

Ausbildung

Interner Coach für Unternehmenskultur und Leadership

Ein Angebot für Unternehmer*innen, Führungskräfte,
Personalentwickler*innen, Projekt- und Qualitätsmanager*innen.

Ein Angebot für all diejenigen, die Unternehmenskultur professionell
entwickeln und Menschen im Unternehmen coachen und begleiten möchten.



Durch gezielte Maßnahmen im Bereich der Unternehmenskultur kann enormer Einfluss auf die Leistung und Lebensqualität jedes/r einzelnen Mitarbeiter*in genommen werden. Interne Kultur-Coaches leisten einen großen Beitrag zur Zufriedenheit und Resilienz der Mitarbeiter*innen und damit zum Unternehmenserfolg.

Was zeichnet einen Internen Coach für Unternehmenskultur und Leadership aus?

Als Coaches für Unternehmenskultur- und Leadership-Entwicklung sind sie Profis, die sich in ihrer jeweiligen Rolle sehr sicher bewegen. Sie bringen ein hohes Maß an Einfühlungsvermögen und ein großes Methodenrepertoire aus Coaching, Moderation und Mediation mit.

Sie sind mental locker, geistig und emotional flexibel, kreativ und resilient. Sie sind mutige und beherrzte Menschen, die immer wieder bereit sind nach Lösungen zu suchen und Vorgeher*in in Entwicklungs- und Transformationsprozessen zu sein. Durch ihre innere Leichtigkeit haben sie Erfolg, wissen aber auch, wie man aus Misserfolgen lernt. Sie sind sensibel und wachsam, authentisch in der Kommunikation mit anderen und erzielen als Begleiter*in nachhaltige Ergebnisse. Viele Teilnehmer*innen berichten davon, dass sich ihr persönliches Wohlbefinden und ihre Lebensqualität in einem sehr hohen Ausmaß verbessert haben.

Die Glaubwürdigkeit und Authentizität von Kultur-Coaches sind neben ihrer Rollenklarheit sowie ihrer Methoden- und Prozesskompetenz der entscheidende Erfolgsfaktor für das Unternehmen.

Was sind die professionellen Aufgaben eines Internen Coaches für Unternehmenskultur und Leadership?

- Initiativen anregen und Maßnahmen setzen, die das Betriebsklima fördern und eine positive Stimmung ermöglichen z. B. Energietankstellen
- Change- und Organisationsentwicklungsprozesse steuern/begleiten
- Anlaufstelle für Stressbewältigung und Resilienzsteigerung
- Förderung von Selbstständigkeit, Eigenverantwortung und agilen Arbeitsweisen
- Coaching von Führungskräften in Veränderungsphasen
- Schlichtung von Streitigkeiten und Konflikten
- Auffrischung und Vertiefung von Vision, Strategie und Leitbild
- Effiziente Moderation von Sitzungen und Besprechungen
- Einzelcoachings, Beratungen, Feedbackgespräche
- Etablierung von Coaching als Instrument der Personalentwicklung
- Impulse und die Durchführung von Maßnahmen zur Entwicklung der Unternehmenskultur

Was sind die Vorteile Interner Coaches im Unternehmen?

- Vorgeher*in und Wegbereiter*in für Transformation und Entwicklung
- Rasch und effizient einsetzbar
- Kennen die bestehende Unternehmenskultur und -geschichte
- Steigern die Qualität der Zusammenarbeit mit externen Berater*innen

*„Mit der Coaching-Kompetenz, die in der FUTURE-Ausbildung erworben wird, sind Führungskräfte und Personalverantwortliche aller Branchen befähigt ihre Mitarbeiter*innen ganzheitlich in ihren Stärken, Defiziten und persönlichen Bedürfnissen wahrzunehmen, diese entsprechend ihren Fähigkeiten am richtigen Platz einzusetzen und weiterzuentwickeln. Motivation und Zufriedenheit wird sukzessive gesteigert, Teamentwicklung nachhaltig beeinflusst und natürlich auch die Leistungsbereitschaft erhöht.“*

Hubert Schenk

Direktor Kommerzkunden
Raiffeisen Landesbank Tirol, Innsbruck

Die Inhalte der Ausbildung

Modul 1 – Selbstführung

Die Ausbildung beginnt damit, sich über das eigene bereits vorhandene Wissen bewusst zu werden. Sie erlernen viele praktische Instrumente der Selbstführung und bessern Ihr eigenes „Energiekonto“ auf. Sie erhalten Klarheit und Orientierung über die gesamte Ausbildung und erarbeiten sich ein grundsätzliches Verständnis von den Aufgaben und Zielen eines erfolgreichen Internen Coaches.

Modul 2 – Coach SEIN

Gleich zu Beginn der Ausbildung erleben Sie sich selbst als Coach: Sie erlernen und trainieren effektvolle Mittel der Gesprächsführung und beginnen erste einfache und in alltäglichen Situationen anwendbare Coaching- und Beratungsgespräche zu führen.

Modul 3 – Der Mensch als „einzigartiger Experte“ seines Lebens

Die nachhaltigsten und besten Lösungen sind jene, die den Menschen und deren unendlichem Potenzial an Fähigkeiten und Kompetenzen entspringen. Die Kernaufgabe eines Coaches und das Ziel dieses Moduls ist es, diese ureigenen Potenziale zu erkennen und sie zu Tage zu fördern.

Modul 4 – Konflikte als Wachstumschance nutzen

Sie lernen Konflikte und Probleme nicht als ein Unheil zu begreifen, das schicksalhaft über uns hereinbricht. Sie erfahren stattdessen, dass Konflikte etwas Handhabbares und zu Bewältigendes sind. Sie können wesentliche Schritte zur Konfliktlösung initiieren, indem Sie innere Motive aufdecken und Bewusstsein für größere Zusammenhänge wecken.

Modul 5 – Grundlegende Motive erkennen und Resilienz trainieren

Auf schnelle Veränderungen und unsichere Zeiten mit innerer Stabilität antworten. Stress bewältigen, Motive und Werte erkennen, Ziele setzen steigert die Resilienz. Sie lassen sich von Ihrer eigenen Geschichte inspirieren und lernen, wie Sie andere für Ihre Aufgaben stärken können.

Modul 6 – Teamcoaching, Team- und Organisationsentwicklung

Sie lernen die Prinzipien von Team- und Organisationsentwicklung. Sie sind fähig, konkrete Instrumente des Teamcoachings anzuwenden und zur richtigen Zeit im Unternehmen einzusetzen. Sie entwickeln Freude und Sicherheit, Ihre Coaching- und Entwicklungskompetenz im Rahmen von Teams zur Anwendung zu bringen.

Modul 7 – Aufbruch zu neuen Zielen – Projektcoaching und Kooperationsmodelle

In diesem Modul vertiefen Sie Ihr Verständnis für (agiles) Projektcoaching, gewinnen an Klarheit, wie Sie sich als Coach im eigenen Unternehmen fördernd einbringen können. Sie sind nun in der Lage, längerfristige Coaching- und Entwicklungsprozesse zu initiieren und durchzuführen. Im Sinne eines agilen Unternehmens beginnen Sie Netzwerke und Kooperationen auch außerhalb Ihres eigenen Unternehmens zu fördern und zu entwickeln.

Modul 8 – Coaching als Motor für die Unternehmenskultur

Sie verstehen, was die Unternehmenskultur ausmacht und können sie bewusst gestalten. Sie sind mit allen Fähigkeiten ausgestattet, um die Initiative im Unternehmen zu ergreifen und das große Ganze im Blick zu behalten. Ihre Fertigkeiten sind nun praxisnah auf das eigene Unternehmen und die eigene Rolle zugeschnitten.

„Was mir an dieser Ausbildung besonders gefällt, ist das Prinzip des „learning by doing“ und die hohe Praxisnähe.“

Das Fachwissen wird anschaulich und abwechslungsreich vermittelt, wobei Referate immer durch praxisnahe Übungen ergänzt werden. Dadurch wird die Möglichkeit geboten, Unklarheiten oder Lücken noch vor Ort mit den Referenten zu besprechen.

Entsprechend groß ist der Lerneffekt.“

Dr. Johanna Plasinger

ehem. Amtsdirektorin
Südtiroler Landesverwaltung

„Die Ausbildung zum Internen Coach für Unternehmenskultur und Leadership hat mein Leben sehr bereichert und meine Wirksamkeit in der Entwicklung von Menschen stark erhöht. Neben den handfesten Techniken und der Wissensvermittlung ging es vor allem um Herzensbildung und darum, die eigenen Potentiale und die Intuition zu entfalten. Darauf kommt es im Coaching an.“

Klaus Ladurner
Personalentwicklung
Raiffeisenverband Südtirol

Interner Coach

für Unternehmenskultur und Leadership

Voraussetzung für die Teilnahme

- Erfahrung im Umgang mit Gruppen und Teams
- (Projekt) Führungserfahrung im Unternehmen
- Die Bereitschaft, sich auf einen persönlichen und professionellen Entwicklungsweg einzulassen
- Gespräch (ca. 1 h) mit der Unternehmens- bzw. Personalleitung über den möglichen Einsatzbereich von Internen Coaches für Unternehmenskultur und Leadership durch eine(n) Ausbilder*in

Voraussetzung für den erfolgreichen Abschluss der Ausbildung

- Teilnahme an 85 % (Details dazu in unseren AGB) der Ausbildungsmodule
- Lehrcoachings (15 h)
- Prüfungscoaching im Rahmen der zwei Abschluss- und Prüfungstage
- Abschlusspräsentation über die erworbenen Fähigkeiten und ein umgesetztes Projekt

Zur Arbeit in der Ausbildung

Das Erlernete sollte unmittelbar im eigenen Unternehmen umgesetzt werden. Die Erfahrungen daraus können innerhalb der Ausbildungsmodule supervidiert werden und bieten somit zusätzliche Möglichkeit zum Lernen.

Die Abschlusspräsentation beschäftigt sich mit einem Thema, das im eigenen Betrieb umgesetzt wird.



www.FUTURE.at/UIC

Scannen Sie den QR Code für aktuelle Informationen zur Ausbildung Interner Coach für Unternehmenskultur und Leadership.

Voraussetzungen, das Level 2-Zertifikat des ICF zu erlangen

- Abschluss der Ausbildung Interner Coach für Unternehmenskultur und Leadership
- zusätzliche Lehrsitungen im Umfang von 10 h
- Teilnahme an den FUTURE-Kontemplationstagen

Umfang der Ausbildung

Die modular aufgebaute Ausbildung findet in einem Zeitraum von ca. 1 - 1,5 Jahren statt. Sie umfasst 8 Präsenzmodule (á 3 Tage), 2 Abschlusstage sowie 15 h Lehrcoachings.

Die gesamte Ausbildung beinhaltet in Summe ca. 250 h.

Die Trainer*innen, Termine und Ausbildungsort

Die Informationen über Trainer*innen, Termine, Kosten und den Ausbildungsort finden Sie auf dem beiliegenden Detailblatt oder unter folgendem Link www.FUTURE.at/UIC.

Die Ausbildung kann nur als gesamte Seminarreihe gebucht werden.

Gerne stehen wir Ihnen persönlich für weitere Informationen zur Verfügung.

Ihre Ansprechpartnerin bei FUTURE

Anita HuBl-Arnold
Kirchgasse 25
A-6123 Terfens

Tel.: +43 5224/24400
anita.hussl-arnold@FUTURE.at
www.FUTURE.at

Unternehmensinterner Coach

für Leadership und Unternehmenskultur

Die Ausbildung für Unternehmer*, Führungskräfte, Personalentwickler, Projekt- und Qualitätsmanager.

Ein Angebot für Menschen, die sich an der Entwicklung von Menschen in Unternehmen professionell beteiligen und ihre Leadership-Kompetenz erweitern wollen.

www.FUTURE.at



Viel Zeit unseres Lebens verbringen wir in der Arbeit. Durch gezielte Maßnahmen im Bereich der Unternehmenskultur kann viel Einfluss auf Leistung und Lebensqualität jedes einzelnen Mitarbeiters genommen werden. Deshalb kommt Unternehmensinternen Coaches eine immer größere Bedeutung zu.

Unternehmensinterne Coaches

- Stehen als Einzelcoach für Führungskräfte und Mitarbeiter zur Verfügung
- Bringen Effizienz in Teamsitzungen und Besprechungen durch hervorragende Moderation
- Unterstützen Mitarbeiter darin, ihre persönliche Problemlösungskompetenz zu steigern
- Sind schnell zur Stelle, wenn Konflikte beginnen
- Begleiten Projektteams durch inspirierende Fragen hin zu Selbständigkeit, Effizienz und Zusammenarbeit
- Unterstützen die Auswahl und die Ausbildung von Nachwuchsführungskräften
- Sind Orientierungspunkte einer gut gelebten Unternehmenskultur

Unternehmensinterne Coaches sind Profis, die sich in ihrer jeweiligen Rolle sehr sicher bewegen. Sie bringen ein hohes Maß an Einfühlungsvermögen mit und haben ein großes Handlungsrepertoire um viele jener Aufgaben im Unternehmen zu übernehmen, welche die zwischenmenschliche Zusammenarbeit unterstützt und verbessert.

Der Kontext

Menschen und Unternehmen zu führen wird immer komplexer. Es erfordert einerseits mehr Wissen, andererseits sehr differenzierte Handlungsmöglichkeiten. Vor allem erfordert es aber ein höchstes Maß an Bewusstsein, Gestaltungswillen, mentaler Stärke, Zukunftskraft und die Fähigkeit Einzelteile zu einem Ganzen zusammenzuführen. Menschen sind herausgefordert un stabile Zeiten gut zu bewältigen, mit großem Erfolgsdruck umzugehen, zahlreiche Konflikte zu bearbeiten und trotzdem motiviert, lebensfroh und tatkräftig in der Arbeit zu sein. Genau deshalb brauchen sie eine förderliche Unternehmenskultur. Dazu gehören ehrliches Miteinander statt Gegeneinander, Vorwärtsbewegung anstatt Blockade- und Sicherheitsdenken, echte Highlights statt Durchschnitt und Langeweile. Diese Erfolgsfaktoren liegen zu einem großen Teil im Menschen selbst. Sie zu heben und zu nutzen ist Aufgabe der Führung mit nachhaltiger Unterstützung von Unternehmensinternen Coaches.

Deshalb bietet FUTURE eine maßgeschneiderte Ausbildung zum Unternehmensinternen Coach – als erste in Österreich – nach der bewährten und erfolgreichen FUTURE-Methode an.

Unternehmensinterne Coaches entwickeln sich vor allem selbst – um andere in ihrer Entwicklung begleiten zu können:

- Körperliche und mentale Lockerheit, geistige und emotionale Flexibilität, Kreativität und innere Freiheit
- Die Fähigkeit, Visionen zu entwerfen und diese konkret im Alltag umzusetzen
- Innere Leichtigkeit und daraus resultierend: Erfolg zu haben und mit Misserfolgen umzugehen

„Die Förderung der Mitarbeiterentwicklung finde ich maßgeblich für den Erfolg einer Organisation. Der Unternehmensinterne Coach unterstützt die persönliche Entwicklung der Mitarbeiter und schafft Bewusstsein in persönlichen sowie in organisationsspezifischen Fragen.“

Andreas Pattis

Leiter Personalwesen
Landesrettungsverein Weißes Kreuz
Bozen

* Als modernes Unternehmen legen wir großen Wert auf die Gleichberechtigung von Frauen und Männern. In unseren Publikationen wird aus Gründen der besseren Lesbarkeit nur die männliche Form eines Begriffs benutzt. Selbstverständlich bezieht sich dieser Begriff sowohl auf weibliche wie auch auf männliche Personen.

- Die Fähigkeit tatkräftig anzupacken, aber auch wieder loszulassen und sich zu distanzieren
- Sensibilität und Wachsamkeit für sich und andere
- Authentizität im Ausdruck, die Fähigkeit als ganzer Mensch zu kommunizieren
- Klarheit in Bezug auf persönliche Talente und Stärken
- Klarheit zu eigenen Zielen und übergeordneten Lebensaufgaben
- Die Fähigkeit, innere und äußere Konflikte zu bewältigen, im Sinne von Lösungen, die das ganze System mit berücksichtigen
- Die Fähigkeit, als Begleiter für sich selbst und andere wirklich Nachhaltiges zu bewirken
- Gleichzeitig, so die Erfahrung der bisherigen Teilnehmer, verbessern Sie Ihr persönliches Wohlbefinden und Ihre Lebensqualität in einem unglaublich hohen Ausmaß

Die Glaubwürdigkeit des Unternehmensinternen Coaches ist neben seiner Rollenklarheit, seiner Methoden- und Prozesskompetenz der entscheidende Erfolgsfaktor.

„Ich verspürte ein großes Verlangen nach Veränderung um mich und in mir, die Ausbildung zum UIC hat meine Erwartungen übertroffen.

Die Wahrnehmung meiner Mitmenschen und meiner Umgebung gestaltet sich nun in harmonischer Wechselwirkung mit einem Anstieg der Lebensqualität aller Beteiligten.“

Dr. Artur Fabi

Koordinator des Tierärztlichen Dienstes
Bruneck

Was ist die professionelle Begleitungs- und Beratungskompetenz des Unternehmensinternen Coaches?

- Mitarbeitergespräche in höchster Qualität zu führen
- Einzelcoaching, Beratungen, Feedbackgespräche durchzuführen
- Initiativen und Maßnahmen zu setzen, die das Betriebsklima fördern und positive Stimmung ermöglichen
- Auffrischung und Vertiefung von Vision, Strategie und Leitbild zu unterstützen
- Orientierung und Inspiration für die Unternehmenskultur zu sein
- Sitzungen und Besprechungen effizient zu moderieren – und dabei das Wohl und die Motivation des einzelnen Mitarbeiters im Auge behalten zu können
- Streitigkeiten und Konflikte zwischen Einzelpersonen aber auch zwischen Teams zu begleiten
- Selbständigkeit und Eigenverantwortlichkeit von Mitarbeitern in Projekten und in der Zusammenarbeit von multiprofessionellen Teams zu fördern
- Führungskräfte in Veränderungsphasen zu begleiten
- Coaching als Instrument der Personalentwicklung zu etablieren

Unternehmensinterne Coaches sind hohen ethischen und professionellen Standards verpflichtet, sie kennen ihre Möglichkeiten, aber auch die Grenzen sehr genau.

Was können Unternehmen mit internen Coaches erreichen?

- Eine echte Mitarbeiterförderkultur
- Eine Führungskultur mit authentischen, partnerschaftlichen Begegnungen
- Eine Streitkultur mit Achtung und Würde
- Eine höhere Problemlösungskompetenz des einzelnen Mitarbeiters
- Eine kontinuierliche und nachhaltige Verbesserung des Betriebsklimas
- Weniger Reibungsverluste durch zwischenmenschliche Verstimmungen und Verdrängungen
- Höhere Beziehungsqualität mit Kunden, Lieferanten und zwischen Abteilungen

Die Investition in eine Unternehmenskultur die für Entwicklung, Zusammenarbeit und Menschlichkeit steht, ist die beste Vorbeugung gegen Streit, Burn-Out und Leistungsabfall.

Teil 1 – Selbstführung

FÜLLE – die Grundvoraussetzung sich selbst und andere zu begleiten und zu fördern. Die Seminarreihe beginnt damit, die eigene Fülle, das Bewusstsein über sich selbst und das eigene Wohlbefinden zu mehren. Die Aufgaben der eigenen Rolle bestmöglich erfüllen und sich mit Chancen und Herausforderungen des Unternehmensinternen Coaches auseinandersetzen, gehören zu den Themen der ersten drei Tage.

Inhalt

- Der konstruktive Denkansatz – ausgerichtet auf gründliche Lösungen und mehr Lockerheit statt Kampf und Krampf
- Vom Mangel zum Überfluss – ein vielleicht lebenslanger mentaler Entwicklungsprozess
- „Der Prozess“ als Grundprinzip innerer und äußerer Organisation – das Leben ganz praktisch in den Griff bekommen
- Die unterschiedlichen Einsatzmöglichkeiten des Unternehmensinternen Coaches – was er ist und was er nicht ist
- Die eigenen Rollen und Verantwortlichkeiten – Wesentliches von Unwesentlichem unterscheiden
- Umgang mit Stress
- Wertschätzung – mehr als nur ein wirksames Mittel erfolgreiche Beziehungen aufzubauen
- Überblick über die gesamte Ausbildung

Ziel

Sie erlernen viele praktische Instrumente der Selbstführung und bessern Ihr eigenes „Energiekonto“ beträchtlich auf. Sie erhalten Klarheit und Orientierung zur gesamten Ausbildung und erarbeiten sich dabei ein grundsätzliches Verständnis von den Aufgaben und Zielen des UIC.

Teil 2 – Coach SEIN

Coach zu sein, für sich und andere, wird hier nicht nur als eine Funktion verstanden sondern als ein Zustand authentischen Seins. Eine intensive und kritische Auseinandersetzung mit der Rolle des Coaches – ein Vertraut werden mit ersten Instrumenten des Coachings legt die Basis für das Begleiten von Einzelnen und Teams in einem neuen Bewusstsein.

Inhalt

- Coach SEIN ist nicht nur Fertigkeit sondern auch eine Grundhaltung gegenüber den Menschen
- Die „objektive und subjektive Ebene“ in Entwicklungsgesprächen
- Förderliche Faktoren zur erfolgreichen Kommunikation
- Trainieren von wirkungsvollen Mitteln der Gesprächsführung
- Erweiterung des eigenen Resonanzraumes – mich verstanden fühlen – andere verstehen
- Authentische Kommunikation anstelle von Manipulation
- Das Beratungsgespräch – ein zentrales Mittel der Personalführung

Ziel

Sie erleben sich als Coach gleich zu Beginn der Ausbildung. Sie trainieren effektvolle Mittel der Gesprächsführung und beginnen erste, einfache, auch in alltäglichen Situationen anwendbare Coaching- und Beratungsgespräche zu führen.

„Was mir an dieser Ausbildung besonders gefällt ist das Prinzip des „learning by doing“ und die hohe Praxistauglichkeit. Das Fachwissen wird anschaulich und abwechslungsreich vermittelt, wobei Referate immer durch praxisnahe Übungen ergänzt werden. Dadurch wird die Möglichkeit geboten, Unklarheiten oder Lücken noch vor Ort mit den Referenten zu besprechen. Entsprechend groß ist der Lerneffekt.“

Dr. Johanna Plasinger
Amtdirektorin
Südtiroler Landesverwaltung
Bozen

Teil 3 – Der Mensch als „einzigartiger Experte“ seines Lebens

Jeder Mensch und jedes Team trägt ein unendliches Potenzial an Fähigkeiten, an Interessen, an Kompetenzen, an Antworten in sich. Coaching glaubt an die Menschen und folgt der Idee, dass die nachhaltigsten und besten Lösungen jene sind, die den Menschen direkt entspringen. Die Kernaufgabe eines Coaches ist es, Kompetenzen und Potenziale von sich selbst und anderen zu erkennen und sie zu Tage zu fördern.

Inhalt

- Menschen dort begegnen, wo sie sich befinden – eine Frage der inneren Einstellung und der Anwendung praktischer Werkzeuge
- Den Menschen in seiner Gesamtheit erfassen und ihn in seinem Wesenskern ansprechen – einfache Übungen und Hilfsmittel dazu
- Das Modell der „Sieben Lebensebenen“ als umfassendes Instrument um Bedürfnisse zu erfragen, Situationen zu analysieren und die adäquaten Entscheidungen zu treffen
- Intensive Übungen zur persönlichen Stärkung auf den „Sieben Lebensebenen“ und zum Selbstcoaching
- Entwicklungsprozesse initiieren und begleiten

Ziel

Achtung und Respekt für die Menschen und ihre Einzigartigkeit wächst mit jeder neuen Coachingfähigkeit. Das Verständnis von Menschenentwicklung und Teamentwicklung erweitert sich. Die „Sieben Lebensebenen“ dienen als Diagnose- und Entwicklungsmodell für die weitere Arbeit als Coach. Ziele werden stimmiger gesetzt, dabei werden persönliche Entwicklungswege und die Erfordernisse des Unternehmens in höchstmöglichen Einklang gebracht.

Teil 4 – Konflikte als Wachstumschance nutzen

Beziehungen sind oft geprägt durch Druck und Gegendruck, durch Manipulation, Angst, Anpassung, durch „so tun als ob“, durch Beschuldigen, Abwerten, Streiten, ... Häufig brauchen Menschen aufgrund nicht lösbarer innerer oder äußerer Konflikte einen Coach. Teams brauchen Unterstützung von außen, weil Demotivation, verdeckte Konflikte oder Orientierungslosigkeit wirklichen Erfolg und Zufriedenheit verhindern. Dieser Ausbildungsteil hat zum Thema, dass es anders geht, und wie es anders geht.

Inhalt

- Konflikt- und Kooperationsebene als grundsätzliche Zustände unseres Seins
- Wie werden Konflikte in Chancen umgewandelt, wie Kooperation und innere Beteiligung gewonnen?
- Die Dinge aus dem Blickwinkel des anderen erleben, seine Herzensbedürfnisse und Beweggründe verstehen
- Konfliktgespräche moderieren, Lösungen finden, die von echtem Konsens getragen sind
- Die Rolle des Mediators im Unternehmen
- Spannungsfelder frühzeitig erkennen und geeignete Maßnahmen in die Wege leiten
- Vorbeugende Maßnahmen für konfliktfreies Arbeiten
- Wirkungsvoll Feedback geben

Ziel

Konflikte und Probleme nicht als ein Unheil zu begreifen, das schicksalhaft über uns hereinbricht, sondern als etwas Handhabbares. Etwas, mit dem man so umgehen kann, dass am Ende Fortschritt und Weiterentwicklung entsteht.

Durch die Teilnahme an der Ausbildung zum Unternehmensinternen Coach wollte ich die Technik des Coachens im Arbeitsumfeld lernen, was sich mir aber zudem noch eröffnet hat, ist eine sehr tiefe und positive Wertschätzung allen Menschen gegenüber, einschließlich mir selbst, die sich wie ein roter Faden durch den gesamten Lehrgang zieht.

Es eröffneten sich mir viele neue Sichtweisen und es erweiterte den Horizont des Denkens, aber auch des Fühlens und Handelns

Dr. Veronika Rabensteiner
 Amtsdirektorin,
 Abteilung Gesundheitswesen
 der Südtiroler Landesverwaltung

Teil 5 – Grundlegende Motive erkennen und Bewusstsein kreieren

Zu den zentralen Aufgaben des Coaches gehört es durch Zuhören und Fragen das Besondere, das Eigentliche in den Gesprächspartnern zum Klingen zu bringen und neues Bewusstsein entstehen zu lassen. Ziel ist nicht die eitle Brillanz des Coaches, sondern ein möglichst großer Erkenntnisgewinn, der zu veränderten Einstellungen oder Verhaltensweisen führen kann. Die Voraussetzung dafür: Die Motive unserer Gesprächspartner, Mitarbeiter und Zuhörer zu verstehen. Deshalb geschieht in diesem Seminarteil eine sehr gründliche Auseinandersetzung mit dem Thema Motivation.

Inhalt

- Zuhören als die „heilende Kraft“
- Fragen, die Veränderung bewirken
- Sprache als wichtiges Werkzeug des Coaches: mit Symbolen, Bildern, Geschichten arbeiten
- Wie entsteht Motivation – welche Coaching-Maßnahmen folgen daraus?
- Wie finde ich für mich selbst Zugang zu meinen wahren Motiven? Wie trage ich zur Motivation in Teams bei?
- Burn-Out und innere Kündigung – eine häufige Realität in unseren Betrieben
- Kundenorientierung geht uns alle an. Eine Grundeinstellung, die Zusammenarbeit zur Quelle von Erfolg werden lässt – zwischen Kollegen, zwischen Abteilungen, mit angrenzenden Berufsgruppen

Ziel

Ob im Einzelkontakt oder mit Gruppen – Gesprächspartner in ihrer Situation „erfassen“ können. Wesentliche Schritte initiieren, durch Motive und Bewusstsein für größere Zusammenhänge. Das Verständnis für Zusammenarbeit und Kundenorientierung im Sinne einer förderlichen Unternehmenskultur stärken. Verbesserte Verhaltensweisen, nicht durch Regeln und Druck, sondern durch Einsicht und persönlicher Motivation entwickeln.

Teil 6 – Teamcoaching, Teamentwicklung

Förderung und Entwicklung einer herausragenden Qualität des Miteinanders steht im Zentrum dieses Ausbildungsteils. Ein Miteinander der Vielfalt anstatt Uniformität, ein Miteinander, in dem jedes einzelne Mitglied der Gemeinschaft Verantwortung übernimmt, anstatt in der Gruppe unterzutauchen. Sie lernen, wie ein Abstimmungsprozess gelingt, der zu einem Maximum an Synergie führen kann. Wie sich ein „Haufen“ zu einer Arbeitsgruppe, eine Arbeitsgruppe zu einem Team und ein Team immer mehr zu einem Powerteam entwickelt.

Inhalt

- Was zeichnet ein Team aus?
- Grundlagen des Teamcoachings und Rollenklarheit für den Teamcoach
- Die FUTURE-Prinzipien im Hinblick auf Team und Teamentwicklung
- Gesprächsrunden und Abstimmungsprozesse im Team leiten
- Präsentieren und eigene Standpunkte wirkungsvoll vertreten
- Zielfindung und Zielmanagement im Team
- Partizipationsfördernde Moderationstechniken einsetzen
- Gezieltes Fördern von Synergie im Team

Ziel

Sie verstehen die Chance eines Teams und die Prinzipien eines Teamentwicklungsprogramms. Sie sind fähig, konkrete Instrumente des Teamcoachings anzuwenden und zur richtigen Zeit im Unternehmen einzusetzen. Sie entwickeln Freude und Sicherheit, Ihre Coaching- und Entwicklungskompetenz im Rahmen von Teams zur Anwendung zu bringen.

„Mit der Coaching-Kompetenz, die in der FUTURE-UIC-Ausbildung erworben wird, sind Führungskräfte und Personalverantwortliche aller Branchen befähigt ihre Mitarbeiter ganzheitlich in ihren Stärken, Defiziten und persönlichen Bedürfnissen wahrzunehmen, diese entsprechend ihrer Fähigkeiten am richtigen Platz einzusetzen und weiterzuentwickeln.“

Motivation und Zufriedenheit wird sukzessive gesteigert, Teamentwicklung nachhaltig beeinflusst und natürlich auch die Leistungsbereitschaft erhöht.“

Hubert Schenk

Direktor Kommerzkunden
Raiffeisen Landesbank Tirol
Innsbruck

Teil 7 – Aufbruch zu neuen Zielen – Projektcoaching

Die Erkenntnisse aus den vergangenen Seminarteilen, das neu erworbene Wissen, die neu gewonnenen Fertigkeiten und Fähigkeiten münden in diesem Seminarblock in die Entwicklung neuer Ziele. War der bisherige Fokus der Ausbildung drauf gerichtet, Coaching zu verstehen und zu erlernen, so geht es in diesem Teil stark darum, die neu erworbenen Fertigkeiten im eigenen Unternehmen konkret einzusetzen und die eigene Rolle zu definieren.

Inhalt

- Zusammenfassung der wesentlichen Prinzipien aus den vergangenen Seminaren
- Verschiedene Anwendungsmöglichkeiten von Coaching
- Aufgabengebiete des Unternehmensinternen Coaches
- Ziele- und Wertearbeit im Coaching
- Das Sog-statt-Druck Prinzip – und seine Anwendung im Coaching
- Stärkungs- und Entspannungsübungen auf körperlicher und mentaler Ebene
- Möglichkeiten Projekte mit Coaching erfolgreicher und zufriedenstellender durchzuführen

Ziel

Bündelung und Vertiefung des bisher Erlernten, um mit Hilfe dieser neu gewonnenen Fähigkeiten zu neuen Aufgaben aufzubrechen. Viele praktische Übungen und Techniken ergänzen den methodischen Koffer des Coaches und Begleiters im Unternehmen.

Sie vertiefen Ihr Verständnis für Projektcoaching, gewinnen an Klarheit, wann und wie Sie sich als Coach im eigenen Unternehmen förderlich einbringen können. Sie erfassen Grenzen von Coaching in Projekten und Arbeitskreisen. Sie sind in der Lage längerfristige Coaching- und Begleitungsprozesse zu initiieren und durchzuführen. Insgesamt vergrößern Sie Ihren Spielraum und Ihre Kompetenz als Unternehmensinterner Coach.

Teil 8 – Coaching als Motor für die Unternehmenskultur

Die Ausbildung geht in die Zielgerade. Coaching im Unternehmen einzuführen ist ein spannender Prozess, der viele Teilaspekte beinhaltet. Der Schwerpunkt in diesem Teil liegt im Blick auf das größere Ganze, praxisnah auf das eigene Unternehmen und die eigene Rolle zugeschnitten.

Inhalt

- Auftragsklärung – die Gründlichkeit und Sorgfalt der Anfangsphase sichert den Erfolg des Projekts
- Coaching im Unternehmen implementieren – was braucht es, damit Coaching im Unternehmen als wertvolle Unterstützung angenommen wird
- Wie lässt sich der Erfolg von Coaching im Unternehmen messen? – Verschiedene Evaluierungsmodelle
- Lebens- und Entwicklungsphasen von Menschen und Unternehmen
- Instrumente, um die Unternehmenskultur zu erfassen und aussagekräftige Ergebnisse für die Planung von kulturfördernden Maßnahmen zu erhalten
- Die Berufsethik des Coaches, Mediators, Moderators etc.
- Sich einlassen, aber auch wieder ganz zurückziehen können, um tatsächlich als Begleiter den Überblick und das Ziel im Auge zu behalten

Ziel

Als Coach haben Sie eine Vertrauensposition im Unternehmen. Sie lernen, wie Sie mit Vertraulichkeit, unterschiedlichen Rollen und Rollenvermischungen gut umgehen können. Sie verstehen, was die Unternehmenskultur prägt und ausmacht und erkennen Möglichkeiten, diese bewusst zu gestalten. Sie bekommen mehr und mehr Freude, als Coach im Unternehmen zu wirken und sind mit allem ausgestattet, um die Initiative zu ergreifen.

Ich sehe in der Führungskompetenz unserer Filialleiter den erfolgsscheidenden Faktor bei der Einführung und Weiterentwicklung unserer Unternehmenskultur.

Die FUTURE-Ausbildungen haben dabei Weichen gestellt und zum Teil ganz unglaubliche Entwicklungsschritte ermöglicht.

Thomas Zedrosser
Geschäftsführer
Radatz Fleischwaren VertriebsgesmbH
Wien

Abschluss- und Prüfungstage

Coachingprüfungen, die Präsentation über ein im Unternehmen umgesetztes Projekt und Feedbacks geben Kraft und sind ein Sprungbrett für die tägliche Arbeit. Den Zyklus kraftvoll schließen, nicht nur im Erfüllen der geforderten Abschlusskriterien, sondern im Erkennen und Würdigen eines intensiven Entwicklungswegs für die Menschen und für die Gruppe. Sie erleben sich als erfolgreicher Coach und sammeln Kraft für die zukünftigen Aufgaben in Ihrer neuen Rolle.

Voraussetzung für die Teilnahme

Erfahrung im Umgang mit Gruppen und Teams

Langjährige Führungserfahrung in Unternehmen

Die Bereitschaft, sich auf einen persönlichen und professionellen Entwicklungsweg einzulassen – als Voraussetzung dafür im eigenen Betrieb als Coach anerkannt zu werden.

Gespräch (ca. 1 Stunde) mit der Unternehmens- bzw. Personalleitung über den möglichen Einsatzbereich von Unternehmensinternen Coaches (durch Ausbilder der Ausbildung).

Voraussetzung für den erfolgreichen Abschluss zum Unternehmensinternen Coach

Teilnahme an allen Ausbildungsmodulen (26 Tage)

Lehrcoachings (15 Stunden)

Prüfungscoaching

Abschlusspräsentation über die erworbenen Fähigkeiten und ein umgesetztes Projekt

Es gibt die Möglichkeit das ACTP-Zertifikat des ICF zu erlangen

Die Voraussetzung dafür ist der Abschluss der Ausbildung zum Unternehmensinternen Coach. Zusätzliche Lehrsitzen im Umfang von 10 Stunden und die FUTURE-Kontemplationstage.

Zur Arbeit im Seminar

Das Erlernte sollte unmittelbar im eigenen Unternehmen umgesetzt werden. Die Erfahrungen daraus können innerhalb der Ausbildungsmodule supervidiert werden und bieten somit zusätzliche Möglichkeit zum Lernen.

Die Abschlusspräsentation beschäftigt sich mit einem Thema, das im eigenen Betrieb umgesetzt wird.

Zusätzlich gibt es die Möglichkeit zu "Coaching on the job".

Weiterführende Ausbildungsmöglichkeiten

FUTURE-Core-Coaching-Ausbildung

FUTURE-Lehrgang zur Mediation

FUTURE-Lehrgang zur Lebens- und Sozialberatung

Die Trainer, Termine, Seminarort und Kosten

Die Informationen über Trainer, Termine, Seminarort und die Kosten finden Sie auf dem beiliegenden Detailblatt oder unter folgendem Link www.FUTURE.at/uic.

Die Ausbildung kann nur als gesamte Seminarreihe gebucht werden.

Häufig gestellte Fragen zur Ausbildung:

Ist die Ausbildung zertifiziert bzw. international anerkannt?

FUTURE ist seit 2003 ein anerkanntes Ausbildungsinstitut des ICF und eines der ersten Institute in Europa, das eine ACTP Zertifizierung erhielt. Nach der Ausbildung zum UIC gibt es die Möglichkeit durch das Absolvieren der FUTURE-Kontemplation und zusätzlichen 10 Stunden Lehrcoaching das ACTP-Zertifikat des Internationalen Coachingverbands (ICF) zu erlangen.

Qualität ist uns wichtig



Wozu braucht es ein Gespräch mit der Unternehmens- bzw. Personalleitung über den möglichen Einsatzbereich von Unternehmensinternen Coaches?

Fähigkeiten und Kompetenzen die entwickelt und trainiert sind, sollen auch zur Anwendung kommen. Wir möchten durch das Gespräch mit der Unternehmens- bzw. Personalleitung sicherstellen, dass die Rolle des Unternehmensinternen Coaches auch tatsächlich zur Anwendung kommen kann und gemeinsam herausfinden welche Einsatzmöglichkeiten es gibt.

Was passiert wenn ich ein Seminarmodul versäumt habe?

In Absprache mit der Ausbildungsleitung können die Inhalte mit einem Lehrsitzungstrainer nachgeholt werden. Beim Versäumen mehrerer Seminarmodule ist das Nachholen auch in einer der nächsten Ausbildungsgruppen möglich.

Kann ich die Teilnahmegebühr in Raten bezahlen?

Ja, bitte in Absprache mit Marisa Jesacher (marisa.jesacher@FUTURE.at).

Wo und mit wem kann ich die Lehrsitzen absoolvieren?

Es gibt eine Liste mit Lehrcoaches aus Österreich, Deutschland und Italien. Die Liste wird zu Beginn der Ausbildung ausgeteilt, die Lehrcoaches werden von den Teilnehmern selbst ausgewählt.

Bis wann muss ich die Lehrcoachings absolviert haben?

Bis zur Abschlussprüfung im letzten Ausbildungsteil.

Wie findet das Prüfungscoaching statt und wer prüft?

Die Prüfung findet als „Live-Situation“ im Rahmen der Ausbildung statt, die Prüfungskommission besteht aus Trainern, die als FUTURE-Master Coach und als ICF-MCC zertifiziert sind.

Welche Möglichkeiten bieten mir die weiterführenden Ausbildungen?

Sie können sich im Einzelcoaching mit der FUTURE-Core-Coaching-Ausbildung weiter spezialisieren, danach können Sie nach Erbringung der erforderlichen Praxisstunden das Gewerbe zum Lebens- und Sozialberater anmelden. Wenn Sie mit Gruppen und speziell an Konfliktlösungen arbeiten möchten, können Sie sich zum eingetragenen Mediator weiterbilden. FUTURE bietet auch jährliche Fortbildungsschwerpunkte für Absolventen an: z. B. Burn-Out Prophylaxe, Executive Coaching, Change Management, ...

Gibt es bereits Referenzprojekte? Kann ich mit praktizierenden Unternehmensinternen Coaches oder einer Unternehmensführung ein Gespräch führen?

Ja, es gibt bereits über 60 von FUTURE ausgebildete Unternehmensinterne Coaches, die ihre Erfahrungen gerne weitergeben. Fragen Sie bitte unter office@FUTURE.at nach.

Ihre Ansprechpartnerin
bei FUTURE

Marisa Jesacher

Angerstraße 10
A-6121 Baumkirchen

Tel.: +43 (0) 5224/52076

Fax: +43 (0) 5224/52076-6

marisa.jesacher@FUTURE.at

www.FUTURE.at



www.FUTURE.at/uic

Scannen Sie den QR Code
für aktuelle Informationen zur
Ausbildung zum
Unternehmensinternen Coach.

FUTURE-Training Beratung Coaching GmbH
Angerstraße 10 | A-6121 Baumkirchen
+43 (0) 5224/52076 | office@FUTURE.at

www.FUTURE.at

Ausbildung zum Unternehmensinternen Coach

für Leadership und Unternehmenskultur

Termine

- Teil 1 16.11. - 18.11.2017 (Hotel Pöllmann)
- Teil 2 11.01. - 13.01.2018 (Bio-Hotel Schießentobel)
- Teil 3 08.03. - 10.03.2018 (Bio-Hotel Schießentobel)
- Teil 4 10.05. - 12.05.2018 (Hotel Pöllmann)
- Teil 5 27.06. - 29.06.2018 (Bio-Hotel Schießentobel)
- Teil 6 13.09. - 15.09.2018 (Bio-Hotel Schießentobel)
- Teil 7 08.11. - 10.11.2018 (Bio-Hotel Schießentobel)
- Teil 8 14.01. - 16.01.2019 (Bio-Hotel Schießentobel)
- Abschlussstage 07.02. - 08.02.2019 (Bio-Hotel Schießentobel)

Ort

Die Ausbildung findet im Hotel Schießentobel in A-5164 Seeham (www.schiessentobel.at) und im Hotel Pöllmann in A-4893 Zell am Moos (www.hotel-poellmann.at) statt. Die Module beginnen jeweils am ersten Tag um 10:00 Uhr und enden am letzten Tag um ca. 17:00 Uhr. Aus didaktischen Gründen wird die Übernachtung im Seminarhotel empfohlen.

Kosten

Ausbildung (24 Tage): Euro 7.700,- exklusive der gesetzlichen MwSt.
Inkludiert sind 15 Stunden FUTURE-Lehrcoachings, die zwei Abschluss und Prüfungstage sowie ausführliche Unterlagen.

Bitte beachten Sie: Unterkunft und Verpflegung sind im Preis nicht inkludiert und direkt mit den Hotels abzurechnen. Die Zimmerbuchung übernehmen wir für Sie.

Es hat sich gezeigt, dass es von Vorteil ist, wenn mehrere Mitarbeiter eines Unternehmens an der Ausbildung teilnehmen. Deshalb bieten wir ab dem dritten Teilnehmer für jeden weiteren Teilnehmer desselben Unternehmens einen Nachlass von 50 %.

Anmeldung

Die Anmeldung bitten wir Sie auf unserer Website www.FUTURE.at über den Link „TERMINE“ durchzuführen.

Stornobedingungen

Sollten Sie nach verbindlicher Anmeldung absagen, entstehen Ihnen bis 14 Tage vor Beginn keine Kosten. In den 14 Tagen vor Beginn der Ausbildung sind 50 %, bei Stornierung nach dem Beginn 80 % der Kosten zu bezahlen.

Ihre Ansprechpartnerin



Marisa Jesacher

FUTURE Training Beratung
Coaching GmbH

Angerstraße 10
A-6121 Baumkirchen

Tel.: +43/5224/520 76

Fax: +43/5224/520 76-6

marisa.jesacher@FUTURE.at
www.FUTURE.at

Ihre Ausbildungsleitung



Anita Hußl-Arnold

FUTURE-Master Trainerin Coach Consultant, akademische Bildungsmanagerin, Lebens- und Sozialberaterin, Unternehmensberaterin, seit über 20 Jahren selbständig tätig für Wirtschaftsunternehmen und soziale Einrichtungen. Ständige Weiterbildungen in Coaching, intercultural competence und Systemischen Aufstellungen. Erste deutschsprachige Master Certified Coach bei ICF, Mitarbeit im ICF Ethik und Nominating Committee. Leitung der internationalen FUTURE-Akademie.



Angelika Fußnegger

FUTURE-Master Trainerin Coach Consultant, Unternehmensberaterin, Lebens- und Sozialberaterin, ICF-Master Certified Coach, 13 Jahre Führungserfahrung in Wirtschaft und Politik, Selbständig seit 1999 für Entwicklung und Begleitung von Unternehmenskulturprozessen, Begleitung und Beratung von Top-Führungskräften und Personen des öffentlichen Lebens, Leadership-Seminare, Aus- und Weiterbildungen in „Systemische Beratung und Organisationsaufstellung“, „Systemische Familienaufstellung“ und „Trauma- und Transformationsarbeit“.



Wolfgang Steger

FUTURE-Master Trainer Coach Consultant, Unternehmensberater, Lebens- und Sozialberater, eingetragener Mediator, ICF-Master Certified Coach. Studium der Musik und Theologie, Dokumentation der FUTURE-Methode seit 1994, Betreuung von wissenschaftlichen Arbeiten zur Methode. Leitet den FUTURE-Lehrgang zur Mediation und den Lehrgang zur Lebens- und Sozialberatung. Entwicklung und Durchführung von unternehmensinternen Coaching- und Entwicklungsprogrammen, von Unternehmenskulturprozessen und Führungstrainings.