

ACT - DIE FÜHRUNGSKRAFT ALS COACH

Coachingkompetenz für den Führungsalltag



ACT - DIE FÜHRUNGSKRAFT ALS COACH

Coachingkompetenz für den Führungsalltag

DAS FORMAT UND SEIN ZIEL

Führungskraft zu sein war schon immer eine große Herausforderung. Doch an moderne Führungskräfte werden inzwischen Anforderungen gestellt, die weit über die früheren hinausgehen. Das Verständnis dessen, was gute Führung ausmacht, befindet sich in einem grundlegenden Wandel.

Führung, das bedeutet heute: Mehr Kooperation und weniger Kontrolle, Unterstützung auf fachlicher, aber auch auf persönlicher Ebene, Mitarbeiterbindung durch Einbindung – kurz, zu fördern, wen man fordern will.

Natürlich kostet es Zeit, Mitarbeiter zu fördern. Doch auch wenn Sie unter großem Arbeits- und Erfolgsdruck stehen – oder vielleicht gerade dann – lohnt es sich, diese Zeit zu investieren. Schließlich sind Ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Ihr großes Potenzial und eigenverantwortliche Mitarbeiter ein noch größeres!

ACT - Coachingkompetenz dient Ihren eigenen Interessen!

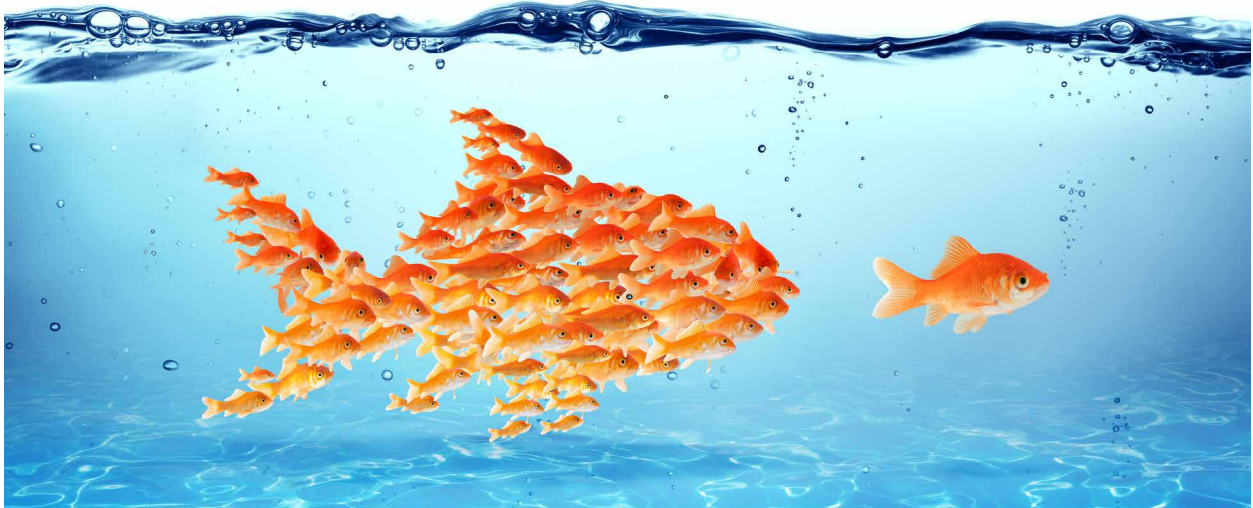
In unserer sich immer schneller ändernden Welt mit sich ständig wandelnden Märkten, auf die man schnell reagieren können muss, braucht es eigenverantwortliche Mitarbeiter. Z.B. Agilität im Team erfordert eine Coaching-Haltung in der Führung, denn es genügt heute einfach nicht mehr, lediglich Anweisungen zu erteilen. Um mehr Produktivität zu erreichen, muss die Führungskraft in der Lage sein, ihre Mitarbeiter entsprechend zu fördern und zu entwickeln.

Die Coaching-Kompetenzen zu erwerben, die Sie brauchen, um mehr Produktivität, mehr Effizienz und mehr Teamgeist zu erzielen, ist ein guter Schritt, um nicht nur Ihre Mitarbeiter, sondern auch Ihren eigenen Erfolg zu fördern. Coaching-Kompetenz zu besitzen ist mehr, als über viel Erfahrung zu verfügen, und es ist mehr, als Ratschläge und Feedback zu geben.

Ursprünglich aus der Welt des Sports kommend, heißt Coaching, dem Trainierenden zur Verbesserung seiner sportlichen Leistung zu verhelfen, aber auch Unterstützung in umfassenderer Hinsicht anzubieten. Etwa, wenn es darum geht, psychologische Hürden zu überwinden, die bislang einen Erfolg verhindert haben.

Mit unserem Angebot **ACT** erlernen Sie ein systematisches und strukturiertes Vorgehen, mit dem Sie Probleme Ihrer Mitarbeiter gründlich analysieren und durch gezielte Interventionen dauerhaft lösen können.

Sie lernen auch, wie Sie Ihr Team so leiten können, dass es wirklich als „Team“ zusammenarbeitet und nicht lediglich als „Arbeitsgruppe“ fungiert.



Ihr Gewinn dabei ist mehr Souveränität und Effektivität beim Führen – das steigert nicht nur Ihre Führungskompetenz, sondern auch Ihre Freude am Führen!

DER NUTZEN VON ACT - DIE FÜHRUNGSKRAFT ALS COACH

Die eigene Coaching-Kompetenz zu professionalisieren, lohnt sich nicht nur für Sie, es lohnt sich auch für die Mitarbeiter und für die Firma selbst.

- Sie steigern Ihre Führungskompetenz
- Sie erwerben ein optimales Selbstmanagement
- Sie steigern Effektivität und Produktivität
- Sie besitzen ein wirkungsvolles Stress-Management
- Die Mitarbeiter Ihres Teams entwickeln sich
- Die Eigenverantwortung der Mitarbeiter steigt
- Die Firma hat Mitarbeiter, die mit Commitment bei der Sache sind und alles daransetzen, den Erfolg des Unternehmens zu gewährleisten

DER LERNERFOLG VON ACT - DIE FÜHRUNGSKRAFT ALS COACH

Sie lernen bei uns:

- Nach welchen Grundsätzen moderne Führungskonzepte arbeiten
- Das Verhalten Ihres Gegenübers besser zu verstehen
- Gezielte, gründliche Problemanalysen in Ihrem Team und bei einzelnen Teammitgliedern durchzuführen
- Coachingprozesse anzubieten und erfolgreich durchzuführen
- Coachinginstrumente in den Führungsalltag einfließen zu lassen
- Wie Sie durch kurze Coachingprozesse Ihre Mitarbeiter auf fachlicher und persönlicher Ebene weiterbringen können
- Ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erfolgreich zu fördern wie zu fordern
- Konflikte zu moderieren und bei deren Lösung zu helfen
- Systemische Methoden einzusetzen
- Ihr Selbstmanagement zu optimieren
- Den Umgang mit Stress, bei sich und bei den Mitarbeitern, zu verbessern

DIE METHODEN VON ACT - DIE FÜHRUNGSKRAFT ALS COACH

Unsere methodischen Schwerpunkte in dieser Reihe:

- Beleuchtung moderner Führungskonzepte
- Das Persönlichkeits- und das Kommunikationsmodell der Transaktionsanalyse, sowie das Konzept der „Psychologischen Spiele“. Mit dem Persönlichkeitsmodell erhalten Sie eine gute Anleitung zum besseren Verständnis Ihrer Mitarbeiter. Das Kommunikationsmodell professionalisiert Ihre Kommunikation. Das Konzept der Psychologischen Spiele ist zeigt Ihnen, welche „Büro-Spiele“ immer wieder zu Konflikten führen und wie man damit zielführend umgehen kann.
- Das Bezugsrahmen-Modell für gezielte Interventionen
- Konfliktmanagement im Mitarbeiter-Coaching
- Stressmanagement
- Systemische Methoden, besonders zur Problemanalyse, sowie Gesprächsansätze aus dem "Solution Focus"

DER VERLAUF VON ACT - DIE FÜHRUNGSKRAFT ALS COACH

Unsere für Ihren engen Zeitplan konzipierte Reihe **ACT** besteht aus vier Modulen à zwei Tagen und digitalem Lernen zwischen den Modulen und je einem Online-Supervisions-Termin mit dem Trainer. Dabei werden wir vom ersten Modul an konkret mit Ihren eigenen Fällen arbeiten, seien es eventuell „schwierige“ Mitarbeiter, aktuelle schwierige Situationen oder wo immer gerade der Schuh drückt.

Jedes Modul basiert auf einem ausgewogenen Mix aus theoretischem Input und praktischen Übungen.

Unsere gemeinsame Arbeit findet im Plenum und in Kleingruppen statt. Wir werden Rollenspiele mit konkreten eigenen Fällen und Video-Training durchführen. Dabei haben Sie als Teilnehmer die Möglichkeit, eine Situation so lange zu üben, bis Sie sich sicher darin fühlen, eine neue Verhaltensweise auch im Berufs-Alltag an den Tag zu legen.

Als Teilnehmer unserer Ausbildung haben Sie während jedes Moduls ausreichend Gelegenheit, sich von unseren Profis in eigenen Coachingprozessen begleiten und mittels Supervision in Ihrer Führungspraxis coachen zu lassen.

Zwischen den Modulen werden via digitalem Lernen auf unserer Lernplattform Aufgaben zur Vertiefung bearbeitet und die Umsetzungen in den Arbeitsalltag in Sitzungen mit dem Trainer ausgewertet. So garantieren wir eine bestmögliche und nachhaltige Umsetzung des Gelernten.



**IN DEN VIER AUF EINANDER AUFBAUENDEN MODULEN UND DEN DIGITALEN AGILEN LERNEINHEITEN
DAZWISCHEN ERWARTEN SIE FOLGENDE INHALTE:**

MODUL 1

Lernziele

- Die Teilnehmer können Kommunikation mit Hilfe der Transaktionsanalyse analysieren und für das Coaching nutzbar machen
- Die Teilnehmer können mit Hilfe eines Gesprächsleitfadens erste Coachings mit Mitarbeitern initiieren
- Die Teilnehmer können ihr Selbstmanagement optimieren und ihre Mitarbeiter zu dem Thema coachen

Inhalte

- Wie verändert sich Führung
- Die drei Ebenen des Coaching
- Coaching auf Ebene 1: Reflexion
- Einführung in das Thema Ich-Zustände und Egogramm
- Praktische Anwendung auf eigene Fälle
- Umgang mit Rückdelegation
- Aktives Zuhören
- Problemanalyse
- Selbstmanagement
- Übungen für den ersten Coaching-Fall

MODUL 2

Lernziele

- Die Teilnehmer lernen Konzepte kennen, um ihre Mitarbeiter besser zu verstehen und unterstützen zu können
- Sie können die Sichtweisen und Motive eines Mitarbeiters hinterfragen
- Sie können neue Sichtweisen und Lösungsmöglichkeiten für die Probleme vermitteln
- Sie können den Ursprung von Stress ihrer Mitarbeiter erkennen und darauf reagieren
- Sie können auf der Verhaltensebene coachen

Inhalte

- Erfahrungsaustausch
- Coaching, wenn es schwierig ist
- Was bedeutet Coaching auf Ebene 2 (Verhalten)
- Modell des Bezugsrahmens in Theorie und Praxis
- Durch Rollenspielarbeit Verhaltensrepertoire erweitern
- Umgang mit Stress, das Antreiber Konzept
- Eigene Antreiber erkennen
- Bei Mitarbeitern Antreiber erkennen



MODUL 3

Lernziele

- Die Teilnehmer können „psychologische Spielchen“ erkennen und intervenieren
- Die Teilnehmer können bei Konflikten konstruktiv reagieren und ihre Mitarbeiter zu dem Thema Konflikt coachen
- Sie sind in der Lage konkrete Mitarbeiter weitergehend zu coachen
- Sie können Konflikte im Team moderieren

Inhalte

- Besprechung der aktuellen Teilnehmerfälle
- Konflikt-Lösungsstrategien
- Coaching bei Konflikten
- Psychologische Spiele aus der Transaktions-Analyse
- Psychologische Spiele erkennen und intervenieren
- Interventionen bei Spielen
- Coaching bei Spielen
- Praxis der Konfliktmoderation

MODUL 4

Lernziele

- Die Teilnehmer sind in der Lage systemische Zusammenhänge zu verstehen
- Sie können systemische Interventionen anwenden
- Sie können die Produktivität ihres Teams steigern
- Sie können lösungsorientierte Coaching-Gespräche führen

Inhalte

- Theorie Systemischer Ansätze
- Systemische Fragetechniken
- Systemische Aufstellung mit Figuren
- Team- vs Einzelcoaching
- Solution Focus Coaching

DIGITALES AGILES LERNEN

Die Aufgaben zwischen allen Modulen auf der digitalen agilen Lernplattform und die Supervision dienen folgenden Lernzielen:

- Vertiefung der Inhalte aus den Präsenzmodulen
- Konkrete Anwendung auf eigene Fälle im Arbeitsalltag
- Interkollegialer Austausch

Teilnehmerstimmen

IDEALE MISCHUNG AUS THEORIE UND PRAXIS

„Die Weiterbildung ‚ACT - Die Führungskraft als Coach‘ hat mir sehr zugesagt. Die Mischung aus Theorie und praktischen Übungen an realen Situationen, in einer sehr entspannten aber dennoch sehr fördernden Atmosphäre, war für mich eine gute Kombination. Die Zusammensetzung der Gruppe aus unterschiedlichen Unternehmen, Berufen und Branchen fördert einen äusserst wertvollen Austausch zwischen den Teilnehmern. Das Erlernete kann gut in die Praxis umgesetzt werden.“

Alexander Muffler, Manager Business Intelligence, Johnson & Johnson

EXTREM WERTVOLLE IMPULSE FÜR DIE FÜHRUNGSARBEIT

„Mit dem vierstufigen Fortbildungsprogramm ‚ACT - Die Führungskraft als Coach‘ gewann ich extrem wertvolle Impulse für meine tägliche Führungsarbeit. Ich verstehe den Bezugsrahmen meines Gesprächspartners besser, begegne psychologischen Spielen souveräner und erreiche durch das Erkennen der persönlichen Antreiber eine verbesserte Motivation meiner Mitarbeiter. Mit zahlreichen Fallbeispielen aus der Praxis, die im Videocoaching und Kleingruppenarbeiten analysiert werden, gelingt es dem Trainer exzellent, die Coachingfähigkeiten eines jeden Einzelnen auf ein signifikant höheres Level zu führen. Kurzum: ich bin begeistert!“

Michael Schulz, Hamburg, Vertriebsprojektleiter der Lifta-Gruppe

INDIVIDUELLE UNTERSTÜTZUNG MIT WERTVOLLEN TOOLS

„Die Seminarreihe ‚ACT - Die Führungskraft als Coach‘ gab mir wertvolle Impulse und Tools für die tägliche Führungsarbeit, hauptsächlich dank der positiven Gestaltung der Work-shops. Der Trainer unterstützte mich persönlich zu wachsen und er konnte mein Wachstum entsprechend widerspiegeln. Das war für mich sehr bereichernd und enorm motivierend.“

Jutta Trimmel, General Manager von SR Technics in Malta, leitet den Betrieb mit rund 150 Mitarbeitenden vor Ort, in enger Zusammenarbeit mit dem Mutterhaus in Zürich.



Rahmendaten

TEILNEHMERZAHL

Um eine intensive Ausbildung zu garantieren, ist die Teilnehmerzahl auf 12 Personen begrenzt.

ZIELGRUPPE

Neue bis erfahrene Führungskräfte in kleinen und mittleren Unternehmen sowie Konzernen, die offen und bereit sind, sich auf Selbsterfahrung und persönliche Entwicklung einzulassen.

DAUER

4 Module à 2 Tage

1. Tag: 09:00 Uhr - ca. 18:00 Uhr

2. Tag: 09:00 Uhr - ca. 16:30 Uhr

Digitales Lernen zwischen den Modulen und je einem 1,5-stündigen Supervisions-Termin in Kleingruppen mit dem Trainer.

KOSTEN

4.490,- EUR zzgl. MwSt.

ORT

Konstanz, Berlin oder Inhouse

TRAINER

Alice Dehner

Ulrich Dehner

TERMINE

Berlin

15.05. – 16.05.2025

17.07. – 18.07.2025

25.09. – 26.09.2025

27.11. – 28.11.2025

Konstanz

08.10. – 09.10.2025

11.12. – 12.12.2025

19.02. – 20.02.2026

23.04. – 24.04.2026

dehner academy GmbH - Konstanz

Theodor-Heuss-Str. 36

78467 Konstanz

T +49 7531 942 008-0

F +49 7531 942 008-99

info@dehner.academy

dehner academy GmbH - Berlin

Brunnenstr. 152

10115 Berlin

T +49 30 473 752-31

F +49 30 473 752-41

www.dehner.academy