symptom hinzu: Dass jede Chefin, jeder Chef auf eine ganz eigene Art „führt“. Jede*r macht, was sie oder er will (besser wohl: kann). In solchen Unternehmen gibt es kein gemeinsames Führungsverständnis, kein Führungskonzept.

Wenn die Verantwortlichen in der Mitte der Unternehmenshierarchie nicht oder schlecht geführt werden und infolgedessen die Orientierung verlieren, dann entsteht leicht toxische Führung.

Die Folgen sind alarmierend: Alles in allem geht der deutschen Wirtschaft jährlich mindestens 113,1 Milliarden Euro aufgrund von innerer Kündigung und daraus resultierenden Produktivitätsverlusten verloren.

Es gibt jedoch ein sehr wirksames Mittel, dies zu verändern: gute, resonante Führung. Hier setzt unser Ausbildungs- und Mentoringprogramm **AUTHENTIC LEADERSHIP – GANZHEITLICHE FÜHRUNG IM WANDEL** an.



Wie geht es den Arbeitnehmer*innen?

Der Krankenstand in den westlichen Industrieländern liegt derzeit deutlich über dem Wert vor der Covid-Pandemie. Nach Atemwegserkrankungen steht die mentale Gesundheit an zweiter Stelle, insbesondere die Angststörungen. Was genau ängstigt die Menschen? »

Am stärksten fürchten sie sich vor Armut, Wohnungsnot und politischer Polarisierung. Das ergab eine aktuelle Studie*. Viele starren kollektiv in den Abgrund in der festen Überzeugung, dass es für uns alle nur noch bergab gehen wird.

Indem sie destruktiv kommunizieren, verbreiten frustrierte Mitarbeitende Gedankenviren und stecken andere an: Es entsteht eine Pandemie der Negativität – gesellschaftlich und im Unternehmen, in der Organisation.

Was fehlt, ist kollektive Zuversicht – eine positive Zukunftsvision und eine Führung, die diese glaubwürdig vermittelt. Ein gesellschaftliches, globales Phänomen? Klar – doch nicht nur.

Und wie wirkt das im Betrieb, in den Teams?

Unternehmen und Organisationen kommt teuer zu stehen, wenn Mitarbeitende aufgrund zahlreicher Krisen vor Angst erstarren, die Motivation verlieren, nur noch ihre Pflicht tun.

Viele Unternehmen reagieren darauf mit noch härterer Führung, die darin besteht, Mitarbeitende streng zu kontrollieren und enger an die Hand zu nehmen. Härte wird in unsicheren Zeiten gern als Stärke verkauft. Donald Trump macht es in den USA, Wladimir Putin in Russland vor. Doch Achtung: Dieser auf Ausgrenzung und Kontrolle zielende Führungsstil ist zunehmend auch in den Unternehmen zu spüren. Er führt die Menschen tiefer in die emotionale Krise!

Führungspersönlichkeiten als Leuchttürme

Die zentrale Herausforderung moderner Führung ist eine andere: In den Krisen der heutigen Zeit brauchen Menschen Empathie und psychologische Sicherheit. Führungspersönlichkeiten werden dabei, bildlich gesprochen, zu Leuchttürmen. Was ist das Wesen eines Leuchtturms? Er wird dort aufgestellt, wo der Sturm am heftigsten tobt, und weist die Schiffe sicher durch die Gefahr in den Hafen. Menschliche Leuchttürme folgen diesem Vorbild: Sie zeigen den Weg in die Zuversicht.

Die Zeit dafür ist reif. Wir leben seit einigen Jahren und zunehmend in krisenhaften Zeiten. Krisen treten gegenwärtig nicht mehr nacheinander, sondern gleichzeitig auf; sie verstärken sich gegenseitig. Dieses Phänomen nennen wir Omnikrise. Existenzsorgen plagen heute viele Unternehmen. Führungskräfte, Mitarbeitende und Teams verlieren das Vertrauen in eine gute Zukunft.

Jetzt gibt es das Weiterbildungsprogramm dafür, das Führungspersönlichkeiten zu Leuchttürmen im Unternehmen entwickelt: **AUTHENTIC LEADERSHIP – GANZHEITLICHE FÜHRUNG IM WANDEL.**



Der Unterschied, der den Unterschied macht: Manager oder Authentic Leader?

QUICK SUMMARY FÜR EILIGE LESER*INNEN

„Manegen-Management“ mit Top-Down-Entscheidungen, strenger Kontrolle und wenig Mitsprache wirkt nicht mehr. **AUTHENTIC LEADERSHIP – GANZHEITLICHE FÜHRUNG IM WANDEL** bedeutet Klarheit, Integrität, Vertrauen, Wegweisung und wertschätzende Begleitung der Mitarbeitenden – gerade jetzt in Zeiten der Omnikrise.

Die Worte Managen oder Manager / Managerin sind sprachwissenschaftlich abgeleitet aus dem italienischen Verb maneggiare für „an der Hand führen“ bzw. „ein Pferd in der Manege führen“. Was geschieht in einer Zirkus-Manege?



Da werden lebende Wesen dazu gebracht, etwas zu tun, das sie freiwillig nie tun würden. Genau so wurde Menschenführung in Unternehmen jahrhundertelang verstanden.

Dieses „Manegen-Management“ ist ausgesprochen autoritär. Entscheidungen werden von oben nach unten getroffen. Hierarchien sind stark ausgeprägt und Mitarbeitende haben wenig Mitspracherecht. Sie haben zu funktionieren wie die Pferde in der Manege. In Unternehmen mit solcherart Kultur stehen Leckerli und Peitsche für halbherziges Lob und strenge (oder allzu lasches, nicht wirklich führendes) Chefgebarren. Manager*innen dieser Art setzen meist auf Kontrolle und Überwachung, manchmal auch auf Laissez-faire, was ebenfalls ein dissonanter Führungsstil ist. Die Bedürfnisse und Wünsche der Mitarbeitenden spielen bei solcherart Führung keine Rolle, ebenso wenig deren Potenziale und Kreativität.

„Leadership“ hingegen leitet sich von dem altenglischen Wort „lithan“ ab, was „gehen“ oder „reisen“ bedeutet. Leadan bedeutet im Altenglischen wörtlich „veranlassen zu gehen“ oder „den Weg zeigen, in dem man vorangeht“.

Unter **AUTHENTIC LEADERSHIP** verstehen wir, authentisch zu führen und dabei Klarheit, Integrität und Vertrauen zu schaffen, voranzugehen, ein Vorbild zu sein, Menschen zu begleiten und sie dabei zu unterstützen, besser zu werden und sich zu entwickeln. Resonanz in der Abteilung und im Unternehmen zu schaffen. Und wenn alle Chefinnen und Chefs – oder zumindest eine Mehrheit – so vorgehen, ändert sich das Klima der ganzen Organisation.

JETZT kommt es darauf an, die Chancen in der Krise zu erkennen und die Zukunft neu zu gestalten. Unser innovatives Konzept **AUTHENTIC LEADERSHIP – GANZHEITLICHE FÜHRUNG IM WANDEL** ist der Weg.

Führungs-Exzellenz durch Neurodidaktik: Unsere Methodik

QUICK SUMMARY FÜR EILIGE LESER*INNEN

Unsere Seminare und Coachings sind „gehirngerecht“. Seriöse Neurodidaktik verbindet Lerninhalte und -methoden mit den Erkenntnissen der modernen Neurobiologie. Emotionale Verknüpfung, Gruppenarbeit und praxisnahe Transfers fördern Reflexion, Veränderung und Problemlösung. Dafür braucht es eine breite Methodenvielfalt und eine hochwertige Umsetzung durch neurodidaktisch und fachlich kompetente Trainer. Dafür steht das **perspektiven-Institut** in Weimar.

Unsere Seminare und unser Coaching basieren auf den Erkenntnissen der Neurowissenschaften. Seriöse Neurodidaktik beruht auf der Idee, Lehrinhalte und -methoden sowie die Gestaltung von Curricula und Lernumgebungen mit den Erkenntnissen der modernen Gehirnforschung abzugleichen. So werden „gehirngerechte“ Seminare und Coachings konzeptualisiert.

Die Neurobiologie liefert empirische Begründungen für eine moderne Didaktik, die auch auf ungewöhnliche Methoden setzt – sowohl in der Schule als auch in der Erwachsenenbildung. Sie widerlegt damit jene Kritiker, die behaupten, auf Erlebniselemente basierende Lehrkonzepte seien wirkungslos. Neurowissenschaftlich belegt ist vielmehr, dass eine ausgeprägte Methodenvielfalt, die Lerninhalte über alle Sinneskanäle vermittelt, bessere Seminare und Workshops ermöglicht.

Unsere Teilnehmerinnen und Teilnehmer haben mehr davon, wenn sie erfahrungsorientiert lernen dürfen, statt sich bei Faktenvermittlung mit Beamerpräsentation im Frontalunterricht zu langweilen. Die emotionale Verknüpfung der Seminarinhalte mit der individuellen Realität schafft Nähe, Reflexions- und Veränderungsbereitschaft, schafft generatives Lernen.

Soziale Unterstützung der Lernprozesse in der Gruppenarbeit, in Handlungsplanspielen oder experimenteller Erkenntnisgewinn fördern die Fähigkeit, Herausforderungen in der Berufs- oder Lebensrealität aus einer Metaposition heraus zu betrachten – und so Lösungen zu finden.



Hier liegen die Begründungen zum Beispiel für

- Rollen- und Handlungsplanspiele,
- Improtheater (z. B. das gezielte Erleben von Gefühlen in einem inneren Hoch- oder Tiefstatus),
- Outdoor-Trainings (z. B. Visionssuche mithilfe der Natur),
- Meditationen,
- Jonglieren,
- kunsttherapeutische Anwendungen,
- Provokativer Ansatz und paradoxe Interventionen,
- Ankern, Reframing und weitere Elemente aus dem NLP,
- EMDR zur Förderung psychischer Widerstandsfähigkeit,
- systemische Aufstellungsarbeit,
- Emotional Freedom Techniques (EFT) zur Stress- und Emotionsregulation.



All diese Methoden fließen in unsere Seminare und Coachings ein. Das ist, auch aus der Sicht der Neurobiologie betrachtet, einfach großartig. Wenn, und nur wenn (!) die Trainer das, was sie da anbieten, sehr gut beherrschen. Wenn sie psychologische Sicherheit und den sofortigen Praxistransfer gewährleisten können. Sonst richten sie unter Umständen mehr Schaden als Nutzen an.

Unsere Seminare sind mehr Workshops und Experimentierlabore, denn reine Lehrveranstaltungen. Wir betrachten Lern- und Veränderungsprozesse ganzheitlich, kombinieren Informationsvermittlung mit den vorhandenen Erfahrungen der Teilnehmerinnen und Teilnehmer und nutzen dabei ihr außerordentliches neurobiologisches Potenzial. Aus dieser Synthese entsteht nicht nur Wissen, sondern in Kombination mit neuen Erfahrungen auch Handlungskompetenz und Bewusstheit. Aus Wissen wird Können. Führungspersönlichkeit SEIN statt nur TUN*.

* Sie möchten mehr über das Thema Neurowissenschaften und Neurodidaktik in der Erwachsenenbildung erfahren? In unserem neuen Buch „Train the Trainer“ (Junfermann, 2025) haben wir dem Thema ein ganzes Kapitel gewidmet: „Seminare und Trainings im Spiegel der Neurobiologie“ (S. 197 – 284).

Was können wir für Sie tun?

QUICK SUMMARY FÜR EILIGE LESENDE

AUTHENTIC LEADERSHIP – GANZHEITLICHE FÜHRUNG IM WANDEL kann als öffentliche Weiterbildung für Einzelpersonen gebucht werden oder als unternehmensinternes Change-Programm mit individuellen Bausteinen.

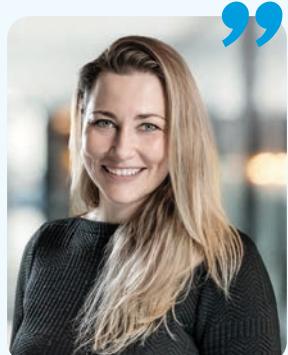
Wir begleiten seit 30 Jahren – Gründungsjahr unseres Instituts war 1996 – Einzelpersonen und Organisationen durch generative Lern- und Veränderungsprozesse. Mit **AUTHENTIC LEADERSHIP – GANZHEITLICHE FÜHRUNG IM WANDEL** bieten wir ein grundlegend neues Konzept an.

Dieses Programm legt den Grundstein für eine proaktive Führung in Zeiten der Omnikrise, nachlassender Bindung Beschäftigter an das Unternehmen und GenZ-Bedürfnissen. Durch Mindset, empathische Kommunikation, Beziehungsqualität und Changemanagement können Führungskräfte sich flexibel, krisenfest und chancenorientiert entwickeln. So entstehen resiliente, sinnstiftende Teams und Organisationen.

→ Unser Angebot für Einzelpersonen

Sie sind bereits eine erfahrene oder eine Nachwuchs-Führungs Persönlichkeit und möchten sich weiter entwickeln? Oder Sie möchten sich auf ihren nächsten Karriereschritt vorbereiten?

Dann bewerben sie sich um einen Platz in unserem öffentlichen Programm **AUTHENTIC LEADERSHIP – GANZHEITLICHE FÜHRUNG IM WANDEL**. Sie lernen in der Gruppe und auch individuell. Ihre Trainerin, ihr Trainer stehen Ihnen gern für Entwicklungsgespräche und für Personal Coaching zur Verfügung. Die Module finden Sie ab Seite 12, über die Termine und alle organisatorischen Fragen informieren wir Sie im separaten Terminblatt.



Führung bedeutet heute mehr denn je, Menschen durch Unsicherheit und Wandel zu begleiten. In meinen Ausbildungen bei Ralf und Petra Dannemeyer habe ich erlebt, wie wirkungsvoll es ist, Führungskompetenz mit emotionaler und sozialer Intelligenz zu verbinden. Die praxisnahen Methoden und Techniken, die dort vermittelt wurden, stärken gezielt Kommunikationsfähigkeit, Coaching-Kompetenz, ein Growth Mindset und die Fähigkeit, Veränderungsprozesse aktiv mitzugestalten.

Ich empfehle das **perspektiven-Institut** aus voller Überzeugung – die Ausbildung hat meine Arbeit als Personalentwicklerin spürbar bereichert und bietet Führungskräften genau die Kompetenzen, die sie heute brauchen.

Elisabeth Birke

Specialist Leadership & Culture Development • Continental AG, Hannover

→ Unser Angebot für Unternehmen / Organisationen

Erste Möglichkeit: Individuelle Teilnahme

Bieten Sie Ihren Führungspersönlichkeiten die Teilnahme an unserem öffentlichen Programm an! Wenn sie möchten, führen wir mit ihnen und ihren Mitarbeiter*innen gern Vorgespräche über Entwicklungsziele, besondere Bedürfnisse, individuelle Förderung usw. (wir nennen dies Kompetenzgespräche). Auch Personal Coaching (siehe Seite 21) kann vereinbart werden.

Zweite Möglichkeit: Unser Inhouse-Konzept

Sie möchten ein auf die Bedürfnisse ihres Unternehmens / ihrer Organisation zugeschnittenes Programm? Das wäre der Königsweg. In dem Fall könnte unsere Zusammenarbeit so aussehen:

1. Wir entwickeln mit Ihnen gemeinsam eine Change-Strategie.

Change-Management ist das planvolle Gestalten von Veränderungsprozessen in Unternehmen und Organisationen. Dafür gibt es drei entscheidende Hebel: Strategie, Struktur und Kultur. Unternehmenslenker*innen neigen dazu, sich nur mit Strategie und Struktur zu beschäftigen. Das ist relativ einfach, geht schnell und vermittelt ein Gefühl von Kontrolle.

Organisationsentwicklung bedeutet jedoch, die „harten“ und die „weichen“ Faktoren zu verbinden, also die wirtschaftlichen Ziele einerseits und die sozialen Ziele der Mitarbeitenden nach Wertschätzung, Entfaltungsmöglichkeiten und Arbeits-/ Lebensqualität andererseits werden harmonisiert. Das ist das Kompetenzfeld des **perspektiven-Instituts**: Unser Authentic-Leadership-Konzept setzt bei den weichen Faktoren an.

2. Auf der Grundlage eines solchen Change-Konzeptes erstellen wir nach Ihren Wünschen das Entwicklungsprogramm für Ihre Führungspersönlichkeiten.

Unser Ausbildungskonzept (siehe Seite 12 ff.) dient dabei als Grundlage. Jedoch wird jedes Modul daraufhin geprüft, ob es Ihre Anforderungen erfüllt, oder ob es modifiziert werden soll. Wir können auch Bausteine weglassen, neue hinzufügen oder die ganze Ausbildung neu ordnen: Es ist wie beim Maßschneider, bei dem sie Ihr Traumkostüm oder ihren schönsten Anzug exakt nach Ihren Messungen individuell und passgenau anfertigen lassen. Ergebnis ist ein Programm, das Ihre Kultur, Ziele und Bedürfnisse präzise widerspiegelt und nachhaltig wirkt.

Das Authentic Leadership-Programm

QUICK SUMMARY FÜR EILIGE LESER*INNEN

AUTHENTIC LEADERSHIP – GANZHEITLICHE FÜHRUNG IM WANDEL ist ein innovatives Ausbildungs- und Mentoringprogramm in fünf Modulen. Fokus auf Selbstführung, klare Werte, wirkungsvolle Kommunikation, Resilienz, Beziehungsqualität, situatives Führen, Changemanagement und agiles Arbeiten. Ziel: authentisch, ergebnisorientiert und zukunftsfit führen.

Eine ganzheitliche Ausbildung, keine Einzelteile

Die Ausbildung **AUTHENTIC LEADERSHIP – GANZHEITLICHE FÜHRUNG IM WANDEL** kann nur als Gesamtpaket gebucht werden; Einzelmodule sind ausgeschlossen. Warum?



Zum Ausbildungsbeginn treffen Menschen aufeinander, die noch keinen Bezug zueinander haben. Der Lernerfolg hängt wesentlich von der Gruppendynamik ab. Als Trainer*in und Coaches sind wir dafür verantwortlich, rasch ein starkes Lernteam zu formen, deren Mitglieder gemeinsame Ziele verfolgen, Probleme lösen, Entscheidungen treffen, sich gegenseitig supervidieren und unterstützen. Eine solche Gruppe entwickelt eine eigene „Seele“. Wechseln hingegen die Beteiligten von Modul zu Modul, kann diese Dynamik nicht entstehen. Bei unserer Art des Arbeitens wird die Ausbildung zum erlebten Muster für Teamentwicklung.

Anders ist es in unseren Werkzeugkasten-Seminaren (ab Seite 16):

Hier vermitteln wir gezielt praktische Tools, also Führungstechniken. Die einzelnen Seminare bauen nicht aufeinander auf. Sie können ergänzend zur Ausbildung oder unabhängig davon gebucht werden.



“

Petra und Ralf haben mich in den letzten Jahren als Trainer und Coaches begleitet – und ich erlebe, wie sehr ihre Arbeit wirkt: Sie aktiviert eigene Ressourcen. In meiner Rolle als angehender Trainer konnte ich unmittelbar sehen, wie Führungskräfte nach Abschluss der Ausbildungsreihe souverän, authentisch und mit spürbarer Leichtigkeit auftreten. Gleichzeitig habe ich bei mir selbst erfahren, wie sehr ich inzwischen in Resonanz mit mir und anderen bin: Ich treibe Themen leichter voran, erreiche Ziele klarer – und bleibe dabei gelassen und verbunden.

Für mich ist das ein echtes Geschenk: Führung bedeutet heute, innere Haltung und äußeres Handeln in Einklang zu bringen. Wer den Weg mit Petra und Ralf geht, entdeckt genau diese Kraft in sich – Mut, Zuversicht und Resonanz, die Teams und Menschen gerade jetzt brauchen. Bin ich heute resilenter? Mehr denn je.

Martin Broska

Senior Quality Manager • RTL Deutschland, Hamburg



HIER BUCHEN

Die Ausbildung



MODUL 1

Mindset & Self Empowerment

Ziele dieses Moduls: Dieses Modul befähigt die Führungspersönlichkeit, authentisch zu führen, indem sie konsistente Werte lebt, transparent kommuniziert, Verantwortung übernimmt, in Krisen glaubwürdig bleibt, das Wohl des Teams in den Mittelpunkt stellt, aktiv zuhört, Selbstreflexion zeigt und Versprechen in Taten umsetzt. Dadurch wird Vertrauen geschaffen, Motivation nachhaltig gefördert und eine offene, integrierte Arbeitskultur etabliert.

Ihr Nutzen: Sie verstehen Ihre eigenen Denk- und Verhaltensmuster besser und können diese – wo gewünscht – verändern. Sie lernen, das eigene Potenzial zu erschließen, evtl. Blockaden zu transformieren und strategische Klarheit zu gewinnen: Welche Chefin, welcher Chef möchte ich sein? Und Sie entwickeln Ihr eigenes (Selbst)-Coachingprogramm.

Schwerpunkte: Authentische Führung beginnt bei der Reflexion der eigenen Persönlichkeit und Glaubenssätze. Der Fokus liegt deshalb auf Selbstmanagement, der Identifikation mit den Werten des Unternehmens, der Rolle, und den persönlichen Werten. Dieses Modul schafft ein solides Fundament, bevor weitere Themen vertieft werden.



MODUL 2

Führen in herausfordernden Zeiten

Ziele dieses Moduls: Resonante und dissonante Führungsstile in ihrer Wirkung vergleichen und beurteilen. Methoden der Persönlichkeitsanalyse bei sich selbst und anderen anwenden. Feedback-Kultur etablieren.

Ihr Nutzen: Sie kennen und bewerten verschiedene Führungsstile und erlernen das Konzept emotional intelligenter, gehirngerechter Führung. Ein Modell der Potenzialanalyse versetzt sie in die Lage, zunächst ihre eigenen Motivations- und Verhaltensmuster und Neigungen besser zu verstehen, und dieses Wissen dann auf die Menschen in ihrem Team anzuwenden. Sie kreieren den besten Entwurf ihres eigenen Führungsstils als mutige, Mut machende, kreative und authentische Führungspersönlichkeit. Sie ermitteln ihren persönlichen Entwicklungsbedarf – und legen los.

Schwerpunkte: Persönlichkeit und Potenziale – Motivationstypen ermitteln, Menschenkenntnis erweitern. Resonante und dissonante Führungsstile. Das Konzept emotional intelligenter Führung. Hoch- und Tiefstatus in zwischenmenschlichen Beziehungen erkennen. Empathische Feedback- und Fehlerkultur entwickeln. Improtheater zum Verhaltenstraining in anspruchsvollen Führungssituationen.



MODUL 3

Irrungen & Wirrungen – Die Tücken der Kommunikation

Ziele dieses Moduls: Bewusstsein für die Wirkung der eigenen Kommunikation gewinnen. Wirkungsvoll und zugleich emotional intelligent, klar und motivierend kommunizieren lernen.

Ihr Nutzen: Dieses Modul hilft Ihnen, das Zusammenspiel von verbaler, nonverbaler und paraverbaler Kommunikation zu verstehen, Ihren Verbesserungsbedarf zu definieren und gezielt zu trainieren. Sie lernen, auch unter schwierigen Bedingungen eine gute Kommunikation und starke Beziehungen aufzubauen und zu halten. Sie kommunizieren klar und zielorientiert. Sie analysieren die Kommunikationsstruktur in ihrem Team oder ihrer Organisation und ermitteln den Veränderungsbedarf.

Schwerpunkte: Der Fokus liegt auf der Wirkung von Kommunikation nach den Grundsätzen emotionaler Führungsintelligenz. Geglückte Kommunikation ist aktivierend, beziehungsfördernd und lösungsorientiert. Nach kurzem theoretischen Input vertieft das praktische Training das Gelernte durch direkte Anwendung.



MODUL 4

Das Geheimnis der guten Beziehungen

Ziele dieses Moduls: AUTHENTIC LEADERSHIP als Resonanzbeziehung definieren. Resonanz in einem Team oder Unternehmen bedeutet, bildlich, ein gemeinsames Schwingen der Menschen wie in einem Orchester: Jede*r spielt das eigene Instrument, und alle harmonieren im Gleichklang. Dafür braucht es eine Dirigentin oder einen Dirigenten – eine Führungspersönlichkeit also, die versteht, wie sie Schwingung erzeugt.

Ihr Nutzen: Sie lernen die psychologischen und neurobiologischen Grundlagen motivierender Führung kennen und können darauf aufbauend eine gute Beziehung zu Mitarbeitenden auch unter schwierigen Bedingungen aufbauen und halten. Sie lernen, Menschen und deren Potenzial einzuschätzen, und entwickeln ein Gespür dafür, welche Reaktionsweisen in welchen Momenten angemessen sind, um Mitarbeitende oder Kolleginnen zu motivieren. Sie lernen Methoden der Teamentwicklung kennen und werden zu einem Mentor und Vorbild für Ihr Team.

Schwerpunkte: „Methoden“ des Resonanzaufbaus (Pacen und Leaden). Gehirngerechtes Führen. Psychologische Sicherheit, Zugehörigkeit und Entfaltungsspielräume schaffen. Leistungsstarke Teams entwickeln.



MODUL 5

Changemanagement in herausfordernden Zeiten

Ziele dieses Moduls: Changemanagement als Grundlage für ein zukunftsähiges Unternehmen verstehen und lernen, wie Ziele der Organisation mit den Bedürfnissen der Mitarbeitenden verknüpft werden können. So reagiert die Organisation besser auf unbekannte Herausforderungen, stärkt ihre Widerstandsfähigkeit gegenüber unvorhergesehenen Ereignissen (Stichwort „Chaos-Management“) und ist langfristig erfolgreich.

Ihr Nutzen: Dieses Modul stärkt Ihre Zukunftskompetenz. Sie trainieren, (unerwartete) Veränderungen zu verstehen, beschleunigt Optionen abzuleiten und Zukunft wirksam zu gestalten. Sie definieren Ihre Rolle als Changemanager*in. Lösungsorientierung sowie ziel- und strategieorientiertes Vorgehen werden für Sie zunehmend zur Routine. Sie lernen, Mitarbeitende proaktiv durch Veränderungsprozesse zu führen, sie zu ermutigen und konstruktiv mit Unsicherheiten oder Widerständen umzugehen.

Schwerpunkte: Transformability (= die Kunst, Veränderung nicht nur zu ertragen, sondern kreativ zu nutzen, den Wandel zu gestalten und zu fördern). Resilienz: der resiliente Mensch – die resiliente Organisation. Ziel- und Strategieklarheit gewinnen. Grundsätze des ergebnis- und lösungsorientierten Arbeitens.



“

Besonders im medizinischen Kontext, in Praxis und Lehre, kann Kommunikation eine große Herausforderung bedeuten: beispielsweise bei der sensiblen Vermittlung lebensentscheidender Diagnosen im Arzt-Patienten Gespräch, oder im medizinischen Fortbildungsbereich beim Lehren komplexer diagnostischer und therapeutischer Zusammenhänge. Verstehen und Verstanden werden: die vielen verschiedenen Facetten der Kommunikation zu kennen und situationsangepasst wie lösungsorientiert zu nutzen ist hier häufig der entscheidende Punkt zum Erfolg. Dafür ist neben klarer kommunikativer Struktur auch die notwendige Flexibilität durch ein breites kommunikatives Repertoire grundlegend.

In beiden Bereichen, sowohl in meiner eigenen ärztlichen Praxis wie auch in meiner Führungsrolle in einer bundesweit agierenden ärztlichen Weiterbildungseinrichtung, habe ich von meinen Ausbildungen am **perspektiven-Institut** bei Dr. Petra und Ralf Dannemeyer immens profitiert. Neben ihrer klaren Kompetenz schafft ihre unverstellte, aufrichtige, ehrliche, mittelbare und stets wertschätzende Haltung gegenüber allen Teilnehmenden einen vertrauensvollen Raum, sich auch bei der Auseinandersetzung mit komplexen und herausfordernden Themen sicher zu fühlen. Die Kombination aus fundiertem neurowissenschaftlichem Hintergrund der vermittelten Inhalte in den Bereichen Kognition / Kommunikation und deren abwechslungsreiche, teils spielerisch-leichte aber niemals oberflächliche, didaktische Vermittlung ist vorbildlich. Alle gelehrteten Techniken sind sofort erfolgreich umsetzbar, wie zuletzt unser „Train the Trainer“ Seminar nachhaltig gezeigt hat. Für all das Wissen und die eigenen Fortschritte – Danke!

Dr. med. Florian Max-Josef Wagner

Facharzt für Allgemeinmedizin • Mitglied des Beirats der Dr.-Karl-Sell-Ärzeseminar MWE, Starnberg

Der Werkzeugkasten

Im Werkzeugkasten liegt das Instrumentarium für Authentic Leaders: Ganz praktische Tools. In diesen Seminaren wird nach kurzen Input-Phasen ausführlich geübt.

Sie haben die Wahl, wie Sie den Werkzeugkasten nutzen

Ob Sie unsere Ausbildung **AUTHENTIC LEADERSHIP – GANZHEITLICHE FÜHRUNG IM WANDEL** besuchen oder ob Sie sich unabhängig davon zu einem speziellen Business-Thema weiterbilden möchten: Unsere „Werkzeugkasten“-Seminare sind öffentliche Veranstaltungen für jede Führungskraft. Ohne Zugangsbeschränkung, ohne Teilnahmebedingung.



Als Unternehmen / Organisation können Sie jedes dieser Seminare gern auch exklusiv für Ihr Führungspersonal buchen.



HIER BUCHEN

Mitarbeitendengespräche erfolgreich führen

Rationale Fakten, betriebswirtschaftliche Analysen, „unbedingter“ Erfolgswille ohne Rücksicht auf die Gefühle der Menschen führen zu seelenlosen Strukturen. Das strukturierte „Sich-Kümmern“ um die Menschen führt in ein möglicherweise warmherziges, aber konturloses Chaos, in Erfolglosigkeit. Wie also Mitarbeitendengespräche richtig führen? Im Mitarbeitendengespräch geht es um einen strukturierten, zielorientierten gegenseitigen Austausch, der zu konkreten Ergebnissen führen soll. Mit gut vorbereiteten Gesprächen gewinnen alle: die Mitarbeitenden, die Organisation und Sie, die Führungskraft.

Die Themen u. a.

- Arten von Mitarbeitendengesprächen und ihre Besonderheiten
- Einen guten Kontakt aufbauen.
- Das subjektive Erleben des Gesprächspartners oder der Gesprächspartnerin wahrnehmen und darauf reagieren können.
- Die Arbeit mit Wahrnehmungspositionen.
- Durch Fragen führen – Einsatz von Gesprächsführungstechniken.
- Mit klaren Zielen arbeiten – Zielvereinbarungen anwenden.
- Innere Erfolgs- und Misserfolgsstrategien identifizieren können – die Arbeit mit (persönlichen) Strategien.
- Feedback geben.



HIER BUCHEN

Teamsitzungen leiten und in Meetings selbstbewusst auftreten

In diesem Seminar lernen Sie Moderations- und Leitungstechniken für die Gruppe (4 bis max. 20 Personen) kennen und üben, diese Techniken angemessen einzusetzen. Sie reflektieren Ihre eigene Leitungs- bzw. Moderationspraxis. Sie verdichten Gespräche und Diskussionen themen- und teilnehmerorientiert und üben, Ergebnisse mithilfe von Visualisierungstechniken zu strukturieren. Sie trainieren, bei Besprechungen konsequent ziel- und ergebnisorientiert vorzugehen.

Die Themen u. a.

- Rolle und Aufgaben in der Moderation von Gruppen mit 4 bis 20 Personen.
- Ziel, Vorbereitung und Eröffnung von Sitzungen.
- Sitzordnung, Spielregeln, Redelisten.
- Techniken der Moderation und Visualisierung.
- Umgang mit Schwierigkeiten bei der Moderation.
- Techniken der Zusammenfassung.
- Entscheidungsverfahren.
- Ergebnissicherung.
- Besonderheiten in Online-Meetings.



HIER BUCHEN

Wirkungsvoll kommunizieren und argumentieren

Inhaltliche Präzision und Logik sind zwar Erfolgsfaktoren. Bedeutsamer für eine wirkungsvolle Überzeugungskommunikation ist aber ein einfühlsames, psychologisch angemessenes Vorgehen. In diesem Seminar optimieren Sie Ihre Kommunikations- und Argumentationskompetenz und schärfen Ihr Auge für die Mechanismen Ihrer persönlichen Wirkung. Sie beleuchten Ihre „blinden Flecken“, identifizieren und kultivieren Ihre Stärken und optimieren Ihre Argumentations- und Verhandlungskompetenz auf eine nachhaltige Weise.

Die Themen u. a.

- Einen tragfähigen Kontakt zu – auch schwierigen – Gesprächspartner*innen herstellen und halten.
- Sich auf die Gesprächspartnerin / den Gesprächspartner kalibrieren.
- Eigenarten der Persönlichkeit blitzschnell erfassen und mithilfe spezieller Kommunikationstechniken reagieren: Sprachmuster, Metaprogramme, Fragetechniken usw.
- Umgang mit unfairer Kommunikation und aggressiver Rhetorik.
- Training, Training, Training: Simulation anspruchsvoller beruflicher Gespräche.



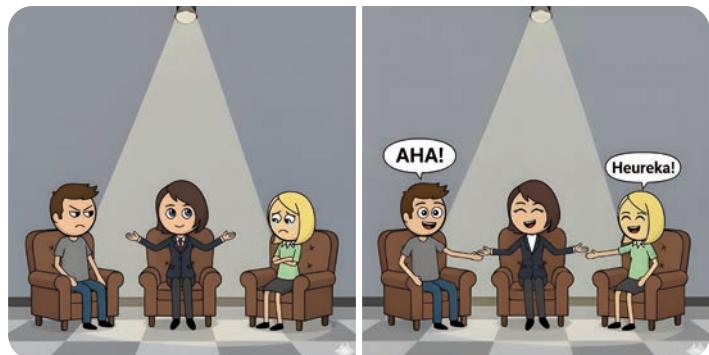
HIER BUCHEN

Konflikte lösen – die Kunst der Mediation

Mediation wurde entwickelt, um bei Streitigkeiten schnell zu einer Einigung ohne Gerichtsverfahren zu kommen. Inzwischen dient die Methode als Konfliktbehandlungsverfahren bei Interessenkonflikten aller Art. Mediation ist z. B. geeignet, Streitigkeiten im Unternehmen / in der Organisation oder zwischen Kolleginnen und Kollegen nachhaltig zu befrieden. Führungskräfte oder Mitarbeitende mit Grundkenntnissen der Mediation können hier wichtige Dienste leisten.

Die Themen u. a.

- Die Phasen der Mediation.
- Rolle und Selbstverständnis der Mediatorin / des Mediators.
- Typische Verhaltensweisen der Konfliktparteien erkennen.
- Mediation bei Mobbing oder Diskriminierung im Betrieb einsetzen.
- Mediation zwischen Mitarbeitenden und ihren Vorgesetzten.
- Mediation bei Streitigkeiten mit externen Beteiligten.
- Möglichkeiten und Grenzen der Mediation durch Vorgesetzte oder Mitarbeitende.
- Vor- und Nachteile einer externen Mediation.



Vor 15 Jahren nahm ich erstmals als Teilnehmer an einer Weiterbildung bei Petra und Ralf Dannemeyer teil – und sofort wusste ich: Meine Organisation braucht genau dieses Wissen! Seitdem entsenden wir unsere führenden Persönlichkeiten in ein eigens für die AWO entwickeltes Ausbildungs- und Mentoringprogramm.

Führung in einem großen Sozialunternehmen findet heute in einem Umfeld statt, das von Unsicherheit, hoher Veränderungsgeschwindigkeit und steigenden emotionalen Anforderungen geprägt ist. Einrichtungs- und Bereichsleiter*innen der AWO tragen deshalb eine immense Verantwortung und sind zugleich emotionaler Anker für ihre Teams.

In den Ausbildungen im **perspektiven-Institut** lernen sie, damit bewusst umzugehen, Klarheit zu bewahren und innere Stabilität zu entwickeln. Sie führen nicht nur gesünder, sondern auch glaubwürdiger. Resilienz ist keine „Zusatzkompetenz“ mehr, sondern ihre Führungsgrundlage.

Auch die neue Weiterbildung „Authentic Leadership“ des **perspektiven-Instituts** verbindet innere Arbeit an der eigenen Führungspersönlichkeit überzeugend mit einem zeitgemäßen Verständnis moderner, authentischer Führung. Sie ermutigt dazu, die eigene Haltung zu reflektieren, Verantwortung bewusst zu übernehmen und Führung nicht als Rolle, sondern als Beziehung zu verstehen.

Gerade für angehende Führungskräfte bietet sie eine solide Basis, um von Beginn an wirksam, reflektiert und menschlich zu führen. Aus meiner Sicht ist „Authentic Leadership“ keine kurzfristige Qualifikation, sondern eine nachhaltige Investition in die eigene Führungswirksamkeit – und damit in gesunde, leistungsfähige Organisationen.

Frank Albrecht

Vorstandsvorsitzender und Geschäftsführer • AWO Regionalverband Mitte-West-Thüringen (1.200 Mitarbeitende)



HIER BUCHEN

Der coachende Führungsstil

Die Führungspersönlichkeit als Coach hilft den Mitarbeitenden, ihre einzigartigen Fähigkeiten und ihr Entwicklungspotential zu erkennen und dies mit den persönlichen Entwicklungszielen zu verbinden. Führung im Coachingstil bedeutet also die gezielte Integration ausgesuchter Coaching-Elemente in Ihren Führungsstil. Indem Sie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter coachen, fördern Sie gleichsam Eigenverantwortung und Kompetenz. Sie „empowern“ Ihre Mitarbeitenden und entlasten damit sich selbst.

Die Themen u. a.

- Grundlagen des Coachings.
- Wie gelingt der Rollenwechsel zwischen Chef*in und Coach?
- Coaching-Klarheit und Coaching-Haltung.
- Eine vertrauensvolle und unterstützende Coaching-Beziehung aufbauen und aufrechterhalten.
- Phasen eines Coachingprozesses.
- Gezielte Steuerung von Coaching-Gesprächen.
- Wer fragt, führt: Gezielte Fragetechniken zur Problemanalyse anwenden.
- Training, Training, Training: Coaching-Situationen aus der Praxis der Teilnehmenden.



HIER BUCHEN

Selbstorganisation & Zeitmanagement

Es ist die Balance zwischen Beruf, Familie, Freunden, Gesundheit, kulturellen und spirituellen Bedürfnissen, die persönliche Zufriedenheit schafft. Diese Balance ist wie eine Glücksformel.

In diesem Seminar analysieren Sie Ihren persönlichen Arbeitsstil, ordnen und gewichten Ihr persönliches Zeit- und Selbstmanagement und setzen neue Impulse für Ihre Zeit- und Lebensplanung.

Die Themen u. a.

- Standortbestimmung: Wie sieht Ihre aktuelle Arbeit-Freizeit-Balance aus?
- Lebensprioritäten und Rollen – Welche Rollen nehmen Sie in Ihrem Leben ein?
- Umgang mit Fremdbestimmung.
- Das Zeitkonzept und das Zeitmanagement nach der **perspektiven**-Philosophie.
- Zielorientierung & Zeitplanung.
- Aufgaben & Prioritäten.
- Umgang mit Zeitverschwendern und Stressoren.
- Zukunftsszenarien – Zielbestimmung und Maßnahmen.



HIER BUCHEN

Einführung in das Arbeitsrecht – Grundwissen für Führungspersönlichkeiten

Personalverantwortung hat auch eine arbeitsrechtliche Komponente.

Manchmal müssen Sie daher nicht nur sozial kompetent, sondern auch juristisch korrekt agieren. Dieses Seminar vermittelt das Grundwissen dafür.

Die Themen u. a.

- Meine Rolle als Chef*in: Fachliches und disziplinarisches Weisungsrecht.
- Arbeitszeit- und Dienstplanrecht.
- Einstellung, Versetzung, Umsetzung und Änderungskündigung in der Praxis.
- Das gestörte Arbeitsverhältnis: Umgang mit überhöhten Fehlzeiten, Schlecht-/Minderleistung; Abmahnung – Kündigung.
- Der Umgang mit dem Betriebsrat – das Wichtigste aus dem Betriebsverfassungsgesetz.



HIER BUCHEN

Einführung in die agile Teamarbeit

Agile Teamarbeit ist ein strategischer Ansatz, der sich in komplexen und dynamischen Projektsituationen bewährt hat. Bei diesem Ansatz geht es darum, flexibel auf Veränderungen und Anforderungen reagieren zu können. Unser Seminar legt einen besonderen Schwerpunkt auf die wichtigsten Erfolgsfaktoren der agilen Teamarbeit: klare Kommunikation, effektive Feedback-Schleifen, Team-Zusammenhalt und Kundenorientierung.

Die Themen u. a.

- Erfolgsfaktoren der agilen Teamarbeit: Kommunikation, Feedback, Team-Zusammenhalt und Kundenorientierung.
- Agile Methoden im Überblick.
- Anwendungsszenarien: Wann und wo agile Methoden besonders effektiv sind.
- Führung agiler Teams: Wie Sie ein agiles Team effektiv führen und unterstützen.



“

Petra und Ralf Dannemeyer begleiten mich seit vielen Jahren nicht nur als meine persönlichen Coaches, sondern auch als Trainer*in für die Führungskräfte der SIM Gruppe.

Durch die Trainings hat nicht nur jeder Mitarbeitende das sinnstiftende seiner Arbeit kennengelernt, sondern auch erkannt, wie er oder sie konkret zum Unternehmenssinn beiträgt. Fundament dafür ist das im **perspektiven-Institut** erarbeitete Leitbild und die Werte, die seitdem Grundlage für die Kultur in unserem Unternehmen sind.

Petra und Ralf sind nicht nur fachlich herausragend, sondern vor allem menschlich bereichernd. Sie sind authentisch, ehrlich und direkt.

Benjamin Spieler

Gründer und Geschäftsführer • SIM Holding GmbH, Jena

Systemisch unterstützen, individuell begleiten: Coaching für Authentic Leadership

Quick Summary für eilige Leser*innen

Systemisch unterstützendes, ressourcen- und lösungsorientiertes Coaching für **AUTHENTIC LEADERSHIP**: Entdecken und nutzbar machen ungenutzter Potenziale für mehr Klarheit, Wirksamkeit und nachhaltigen Erfolg. Unsere Auftraggeber: Unternehmen oder Einzelpersonen.

In jedem Menschen schlummert ein riesiges Potenzial bislang ungenutzter Möglichkeiten. Coaching zielt darauf ab, dieses zu entdecken und nutzbar zu machen. Wir unterstützen Führungspersönlichkeiten auf dem Weg zu mehr Klarheit, Wirksamkeit und nachhaltigem Erfolg. In einer Welt des Wandels und der Omnikrise ist unser Coaching die professionelle Unterstützung, Ziele präzise zu setzen, Strategien zur Zielerreichung zu entwickeln, die eigene Führungsqualität zu schärfen und Hindernisse souverän zu überwinden.

Was ist Coaching?

Coaching ist eine ressourcen- und lösungsorientierte Prozessbegleitung. Ein*e Coach*in unterstützt Einzelpersonen oder Gruppen durch einen strukturierten und zielorientierten Erkenntnisprozess. Die Zusammenarbeit zielt darauf ab, die eigenen Ressourcen, Lösungen und Ziele des Klienten zu entfalten (Selbstwirksamkeit zu stärken). Dabei ist der Coachee verantwortlich für den Inhalt der Probleme und Lösungen (Inhaltsverantwortung). Den Weg zum Finden der Lösungen stellt der Coach bereit (Prozessverantwortung). Er ist also Profi hinsichtlich der Wahrnehmung und der Steuerung des Prozesses, in dessen Rahmen Veränderung geschieht.

Coaching hilft, eigene Stärken zu identifizieren und auszubauen. Schwächen werden als Lernpotenzial erkannt. Der Austausch mit einem Coach hilft, Ziele klar zu definieren, konkrete Schritte zu planen und beschleunigt zu realisieren. Durch offene Fragen fordert der Coach Selbstreflexion. Werte, Überzeugungen (Glaubenssätze) und Muster treten zutage. Dies ermöglicht nachhaltige Haltungs- und Verhaltensänderungen. Coaching ermutigt, die Komfortzone zu verlassen, stärkt das Selbstvertrauen und hilft, Ängste zu überwinden.

»

Wir bieten an:

- **Executive Coaching**

Begleitung von Führungspersönlichkeiten ab Bereichsleitung, Geschäftsführer*innen, Selbständige.

- **Business Coaching**

Für mittlere Führungskräfte, Junior/Nachwuchs-Führungskräfte.

- **Karrierecoaching**

Unterstützung bei beruflicher Neuorientierung und Laufbahnplanung; Outplacement-Coaching.

- **Teamcoaching**

Optimierung von Zusammenarbeit, Kommunikation und Rollenverständnis in Teams.

- **People Coaching / psychologisches Coaching**

Der Coach begleitet Menschen durch Krisen oder unterstützt sie darin, neuen Sinn und neue Ziele in ihrem Leben zu kreieren. Hierzu gehört auch Paar-/ Familiencoaching oder Coaching bei Trennung und Verlust.

Sie haben die Wahl ...

... ob Sie unser Coaching-Angebot im Rahmen der Ausbildungsreihe **AUTHENTIC LEADERSHIP – GANZHEITLICHE FÜHRUNG IM WANDEL** in Anspruch nehmen oder völlig unabhängig davon. Sie können als Unternehmen / Organisation für ihre Führungspersönlichkeiten Coaching buchen oder als Einzelperson zu uns kommen. Sie sind noch unsicher, ob Coaching für Ihre spezifische Herausforderung der richtige Ansatz ist? Sie möchten Ihre potenziellen Coaches kennen lernen? Wir laden Sie herzlich zu einem unverbindlichen Beratungsgespräch ein.

Jetzt Termin vereinbaren!



“

Meine Ausbildungen bei Petra und Ralf Dannemeyer haben mich in meiner Rolle als Führungskraft nachhaltig geprägt. Ich habe gelernt, komplexe Situationen stärker zu abstrahieren und dadurch klarere Entscheidungen zu treffen. Gleichzeitig hat sich meine Fähigkeit verbessert, die unterschiedlichen Bedürfnisse meiner Mitarbeitenden wahrzunehmen und emotional intelligenter darauf einzugehen.

Gerade in herausfordernden Zeiten ist es für mich entscheidend, nicht nur Lösungen zu finden, sondern auch Orientierung und Zuversicht zu vermitteln.

Meine Ausbildungen am **perspektiven-Institut** haben mir dafür wertvolle Werkzeuge an die Hand gegeben, die ich im Führungsalltag täglich nutze. Die professionelle Begleitung durch Petra und Ralf war dabei ebenso bereichernd wie inspirierend – sie haben mir geholfen, meine Führungsrolle noch bewusster und wirksamer zu gestalten.

Mandy Flieger

Geschäftsführerin • SIM Property Management GmbH, Jena / Chemnitz

Über uns



Dr. phil. Petra Dannemeyer, Ralf Dannemeyer (lic. rer. publ.)

begleiten seit 30 Jahren Einzelpersonen, Teams und Organisationen durch generative Lern- und Veränderungsprozesse. Beide sind NLP-Lehrtrainer*in, Lehrcoaches und Lehrmediator*in sowie Autor*in bekannter Fachbücher zu Fragen der praktischen Psychologie für Individuen und Organisationen.

Sie arbeitete nach ihrem Studium der Philosophie, Pädagogik und Psychologie (Universität Halle) zunächst in der universitären Jugendforschung, dann therapeutisch als Leiterin einer psychologischen Beratungsstelle.

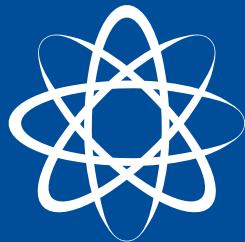
Er studierte Journalistik, Kommunikationswissenschaften (FU Berlin) und Mediation (Fernuniversität Hagen) und arbeitete als Wissenschaftsredakteur, bevor er 1996 das **perspektiven-Institut** gründete.

Das Ehepaar lebt und arbeitet in Weimar und Ammoudia (Griechenland).

Unsere Bücher ...



... publiziert bei Junfermann (Paderborn), dem Fachverlag für angewandte Psychologie in Therapie, Coaching und Beratung.



perspektiven-Institut

PRAKTISCHE PSYCHOLOGIE
PERSÖNLICHKEIT ENTFALTEN • UNTERNEHMEN ENTWICKELN



DR. PETRA DANNEMEYER & RALF DANNEMEYER GBR
LUDWIG-FEUERBACH-STR. 7 B • 99425 WEIMAR
TELEFON: +49 3643 4989955
E-MAIL: INFO@NLP-PERSPEKTIVEN.DE
WEB: WWW.NLP-PERSPEKTIVEN.DE