grow.up.
Wachsen im eigenen Rhythmus
MANAGEMENTBERATUNG

Coachprofil

Michael Lorenz

Michael Lorenz

Dipl. Psychologe

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

Michael Lorenz

grow.up.
MANAGEMENTBERATUNG

Nur wenn du wagst, Dinge zu tun, die du noch nicht beherrscht, 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

Coaching-Prozess

grow.up.
MANAGEMENTBERATUNG

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.

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 Entscheidungsbasis für die Zusammenarbeit. Im Anschluss daran erfolgen:

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

Michael Lorenz

Coaching-Prozess

grow.up.
MANAGEMENTBERATUNG

Der Coaching Prozess

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

grow.up.
MANAGEMENTBERATUNG

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 zu 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 von Führungspositionen
- Regionaldirektoren im Vertrieb eines Gaslieferanten
  - Begleitung der Veränderung hinsichtlich Führung

Michael Lorenz

grow.up.
MANAGEMENTBERATUNG

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 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 Sozius eines in den Ruhestand gehenden Gesellschafters.
- CEO in einer 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.
- Leiter Controlling in einem Krankenhaus
  - Verbesserung des Führungs- und des empfängergerechten Kommunikationsverhaltens, Spiegelung der Wahrnehmung der eigenen Wirkung auf andere.

Michael Lorenz

grow.up.
MANAGEMENTBERATUNG

Referenzen (Auszug)

- 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.
- Managerin IT-Branche
  - Verbesserung des Führungsverhaltens hin zu einer stärker zwischenmenschlicheren Führung, Reflexion der eigenen Wirkung auf Mitarbeiter.
- 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.

Michael Lorenz

grow.up.
MANAGEMENTBERATUNG

Referenzen (Auszug)

- 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.
- Finanzleiter in der Beratungsbranche
  - Optimierung der hausinternen Wahrnehmung in der Vorbereitung der Übernahme einer Partnerrolle, Verbesserung der eigenen vertrieblichen Fähigkeiten.
- 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.

E-Learning Empfehlung

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

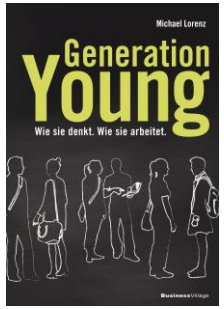
Literaturempfehlungen

Führung

Einfach anklicken und bestellen!

Sinnhaft führen-
Mehr Leistungsfreude mit weniger Führungsaufwand
Uta Rohrschneider

187 Seiten, gebunden



Generation Young
Michael Lorenz

198 Seiten, broschiert

Fit für die Geschäftsführung im digitalen Zeitalter
Harald Eichsteller, Michael Lorenz

256 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, gebunden

Literaturempfehlungen

Führung

grow.up. MANAGEMENTBERATUNG

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

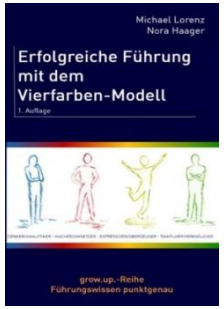
56 Seiten, broschiert

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

grow.up. MANAGEMENTBERATUNG

Einfach anklicken und bestellen!

Erfolgserprobte 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

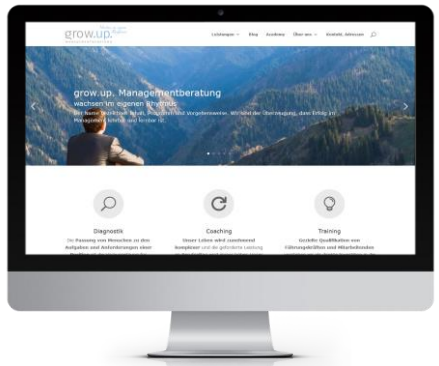
432 Seiten, gebunden

Besuchen Sie uns auf ...

grow.up.
MANAGEMENTBERATUNG

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.
Wachsen im eigenen Rhythmus
MANAGEMENTBERATUNG

grow.up. Managementberatung GmbH
Quellengrund 4
51647 Gummersbach

info@grow-up.de
Tel: +49 (2354) 70890 - 0
Fax: +49 (2354) 70890 - 11