

## AUSBILDUNGSKONZEPT

Unsere Kompetenz-Ausbildung ist praxisnah und individuell auf die Bedürfnisse der Teilnehmer zugeschnitten.

Wir arbeiten mit einem Wechsel zwischen Impulsvorträgen, Übungen, Demonstrationen, Austausch und Selbstreflexion.

Die Nachhaltigkeit und der Transfer in die Praxis werden gestützt durch eine kontinuierliche Teilnehmergruppe sowie Selbsttraining und kollegialen Austausch zwischen den Trainingseinheiten in Peergroups.

## ZIELGRUPPE

Zielgruppe der Ausbildung sind Personaler, Personalleiter, HR-Spezialisten, Personalentwickler, Personalreferenten und HR-Business Partner.

## DAS SIND WIR



**GABRIELE WILK**

wilk@coweo.de

+49 3863 225 208

www.coweo-personalberatung.de

in Kooperation mit



**KARIN GRAHN**

kg@lorenz-grahn.de

+49 172 323 44 12

www.lorenz-grahn.de



**BEATE PFLIEGER-LORENZ**

bpl@lorenz-grahn.de

+49 173 85 08 478

www.lorenz-grahn.de

mit Unterstützung von



**MARCO PINGEL**

Personalberater



## KOMPETENZTRAINING FÜR PERSONALER

Ein Kooperationsprojekt mit Lorenz & Grahn

### MODUL 1 BERATER



### MODUL 2 INTERNER COACH



### MODUL 3 POTENZIAL- ENTWICKLER



### MODUL 4 GESTALTER



### MODUL 5 KONFLIKTBERATER



### MODUL 6 ABSCHLUSS



Als Kombination von Coaching-Ausbildung und Training vermittelt diese Ausbildung Fähigkeiten und Know How zur aktiven Gestaltung von Personalarbeit der Zukunft.

## ZIEL

Sie entwickeln strategische und persönliche Handlungskompetenz und erweitern Ihre Methodenvielfalt.

So können Sie mit mehr innerer Klarheit professionell und authentisch zwischen den verschiedenen Rollen des Personalmanagements wechseln.

## IHR NUTZEN

- Sie erlernen praxiserprobte Coaching-Methoden, wertschätzende Kommunikationstechniken und Konfliktlösungstools für die Anwendung im Unternehmensalltag.
- Sie trainieren Empathiefähigkeit und erwerben professionelle Gesprächskompetenz für verschiedene Anlässe und Zielgruppen.
- Sie wechseln die Perspektive, nehmen neue Fachimpulse auf und sind im praxisorientierten Wissensaustausch mit erfahrenen HR-Beratern, Coaches und Personalern.
- Sie erhalten Klarheit über zukünftige Rollen des Personalmanagements und entwickeln die jeweils passende Handlungskompetenz.
- Sie begleiten und gestalten kompetent den agilen Wandel in Organisationen.

## INHALTE

### Modul 1 – Berater

Sie entwickeln Rollenklarheit und erarbeiten effiziente Methoden des Selbstmanagements.

#### Inhalte:

- HR in der Arbeitswelt der Zukunft
- Organisationsentwicklung und Arbeit an der Unternehmenskultur
- Kompetenzprofil und eigene Standortbestimmung
- Verknüpfung von Unternehmens- und Personalstrategie

- Im Spannungsfeld von Durchsetzung und Abgrenzung im Umgang mit verschiedenen Partnern z.B. Geschäftsführung, Führungskraft, Betriebsrat, Mitarbeiter
- Techniken des Selbstmanagements, um eigene Ziele zu erreichen - u.a. Achtsamkeit, Selbstreflexion oder Stärkenfokus

### Modul 2 – Interner Coach

Sie erweitern und trainieren Ihre Coachingkompetenz im Rahmen der Aufgaben als Personaler.

#### Inhalte:

- Grundhaltung und Grundtechniken von Coaching z.B. lösungsorientiertes Arbeiten, Arbeit mit Glaubenssätzen, Systemische Fragetechniken, Kerntechniken emotionaler Intelligenz
- Möglichkeiten und Grenzen des internen Coachings
- Projekte steuern und begleiten
- Professionelle Auswahl externer Coaches - ein Leitfaden
- Umgang mit herausfordernden Situationen im Coaching

### Modul 3 – Potenzialentwickler

Sie optimieren Ihre Beurteilungsfähigkeit und trainieren intensiv Ihre Gesprächskompetenz.

#### Inhalte:

- Potenziale erkennen, analysieren und fördern – die eigene Beobachtungsfähigkeit entwickeln
- Effektive Persönlichkeitsmodelle und Beurteilungsmethoden kennen und anwenden
- Die eigene Wirkung im Gespräch erkennen und optimieren – aktives und praxisnahes Training zur Gesprächsführung mit Seminarschauspieler anhand eigener Beispiele aus der beruflichen Praxis.

### Modul 4 – Change Manager

Sie erwerben Kompetenz, um Veränderungsprozesse zu gestalten.

#### Inhalte:

- Klassisches Changemangement oder agile Transformation – Inhalte, Besonderheiten, Unterschiede
- Wandel professionell steuern und begleiten - wichtige Methoden des Change Managements kennen - und anwenden
- HR im Change-Prozess - Leitfaden für Personaler zur Entwicklung gelingender Veränderungsarchitekturen
- Grundmodelle für Organisationsentwicklung und Prozessberatung
- Konstruktiver Umgang mit Ängsten, Widerständen und Unsicherheiten

### Modul 5 - Konfliktberater

Sie reflektieren Ihre Konfliktfähigkeit und optimieren Ihre Konfliktklärungskompetenz.

#### Inhalte:

- Strategien und Werkzeuge zur Konfliktlösung - Konfliktstufen nach Glasl, Bedürfnisfokus, Empathiedialog
- Konfliktlösungsmuster erkennen und einsetzen
- Systemische Strukturaufstellungen zur Analyse von Zusammenhängen und Dynamiken
- Gesprächsführungstechniken bei Konflikten
- Zweier- und Teamkonflikte moderieren; Zusatzthema: Umgang mit Mobbing

### Ausbildungsabschluss

Sie reflektieren die Ausbildungsinhalte, vertiefen Ihr Wissen und wenden dieses im Rahmen eines selbstgewählten Praxisprojektes an. Sie präsentieren als Ausbildungsabschluss einen eigenen Praxisfall und profitieren vom Feedback der Teilnehmer und Ausbilder.