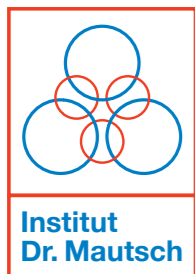
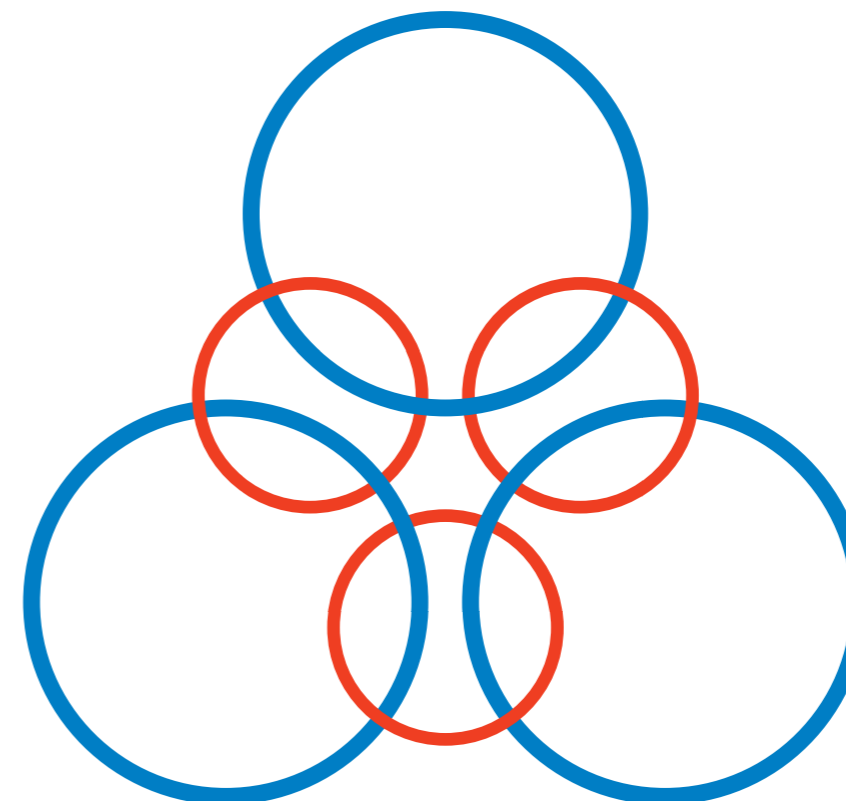


40 Jahre Institut Dr. Mautsch 1972 – 2012



Coaching
Managemententwicklung
Ausbildung von Beratern

Eifelstraße 19
50677 Köln
Telefon 02 21/95 14 82-0
Fax 02 21/95 14 82-15
info@mautsch.de
www.mautsch.de



**Institut
Dr. Mautsch**

Programm
2012

Coaching
Managemententwicklung
Ausbildung von Beratern

Ein Esel würde einfach stehen bleiben ...

Führung und Gesundheit

Der Mensch ist ein emotional-soziales Lauftier. Das belastbarste und ausdauernde Lebewesen auf dieser Erde aber keine Maschine. Intelligent, erfinderisch, Grenzen überwindend, aber auch selbstzerstörerisch – er bleibt eben nicht einfach stehen, wenn er nicht mehr kann.

So haben in den letzten Jahren psychische Belastungserscheinungen und Erkrankungen beängstigend zugenommen, das allgegenwärtige Immer-schneller, Immer-besser, Immer-mehr unserer Gegenwart fordert seinen Tribut.

Erst wenn Führungskräfte verstehen, wie Menschen – sie selbst und ihre Mitarbeiter – »ticken«, können sie motivieren und befriedigende Leistungen erreichen, ohne sich und andere völlig zu erschöpfen.

Eine Reihe von Unternehmen haben das wichtige Thema Gesundheit schon vor Jahren erkannt und durch qualifizierte Programme einen guten Humus gebildet. Sie bieten ihren Führungskräften und deren Teams Bildungsmöglichkeiten an, sei es in Form von Seminaren oder auch individueller Unterstützung in Form von Coaching. Mit Erfolg.

Unternehmer und Manager werden den Menschen im Unternehmen in Zukunft verstärkt Aufmerksamkeit schenken müssen, wenn sie deren Kraft und Kreativität erhalten wollen. Ein Umdenken ist alternativlos, neue, gut ausgebildete Arbeitskräfte gibt es ohnehin immer weniger.

Aber Vorsicht ist geboten: Nicht alle Weiterbildungsangebote sind wirklich hilfreich. Spektakuläre und isolierte Techniken, die kurzfristig helfen, mit Belastungen

umzugehen, bleiben auf lange Sicht wirkungslos. Auf Dauer lassen sich die Erhaltung oder die Wiederherstellung der Gesundheit nur durch regelmäßige und langfristige Programme nachhaltig erreichen. Es ist wichtig zu verstehen, dass Wellenbewegungen zwischen Spannung und Entspannung entstehen müssen.

Erfolgreich sind Seminare und Coachings, in denen Menschen lernen, immer wieder eine Balance zwischen Arbeits- und Privatleben herzustellen. Ebenso wichtig ist die »Beziehungsarbeit« zwischen Führungskräften und ihren Mitarbeitern: Gemeinsame Ziele entwickeln, echtes Interesse zeigen, Arbeitsergebnisse anerkennen und vor allen Dingen Vertrauen und Verlässlichkeit herstellen.

Der Umgang mit dem Thema Gesundheit als Bestandteil einer Unternehmensphilosophie und -kultur, bedingt letztendlich den wirtschaftlichen Erfolg.

Ich werde mich, auch nach 40 Jahren, zusammen mit meinen Kolleginnen und Kollegen für das Thema Führung engagieren, damit Begeisterung und Kreativität zurückgewonnen werden können. Denn: Ein Esel bleibt einfach stehen, wenn die Last zu groß oder der Weg zu steil ist. Menschen können lernen, die Lasten zu verteilen und neue Wege finden.

Herzlich



Fritz Mautsch



Inhalt

Boxenstopp für Führungskräfte
Auftanken und Neustarten
Erfahrungsaustausch und Handlungsalternativen
23.-24.2. / 31.5.-1.6. / 11.-12.10. 2012 Je € 250,-

- 1 *Vorwort*
- 4 *Leitlinien unserer Arbeit*
- 5 *Die Seminarleiter und Coaches*
- 7 *Coaching für Führungskräfte*

Kölner Seminare 2012

- 9 Konflikte lieben lernen – Konfliktmanagement und Verhandeln von Lösungen 3 Tage
- 10 Work-Life-Balance – Illusion oder Chance? 2 Tage
- 11 Führung auf Distanz
Herausforderung und Entwicklung standortübergreifender Teamführung 2 Tage
- 12 Führungskräfte über 50
Rückblick – Standort – Perspektiven 3 Tage
- 13 Gut geschützt gegen Stress
Wie Sie selbst und Ihre MitarbeiterInnen motiviert und gesund bleiben 2 Tage
- 14 Seminarreihe: High Performance Leadership – Erfolgreich führen 5 x 2 Tage

Curricula 2012

- 17 *Coachingausbildung*
- 18 Transaktionsanalyse und Coaching – 2jährige Ausbildung zum
Coach von Personen im Organisationskontext – 1. Jahr 5 x 3 Tage
- 19 Transaktionsanalyse und Coaching – 2jährige Ausbildung zum
Coach von Personen im Organisationskontext – 2. Jahr 5 x 3 Tage
- 20 Einführung in die systemische Transaktionsanalyse
(101-Grundlagenkurs) 2 Tage

- 22 *Unsere Geschäftsbedingungen*
- 23 *Einige unserer Kunden*
- 24 *Instituts-Office / Anfahrtsskizze*

Leitlinien unserer Arbeit

- An oberster Stelle unseres Selbstverständnisses steht ein differenziertes positiv-realistisches Menschenbild.
- Wir verbinden Philosophie und Konzepte der Transaktionsanalyse mit den Sichtweisen des systemischen Denkens und Verhaltens zu einem Beratungsansatz der die Organisationsstrukturen und die Organisationskultur einschließt.
- Wir stimulieren und begleiten Entwicklungsprozesse, die zu mehr Vitalität führen.
- Wir stimmen sehr sorgfältig die Ziele unserer Auftraggeber mit unseren Erfahrungen ab.
- Wir nutzen die Ressourcen des Betriebs und die Stärken der Menschen.
- Wir unterstützen emotionale Bindungen sowohl an Ziele der Organisation als auch an die Motive der Menschen.
- Unser Beratungsfokus liegt auf: Kommunikation, Persönlichkeit, Beziehungen, Funktionsrollen, Teamaspekte, Organisationskultur, den Strukturen, den Geschäftsstrategien und der Vision.
- Wir diagnostizieren sehr sorgfältig und forschen nach Chancen und Lösungen.

Die Seminarleiter und Coaches



Dr. Friedrich Mautsch ist Gründer des Instituts. Er ist Diplom-Volkswirt und promovierter Soziologe, transaktionsanalytischer Lehrtrainer und Lehrsupervisor (TSTA) für den Bereich Organisation der DGTA/EATA/ITAA und Senior Coach im Deutschen Bundesverband Coaching e.V. (DBVC). Seit 1972 ist er Trainer und Berater für Organisationen im In- und Ausland. Er ist Spezialist für Managemententwicklung, Coaching und Coachingweiterbildung und hält Vorträge zum Thema Führung und Management. Veröffentlichungen zum Thema »Coaching« im Praxishandbuch Coaching, Coaching Tools I und II, Christopher Rauen (Hrsg), Verlag managerSeminare.



Mike Michels, Diplom Angewandte Sozialwissenschaften, mit Schwerpunkt Erwachsenenbildung. Arbeitet seit zehn Jahren als Organisationsentwickler, Führungskräftetrainer und Coach für Organisationen im In- und Ausland. Als Manager und Führungskraft hat er sich in einem Großkonzern mit den Themen der Personal- und Organisationsentwicklung auf internationaler Ebene beschäftigt. Er ist Experte für Veränderungsprozesse, Managemententwicklung und Teamentwicklung. Dabei beschäftigt er sich insbesondere mit den Herausforderungen der Führung von Mitarbeitern an verschiedenen Standorten. Seit 2001 befindet er sich in kontinuierlicher Ausbildung für Transaktionsanalyse und systemischer Beratung.



Kristina Roth, abgeschlossenes Studium der Germanistik und Philosophie. Systemische Beraterin und Coach. Kristina Roth war viele Jahre als freie Filmautorin und Fernsehmoderatorin beim Südwestrundfunk tätig. Nach 18 Berufsjahren als Journalistin absolvierte sie eine dreijährigen Ausbildung in systemischer Transaktionsanalyse, zusätzlich eine Weiterbildung in Hypnosystemischer Beratung am Milton-Erickson-Institut in Heidelberg. Seit 2003 ist sie interne Beraterin und Trainerin im Bereich Führungskräfteentwicklung in einer öffentlich-rechtlichen Rundfunkanstalt sowie selbstständig als systemische Beraterin und Coach. Ihre Themenschwerpunkte sind: Potentialorientierte Mitarbeiterführung, Kommunikation und Burn-Out-Prävention.



Coaching für Führungskräfte

- Coaching ist ein Beratungsprozess zwischen einem Coach und einer Führungskraft. Im Zentrum steht die berufliche Situation.
- Vertragspartner sind Coach, Klient und die Organisation, in der der Klient arbeitet. Innerhalb dieses Rahmens besteht Vertraulichkeit und Gestaltungsfreiheit zwischen Coach und Klient.
- Generelles Ziel ist die Wirksamkeit des Klienten in seinen organisatorischen Rollen.
- Im Coachingprozess werden beruflich-organisatorische und persönliche Themen bearbeitet.
- Coaching - professionell durchgeführt - ist eine rentable Investition. Sein positiver und vor allen Dingen nachhaltiger Aspekt ist seit vielen Jahren erwiesen.

Typischer Ablauf

- Der Coach klärt mit der Führungskraft und zweckmäßigerweise mit der Organisation den Zielrahmen
- Coach und Führungskraft vereinbaren in einem vertraulichen Rahmen individuelle Ziele und das weitere Vorgehen.
- Es folgen, je nach Vereinbarung und Bedarf, drei bis 10 Coachingsitzungen.
- Im Zentrum des Coachings können Rollenverständnis, Wertevorstellungen, Arbeitsbeziehungen, Organisationsstrukturen, Unternehmenskultur aber auch Kommunikationsmuster und biografische Aspekte stehen.
- Die Effektivität eines Coachings hängt stark davon ab, ob Coach und Führungskraft schnell das zentrale Thema von großer Hebelwirkung finden. Dann können Selbstreflexion stimuliert, neue Perspektiven erkannt und Ressourcen mobilisiert werden.
- Zwischen den einzelnen Coachingsitzungen hat der Klient Gelegenheit, neue Verhaltensweisen auszuprobieren und über seine Erfahrungen in der nächsten Sitzung zu berichten.
- Am Ende des Coachingprozesses steht ein Abschlussgespräch. Häufig wird es unter Einbeziehung der Organisation als Dreiergespräch geführt.

Kölner Seminare 2012



3 Tage Konflikte lieben lernen Konfliktmanagement und Verhandeln von Lösungen

Zielgruppe

Alle Personen, die lernen wollen, Konflikte mit anderen zum beidseitigen Gewinn zu lösen.

Zielsetzung und Nutzen

Konflikte zwischen Menschen sind so alt wie die Menschheit selbst. Was viele jedoch nicht von ihren Vorbildern lernen konnten, ist, Konflikte auf eine Art und Weise zu lösen, die auf Machtanspruch, Unterwerfung und Rückzug verzichtet. Die im Alltag häufigste Form der Machtausübung ist, den anderen mit logischen, rationalen Argumenten »überzeugen« zu wollen. Das Gegen-einanderargumentieren geht so lange, bis einer sich durchsetzt und der andere nachgibt. Diese scheinbaren Lösungen und Vereinbarungen sind äußerst brüchig und werden meist nicht eingehalten. Das Nichteinhalten der Vereinbarung wird wiederum »logisch« begründet.

In diesem Seminar lernen die Teilnehmer, Konflikte als alltäglich möglich anzunehmen, zu verstehen und durch Dialoge und Verhandeln auf eine kreative Weise zu lösen. Konflikte lösen zu können ist keine angeborene Fähigkeit, wir müssen sie bewusst erlernen wollen. Dies setzt eine Haltung gegenseitigen Respekts voraus.

Inhalte

- Konflikte als Folgen unterbrochener oder nicht vorhandener emotionaler Bindungen an gemeinsame Ziele und individuelle Motive erkennen und verstehen.
- Der Umgang mit Gegenargumenten durch Herausfinden grundlegender (verborgener) Motive und individueller Interessen.
- Der Herstellung oder Wiederherstellung einer friedlichen, respektvollen Arbeitsbeziehung, aus der stressfreie Kooperation entsteht.
- Die Entwicklung eines Dialogs als Beteiligter oder Moderator.
- Die einzelnen Phasen einer lösungsorientierten Verhandlung.

Vorgehensweise

Die Strategie einer Konfliktlösung durch Verhandeln wird im Seminar vorgestellt und an Beispielen aus dem Alltag der Teilnehmer trainiert. Die Teilnehmer können im Seminar Coaching durch den Seminarleiter in Anspruch nehmen.

Termine	Der Coaching Workshop findet zweimal in 2012 statt: 7.–9. März 2012 15.–17. Oktober 2012
Leitung	Dr. Friedrich Mautsch
Teilnahmegebühr	€ 1.500,-*

2 Tage Work-Life-Balance – Illusion oder Chance?

Zielgruppe

Führungskräfte und Mitarbeiter

Zielsetzung und Nutzen

Im Leben vieler Führungskräfte und Mitarbeiter entstehen immer wieder Schieflagen. Immer häufiger und in immer kürzer werdenden Intervallen kommen neue und zusätzliche Aufgaben sowie grundlegende Veränderungen auf sie zu. Vieles muss schneller entschieden und erledigt werden, der Druck wird größer. Menschen fühlen sich getaktet. Die Anpassungsfähigkeit, die sie im Berufsleben aufbringen müssen, geht zu Lasten persönlicher und privater Bedürfnisse. Unter dem Ungleichgewicht leidet die Leistung. Körper und Seele leisten Widerstand. Zunehmende Anforderungen, Erwartungen und eigene Frustration setzen eine unheilvolle Spirale in Gang. Die gute Nachricht ist: Menschen sind hochgradig anpassungsfähig. Die ausgewogene Gestaltung der Lebensbereiche und das kreative Gleichgewicht der verschiedenen Rollen tragen wesentlich zu unserem Wohlbefinden und unserer Gesundheit bei.

Inhalte

- Wie gestalte ich meine Arbeit und erhalte meine Leistungsmotivation im beruflichen Alltag ohne wie eine Kerze zu erlöschen?
- Welches Bedürfnis kommt bei mir dauerhaft zu kurz?
- Wie lerne ich Grenzen zu setzen und eine kluges Zeitmanagement?
- Wieviel Ruhe und Regeneration brauche ich und wann ist beides möglich?
- Welche ausgesprochenen und unausgesprochenen »Verbote« lähmen mich?
- Welche persönlichen Verhaltensmuster schränken mich ein, ein gelungenes und erfülltes Leben zu leben?
- Welche Ansprüche und Anforderungen stelle ich an mich selbst und/oder werden von anderen an mich gestellt?
- Wie würde ich gerne leben und welche Auswirkungen hätte dies für mich?

Vorgehensweise

Alle Methoden, die eine Lebensbalance ermöglichen können, wie Analyse meiner Zeit, zahlreiche Reflexionsübungen allein oder im Austausch mit anderen Teilnehmern, kurze Inputs, kollegiale Beratung und Coaching Segmente wechseln einander ab.

Termin 23.–24. April 2012

Leitung Dr. Friedrich Mautsch

Teilnahmegebühr € 1.200,-*

2 Tage Führung auf Distanz – Herausforderung und Entwicklung standortübergreifender Teamführung

Zielgruppe

Führungskräfte und Projektleiter, die räumlich voneinander getrennt arbeitende Mitarbeiter führen müssen.

Zielsetzung und Nutzen

Unternehmen sind immer mehr gefordert, sich auf die anhaltenden Marktveränderungen und damit verbundenen Herausforderungen einzustellen. So kann es sein, dass ein neuer Standort, fernab gelegen von der Konzernzentrale, direkt in der Nähe des Kunden aufgebaut wird. Für viele Führungskräfte und Projektleiter bedeutet dies, dass sie zukünftig ihre Mitarbeiter an verschiedenen Standorten zu guten Arbeitsergebnissen führen und trotz der räumlichen Distanz eine Teambildung steuern müssen. Um diesen zusätzlichen Führungsanforderungen gerecht zu werden, reichen die bisherigen Vorgehensweisen und Antworten der handelnden Personen oft nicht aus. Das Seminar zeigt, wie es gelingt, mit einem Team auch bei räumlicher Trennung gut und effektiv zusammenzuarbeiten und typische Eingangsfehler sowie Missverständnisse und Pannen im Laufe der Zusammenarbeit zu vermeiden.

Inhalte

- Was sind typische Anfangsfehler beim Aufbau eines vernetzten Teams?
- Wie gehe ich vor, wenn im Team Konflikte auftauchen? Was kann ich tun, um Konflikten vorzubeugen?
- Wie baue ich eine emotionale Bindung über räumliche Distanzen auf und wie schaffe ich es, sie aufrechtzuerhalten?
- Worauf muss ich achten, wenn ich eine schlechte Nachricht übermitteln muss?
- Was kann ich tun, um das Team weiterzuentwickeln?
- Welche Chancen und Gefahren verbergen sich hinter den technisch immer fortschrittlicheren Kommunikationstechniken?

Vorgehensweise

Theoretische Inputs, Bearbeitung von Anliegen der Teilnehmer und kollegiale Beratung wechseln einander ab. Erfahrungen werden ausgetauscht und in einen hilfreichen Bezug zur Praxis gestellt.

Termin 10.–11. September 2012

Leitung Mike Michels

Teilnahmegebühr € 1.200,-*

2 Tage Führungskräfte über 50 Rückschau – Standort – Ausschau

Zielgruppe

Erfahrene Führungskräfte und Mitarbeiter

Zielsetzung und Nutzen

Für viele Menschen im Beruf stellen sich in der Mitte des Berufslebens die Fragen:

Wie kann ich motiviert weiter meinem Beruf nachgehen?
Wie komme ich immer wieder an meine innere Kraft und meine Motive und wie finde ich immer wieder einen Sinn, Begeisterung und Kreativität bei dem, was ich tue.

Der Arbeitsanfall und der zeitliche Druck haben sich zwar deutlich erhöht – die meisten Arbeiten und Arbeitsabläufe sind allerdings Routine geworden. Dadurch sind Spannung, Neugier und Lernbereitschaft allmählich zurückgegangen. Die Unzufriedenheit mit dem, was man jeden Tag tut wächst, der Druck ist gestiegen und die Gesundheit in Gefahr.

Inhalte

- Wie kann ich verhindern, dass ich anfangs, die Jahre bis zu meinem Ruhestand zu zählen?
- Wie könnte meine jetzige Stelle mit meiner Erfahrung wachsen?
- Wie wirke ich der schleichenden Gefahr zunehmender Resignation und Erschöpfung entgegen und entwickle Begeisterung und Kreativität?
- Gibt es Stellen im und außerhalb des Betriebs, wo ich besonders gebraucht werde, neue Motivationen entwickeln kann, die meinen Potentialen entsprechen?
- Wie bewältige ich Enttäuschungen, Trennungen und Verluste und kehre zur Freude am Leben zurück?
- Wo kann ich mich außerhalb meines Berufs in einer für die Gemeinschaft sinnvollen Weise betätigen?

Vorgehensweise

Das Seminar beginnt mit einer persönlichen Vorstellungsrunde und Vereinbarungen für das Seminar. Anliegen und Fragen der Teilnehmer werden notiert und im Laufe der drei Tage aufgegriffen. Im Kreis der Kolleginnen und Kollegen werden sie besprochen und nach Lösungsmöglichkeiten geforscht.

Termin 9.–10. Februar 2012

Leitung Dr. Friedrich Mautsch

Teilnahmegebühr € 1.200,-*

2 Tage Gut geschützt gegen Stress – Wie Sie selbst und Ihre MitarbeiterInnen motiviert und gesund bleiben

Zielgruppe

Führungskräfte

Zielsetzung und Nutzen

Immer häufiger gehen Führungskräfte an ihre Leistungsgrenze. Erhöhter Zeitdruck, mehrere Veränderungsprozesse gleichzeitig, Mitarbeiter am Limit und hohe Ansprüche an sich selbst, führen zu chronischer Belastung und Dauerstress. Oft ist es ein schleichender Prozess, der bis zur völligen Erschöpfung, einem Burn-out führen kann.

In diesem Workshop lernen sie mit den Belastungen des Führungsalltags sicherer und gelassener umzugehen. Sie werden staunen, über welche inneren Ressourcen Sie verfügen und wie sie durch minimale Veränderungen ihres Führungsstils positiv auf Ihre eigene Gesundheit und die Ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Einfluss nehmen können.

Inhalte

- Stressoren identifizieren und Handlungsalternativen entwickeln
- Persönliche Antreiber kennenlernen und entkräften
- Burn-out-Symptome frühzeitig erkennen und gezielt gegensteuern
- Einen gesundheitsförderlichen Führungsstil entwickeln
- Mit belasteten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern professionell umgehen
- Persönliche Energiequellen entdecken und nutzen
- Möglichkeiten der mentalen Entspannung praktisch erfahren

Vorgehensweise

Grundlagen meiner Arbeit sind Erkenntnisse der Hirnforschung, das Züricher Ressourcenmodell und hypnosystemische Konzepte zur Stressreduktion. Kurze Inputs, persönliche Reflexionsübung, Achtsamkeitsübungen und Simulationen wechseln sich ab.

Termin 19.–20. März 2012

Leitung Kristina Roth

Teilnahmegebühr € 1.200,-*

Zielgruppe

Alle Führungskräfte, die im kontinuierlichen Zusammen- treffen und Austausch mit anderen Führungskräften ihre Fähigkeiten vervollkommen wollen.

Zielsetzung und Nutzen

Stetig steigende Anforderungen an Führungskräfte während der letzten Jahre, haben zu erhöhten Belastungen für sie selbst und ihre Mitarbeiter geführt.

Im Kreis von Führungskollegen aus unterschied- lichen Unternehmen werden wir uns in dieser Seminar- reihe den vielfältigen Fragen widmen, die die Arbeits- und Privatwelt an die Beteiligten stellt. Wir werden nach individuellen Antworten suchen, die die Begeisterung für den Führungsberuf aufrecht erhalten oder wiederher- stellen.

Regelmäßige Begegnungen mit Kollegen über ein Jahr hinweg bieten den Teilnehmern die Chance, verän- derte Haltungen und Verhaltensweisen auszuprobieren, einzuüben und Erfahrungen auszutauschen.

Themen und Inhalte

Modul I

Die Führungskraft in ihren Rollen im Unternehmen

- Was zeichnet einen guten Chef oder eine gute Chefin aus?
- Aus welchen Quellen schöpfe ich Kraft und Motivation für meine Führungsrolle? Wo und wann laufe ich Gefahr mich zu erschöpfen?
- Welche Rollen habe ich als Führungskraft und wie vermeide ich Rollenkonfusion?

Modul II

Die Gestaltung von lebendigen Arbeitsbeziehungen

- Was sind lebendige Beziehungen? Welche Voraus- setzungen sind für sie nötig?
- Wie vermeide ich Beziehungsblockaden und die daraus entstehenden Folgen für Zusammenarbeit und produktive Arbeit?
- Wie erzeuge ich als Führungskraft Begeisterung für das Erreichen von betrieblichen Zielen und guten Ergebnissen?

Modul III

Professionelle Gespräche mit Mitarbeitern führen

- Wie beginnen Mitarbeitergespräche typischerweise und wie führe ich sie zum angestrebten Ergebnis?
- Wie vermeide ich Dialogblockaden oder löse sie wie- der auf?
- Woran erkenne ich nicht ausgesprochene Motive, die den Gesprächserfolg behindern oder ermöglichen?

Modul IV

Führung in Veränderungsprozessen

- Analyse: Welche Arten von Veränderungen werden angestrebt? Welche Vorkehrungen sind erforderlich, damit die Veränderung gelingt?
- Welche Emotionen werden durch Veränderungen in Menschen ausgelöst und wie kann ich als Führungs- kraft damit umgehen?
- Welche gruppendynamischen Prozesse sind zu berücksichtigen?

Modul V

Konflikt und Stressmanagement

- Wie überwinde ich als Führungskraft meine Scheu, Konflikte anzusprechen?
- Wie gehe ich mit unterschiedlichen Positionen in ei- nem Konflikt um?
- Wie führe ich einen Dialog und eine Verhandlung als Beteiligter und wie als Moderator zwischen zwei oder mehreren Parteien?

Vorgehensweise

Impulsreferate und Vorstellung von Konzepten dienen der Bearbeitung der eigenen Fragestellungen. Individuelles Coaching durch den Leiter im Seminar und kollegiale Be- ratung.

Termine Block I: 22.–23. März 2012 | Block II: 14.–15. Juni 2012 | Block III: 6.–7. September 2012
Block IV: 29.–30. November 2012 | Ein Termin für 2013 wird noch festgelegt

Leitung Dr. Friedrich Mautsch

Teilnahmegebühr € 3.500,-*

Curricula 2012

Weiterbildung und Professionalisierung auf der Basis der systemischen Transaktionsanalyse



Coachingausbildung

Die Ausbildung ist auf zwei Jahre angelegt und wird geleitet von Dr. Fritz Mautsch, Senior Coach und Lehrsupervisor der Deutschen und Internationalen Gesellschaft für Transaktionsanalyse (ITAA) und Senior Coach im Deutschen Bundesverband Coaching e.V. (DBVC). Grundlage ist der integrative Ansatz des Instituts, basierend auf der Transaktionsanalyse, systemischen Ansätzen und den recourcen- und lösungsorientierten Ideen und Techniken von Steve de Shazer.

Das Lernziel der Teilnehmer in der Ausbildung ist, einen Coachingprozess zu planen und im Kontext des Unternehmens und der persönlichen Voraussetzung des Klienten auch erfolgreich durchführen zu können.

Von guten Coaches wird viel verlangt. Sie oder er muss in der Lage sein, eine gute Vertrauensbasis herzustellen, sich in Menschen einzufühlen und die richtigen Fragen stellen zu können. Sie müssen fähig sein, eine Problemanalyse durchzuführen, um herauszufinden, an welcher Stelle der Hebel anzusetzen ist, um eine wirkungsvolle Lösung mit dem Klienten zu finden. Sie müssen schnell Problemmuster und Erfolgsmuster erkennen können, um lösungsorientierte Schritte einleiten zu können.

Um in diesem komplexen Prozess nicht verloren zu gehen, müssen sie ständig auf mehreren Ebenen aufmerksam sein und gegebenenfalls intervenieren.

Für ein sinnvolles und seriöses Coaching ist es unbedingt nötig, dass sich angehende Coaches mit psychologischen Grundlagen und Methoden, einer Coaching-Gesprächsführung, aber auch mit der eigenen Persönlichkeit, den Einstellungen und Werten auseinandersetzen. Sie brauchen persönliches Engagement für ihre Klienten und das auftraggebende Unternehmen, aber gleichzeitig auch genügend professionelle Distanz, um den Überblick nicht zu verlieren: Sie müssen den Wald *und* den Baum sehen. Die Berücksichtigung dieser Maßstäbe an einen guten Coach haben sich in der Ausbildung bewährt.

Eine intensive Erfahrung mit sich selbst während der Ausbildung ermöglicht es den Teilnehmern, die eigene Persönlichkeit zurückzunehmen (eine Metaposition einzunehmen), um nicht Eigenes mit dem vom Klienten vorgebrachten Thema zu vermischen und somit in kurzer Zeit die Anliegen der Führungskraft zu verstehen und sie zu befähigen, deutliche und nachhaltige Veränderungen herbeizuführen.

Deutsche
Gesellschaft für
Transaktionsanalyse e.V.
Geschäftsstelle:
Silvanerweg 8, 78464
Konstanz

DGTA-Kongress 2012:
11. – 13. Mai 2012
in Dortmund

Vorgehensweise Die Ausbildung besteht aus theoretischem Input und vielen praktischen Coaching-Übungen. Die zweijährige Ausbildung endet mit einem Zertifikat.

5 x 3 Tage **Curriculum Transaktionsanalyse und Coaching**
Zweijährige Ausbildung zum Coach von Personen
im Organisationskontext (Zertifikat) **1. Jahr**

Zielgruppe

Personal- und OrganisationsentwicklerInnen, TrainerInnen und BeraterInnen von Einzelpersonen, Teams und Organisationseinheiten; Führungskräfte.

Zielsetzung und Nutzen

Das Curriculum bietet eine Qualifizierung von Personen aus den genannten Arbeits- und Funktionsbereichen in ihrer professionellen Rolle. Die Teilnehmer erhalten die Möglichkeit, Konzepte der systemischen TA persönlich zu erleben. Sie reflektieren und üben Anwendungen der TA in Bezug auf:

- Ihre persönlich-professionelle Entwicklung als Coach,
- Kommunikationssituationen in Coaching, Training und Führung,
- Konfliktmanagement und Krisenbewältigung als Coach,
- die Analyse des Kontextes,
- Zielentwicklungen und Prozesssteuerung,
- sowie weitere Fragestellungen aus dem Berufsfeld Coach.

Jeder Teilnehmer erhält die für ihn angemessene Praxisberatung.

Inhalte

Teil I: Grundannahmen, Grundgestaltungen, Werte und Professionalität. • Vertragsarbeit und Steuerung komplexer Organisationen.

Teil II: Gestaltung von Transaktionen und Interventionen im Coachinggespräch. • Typische Kommunikationsmuster in der Beratung erkennen.

Teil III: Die verschiedenen Rollen der Persönlichkeit und persönliche Identität. • Das Lebenskript, Unternehmenskultur

Teil IV: Funktionierende Arbeitsbeziehungen • Passive Verhaltensweisen. Umgang mit Widerstand, Intervenieren • Organisationsentwicklungs-Konzepte

Teil V: Gestalten von Veränderungsprozessen • Gruppenkonzepte • Coaching von Teams

Vorgehensweise

Die Seminare beinhalten: Relevante Konzepte der TA in Verbindung mit systemischen Modellen. Übungen, Fallsupervision, Reflexion, Vertiefung.

Termine I. 2.-4. Mai 2012 | II. 2.-4. Juli 2012 | III. 17.-19. September 2012 |
IV. 7.-9. November 2012 | Ein Termin für 2013 wird noch festgelegt

Leitung Dr. Friedrich Mautsch

Teilnahmegebühr € 4.250,-*

5 x 3 Tage **Curriculum Transaktionsanalyse und Coaching II**
Zweijährige Ausbildung zum Coach von Personen
im Organisationskontext **2. Jahr**

Zielgruppe

Interne und externe Coaches und Trainer, Beraterinnen und Trainerinnen, Führungskräfte

Zielsetzung und Nutzen

Nach erfolgreichem Abschluss des Curriculum Transaktionsanalyse und Coaching – 1. Jahr sind Sie selbst als Coach tätig und haben Erfahrungen in eigenen Praxisfällen gesammelt. Aufbauend auf diesen Grundlagen orientieren wir uns jetzt an Ihren individuellen Fragestellungen und intensivieren Supervision, Fallarbeit und praktische Übungen. Sie lernen weitere Konzepte und Methoden kennen und erhalten kontinuierlich Feedback von Ihrem Trainer und Ihren Kurskollegen.

Schwerpunkthemen

Teil I: Der Erwerb und Ausbau von Fähigkeiten in den bisherigen oder veränderten professionellen Rollen • Die Vorbereitung persönlicher Entscheidungen und Karriereentwicklung

Teil II: Umgang mit Persönlichkeitsthemen: Konflikte, Stressmanagement, Life-Balance, Dilemmasituationen

und Lebensthemen. • Kontaktfördernde und motivierende Einstellungen und Verhaltensweisen

Teil III: Unterstützung von Führungskräften bei persönlichen Veränderungen (z.B. Rollenwechsel) und Karrierebrüchen. • Die Bearbeitung und Beratung von nicht funktionierenden Beziehungen am Arbeitsplatz.

Teil IV: Umgang mit Wertekonflikten, Einfluss auf veränderte Haltungen • Umgang mit eingeschränkten Ressourcen

Teil IV: Erkennen von Möglichkeiten und Grenzen von Coachings • Typische Coachingfallen, Rollenkonflikte, Mehrfachbeziehungen und Parallelprozesse

Vorgehensweise

Die Methodik des Coachingprozesses im Kontext der Organisation wird verbunden mit dem Training typischer Coachingthemen. Die Teilnehmer erhalten nach einer zweijährigen Ausbildung ein Zertifikat des Instituts.

Termine I. 20.-22. Juni 2012 | II. 12.-14. September 2012 | III. 21.-23. November 2012 |
Zwei Termine für 2013 werden noch festgelegt.

Leitung Dr. Friedrich Mautsch

Teilnahmegebühr € 4.250,-*

2 Tage 101-Grundlagenkurs Einführung in die systemische Transaktionsanalyse

Zielgruppe

Alle diejenigen, die die Transaktionsanalyse kennenlernen wollen und diejenigen, die in eine Weiterbildung in Transaktionsanalyse einsteigen wollen.

Zielsetzung und Nutzen

Es werden Grundlagenwissen und Konzepte der Transaktionsanalyse dargestellt und trainiert. Am Ende des Seminars wird ein Zertifikat der Deutschen Gesellschaft für Transaktionsanalyse ausgestellt.

Inhalte

Ziel, Grundlagen und Entwicklung der Transaktionsanalyse:

- Philosophie und Entwicklung der Transaktionsanalyse.
- Bedeutung der Vertragsarbeit; systemische Sichtweisen.

Die Ich-Zustands-Analyse:

- Definition der Ich-Zustände (Struktur-Modell).
- Verhaltensbeschreibung der Ich-Zustände (Funktions-Modell).

Die Transaktionsanalyse im engeren Sinne:

- Typische Transaktionsmuster und ihre jeweilige Darstellung.
- Definition und Arten von Zuwendung; Arten der Zeitstrukturierung.

Das Abwerten:

- Verschiedene Arten des Abwertens; Möglichkeiten des Erkennens.

Psychologische Spiele und Ersatzgefühle (Rackets):

- Definition eines Spiels, Gründe, Nutzeffekt.
- Definition von »Rackets« und »Rabattmarken«.

Lebenspläne (Skript-Analyse):

- Definition, Ursachen, typische Ausprägungen.
- Die vier Lebenspositionen.

Vorgehensweise

Kurze Vorträge, Einzel- und Kleingruppenübungen und Diskussionen wechseln sich ab und berücksichtigen die Interessen der TeilnehmerInnen.

Termin Der Grundlagenkurs findet zweimal in 2012 statt:
1.-2. März 2012, 6.-7. Dezember 2012

Leitung Dr. Friedrich Mautsch

Teilnahmegebühr je Kurs € 470,-*



Unsere Geschäftsbedingungen

Zeit und Ort Alle Veranstaltungen beginnen am ersten Tag um 11 Uhr und enden am letzten Tag um 16 Uhr. Seminarort ist, soweit nicht anders angegeben, das Institut in Köln. Hinweise auf Hotels, Lageplan des Instituts und Parkmöglichkeiten erhalten Sie nach Ihrer Anmeldung.

Gebühren * Mehrwertsteuer wird nicht erhoben.

Reduktion von Gebühren Die angegebenen Gebühren beziehen sich auf Personen, die freiberuflich in der Wirtschaft tätig sind oder als MitarbeiterInnen von Organisationen delegiert werden. Für Selbstzahler, die im sozialen Bereich zu vergleichsweise niedrigen Honorarsätzen arbeiten oder die als Angestellte die Weiterbildung selber bezahlen, gibt es die Möglichkeit einer Reduktion der Teilnahmegebühren. Lebenspartner erhalten bei Besuch eines Seminars eine Ermäßigung von 50 Prozent bezogen auf den Normalpreis. Teilnehmern von Curricula gewähren wir auf den ergänzenden Einzelseminaren eine niedrigere Teilnahmegebühr, die in einem persönlichen Gespräch festzulegen ist.

Kölner Seminare: Sie melden sich rechtsverbindlich schriftlich (auch per Fax oder eMail) an. Nach der Anmeldung erhalten Sie eine Seminarplatzbestätigung sowie eine Rechnung, die spätestens vier Wochen vor Seminarbeginn zahlbar ist.

Curricula / Seminarreihen: Vor Ihrer schriftlichen Anmeldung sind gegebenenfalls Klärungsgespräche notwendig. Jeweils die Hälfte der Curriculumgebühr wird am Anfang und in der Mitte des Jahres fällig. Auf Wunsch stellen wir auch eine Gesamtrechnung aus. Auch wenn TeilnehmerInnen eine mehrjährige Fortbildung beabsichtigen, beziehen sich ihre Verpflichtungen bezüglich Buchung, Teilnahme und Bezahlung auf jeweils ein Jahr.

Stornierungen

Kölner Seminare: Abmeldungen sind grundsätzlich bis sechs Wochen vor Beginn der jeweiligen Seminare kostenfrei möglich. Bei Abmeldungen zwischen sechs und zwei Wochen vor Veranstaltungsbeginn berechnen wir eine Gebühr von 50% und danach die gesamte Seminargebühr, falls der Seminarplatz nicht durch einen akzeptablen Ersatzteilnehmer belegt werden kann. Falls eine Veranstaltung nicht stattfindet, erhalten die Teilnehmer eine Rückvergütung von bereits geleisteten Zahlungen.

Curricula / Seminarreihen: Abmeldungen sind bis 12 Wochen vor Beginn kostenfrei möglich. Zwischen 12 und sechs Wochen wird eine Stornogebühr von 100,- € pro Seminartag fällig. Ab sechs Wochen vor Beginn ist die volle Gebühr zu zahlen, falls der Seminarplatz nicht durch einen akzeptablen Ersatzteilnehmer belegt werden kann.

Kurzfristig abgesagte Coachingtermine können mit einer Gebühr von € 50,- berechnet werden

Einige unserer Kunden

Aachener und Münchener Versicherung, Aachen, Köln
Bau- und Liegenschaftsbetrieb des Landes NRW
Bayerische Landesbank, München
Bundesamt für Zivildienst, Köln
Bundesanstalt für Finanzdienstleistungen (BaFin)
Cisco Systems GmbH, Düsseldorf
Deutsche Post AG, Bonn
Deutsche Welthungerhilfe, Bonn – Bad Godesberg
Hauck & Aufhäuser Privatbankiers KgaA
Hausbank München e.G.
Hessischer Rundfunk, Frankfurt
InWEnt, Bonn
Johnson Controls GmbH, Burscheid
Kreissparkasse Köln
Kreissparkasse Kusel
LBBW Luxemburg S.A.
Landeshauptstadt Stuttgart
Landkreis Osnabrück
Leistriz AG, Nürnberg

LVR Landschaftsverband Rheinland, Köln
Norddeutsche Landesbank GZ, Hannover
Radio Bremen, Bremen
Randstad Holding nv, Amsterdam/Niederlande
Rheinisch-Westfälische Genossenschaftsakademie, Rösrath
RWE Service GmbH
Sportpark Leverkusen
Stadt Karlsruhe
Sparkasse KölnBonn
Sparkasse Osnabrück
Stadtwerke Bremen, swb AG
T-Systems International GmbH, Eschborn
ThyssenKrupp Nirosta GmbH, Krefeld
ThyssenKrupp Steel AG, Duisburg
ZDF, Zweites Deutsches Fernsehen, Mainz

sowie viele selbständige Berater, Coaches,
Organisationsentwickler und Privatpersonen

