

Personalentwicklung
Training
Beratung

grow.up.
Managementberatung

Coachingprofil

Michael Lorenz

Coachingprofil

Michael Lorenz, geb. 1963 Geschäftsführer



2001	grow.up. Managementberatung GmbH Personalentwicklung – Training – Beratung Managementberater und Trainer
1998 bis 2000	Geschäftsführer der Kienbaum Management Consultants GmbH
1997 bis 1998	Mitglied der Geschäftsleitung und Partner der Kienbaum Management Consultants GmbH
1995 bis 1997	Bereichsleiter der Kienbaum Personalberatung GmbH
1988 bis 1997	Berater und Trainer bei der Kienbaum Personalberatung GmbH
Studium:	Psychologie mit den Schwerpunkten Diagnostik, Arbeits- und Organisationspsychologie
Zweitstudium:	Betriebswirtschaftslehre, Arbeitsrecht

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 Potentiale und Ressourcen besser kennen lernen und nutzen wollen oder Unterstützung in Krisen- und Veränderungssituationen wünschen

Zielsetzung und Gestaltung

Coaching-Prozess ist eine zeitlich befristete Begleitung mit dem Ziel, einen persönlichen Entwicklungsprozess anzustoßen und zu begleiten. Dabei vereint das Coaching die intensive Reflektion 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:

- Klären der Erwartungen des Coachees an das Coaching.
- Skizzieren der Ziele für das Coaching.
- Klären der 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.

Referenzen (Auszug)

- Bereichsleiter Presse/PR/interne Kommunikation eines Versicherungsunternehmens. Wahrnehmung der Führungsrolle auf Bereichsleitererebene
- 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 Personalentwicklung
- 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
- etc.

Herr Lorenz ist Autor von verschiedenen Büchern und Fachbeiträgen zu den Themenschwerpunkten Personalmanagement und Karriereberatung:

1. Human Resources Management

Lorenz, M. und Rohrschneider, U.: Neuorientierung für Führungskräfte, Zürich, Orell Füssli Verlag, 2009

Lorenz, M. und Rohrschneider, U.: Praxishandbuch Mitarbeiterführung, Freiburg i. Br., Rudolf Haufe Verlag, 2008

Lorenz, M. und Rohrschneider, U.: Praktische Psychologie für den Umgang mit Mitarbeitern, Frankfurt, Campus Verlag, 2008

Lorenz, M. und Rohrschneider, U.: Praxishandbuch für Personalreferenten, Frankfurt, Campus Verlag, 2007

Lorenz, M.: Die Führungskraft als Coach- Der Coachingprozess, Freiburg, Haufe Verlag, Accounting, 11/2004, 13-14

Lorenz, M.: Die Führungskraft als Coach- Methoden des Mitarbeitercoachings, Freiburg, Haufe Verlag, Accounting, 10/2004, 12-13

Lorenz, M.: Die Führungskraft als Coach- Methoden des Mitarbeitercoachings, Freiburg, Haufe Verlag, Accounting, 09/2004, 14-15

Lorenz, M.: Delegation als wesentliches Instrument der Mitarbeitermotivation und -förderung, Freiburg, Haufe Verlag, Accounting, 08/2004, 12-14

Lorenz, M.: Motivationsbremsen erkennen und abstellen: Ermöglichen Sie Ihren Mitarbeitern Leistung, Bonn, Verlag für die Deutsche Wirtschaft, Praxishandbuch Mitarbeiter-Motivation, 2004

Lorenz, M.: Das Zielvereinbarungsgespräch als wirkungsvolles Führungsinstrument, Freiburg, Haufe Verlag, Accounting, 04/2004, 13-14

Lorenz, M.: Der Weg zum Dreamteam- Spielregeln für die erfolgreiche Zusammenarbeit, Freiburg, Haufe Verlag, Accounting, 02/2004, 13-14

- Lorenz, M.: Der Weg zum Dreamteam- Motivation und Leistungsfähigkeit stärken, Freiburg, Haufe Verlag, Accounting, 12/2003, 11-13
- Lorenz, M.: Der Weg zum Dreamteam- Effektive Teamentwicklung, Freiburg, Haufe Verlag, Accounting, 09/2003, 13-14
- Lorenz, M.: Konflikte lösen: Die richtige Ebene wählen, Freiburg, Haufe Verlag, Accounting, 03/2002, 12-13
- Lorenz, M.: Was Mitarbeiter wirklich motiviert, Freiburg, Haufe Verlag, Accounting, 03/2001, 12-13
- Lorenz, M.: Mobilisieren Sie Ihren Vertrieb... In: Jochen Kienbaum (Hrsg.): Visionäres Personalmanagement, Stuttgart, Schäffer-Poeschel, 2001
- Lorenz, M.: Integration verlangt eine klare Perspektive In: Computer Reseller News, 06/2001
- Lorenz, M.: Neue Medien und Organisationsentwicklung In: Frank Deges (Hrsg.): Einsatz interaktiver Medien im Unternehmen, Stuttgart, Schäffer-Poeschel, 1999
- Lorenz, M.: Teambuilding- Vom Einzelkämpfer zum Winning Team. In: Geissler, K., von Landsberg, G., Reinartz, M.: Handbuch Personalentwicklung und Training. Köln, Deutscher Wirtschaftsdienst, 1993
- Lorenz, M.: Unternehmensspezifisches Personalmarketing. In: Geissler, K., von Landsberg, G., Reinartz, M.: Handbuch Personalentwicklung und Training. Köln, Deutscher Wirtschaftsdienst, 1992, 1-24
- Lorenz, M.: „Innere Kündigung“ als Folge mangelnder Motivation In: Praxishandbuch Unternehmensführung, Freiburg, Haufe Verlag, 1993

2. Karriereberatung

- Lorenz, M., Rohrschneider, U., Wecke, S.: Kündigung, Abfindung, Neuorientierung, Frankfurt, Campus Verlag, 2004
- Lorenz, M., Rohrschneider, U.: Die besten Bewerbungsmuster für Führungskräfte, Freiburg i.Br., Rudolf Haufe Verlag, 2004
- Lorenz, M., Rohrschneider, U.: Die besten Bewerbungsmuster, Freiburg i.Br., Rudolf Haufe Verlag, 2004
- Lorenz, M., Rohrschneider, U.: Bewerbungstraining, Freiburg i.Br., Rudolf Haufe Verlag, 2004
- Lorenz, M., Rohrschneider, U.: Das Vorstellungsgespräch, Planegg, Rudolf Haufe Verlag, 2003
- Lorenz, M., Rohrschneider, U.: Meine Bewerbung, Planegg, Rudolf Haufe Verlag, 2002
- Lorenz, M., Rohrschneider, U.: Die attraktive Bewerbung, Planegg, STS Verlag, 2000
- Lorenz, M., Rohrschneider, U.: Vorstellungsgespräche- Sicher zum Erfolg, Planegg, WRS Verlag, 2000
- Lorenz, M., Rohrschneider, U.: Vorstellungsgespräche, Planegg, STS Verlag, 1999
- Lorenz, M., Rohrschneider, U.: Meine erfolgreiche Bewerbung, Planegg, WRS Verlag, 1998
- Lorenz, M.: Schnell studieren und Macciavelli lesen: Die Welt 09/1996