

Coaching Leaders to Lead

Our coaching series for leaders.





Why it matters

We work with your managers on individual change processes, overcoming professional problems or increasing the efficiency of internal personnel development projects. We see ourselves as a mirror, impulse provider and competent companion of your process in the following core areas:

LEADERSHIP

New to the leadership role, changing demands of the leadership role, developing new-work skills.

ATTITUDE

Reflection on one's own basic attitude for the design of the task in the organisation

STRESS REDUCTION/PREVENTION

Reconciliation of work and family, relief in stressful situations, focus on resources

CAREER AND LIFE COACHING

Understanding change as an opportunity, professional reorientation, support in the application process

CONFLICT

Conflict reflection, one's own role in the conflict, conflict resolution strategies

COMMUNICATION

Reflection on one's own communication patterns, communication as a trigger for conflicts, development of clear and sustainable communication

TEAM PROCESSES

Team development, support of teams in change processes, teams under pressure to innovate and work in new ways

APPEARANCE

Sharpening of one's own profile, strengthening of authenticity, confidence in one's own presence

Concept

The development series consists of five development modules including the creation of a detailed personality analysis. The core consists of three coaching units, the contents of which are individually tailored to the student:





Example contents

ROLE COMPASS

The role compass enables an in-depth and structured reflection of role understanding and behaviour as well as the derivation of specific measures to expand or change the role behaviour. It is particularly suitable for working with executives and people with leadership responsibility for whom the sharpening of the professional role is the subject of the coaching.

The role compass helps to identify explicit and implicit role expectations of the organisational environment, the own role orientation, personal and organisational resources as well as obstacles and to derive change options from them. It is created by visualising four guiding questions, each of which is answered from two different perspectives (internal and external).



Example contents

DEVELOPMENT OF A VISION OF THE FUTURE

Imagine your area of responsibility in two to three years:

Everything went well, you were able to realize your ideas and are well positioned for the future. Everything is running as you imagined it, you can use your skills optimally. Everyone in the team is pulling together!

In this part we work out the answers to

- Key messages for your own team
- Opportunities & risks
- Fields of action
- Measures

Using the above methods, which can vary depending on the executive's current needs, the coachee works out their areas of development and defines specific next steps for the next 2-3 years.

Creation of & discussion about the personality profile

In our coaching sessions we work with a professional personality analysis that is consistently based on THE standard model of modern personality psychology - the BIG 5.

The Big 5 model is by far the most recognised and best researched personality model. For more than 20 years, the Big 5 have been the predominant paradigm in modern personality psychology and have replaced other models (such as the typological approaches according to C. G. Jung, which are considered completely outdated). The professional personality analysis based on the BIG 5 provides information about:

- Character traits (How do I behave?)
- Motives (What drives me?)
- Competencies (What can I do particularly well?)



LINC Leadership Institute
für Non-Profit-Organisationen

PERSONALITY PROFILER

MARIA MÜSTER

2 IHRE PRÄFERENZEN BEI DEN BIG FIVE-DIMENSIONEN DIE CHARAKTEREIGENSCHAFTEN

Baustein 1 der Persönlichkeit: Die fünf wichtigsten Charaktereigenschaften (Big Five) als Grundlage Ihrer individuellen Verhaltensneigungen

CHARAKTER – DIE KOOPERATIVE EXTRAVERTIERTE

EXTRA-VERSION (E)	7 6 5 4 3 2 1 0 1 2 3 4 5 6 7	EXTRA-VERSION (E)
GEWISSEN (KONFORMITÄT) (C)	7 6 5 4 3 2 1 0 1 2 3 4 5 6 7	FLEXIBILITÄT (O)
EMOTIONALE STABILITÄT (N)	7 6 5 4 3 2 1 0 1 2 3 4 5 6 7	WEITBEWERT (M)
EMOTIONALE STABILITÄT (N)	7 6 5 4 3 2 1 0 1 2 3 4 5 6 7	EMOTIONALE STABILITÄT (N)

**3 WAS LIEGT MIR BESONDERS GUT?
KOMPETENZPROFIL**

Baustein 3 der Persönlichkeit: Ihre zentralen Kompetenzen in der Übersicht

10 PERSONALITY PROFILE-FIT werden 25 entsprechende Kompetenzen abgefragt, die schon Querschnitt durch führende Kompetenzmodelle darstellen. Zu jeder Kompetenz erhalten Sie zwei Informationen:

- Wo liegt Ihre Schwäche? Wo liegt Ihre Stärke? Wo liegt Ihre Kompetenz auf- oder abwärts? Diese Informationen sind abgelesen aus Ihren Ergebnissen im PERSONALITY PROFILER.
- Wie geht Ihnen nicht davon, so Sie die jeweilige Kompetenz tatsächlich besitzen, können Sie es in der Personalsituation? Eine geringe Ausprägung bedeutet, dass es Menschen mit Ihrem Profil in der Regel schwerer fällt, diese Kompetenzen auf- und auszuüben. Eine hohe Ausprägung bedeutet, dass es Menschen mit Ihrem Profil in der Regel leichter fällt, diese Kompetenzen auf- und auszuüben.
- Wie wichtig sind die Kompetenzen für Ihren Beruf? Diese Information basiert auf Ihrer Selbstbeurteilung. Eine hohe Ausprägung bedeutet, dass Sie sehr der Meinung sind, dass diese Kompetenzen sehr wichtig sind.

Diese beiden Informationen müssen nicht immer einträglich sein. Es ist mit dem entsprechenden Aufwand durchaus möglich, eine Kompetenz aufzubauen, die einem eigentlich wenig liegt. Umgekehrt kann es sein, dass Kompetenzen eigentlich leicht zu erlernende Kompetenzen leichter hoch zu bekommen sind.

**5 WAS TREIBT MICH AN?
IHRE MOTIVSTRUKTUR**

Baustein 2: Ihre Ausprägung in den neun zentralen Handlungsmotiven

DIE AUSPRÄGUNG IN DEN DREI KLASSISCHEN MOTIVBEREICHEN

Nr.	Motivbereich	Ausprägung
1.	Beziehungs- und Lebensführungsmotive	hoch
2.	Leistungs- und Energievorteile	neutral
3.	Karrierevorteile	hoch

9 HANDLUNGSFELDER KOMMUNIKATION

VERHALTENSPRÄFERENZEN UND DENKANSTÖSSE

Sie möchten bei der Kommunikation mit Anderen meistens ruhig, sachlich und haben dabei Ihre eigene Meinung über eine Person oder deren Aussagen auch einmal zurück, häufig ist dabei Stille, wenn aufmerksames Zuhören und sich nicht zu verbiegen.

In der Kommunikation mit Anderen weichen Sie meistens von einem gelassenen, ruhigen, wenn Sie merken, dass die Gespräche auf Widerstand stoßen. Sie vermeiden Sie zu manchen Konflikten, müssen aber auch darauf achten, nicht zu schnell zurückzutreten.

Wenn es in einem Gespräch um Themen geht, die Ihnen sehr am Herzen liegen, dann können Sie auch durchaus erhellend werden.

Sie verfügen über eine hohe Begeisterungsfähigkeit. Wenn Sie etwas gut finden, dann teilen Sie dies Ihren Gesprächspartnern auch offenherzig mit und stellen diese zum Teil auch in Ihre Begeisterung ein.

In Gesprächssituationen wirken Sie oft unheimlich, da Sie selten um eine Antwort werben und sich Ihnen immer wieder neue Impulse einfallen, um dem Gespräch eine interessante Wendung zu geben.

Geduldige Gesprächspartner mit vielen Teilnehmern, in denen es auch durchaus mit "Trotter und Gröber" geht, empfinden Sie meistens nicht als anstrengend, sondern häufig eher als energiegelock und anregend.

Da Sie Anderen grundsätzlich positiv gegenüberstehen, können Sie beim Aufbau von Beziehungen auch einmal in "Vorderhand" gehen. Das kann sich auswirken, da Sie oft auch etwas zurückbekommen.

Nachgiebigkeit (K)

Nachgiebigkeit (K)

Enthusiasmus (X)

Enthusiasmus (X)

Spontenheit (F)

Außenorientierung (X)

Vertrauensorientierung (K)



Implementation

WHAT THIS GIVES YOU

The coaching series enables a new look at one's own personality and thus becomes the starting point for real, sustainable further development, both for the manager himself and for the company as a whole. The reflection on the leadership role as well as on one's own personality is described by the participants as extremely effective for their leadership responsibilities.

FRAMEWORK

The coaching series, which lasts a total of 10 hours, is usually spread over a period of 3 to 4 months so that there is enough time for reflection between sessions.

The sessions can be delivered as face-to-face sessions or alternatively as online coaching.

COSTS

€ 3,150.00* per participant incl. order clarification meeting and personality analysis

All prices are without value added tax.



CULTURE IN COMPANY ROCKS

Book us now: **+49 8141 4046375**

By email: **info@culture-in-company.rocks**

Please also visit our website!

www.culture-in-company.rocks