

# 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](http://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 organisationspezifischen 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.

# Ausbildung zum Unternehmensinternen Coach

## für Leadership und Unternehmenskultur

- 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**

Amtsdirktorin  
Südtiroler Landesverwaltung  
Bozen

*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 Werterhaltung 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**  
Amtsdirktorin,  
Abteilung Gesundheitswesen  
der Südtiroler Landesverwaltung

### 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.

### 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 Rollenmischungen 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 erfolgsentscheidenden 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