
LCA – Leadership Coach Ausbildung

Eine Ausbildung für Führungskräfte und angehende Führungskräfte zum individuellen, authentischen Führungsstil durch Coaching-Methoden und Coaching-Haltung.

AUSBILDUNG

- Sie richtet sich an Personen, die ihre Selbst- und Sozialkompetenzen in ihrer Führungsrolle entwickeln wollen.
- Sie wendet sich an Personen aller Hierarchie- und Kompetenzstufen und ist branchenunabhängig.
- Sie fördert prozessorientiertes, praxisnahes und auf Selbstreflexion abgestütztes Lernen.
- Sie eignet sich auch für Einsteiger in Führungspositionen.

KONZEPT

Theorie

- Sie basiert auf verschiedenen Menschenbildern aus der Psychologie wie der Humanistischen Psychologie, der Transaktionsanalyse, dem dreidimensionalen Menschenbild Kopf, Herz und Bauch
- Kommunikationstheorien, Konflikttheorien
- aktuelle Führungstheorien



Praxisorientiert

- Wir arbeiten an Fällen aus dem eigenen Arbeitsumfeld, somit ist der Transfer sofort gewährleistet.
- Die Ausbildung ist interaktiv und fordert Eigenengagement.
- Es wird viel trainiert, denn nur Übung macht den Meister.
- Die Teilnehmenden organisieren sich mit einem Lernpartner aus dem Lehrgang, der durch die ganze Ausbildung begleitet.
- Die Teilnehmenden sind Teil einer Lerngruppe, in der die erworbenen Kompetenzen geübt und gefestigt werden.

Persönlichkeitsentwicklung

- Steht bei uns im Zentrum. Darunter verstehen wir die Erarbeitung eines individuellen Führungsverständnisses.
- Sich selbst kennen und sich selbst steuern sind wichtige Elemente
- Wir fokussieren uns auf Ressourcen und Stärken
- Wir achten auf die Authentizität jedes Einzelnen
- Ein wichtiges Lerninstrument ist das Lerntagebuch, das die Teilnehmenden in der Ausbildung führen und welches auch die Basis für das Abschlusskolloquium bildet.

Abschlusskolloquium

- Ein Tag Präsentation der persönlichen Entwicklung als Führungskraft anhand der Theorien und der Notizen im Lerntagebuch.

NUTZEN

- Ein individuelles Führungsverständnis und eine authentische Haltung
- Ein angepasster Kommunikationsstil, der Ihrer Persönlichkeit entspricht
- Ein sicherer Stand in Konfliktsituationen
- Ein neues Netzwerk
- Begleitung in den Seminaren durch erfahrene Coachs
- Diverse anerkannte Persönlichkeitsanalysen
- Ein Diplom „für an die Wand“

RAHMENBEDINGUNGEN

- Die Ausbildung umfasst 5 Seminare à 2 Tage
- Die Seminare verteilen sich auf 6 Monate
- Juli und August ist Sommerpause
- Die Seminare beginnen donnerstags 09.00 Uhr und enden freitags um 16.00 Uhr
- Die Abende der Seminartage sind Ausbildungszeit.
- Die Seminare finden an verschiedenen Orten in der Deutschschweiz statt.
- Es nehmen mindestens 12 und höchstens 16 Personen an einem Ausbildungslehrgang teil
- Aufnahmebedingung: Arbeit als Führungskraft oder als zukünftige Führungskraft und ein persönliches Gespräch mit einem der Dozenten
- Aktive und konstruktive Teilnahme in den Seminaren, in der Lernpartnerschaft und in den Lerngruppen
- 90 Prozent Anwesenheit in den Seminaren

KOSTEN

- 9'800.00 Franken für die Ausbildung inkl. einem Master Personal Analysis Persönlichkeitsassessment
- Inkl. Seminarunterlagen, Material, Begleitung und Betreuung auch zwischen den Seminaren
- Exkl. Kosten für Reise, Unterkunft und Verpflegung
- Unterkunft und Verpflegung: durchschnittlich rund 500 Franken pro Seminar

SEMINARE & INHALTE

Seminar 1

Umgang mit sich selbst

Wer andere führen möchte, muss zuerst einmal über sich selbst Bescheid wissen. Wie funktioniere ich? Warum möchte ich überhaupt führen? Wir stöbern in unseren Archiven und kommen mit verschiedenen Instrumenten unseren eigenen Mustern, Verhaltensweisen und Lieblingstheorien auf die Spur. Ferner lernen wir nach einem Blick in die Geschichte der Führungspsychologie zwei zentrale Denkweisen kennen, zum einen die systemisch-konstruktivistische Denkweise, zum anderen die personenzentrierte Psychologie von Carl Rogers. Nicht zuletzt entwerfen wir uns ein erstes persönliches Führungsleitbild, welches im Verlauf der Ausbildung immer schärfere Konturen erfährt und uns später als Guideline in der täglichen Führungsarbeit dienen soll.

Seminar 2

Biografie und Haltung

Die biografische Arbeit aus dem ersten Seminar wird vertieft. So befassen wir uns mit dem Strukturmodell der Transaktionsanalyse und erarbeiten das persönliche Egogramm. Während im ersten Modul das Agieren im Normalmodus im Fokus stand, werfen wir nun einen Blick auf die stressbedingten Verhaltensmuster. Ändert sich in einer angespannten Situation meine Verhaltensweise? Akzentuiert sich eine besonders oder agiere ich ähnlich wie immer? Gibt es spezielle Personen oder Situationen, die mich besonders herausfordern? In diesem Zusammenhang reflektieren wir die eigenen Werte und Wertesysteme. Die Werte sind Grundlagen unserer Haltung, welche im täglichen Führungsverhalten eine zentrale Rolle spielen. Der Betrachtung der Coachinghaltung einer Führungsperson wird dabei ein besonderer Stellenwert eingeräumt. Wir ergänzen allenfalls unser persönliches Führungsleitbild aus dem Seminar 1 um weitere Aspekte, welche aus der vertieften Biografiearbeit hervorgegangen sind. Ferner werden wir uns in diesem Seminar unserer Ressourcen bewusst und lernen diese zu nutzen.

Seminar 3

Ich und die Anderen

In diesem Seminar verlagern wir den Blick von der eigenen Person hin zu unserem Umfeld. Die systemische Sichtweise ist hier von grosser Bedeutung, aus der wir verschiedene Instrumente und Methoden ableiten und anwenden lernen. Ein zentraler Baustein der Führungskultur in Organisationen besteht in der jeweils gepflegten Kommunikation. Dementsprechend lernen wir grundlegende Kommunikationsmodelle kennen, beschäftigen uns mit Feedbackregeln und erarbeiten uns Grundlagen für die Durchführung von Mitarbeiterbeurteilungen und -gesprächen. Darüber hinaus werden wir uns auch an komplexere Aufgaben, wie z.B. an Gespräche mit schwierigen Mitarbeitern oder an das Aussprechen einer Kündigung herantasten. Dieser sehr anspruchsvolle Teil der Führungsarbeit hat vorbereitenden Charakter auf das Seminar 5, welches die besonderen Herausforderungen in der Führung zum Schwerpunkt hat.

Seminar 4

Team und Teamführung

In diesem Seminar betrachten wir das Funktionieren und die Konstellationen von Teams und Organisationen. Dabei reflektieren wir die eigene Rolle in Interaktion mit den anderen Teammitgliedern. Wir definieren unsere Anspruchsgruppen und setzen uns mit verschiedenen Führungsrollen/Teamrollen auseinander. Da ein Team niemals statisch ist, lernen wir die verschiedenen Phasen einer Teamentwicklung kennen und überlegen gemeinsam, welche Auswirkungen die jeweilige Phase auf den Führungsstil haben könnte. Die individuelle Motivation und Unterstützung der Teammitglieder sowie die grundlegende Handhabung des Delegierens und des Controllings sind darüber hinaus wesentliche Mosaiksteine der täglichen Führungsarbeit. Ein besonderer Stellenwert wird dabei der Frage beigemessen, inwieweit sich klare Zielvorgaben, kritische Rückmeldungen oder auch die notwendige Controllingarbeit mit der anzustrebenden Coachinghaltung der Führungsperson vereinbaren lassen.

Seminar 5

Herausforderungen in der Führung

Führen in Sonntagssituationen kann jeder. Was muss bzw. kann man jedoch tun, wenn es hartzt? Wie gehe ich mit Opposition und „Gegenwind“ von Mitarbeitenden um? Wenn ich als Führungsperson Konflikte austragen oder schlichten muss? Wenn ich unpopuläre Massnahmen verkünden muss? Wenn..... Ferner gilt es auch Vorsorge gegen eigenes Ausbrennen zu treffen, Strategien des Umgangs mit Widersprüchlichkeiten oder den Umgang mit schwierigen Vorgesetzten zu erlernen. Nicht zuletzt ist ein grosses Thema in der Führungsarbeit, die Eigenverantwortung und Selbststeuerung der Mitarbeitenden zu unterstützen und zu fördern. In diesem Zusammenhang erhalten Aspekte wie der Umgang mit der sog. Generation Y, Genderfragen oder auch die Führung interkultureller Teams eine besondere Bedeutung.

Abschlusskolloquium - Ein Tag mit Präsentationen...

Hier werden die Themen aus den Lerntagebüchern vorgestellt und präsentiert. Dabei geht es um Themenkreise wie: Persönlichkeitsentwicklung als Führungskraft, „Lessons learned“ sowie zu vertiefende Entwicklungsfelder.

PERSONEN



Thomas Brandenberger

Dipl. Psychologe FH

Studium der Psychologie in Arbeits- und Organisationspsychologie.
dipl. Management Coach, Kommunikationsberater, mit langjähriger
Führungserfahrung in der Gastronomie. Selbstständig als Coach,
Organisationsberater und Dozent.

Brandenberger Ausbildungen · tb@brandenberger-beratungen.ch · 079 469 01 67



Therry Jaberg-Rutschi

Dipl. systemische Beraterin FH

Studium als systemische Beraterin, Personalfachfrau mit
langjähriger Erfahrung in Internationalen Unternehmungen,
dipl. Management Coach und Ausbildung in chinesischer
Kampfkunst und Qi Gong.

Jaberg Beratungen · therryjaberg@gmx.ch · 078 661 95 83



Dr. Martin Sassenroth

Diplompädagoge

Studium der Pädagogik und Psychologie, dipl. Management
Coach und Organisationsentwickler, langjährige Führungs-
erfahrung als Ausbildungs- und Verlagsleiter, Verwaltungsrat
in einer KMU.

sassenroth coachings · coaching@sassenroth.ch · 079 506 46 45