



Weiterbildung zum Executive Coach

Unsere Haltung definiert unsere Idee von Coaching

Coaching bei evolutionen heißt immer Executive Coaching und bedeutet zweierlei:

1. die Klärung von Verhaltensänderungen (nicht: der Persönlichkeitsverbesserung);
2. der Klient erfährt etwas über sich, was nur er wissen kann und was ihm nicht bekannt war (nicht: was der Berater alles weiß).

Wir „reparieren“ keine Menschen oder machen aus halben Helden ganze. Und wir sind nicht all- oder besserwissend. Aber wir haben Schlüsselkompetenz: Der Kunde erlebt, dass die wesentlichen Lösungen in ihm selbst liegen. Wir als Executive Coaches verstehen uns in diesem Sinne als Facilitatoren: Wir ermöglichen Veränderungen und kennen effektive Lösungswege, die wir – je nach Wirkungsweise – vorher oder nachher auf Wunsch transparent machen. Außerdem geben wir gern Feedback oder spiegeln das Verhalten unseres Gegenübers.

Wir stellen unseren Kunden in Coachings den nötigen Raum zur Verfügung, damit sie mehr sie selbst werden. Wir entwickeln niemanden! Wir liefern keine Prototypen erfolgreicher Manager, wir haben keine fertigen Schnittmuster für ein erfüllendes Arbeitsleben, aber wir können die Möglichkeiten dafür mit unseren Kunden schaffen: Indem wir mit unserem Gegenüber daran arbeiten, die ganz persönliche Art von einem geglückten (Arbeits-) Leben zu definieren. Dazu gehören passende Ziele, sich befreien von überflüssigem Ballast und die richtigen Schritte hier und jetzt mit der nötigen Weitsicht gehen.

Unser Firmenname steht für unsere Haltung

„evolutionen“ als erster Namensbestandteil weist auf natürliche Entwicklung hin, auf Darwin und auch auf „survival of the fittest“. Das bedeutet zweierlei: 1. Es geht um die natürliche Entwicklung persönlicher Eigenheiten und Spezifika (und „fittest“ heißt keinesfalls „strongest“!), 2. Diese Entwicklung hat das Ziel, in der Realität zu (seinem) Recht zu kommen und anschlussfähig zu sein in der Wirtschaft. Es geht nicht darum, ein Ideal zu erreichen oder sich an einem Role Model auszurichten, es geht darum, dass Menschen mehr sie selbst werden.

„Postheroisch“ heißt, dass wir uns ganz bewusst nicht als Helden und Heldinnen fühlen, also weder auf gezeigte Autorität noch auf narzisstische Persönlichkeit als primäre Führungseigenschaften setzen. Wir suchen nicht das Funktionieren, nicht die Überhöhungen, nicht das Heldentum auf Dauer. Im Gegenteil: Wir interessieren uns für ein unternehmerisches Handeln, das sich nicht selbst verleugnet, sondern Körper, Geist und Seele lebt. Konkret findet sich das in Konzepten wie emotionaler Resonanz und nüchterner Intuition, aber auch in



eleganten Konzepten aus dem Werteverständnis wie Vertrauen statt Kontrolle, Entwickeln statt Erziehen. Es geht uns um eine menschenwürdige Handlungsorientierung, nicht nur in guten Zeiten.

„Management“ zeigt: Ja, wir schauen auf Manager und auf Unternehmen, und das ohne Dünkel. Wir machen unsere Arbeit, Manager machen die ihre. Wir arbeiten als Executive oder als Executive Coaches mit den Menschen, die Macht im Unternehmen kumulieren und diese Macht verantwortlich gestalten wollen.

Unternehmen bedeutet für uns Leichtigkeit, Eleganz – Spiel eben, aber nicht Krieg. Das gilt für unser eigenes Unternehmen, ebenso für die Unternehmen, in denen wir arbeiten: Wir akzeptieren Helden-Kulturen als europäisch und erlauben uns hier die chinesisch-amerikanische Lösung. Chinesisch, weil situativ (statt vorbestimmt) und amerikanisch, weil unaufgeregt. So lässt sich für ein paar Stunden gut Held sein und vor- wie nachher ganz unheroisch wieder Manager, der seine Arbeit schätzt und Bodenkontakt behält.

Erfolgreiches managen heißt neben klugem Beobachten zweiter Ordnung auch wirkungsvolles Handeln. Erst Handeln ermöglicht es, zu weiterführender Erkenntnis zu gelangen. Erfolgreiches Handeln zeigt sich für uns darin, dass die Zahl der Möglichkeiten erhöht wird. Komplexität nehmen wir lustvoll an und wollen sie nicht auf lineare Details reduzieren.

Das alles bezeichnet der Begriff „postheroisch“, dessen Basis wiederum konstruktivistisch-systemtheoretisch ist. Alles in allem arbeiten wir also mit Konzepten, Wirklichkeitsmodellen und Rahmen, zu denen Sie gern noch mehr erfahren können.

Unsere Coaching-Weiterbildung liefert das Handwerkszeug

Wir geben in unserer Weiterbildung Menschen mit Führungs- und Managementenerfahrung Raum für persönliche Entwicklung. Wenn Sie als Führungskraft künftig Ihren Tätigkeitsschwerpunkt auf Executive Coaching legen oder für Ihre Führungstätigkeit mehr von Executive Coaching erfahren und umsetzen wollen, sind Sie eingeladen, sich bei uns zu bewerben.

Im Unterschied zu anderen Weiterbildungen beginnen wir sofort mit dem Executive Coaching. Führungskräfte führen – das bedeutet, es geht um Führung von Anfang an. Wir vermitteln hier nicht die Settings und Instrumente, die für ein psychologisches Coaching passen, sondern fokussieren uns auf das komplexe Unternehmen, seine Spielregeln und seine Menschen.



Unser Coach-Team bringt Unternehmen und Menschenbild zusammen

Prof. Dr. Brigitte Witzer als Firmengründerin, mit 11 Jahren Erfahrung als Coach und 19 Jahren Erfahrung „auf der anderen Seite“ als „Coachee“, arbeitet im Wesentlichen als Executive Coach sowie strategisch als Beraterin bei der Implementierung von Coaching im Unternehmen.

Margret Barth hat 12 Jahre Erfahrung als Beraterin und Coach. Sie arbeitet seit 9 Jahren als Lehrtrainerin für Systemische Beratung, Systemisches Coaching und Systemaufstellungen in unterschiedlichen Organisationen.

Iris Gordon, Business Coach bei evolutionen, ist seit über 10 Jahren selbstständig als Hypnocoach in Hamburg. Schwerpunkt ist zum einen das Coaching von Führungskräften, zum anderen der Kreativsektor, hier besonders die Arbeit mit Künstlerinnen und Künstlern.

Informationen zur Weiterbildung 2010

Für das Jahr 2010 planen wir erneut diese Weiterbildung. Im Moment können wir allerdings weder konkrete Termine für Informationsabende herausgeben noch definitiv sagen, ob wir bei der bisherigen Modul-Struktur bleiben. Die Diskussion geht derzeit in die Richtung, weniger Module anzubieten als bisher (siehe Katalog „Qualifizierungen“ 2009), diese stärker auf die Woche (statt ins Wochenende) zu legen und so besser mit Ihrer wie unserer Zeit, Kraft und Konzentration umzugehen. In der am Ende dieses Textes folgenden Übersicht „Datenblatt“ haben wir diese Veränderungen schon berücksichtigt.

Falls Sie einzelne Module oder Inhalte für Ihr Unternehmen umgesetzt haben möchten, melden Sie sich gern bei uns.

In allen Fällen freuen wir uns über Nachricht entweder telefonisch unter 030 – 40 00 567-0 oder per Mail unter buero@evolutionen.de.

**Datenblatt:
Weiterbildung zum Executive Coach****Ziel:**

Sie finden den Einstieg ins Executive Coaching und sammeln Coaching-Erfahrungen mit Peers. Sie können nach Kursende professionell als Executive Coach arbeiten und sind in der Lage, mit Menschen (vorzugsweise Ihrer eigenen oder einer darunter liegenden Managementebene) in Fach-, Management- und Führungsthemen Ziele abzustecken, Coachingprozesse auf- und erfolgreich umzusetzen.

Voraussetzung für TeilnehmerInnen:

Sie verfügen über Management- und Führungserfahrung in einem komplexen Unternehmen, eigene Reflexionen dieser Arbeit, möglicherweise in eigenen Coachingprozessen, aber auch aus Trainings, Workshops und Weiterbildungen.

Bitte reichen Sie einen vollständigen Lebenslauf mit allen Zeugnissen ein. Ein persönliches Vorstellungsgespräch entscheidet über die Zulassung.

Umfang:

voraussichtlich 25 Tage innerhalb von 12 Monaten, davon ca. 4 Module zu 3 Tagen, 2 Modulen zu 4 Tagen sowie 1 * 5 Tage intensive Selbsterfahrung im Organisationskontext

sowie 6 dokumentierte Treffen in selbstorganisierten Peer-Groups zwischen den Terminen

Präsenzzeiten sind jeweils 9.30 bis 17.30 Uhr

Gesamtumfang der Weiterbildung: 175 Zeitstunden zzgl. Peer-Gruppen und Prüfung

Prüfung und Prüfungsvoraussetzungen:

Voraussetzung zur Prüfung ist die Teilnahme an 5 von 6 Modulen, an 5 von 6 Peer-Groups sowie die Teilnahme an der Intensiv-Selbsterfahrung (5-Tages-Modul).

Die Prüfung erfolgt am zweiten Tag im letzten Modul in Form eines Mix aus Praxis und Theorie: Erforderlich zum Bestehen ist ein erfolgreiches Coaching (praktisch) mit anschließender mündlicher Prüfung (Fachgespräch)

Kosten:

5.900 € zzgl. 19% MWSt. = 7.021 € für TeilnehmerInnen

(Ratenzahlung nach persönlicher Vereinbarung in 3 bis 12 Raten zzgl. Handlingsaufwand möglich) Nicht enthalten sind: Ihre Hotel-, Reise- und Verpflegungskosten.

Termine und Ort:

werden im 1. Quartal 2010 definiert und online publiziert

Leitung:

Prof. Dr. Brigitte Witzer (Inhalte und Konzeption), N.N. (Koordination und Betreuung)



Schwerpunkte und Termine der einzelnen Module

<p>Executive Coaching generell Überblick über Methoden, Instrumente, Regeln sowie Einstieg in den Gruppenprozess – Kommunikation für professionelle Arbeit</p>
<p>Der Coaching-Prozess Konkretisierung von Methoden und Interventionstechniken</p>
<p>Exkurs: Neurowissenschaften Zum Stand der Forschung; Konsequenzen, für uns und das Executive Coaching</p>
<p>Feld und Markt von Executive Coaching Wirtschaftsstandort Deutschland, Arbeit mit Zielen im Unternehmenskontext</p>
<p>Methodenkoffer „Management“</p>
<p>Methodenkoffer „Führung“</p>
<p>Intensiv-Selbsterfahrung: Systemische Aufstellungen zu Business-Themen und dem eigenen Platz im Organisationsfeld</p>
<p>Der eigene Auftritt als Executive Coach und: Prüfungstag</p>