

A professional portrait of Michael Lorenz, a middle-aged man with short grey hair and glasses, wearing a dark suit, white shirt, and striped tie. He is smiling and looking directly at the camera. The background is a blurred office interior with large windows and green plants.

Coachprofil
Michael Lorenz

Michael Lorenz

Dipl. Psychologe



Berater, Trainer, Coach,
Geschäftsführer

Beruflicher Werdegang

seit 2001	grow.up. Managementberatung GmbH Geschäftsführer, Berater, Trainer, Coach
1998-2000	Kienbaum Management Consultants GmbH Geschäftsführer
1988-1998	Kienbaum Personalberatung GmbH Bereichsleiter, Berater und Trainer
Studium:	Psychologie mit den Schwerpunkten Diagnostik, Arbeits- und Organisationspsychologie
Zweitstudium:	Betriebswirtschaftslehre, Arbeitsrecht

Qualifikation

- LUXXprofile Master
- Insights Discovery Licensed Practitioner
- Reiss Profile Master

Nur wenn du wagst, Dinge zu tun, die du noch nicht beherrschst, wirst du wachsen.

Ralph Waldo Emerson

Coaching-Schwerpunkte

- Weiterentwicklung und Optimierung der persönlichen Führungskompetenz und Flexibilität
- Begleitung von Veränderungsprozessen im eigenen Verantwortungsbereich
- Erweiterung der individuellen Verhaltensbandbreite und Sozialkompetenz
- Optimierung der individuellen Überzeugungskraft, Wirkung und Souveränität
- Klärung und Lösung spezifischer Fragestellungen, Belastungssituationen und Probleme (Mitarbeiterführung, Konfliktmanagement, Selbstmanagement, etc.)
- Steigerung der Selbstkompetenz und der Nutzung der persönlichen Ressourcen
- Begleitung von Teamentwicklungs- und Veränderungsprozessen
- Zielfindung, -klärung und -erreichung im Rahmen der persönlichen Lebens- und Berufsplanung
- Karriereberatung und -entwicklung

Arbeitsformen

- Einzel-Coaching
- Gruppen- und Team-Coaching
- Prozessbegleitend: Telefoncoaching

Zielgruppen

- Führungskräfte im Management
- Führungs- und Fachkräfte, Personen in verantwortlichen Positionen
- Projektleiter
- Teams in Veränderungsprozessen und bei neuen Herausforderungen
- Menschen die ihre Potenziale und Ressourcen besser kennen lernen und nutzen wollen oder Unterstützung in Krisen- und Veränderungssituationen wünschen

Michael Lorenz

Der Coaching-Prozess

Zielsetzung und Gestaltung

Der Coaching-Prozess ist eine zeitlich befristete Begleitung mit dem Ziel, einen persönlichen Entwicklungsprozess anzustoßen und zu begleiten. Dabei vereint das Coaching die intensive Reflexion des eigenen Verhaltens und die Erarbeitung von neuen, veränderten Verhaltensstrategien. Dort, wo hilfreich und zielführend, umfasst es das direkte Trainieren von Kompetenzen und die Wissensvermittlung zu entsprechenden Management- und Führungsthemen und anderen Kompetenzbereichen. Die Intensität der persönlichen Entwicklung ist dadurch geprägt, dass immer direkt an den für den Coachee relevanten Problemen, Fragestellungen und Zielen gearbeitet wird. Verfahren zur Standort-, Kompetenz- und Potenzialeinschätzung wie z. B. Fragebögen, Situations- und Rollensimulationen können den Prozess unterstützen. Der Entwicklungs- und Veränderungsprozess des Coachees wird durch begleitende Materialien zur Vor- und Nachbereitung gefördert und gefestigt. Der Coach ist neutraler Sparrings-Partner und bietet den Raum zu hinterfragen, neues auszuprobieren und neue Erfahrungen zu sammeln.

Michael Lorenz

Der Coaching-Prozess

Im Rahmen eines Erstgesprächs zwischen Coach und Coachee werden folgende Fragen geklärt:

- Erwartungen des Coachees an das Coaching.
- Skizzieren der Ziele für das Coaching.
- Leistungen des Coachs für den Coachee.

Das Erstgespräch dient dem Coachee als Entscheidungsgrundlage für die Zusammenarbeit. Im Anschluss daran erfolgen:

- das Schließen eines „Coaching-Vertrages“ zwischen Coachee und Coach und
- die Feindefinition der Vorgehensweise und Terminplanung

Die Gestaltung und der Umfang des Coachings orientieren sich am Bedarf des Coachees. Coachings können als ganztägige, halbtägige oder zwei bis dreistündige Treffen vereinbart werden. Ganztägige Coachings bieten sich z.B. an, wenn spezifische Kompetenzen gezielt trainiert werden sollen, eine Kompetenz- oder Potenzialanalyse erfolgen soll oder eine Begleitung und Reflexion spezifischer Arbeits- und Alltagssituationen vereinbart wurde. Das Coaching endet an dem Punkt, an dem der Coachee sein Verhaltensspektrum so weiterentwickeln konnte, dass er den an ihn gestellten Anforderungen jetzt gerecht werden kann bzw. gewünschte Ziele und Veränderungen in seinem Sinne erreicht hat. Schritte zur Transfersicherung runden den Prozess ab.

Michael Lorenz

Referenzen (Auszug)

-
- | | |
|---|--|
| • Bereichsleiter Presse/PR/interne Kommunikation eines Versicherungsunternehmens | Wahrnehmung der Führungsrolle auf Bereichsleiterebene |
| • Allein-Geschäftsführer Pharmaunternehmen | Reorganisation des Unternehmens |
| • Führungskräfte der Medienbranche | Karrierecoaching und berufliche Neuorientierung |
| • Interne Beraterin der Personalentwicklung eines großen deutschen Telekommunikationsunternehmens | Coaching bei inhaltlichen Fragestellungen zu OE- und PE-Themen |
| • Personalchefin eines Großklinikums: | Neuaufstellung des Personalbereichs, Einführung einer PE |
| • Geschäftsführer eines Unternehmens in der Elektro-Industrie | Berufliche Neuorientierung |
| • Personalchefin eines Klinikums | Übernahme von Bereichsverantwortung |
| • Geschäftsführer einer Unternehmensberatung | Coaching bei Führungs- und Managementfragen |
| • Referent der Geschäftsführung einer Fernsehproduktion | Übernahme einer Führungsposition |
| • Regionaldirektoren im Vertrieb eines Gaslieferanten | Begleitung der Veränderung hinsichtlich Führung |

Michael Lorenz

Referenzen (Auszug)

-
- Bereichsleiter im Telekommunikationsunternehmen
Begleitung bei der Übernahme einer neuen Führungsaufgabe sowie bei der Integration und Zusammenführung eines sehr heterogenen Teams.
 - Personalmanager im Telekommunikationsunternehmen
Erstmalige Übernahme einer Führungsrolle auf einer Managementebene.
 - Produktmanager der Versicherungsbranche
Bessere Positionierung, Überzeugungskraft und Auftreten gegenüber und bessere Zusammenarbeit mit der eigenen Führungskraft; adressatengerechte Kommunikation als Zielsetzung.
 - CFO in einer internen Unternehmensberatung
Zur Erlangung des Partnerlevels in einer internen Unternehmensberatung, Verbesserung des Auftretens und der Überzeugungskraft nach intern.
 - Wirtschaftsprüfer einer WP-Gesellschaft
Positionierung auf der Senior Partner-Ebene und Übernahme der Gesamtverantwortung als Sozios eines in den Ruhestand gehenden Gesellschafters.
 - CEO in der Online Marketing Branche
Begleitung und Unterstützung bei der erstmaligen Übernahme einer Vorstandsverantwortung einer börsennotierten AG; Unterstützung beim Aufbau und bei der Strukturierung des eigenen Verantwortungsbereichs sowie bei der Interaktion und Positionierung gegenüber den Shareholdern und dem Aufsichtsrat.

Michael Lorenz

Referenzen (Auszug)

-
- Leiter Controlling in einem Krankenhaus
Verbesserung des Führungs- und des empfängergerechten Kommunikationsverhaltens, Spiegelung der Wahrnehmung der eigenen Wirkung auf andere.
 - Leiterin Customer Relation Center eines Gasversorgers
Aufbau und Entwicklung des eigenen Teams, Weiterentwicklung der Führungsrolle und Positionierung im eigenen Team, Positionierung in der männerdominierten Geschäftsführung mit wichtigen, aber zu wenig wahrgenommenen Themen, Begleitung bei der Karriereentwicklung nach Wiedereinstieg nach Elternzeit.
 - Leiter Vertragsmanagement eines Gasversorgers
Entwicklung von einer Fachexperten- in eine Teamleiterrolle, Reflexion und Verbesserung der eigenen Wirkung nach außen, Auftreten gegenüber hierarchisch höhergestellten Ansprechpartnern bei der Positionierung der eigenen Themen.
 - Bereichsleiter Vertrieb eines Gasversorgers
Reflexion des eigenen Führungsverhaltens und der Führungsrolle in der Management-Gesamtverantwortung auf Geschäftsleitungsebene, Bearbeitung von Führungs- und Teamkonstellationsfragestellungen.
 - Manager in IT-Branche
Verbesserung des Führungsverhaltens hin zu einer stärker zwischenmenschlicheren Führung, Reflexion der eigenen Wirkung auf Mitarbeiter.

Michael Lorenz

Referenzen (Auszug)

-
- Manager und Bereichsdirektor im Windenergiesektor
Verringerung des stark mitarbeiterbezogenen Führungsverhaltens und stattdessen Übernahme einer Gesamtverantwortung zur Erreichung der Unternehmensziele.
 - Ärztliche Leiterin einer Klinik
Übernahme einer Bereichsverantwortung und Positionierung des eigenen Verantwortungsbereichs im politisch geprägten Umfeld der Chefarzt-Ebene, Entwicklung von einem personenbezogenen hin zu einem sachbezogenen Problemlösungsverhalten.
 - Bereichsleiter Bau, Facility Management u. Logistik eines Messeveranstalters
Einarbeitungscoaching nach einem Wechsel in die Geschäftsleitung von extern.
 - Leiter Vertrieb im Energiesektor
Weiterentwicklung des Führungsverhaltens, Umstrukturierung und Neuausrichtung der eigenen Abteilung, Neuintegration einer Vielzahl von Mitarbeitern.
 - Chefarzt einer Großklinik
Verbesserung des eigenen Führungsverhaltens in der Chefarzt-Rolle und Bearbeitung und Reduzierung von Konflikten in der eigenen Klinik/Mitarbeiterschaft, Reflexion der Wahrnehmung von außen und der Wirkung des eigenen Führungsverhaltens auf Mitarbeiter.
 - Finanzleiter in der Beratungsbranche
Optimierung der hausinternen Wahrnehmung in der Vorbereitung der Übernahme einer Partnerrolle, Verbesserung der eigenen vertrieblichen Fähigkeiten.

E-Learning Empfehlungen

Führung

Erhältlich auf academy.grow-up.de



Intensivkurs: Führen im Change

5 Lektionen



Intensivkurs: Vom Kollegen zum Vorgesetzten

9 Lektionen



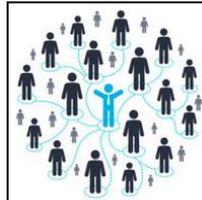
Kompaktkurs: Train the Trainer „Das Vierfarben - Modell verstehen und im Team anwenden“

5 Lektionen



Intensivkurs: Mitarbeiter kennen, führen und motivieren

5 Lektionen



Kompaktkurs: Erfolgreich delegieren

3 Lektionen



Kompaktkurs: Vom Kontakt zum Kunden – Professionell akquirieren

5 Lektionen



Intensivkurs: Psychologie im Business

7 Lektionen



Kompaktkurs: Wirkungsvoll Feedback geben

3 Lektionen

Außerdem finden Sie in unserem Shop kostenlose Lernnuggets zu diesen und weiteren Themen:

- Motivation
- Feedback
- Kommunikation
- Auftritt und Wirkung
- Selbst- und Zeitmanagement

Literaturempfehlungen

Führung

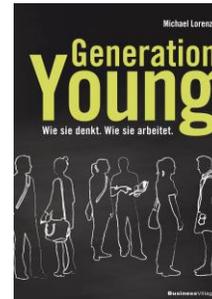
Einfach anklicken und bestellen!



Fit für die Geschäftsführung im digitalen Zeitalter

Harald Eichsteller, Michael Lorenz

256 Seiten, gebunden



Generation Young

Michael Lorenz

198 Seiten, broschiert



Fit für die Geschäftsführung

Michael Lorenz, Harald Eichsteller, Stephan Wecke

343 Seiten, gebunden



Digitale Führungskompetenz

Michael Lorenz

242 Seiten, broschiert



Erfolgreiche Führung durch Selbstführung

Michael Lorenz, Nora Haager

72 Seiten, broschiert



Erfolgreiche Führung durch Motivation

Michael Lorenz, Dr. Saskia Lucht

50 Seiten, broschiert



Neuorientierung für Führungskräfte

Michael Lorenz, Uta Rohrschneider

192 Seiten, gebunden



Praktische Psychologie für den Umgang mit Mitarbeitern

Michael Lorenz, Uta Rohrschneider

181 Seiten, broschiert



Praxishandbuch Mitarbeiterführung

Michael Lorenz, Uta Rohrschneider

283 Seiten, broschiert

Literaturempfehlungen

Führung

Einfach anklicken und bestellen!



Macht, Neugier, Team, ...
Uta Rohrschneider

216 Seiten, broschiert



Leadership Culture. Im Konsens zum Ziel in der Kuschelecke
Michael Lorenz

184 Seiten, broschiert



Leadership Culture. Führungskultur verstehen und leben
Michael Lorenz

57 Seiten, broschiert



Erfolgreiches Verhandeln für Führungskräfte
Michael Lorenz, Ilona Haselbach

56 Seiten, broschiert



Feedbackkompetenz für Führungskräfte
Michael Lorenz, Ilona Haselbach

58 Seiten, broschiert



Erfolgreiche Führung durch Kommunikation
Michael Lorenz, Dr. Saskia Lucht

66 Seiten, broschiert



Erfolgreiche Führung mit dem Vierfarben-Modell
Michael Lorenz, Nora Haager

61 Seiten, broschiert



Erfolgreiche Führung durch Delegation
Michael Lorenz, Nora Haager

50 Seiten, broschiert

Literaturempfehlungen

Personalentwicklung

Einfach anklicken und bestellen!



Erfolgsproben Einstellungsinterviews

Uta Rohrschneider, Hanna Haarhaus,
Sarah Friedrichs, Marie-Christine Lohmer

304 Seiten, gebunden



Erfolgreiche Personalauswahl

Michael Lorenz, Uta Rohrschneider

208 Seiten, broschiert



Professionelle Personalauswahl und -entwicklung

Michael Lorenz, Dr. Saskia Lucht

54 Seiten, broschiert



Der Personalentwickler

Uta Rohrschneider, Michael Lorenz

256 Seiten, gebunden



Erfolgsfaktor Potenzialanalyse

Uta Rohrschneider, Sarah Friedrichs,
Michael Lorenz

214 Seiten, broschiert



Praxishandbuch für Personalreferenten

Michael Lorenz, Uta Rohrschneider

432 Seiten, gebunden

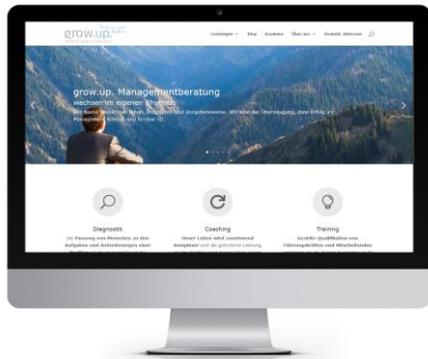
Besuchen Sie uns auf ...

Einfach anklicken und folgen!

unserer Homepage
www.grow-up.de

unserem Blog
www.blog.grow-up.de

unserer E-Learning Academy
www.academy.grow-up.de



grow.up. Managementberatung GmbH

Quellengrund 4

51647 Gummersbach

info@grow-up.de

Tel: +49 (2354) 70890 - 0

Fax: +49 (2354) 70890 - 11

