

1. Impulsnacht Coaching in Stuttgart am 17.9.16 2. Into the Coaching Zone – Coaching-Fortbildung

Sehr geehrte Damen und Herren,

soll ich oder soll ich nicht...?, Wie kann ich...?, Ich brauche mehr Klarheit über...?! – so fangen Fragen an, mit denen Menschen in ein Coaching kommen.

Die **Impulsnacht Coaching** des ICF Chapters Stuttgart in Kooperation mit der SYMBIONT Group zeigt Wege auf, Coaching wirkungsvoll in Unternehmen und in der Gesellschaft zu nutzen. Namhafte Coaches und Experten aus Wirtschaft und Human Resources geben Impulse und stoßen Diskussionen an. Sie verwenden ausschließlich Bilder und präsentieren ihre Aussagen prägnant im Pecha Kucha Format (Bilder, keine Texte). Kommen Sie nach Stuttgart und erleben Sie eine einmalige Nacht.

INFOS und ANMELDUNG.

Im September beginnt **Into-the-Coaching-Zone**, unsere speziell für Coaches, HR-Verantwortliche, Change-Manager und Führungskräfte konzipierte Coaching-Fortbildung zur Umsetzung anspruchsvoller Veränderungsvorhaben.

4*2 Tage für 1.450€ zzgl. MwSt. (Einführungsangebot!) bei 8 - 12 Teilnehmern, in Darmstadt ab dem 1.9.2016 oder Simbach am Inn ab dem 29.9.2016.

- Heben Sie Ihr Coaching auf den nächsten Level und profitieren Sie von unseren langjährigen Erfahrungen. Wir wissen, wo der Schuh drückt und kennen die Stellschrauben!
- Lernen Sie die Themenvielfalt der verschiedenen Hierarchieebenen kennen und beherrschen Sie die dazu notwendigen Coaching-Formate: Coaching von Einzelpersonen, Coaching von Teams, Coaching von Organisationen, sowie einige Spezialthemen für das Coaching auf fortgeschrittenem Niveau.
- Nutzen Sie das volle Potenzial von Coaching und begleiten Sie Organisationen bei aktuellen unternehmerischen Herausforderungen, etwa bei einem überlebensnotwendigen Kulturwandel, bei der Überwindung einer Krise, bei der strategischen Umsetzung von mehr Innovation oder besserer Kundenorientierung.
- Analysieren Sie mit uns unsere spannendsten Praxisbeispiele – die besonders erfolgreichen, aber auch die weniger erfolgreichen. Vermeiden Sie Fallstricke, wenn Sie in einem Team von Coaches agieren.
- Erkennen und berücksichtigen Sie hidden Agendas. Passen Sie sich den unterschiedlichsten Kontexten situativ bestmöglich und schnellstmöglich an. Lernen Sie, Ihre Aufmerksamkeit auf die jeweils spezifischen Anforderungen gezielt zu fokussieren.
- Verwenden Sie Coaching als die nachhaltigste und reibungsloseste Variante des betrieblichen Veränderungsmanagements und synchronisieren Sie Personalentwicklung, Organisationsentwicklung und Change-Management.

- Profitieren Sie von einer sehr effizienten Fortbildung, bei der wir bewusst auf ein allzu detailliert vordefiniertes Curriculum verzichten. Bringen Sie Ihre persönlichen Anliegen ein und setzen Sie Ihre Schwerpunkte.
- Entwickeln Sie sich persönlich weiter. Agieren Sie jenseits der konzeptionellen Anwendung von Tools und Techniken oder Vorgehensplänen. Ruhem Sie in sich bei chaotischen und überraschenden Wendungen.

INFOS und ANMELDUNG

Wir laden Sie herzlich zu einem unserer beiden Starttermine ein und bitten um eine möglichst frühzeitige Anmeldung. Vielen Dank!

Ehre und Anerkennung in Organisationen

Ehre und Anerkennung findet man in Organisationen so häufig wie Bernsteine am Strand. Zur Motivation der Mitarbeiter setzen Organisationen auf Leistungsanreize wie beispielsweise Boni, Zielvereinbarungen, Dienstwagen und Titel.

Wie unwiderstehlich diese beiden Motivatoren sind, sieht man sehr gut im privaten Bereich. Ein guter Freund ist in Not. Würden Sie ihm helfen? Mit Sicherheit. Die Schule Ihrer Kinder bittet Sie um tatkräftige Unterstützung für die Durchführung einer Spendenaktion. Wären Sie dabei? Bestimmt. Vielleicht würden Sie sogar eine Führungsrolle dabei einnehmen, wenn die Sache sonst nicht in Gang käme. Leistungsanreize spielen keine Rolle. Ein Dankeschön ist mehr als genug.

Oliver Kahn sagte 2001 in einem Interview: "Jeder war so an der Ehre gepackt, eine Topleistung zu bringen. Keiner wollte den Makel haben, zu den Spielern zu gehören, die sich als erste deutsche Mannschaft nicht für eine WM qualifiziert hat."

Organisationen haben zwar keine WM, um wichtige Ziele wie etwa Marktanteile oder Innovation geht es aber allemal. Ehre und Anerkennung könnten auch hier noch viel bewirken.

Dazu ein paar Tipps:

1. Bitten Sie Ihre Mitarbeiter und Führungskräfte bei einem außergewöhnlichen „Leuchtturm“-Projekt mitzuwirken, etwa ein innovatives Produkt auf den Markt zu bringen oder eine ernste Krise zu überwinden. Jeder sollte mindestens an **einem** solchen Projekt beteiligt sein.
2. Geben Sie Ihren Mitarbeitern dabei eine wichtige Rolle. Die Bedeutung der Rolle sollte so bemessen sein, dass die Aufgabe ohne den Mitarbeiter scheitert.
3. Schonen Sie Ihre Mitarbeiter nicht unnötig. Ermöglichen Sie ihnen an ihre Grenzen zu stoßen. Unterstützen Sie sie uneingeschränkt, um sich persönlich weiterzuentwickeln. Reden Sie dazu vertraulich unter vier Augen mit Ihren Mitarbeitern.
4. Lassen Sie die Beteiligten eine Mannschaft sein, die der gemeinsamen Sache verschworen ist und bei der sich alle uneingeschränkt unterstützen und gegenseitig füreinander eintreten.
5. Geben Sie klares und regelmäßiges Feedback. Wenn im Sport Mannschaften antreten, ist das Ergebnis immer vollständig für alle sichtbar. Seien Sie genauso transparent mit Ihrer Mannschaft.

Als Ernest Shackleton Anfang des 20ten Jahrhunderts eine neue Mannschaft für eine Antarktisexpedition zusammenstellte, platzierte er folgende Anzeige: "Männer für eine gefährliche Expedition gesucht. Lausige Bezahlung, bittere Kälte und viele Stunden Dunkelheit. Überleben fraglich. Ehre und Anerkennung im Falle der Rückkehr."

Er hatte mehr als 5000 Bewerber für sein 20 Mann starkes Team.

Mit den besten Grüßen

Thomas Schulte