



Schloss Lautrach

Seminarberatung

www.mcsl.de

seminare@mcsl.de

T +49 (0) 8394 910 415

Coaching-Kompetenz für Führungskräfte

Empowerment von Mitarbeitenden

L

»Lernen heißt nicht, dass man mehr Informationen aufnimmt, sondern dass man die Fähigkeit erweitert, die Ergebnisse zu erzielen, die man im Leben wahrhaft anstrebt. Dieses Lernen ist ein lebenslanger schöpferischer Prozess.« (Peter Senge)

In modernen Organisationen, die durch flache Hierarchien, dezentrale Entscheidungsstrukturen und komplexe Organisationsdesigns gekennzeichnet sind, ist eine andere Art des Führens gefragt. Kollaborative und partizipative Formen des Führens gewinnen an Bedeutung. Dieses veränderte Führungsverhalten baut im Sinne einer Entwicklungsorientierung auf Verantwortungsdelegation, Gestaltungsspielräume und Befähigung (Empowerment) von Mitarbeitenden. Führende sind daher vermehrt gefordert, ihr Rollenrepertoire zu erweitern und sich adaptiv auf unterschiedliche Kontexte einzustellen.

Unser Seminar beschäftigt sich mit der für viele Führenden neuen Rolle des Personalentwicklers | der Personalentwicklerin oder Coaches, der die Mitarbeitenden stärkt und in ihrer Kompetenzentwicklung professionell begleitet. Als Coach widmet sich die Führungskraft im Besonderen der fachlichen und der persönlichen Weiterentwicklung, der Motivationsanalyse und der Überlastungsprophylaxe des Mitarbeitenden. Sie fördert ihn gezielt, bringt versteckte Potenziale zum Tragen und steigert seine Selbstwirksamkeit.

Im Coaching sieht die Führungskraft den Mitarbeitenden aus einem anderen, distanzierten und gleichzeitig offenen Blickwinkel. Die coachende Führungskraft geht nicht davon aus, bereits zu wissen, was der Mitarbeitende benötigt, was er denkt, was ihn begeistert, was ihm fehlt etc. Sie ist vielmehr interessiert zu verstehen. Sie hinterfragt und ermöglicht damit dem Mitarbeitenden, einen eigenen, neuen Zugang zu anstehenden Fragestellungen zu finden. Indem die Führungskraft unterschiedliche Perspektiven und Möglichkeiten anbietet, erschafft sie einen Rahmen, in welchem dem Mitarbeitenden Selbsterkenntnis und persönliche Entwicklung bis hin zur Selbstführung möglich werden und stärkt damit die Problemlösefähigkeit und Handlungskompetenz.

Dieses 2-teilige Seminar ist dann das Richtige für Sie, wenn Sie es wichtig finden, dass Menschen ihren eigenen persönlichen Raum für Entwicklung bekommen und Mitarbeitenden-Entwicklung nicht überwiegend aus Anleiten und Korrigieren bestehen sollte. Wenn Sie bereit und interessiert sind an der eigenen persönlichen Weiterentwicklung und wenn Sie davon überzeugt sind, dass für verantwortliches Coaching die Auseinandersetzung mit der eigenen Rolle und persönlichen Haltung neben dem Erwerb methodischer Kompetenz und Prozesskompetenz unerlässlich ist.

Nutzen

Die Teilnehmenden lernen im Seminar Coaching als zeitgemäßen Aspekt von Führung kennen. Sie erleben sich in der Rolle des Coaches und erhalten differenziertes Feedback. Zugleich erleben sie sich in der Rolle des Coachees und können diese Übungen nutzen, um sich mit eigenen Themen für ihre persönliche Weiterentwicklung auseinanderzusetzen. Das unmittelbare Tun steht im Vordergrund. Es bleibt aber ausreichend Raum für Austausch, Reflexion und Klärung eigener Fragen.

Mitarbeiterentwicklung gehört zu den Kernaufgaben der Führung. Training, Weiterbildung und externes Coaching haben dabei ihren Stellenwert. Das Coaching durch die Führungskraft allerdings ermöglicht dichte und kontextorientierte Entwicklungsangebote, insbesondere durch die Option des zeitnahen Feedbacks nach dem Umsetzen erster neu gewonnener Einsichten. Die Führungskraft kann fachliche relevante Fragestellungen einbeziehen, den systemischen Unternehmenskontext und seine Rahmenbedingungen bestmöglich beurteilen und damit neben dem klassischen Coaching, das den Coachee seine eigenen Antworten finden lässt, neue Handlungsoptionen auch in ebendiesem Kontext einordnen und prüfen.

Der Erfolg des wirksamen Coachings zeigt sich in der Leistungsfähigkeit und Leistungsbereitschaft des Mitarbeitenden. Wir wissen aus vielen Untersuchungen, dass die Bereitschaft zum Engagement stark davon abhängt, wie der direkte Vorgesetzte vom Mitarbeitenden erlebt wird. Fühlen sich Mitarbeitende verstanden, bekommen sie Raum für persönliche Entwicklung; werden sie ernst genommen in ihrer Einzigartigkeit, erleben sie Sinn bei ihrer Tätigkeit und das Leistungspotenzial steigt deutlich. Coaching fördert durch seine spezifische und individuelle auf den Einzelnen eingehende Kommunikation genau dieses Erleben bei den Mitarbeitenden.

Zielgruppe

Unser Intensivseminar richtet sich an erfahrene Führungskräfte und Unternehmer:innen, die ihre Coaching-Kompetenz entfalten möchten und deren Auftrag lautet, die Mitarbeitenden in ihrer Entwicklung gezielt zu fördern und gekonnt zu begleiten. Einige Jahre Führungspraxis und Grundwissen zu den Themen Kommunikation und Führung sind Voraussetzung (max. 9 Personen).

Die Trainingsgliederung

Teil I: 3 Tage

Voraussetzungen für wirksames Führungs-Coaching

Teil II: 3 Tage

Handwerkszeug des internen Coaches



Die Führungskraft als Coach!

Unsere Methoden

Führungskräfte erleben einen ungewöhnlich scharfen Konflikt zwischen der Rolle als lösungs- und anweisungsorientierte Führungskraft und der Rolle als sich zurücknehmender, klärender und nachfragender Coach. Wir rücken daher die Auseinandersetzung mit der Rolle des Coaches in Abgrenzung zur gewohnten Rolle und den alltäglichen Anforderungen an die Führungskraft an die erste Stelle. Eine klare innere Trennung von Aufgaben- und Mitarbeitenden-Orientierung ist für wirksames Coaching unerlässlich.

Diese Intensiv-Seminarreihe integriert personale und systemische Ansätze. Sie ist erlebnis- und praxisorientiert und bietet zusätzlich Raum für persönliche Reflexion, Integration des Gelernten und für persönliche Entwicklung. Wir beschäftigen uns mit praxisrelevanten Modellen, die Sie im Verstehen personaler und systemischer Zusammenhänge unterstützen und den Rahmen für passende Interventionen bieten. Wir beschränken uns auf nützliche und gut einsetzbare Werkzeuge. Im Vordergrund stehen dabei Interventionen, die gut im persönlichen Gespräch eingesetzt werden können.

Methodenpool

- Inspiration, Reflexion und Austausch
- Wahrnehmungsübungen
- Übungen im Perspektivwechsel
- Übungen zum Training verschiedener Fragetechniken
- Erlebnis- und erfahrungsorientierte Übungen
- Praxisfälle, Coaching-Sessions, Feedback
- Elemente der Organisationsaufstellungspraxis
- Ruhe- und Besinnungszeiten

Die einzelnen Seminarteile

Teil I

Voraussetzungen für wirksames Führungs-Coaching: klare Haltung und guter Kontakt

»Was dem Herzen widerstrebt, lässt der Kopf nicht ein.«
(Arthur Schopenhauer)

Führungskräfte sind Vertreter:innen der Interessen des Unternehmens, fachlich anleitende Experten und Expertinnen und zuständig für die Leistungsfähigkeit und -bereitschaft sowie die gelungene Zusammenarbeit ihrer Mitarbeitenden. Damit Coaching auch im betrieblichen Alltag funktioniert und »das Herz« ausreichend Beachtung findet, benötigt die Führungskraft einen klaren Kopf und ein klares Verständnis über die unterschiedlichen Rollenanforderungen, die an sie in ihrer Funktion gerichtet sind. Die Auseinandersetzung damit ist einer unserer Schwerpunkte im Teil I.

Neben der Auseinandersetzung mit der eigenen Haltung sind das Training und die Erweiterung der eigenen Wahrnehmungs- und Unterscheidungsfähigkeit und das Erkennen und Fördern eines vertrauensvollen persönlichen Kontakts grundlegend dafür, dass Coaching auch im betrieblichen Alltag erfolgreich sein kann. Dafür setzen wir uns gezielt mit den eigenen Vorannahmen über Lernen, Entwicklung und Coaching auseinander und reflektieren hilfreiche Vorannahmen aus der humanistischen Psychologie:

- Die Landkarte ist nicht das Gebiet – Menschen konstruieren ihre eigene rückbezügliche Wirklichkeit und können diese auch dekonstruieren.
- Jedes Verhalten hat eine positive Absicht – und diese muss gewürdigt werden, bevor neues möglich wird.
- Es gibt keine Fehler, nur Resultate und Feedback – alles kann angesehen werden, wenn wir auf die Prinzipien Schuldzuweisung und Versagen verzichten und uns auf Ziele, Ergebnisse und Lösungen konzentrieren.

Im Grunde geht es in diesem Baustein darum, Klarheit zu gewinnen: über die eigene Rolle und Haltung, die Möglichkeiten und Grenzen des Coachings durch die Führungskraft. Und um das Training der eigenen Wahrnehmungsfähigkeiten, das Einordnen dieser Wahrnehmungen und das Abgrenzen gegenüber den eigenen inneren Vorstellungen und Werten, also sich ganz darauf einlassen können, was »das Herz« des Anderen – und nicht das eigene – begehrt.

Aus dem Inhalt

- Zeitgemäße Führung – Beherrschung vielfältiger Rollen
- Die Rolle des Coaches – Aufgaben, Haltungen und Werte
- Möglichkeiten und Grenzen des internen Coachings
- Menschen und ihre Grundbedürfnisse
- Systemische Kontexte und ihr Einfluss auf unser Verhalten
- Die eigene Wahrnehmung schärfen
 - Sich auf das Gegenüber einstellen, Schlüsselmomente registrieren
 - Wahrnehmungspositionen wechseln, sich in andere hineinversetzen
- Kontakt aufbauen und halten – aus der Welt des anderen agieren
- Die logischen Ebenen der Veränderung

Die einzelnen Seminarteile

Teil II

Handwerkszeug des internen Coachs: Zusammenhänge, Fragetechniken und Interventionen

»Das Kunststück ist nicht, dass man mit dem Kopf durch die Wand rennt, sondern dass man mit den Augen die Tür findet.« (Georg von Siemens)

Das Prinzip des Coachings kann im täglichen Führungsalltag fester Bestandteil sein. Es mag sinnvoll sein, mit dem Mitarbeitenden eine zeitlich befristete Coachingmaßnahme zu vereinbaren. Eine solche ist klar an einem definierten Ziel orientiert und so konzipiert, dass der Erfolg nachvollziehbar ist. Es gibt klare Rahmenbedingungen und eine klare Prozessstruktur.

Fragen sind das wichtigste Handwerkszeug im Coaching. Fragen lenken den Blick und schenken neue Perspektiven. Im Grunde geht es darum, immer wieder neue und andere Blickwinkel ins Spiel zu bringen und die Dinge zu erkennen und zu sehen, wo man bisher zu sehr in eigene Erklärungsmuster verstrickt war. Gelingt der richtige Perspektivwechsel, fällt es einem »wie Schuppen von den Augen« oder der nützliche erste Ansatz eines Zweifels über die Richtigkeit oder Ausschließlichkeit der bisherigen Überzeugungen wird sichtbar.

Ob erster Zweifel oder schnelle Einsicht – im Kern des Coachings geht es darum: Die Voraussetzung zu schaffen, dass Neues oder Weiteres integriert und angenommen werden kann. In diesem Sinne meint Veränderung im Coaching nicht, statt A zukünftig B zu machen, sondern die positiven Absichten des Verhaltens A weiter zu gewährleisten und gleichzeitig Verhalten B zu ermöglichen. Erweiterung und Integration sind daher passendere Begriffe als Veränderung.

Nach C. G. Jung führt der Bewusstere immer den Unbewussteren. Daher wird ein erfolgreicher Coach dem eigenen Lernen und dem Sich-Weiter-Entwickeln einen hohen Stellenwert einräumen. Sich selbst coachen zu können, also die Fähigkeit und Anwendung von Selbstbeobachtung und Selbst-Infrage-Stellen, halten wir deshalb für sinnvoll und notwendig.

Aus dem Inhalt

- Struktur eines Coaching-Prozesses
- Typische Phasen im Coaching-Prozess: Situationsanalyse, Zielfindung, Lösungsfokus, Intervention, Transfer
- Nützliche Modelle und Methoden
- Die Welt der Fragen (vertiefende, öffnende, ums Eck schauende, sinnierende Fragen)
- Personale und systemische Interventionen
- Das Prinzip des Umdeutens und seine Relevanz im Coaching
- Die Bedeutung von Metaphern
- Umgang mit Emotionen
- Methoden des Selbstcoachings



»Rundum gelungenes
Seminar.
Absolut kompetente
Trainerin.«



Termine

1. Durchführung

Teil 1: 19. – 21.02.2024

Teil 2: 08. – 10.04.2024

2. Durchführung

Teil 1: 14. – 16.10.2024

Teil 2: 04. – 06.11.2024

Seminarzeiten

Beginn erster Tag um 09.00 Uhr

Ende letzter Tag um 17.00 Uhr

Dauer

2 x 3 Tage Präsenz

Seminarpreis

Das Seminar ist nur komplett buchbar.

Der Seminarpreis beträgt 4.000,- € (mehrwertsteuerfrei).

Ort

Die zwei Präsenzmodule finden auf Schloss Lautrach statt. Dieser historische und inspirierende Ort bietet den Teilnehmenden das richtige Umfeld, um aus der Hektik des Tagesgeschäftes auszusteigen und in eine Phase der Entschleunigung und des Innehaltens einzutauchen. Die hervorragende Küche verwöhnt Körper und Geist. Die Umgebung bietet zahlreiche Möglichkeiten der sportlichen Betätigung.

Hotelkosten 2024

Die Kosten für die Verpflegung und die Übernachtung im Schloss werden Ihnen bei Ihrer Abreise gesondert in Rechnung gestellt.

- Übernachtung inkl. Frühstück vom Buffet (Mo – Sa) im Einzelzimmer: 110,- € | Nacht
- Vollverpflegungspauschale: 103,- € | Tag und Person (Kaffeepause vormittags und nachmittags, Mittagessen mit 3 Gängen inkl. 1 Getränk und 1 Kaffee, Tagungsgetränke, Abendessen mit 4 Gängen inkl. 1 Getränk und 1 Kaffee sowie Raummiete)
- Verpflegungspauschale für den letzten Seminartag (kein Abendessen): 65,- € | Person

Seminarberatung

Frau Christina Kral-Voigt, Leitung Seminare, steht für Fragen zur inhaltlichen Vertiefung unserer Veranstaltungen zur Verfügung: Telefon +49 (0) 8394 910 415 oder per E-Mail seminare@mcsll.de



**Ideen entfalten.
Vielfalt nutzen.
Richtung vorgeben.**

Annette Fährmann

Netzwerkpartnerin des Management Centrum Schloss Lautrach

- Organisationsberaterin mit dem Schwerpunkt Führung & Kooperation
- Trainerin & Coach für Führungskräfte und Teams



Beratungsschwerpunkte

- Persönlichkeitsorientierte Seminare und Ausbildungen für Führungskräfte
- Seminare zu den Themen Coaching- und Genderkompetenz
- Coaching für Führungskräfte und Teamcoaching
- Moderation von Team- und Organisationsentwicklungsprojekten

Werdegang | Weiterbildungen

- Studium der Physikalischen Technik (Dipl.- Ing.)
- Auslandsaufenthalt in Australien
- Bereichsleiterin und Personalmanagerin in der Branche Technisches Training | Technische Dokumentation
- 22 Jahre Berufserfahrung, davon 5 Jahre in leitender Position bei einem Zulieferer der Automobilindustrie im Bereich Technisches Training
- Seit 1997 freiberufliche Tätigkeit als Trainerin und Beraterin
- 2010 bis 2013 fest angestellte Trainerin im Management Centrum Schloss Lautrach
- Seit 2014 Netzwerkpartnerin

- 3-jährige Ausbildung zur registrierten Lehrtrainerin für Neuro-Linguistisches Programmieren (NLP) der INLPTA International NLP Trainer Association (ca. 95 Trainingstage: Supervision | Einzelcoaching | Assistenz)

- 1-jährige Ausbildung zum Business-Trainer
- 22-tägige Ausbildung in Familien- und Organisationsaufstellung bei Klaus Grochowiak
- Ausbildungstage zur Aufstellungsarbeit bei Hellinger & Hellinger, Friedrich Assländer, Wolf Bütting
- Weiterbildungen zu den Themen Gruppendynamik, Hypnotherapie, Provocativ Acting
- 10-tägige Fortbildung Systemisches Denken und Handeln bei Torsten Groth
- Fortbildung Systemische Perspektive auf Familienunternehmen bei Prof. Arist von Schlippe
- Mehrjährige Fortbildung in Existenzanalytischem Coaching bei Univ.-Prof. Dr. med. Dr. phil. Alfred Längle

Arbeitsprache

Deutsch