

Michael Lorenz

Coachprofil

Michael Lorenz

grow.up.
Managementberatung



Michael Lorenz

Dipl. Psychologe

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

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 -erreicherung im Rahmen der persönlichen Lebens- und Berufsplanung
- Karriereberatung und -entwicklung

Arbeitsformen

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

Michael Lorenz

Der Coaching-Prozess

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

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 Entscheidungsbasis 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
 - Allein-Geschäftsführer Pharmaunternehmen
 - Führungskräfte der Medienbranche
 - Interne Beraterin der Personalentwicklung eines großen deutschen Telekommunikations-unternehmens
 - Personalchefin eines Großklinikums:
 - Geschäftsführer eines Unternehmens in der Elektro-Industrie
 - Personalchefin eines Klinikums
 - Geschäftsführer einer Unternehmensberatung
 - Referent der Geschäftsführung einer Fernsehproduktion
 - Regionaldirektoren im Vertrieb eines Gaslieferanten
- Wahrnehmung der Führungsrolle auf Bereichsleiterebene
 - Reorganisation des Unternehmens
 - Karrierecoaching und berufliche Neuorientierung
 - Coaching bei inhaltlichen Fragestellungen zu OE- und PE-Themen
 - Neuaufstellung des Personalbereichs, Einführung einer PE
 - Berufliche Neuorientierung
 - Übernahme von Bereichsverantwortung
 - Coaching bei Führungs- und Managementfragen
 - Übernahme einer Führungsposition
 - 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 Sozius 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.
- Manager und Bereichsdirektor im Windenergiesektor
Verringerung des stark mitarbeiterbezogenen Führungsverhaltens und stattdessen Übernahme einer Gesamtverantwortung zur Erreichung der Unternehmensziele.

Michael Lorenz

Referenzen (Auszug)

- 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.

Literaturempfehlungen

Führung



Praxishandbuch
Mitarbeiterführung
Michael Lorenz,
Uta Rohrschneider

283 Seiten, broschiert



Macht, Neugier,
Team, ...
Uta Rohrschneider

216 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



Fit für die
Geschäftsführung
Michael Lorenz, Harald
Eichsteller, Stephan Wecke

347 Seiten, gebunden



Erfolgreiche Führung
durch Kommunikation
Michael Lorenz,
Dr. Saskia Lucht

66 Seiten, broschiert



Erfolgreiche
Führung durch
Delegation
Michael Lorenz,
Nora Haager

50 Seiten, broschiert



Erfolgreiche
Führung durch
Motivation
Michael Lorenz,
Dr. Saskia Lucht

50 Seiten, broschiert



Erfolgreiche
Führung durch
Selbstführung
Michael Lorenz,
Nora Haager

72 Seiten, broschiert

Einfach anklicken und bestellen!

Literaturempfehlungen

Personalentwicklung



Erfolgreiche Personalauswahl
Michael Lorenz & Uta Rohrschneider

208 Seiten, broschiert



Der Personalentwickler
Uta Rohrschneider & Michael Lorenz

256 Seiten, gebunden



Erfolgsfaktor Potenzialanalyse
Uta Rohrschneider, Sarah Friedrichs & Michael Lorenz

214 Seiten, broschiert



Erfolgsprobte Einstellungsinterviews

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

304 Seiten, gebunden



Professionelle Personalauswahl und -entwicklung

Michael Lorenz & Dr. Saskia Lucht

54 Seiten, broschiert



Praxishandbuch für Personalreferenten

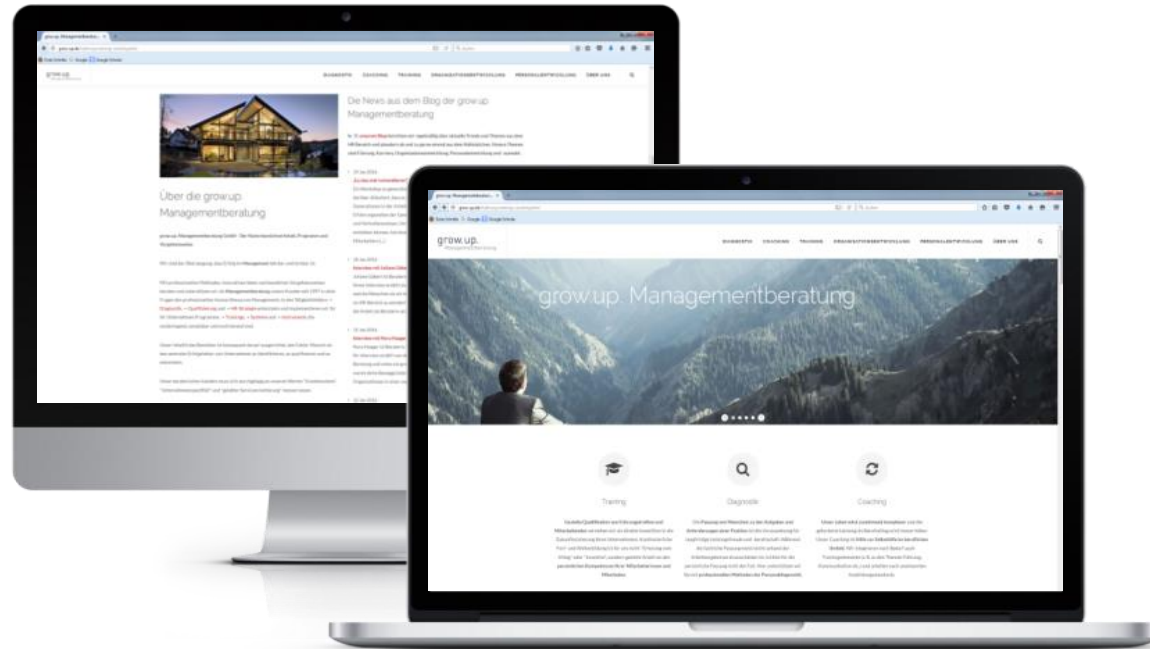
Michael Lorenz & Uta Rohrschneider

432 Seiten

Einfach anklicken und bestellen!

Unsere Homepage

Besuchen Sie uns auf grow-up.de



Folgen Sie uns durch einen Klick auf die Symbole!

grow.up. Managementberatung GmbH

Quellengrund 4

51647 Gummersbach

info@grow-up.de

Tel.: +49 (2354) 70890 – 0

Fax: +49 (2354) 70890 – 11

