

Weiterbildung für seniore Coaches und Führungskräfte: **Executive Coaching/Advanced**

Sie haben in Ihrer eigenen Karriere Executive Coaching als hilfreich und zielführend erlebt? Sie wollen zukünftig als Berater*in oder Coach am Markt agieren und das, ohne ein Psychologie-Studium zu absolvieren? Heben Sie Ihren persönlichen Schatz an validen, einzigartigen Einsichten und Erkenntnissen für Ihre Arbeit als Executive Coach.

Die Reflexion Ihres vorhandenen Wissens ebenso wie der Erwerb neuer Erkenntnisse und veränderte Perspektiven auf die eigenen Erfahrungen als Führungskraft stehen für Sie im Fokus dieser Weiterbildung. Das Zusammenspiel dessen befähigt Sie, Coachingaufträge zu erhalten und Coachees verantwortlich zu begleiten.

Aus meiner Sicht sind dabei folgende Elemente zwingend, um **Ihr eigenes Repertoire** als Coach sinnvoll zugänglich und auch nutzbar zu machen:

1. Selbstermächtigung und Selbstverständnis

Der Umgang mit machtvollen Menschen erfordert notwendigerweise Klarheit über **die eigene Macht**, über Möglichkeiten der Selbstermächtigung. Für einen Executive Coach liegen darin wesentliche Voraussetzungen, um professionell, mit Freude und als Chance zu eigenem Wachstum in den Coaching-Prozess einzusteigen.

Selbstermächtigung spielt auch in den eigenen Auftritt hinein: Was muss passieren, damit Sie sich als professionelle*r Coach begreifen? Wie können Sie das verankern und sichern? Ob Sie nun in Zukunft als Berater*in oder als Coach arbeiten wollen, spielt keine Rolle.

2. Erfahrungswissen

Sie beginnen bei Ihren Erfahrungen mit Leadership, Zielen und Prozessen, wobei Ziele Inhalte voranbringen und Prozesse Raum für Beziehungen liefern. Was sind Ihre validen, ganz persönlichen Einsichten und Erkenntnisse, sei es im Umgang mit Komplexität, sei es in Change oder Transformation?

Bitte richten Sie sich darauf ein, zu Ihren Einsichten Texte zu verfassen, um so ihre Erfahrungswissen wirklich auszuschöpfen. Am Ende dieser Eigenarbeit stehen dann die Headlines: Ihre spezifische, ganz persönliche Art des Coachings stehen – individuell und dabei anschlussfähig an die Wirtschaft.

3. Typische Coachinganlässe

Sie erhalten von mir erprobte Pakete für die typischen Anlässe von Coaching: Das Onboarding, also die bekannten „ersten 100 Tage“ und das Outphasing, also der Desillusionierungsprozess beim Verlassen des Unternehmens gehören dazu.

Welche Anlässe fallen bei Ihren Kunden immer wieder an? Welche Rezepte, Konzepte, Prozesse könnten hilfreich sein, um anderen einerseits Anhaltspunkte oder Impulse für ein verändertes Denken oder Handeln zu geben und dabei zugleich Sicherheit zu vermitteln?



Was dürfen Sie erwarten?

Diese **Advanced-Weiterbildung** spricht die an, die mit validen Erfahrungen als Führungskraft „im Gepäck“ oder als Berater*in oder Mediator*in zukünftig ganz oder teilweise als Executive Coach tätig werden möchten.

Mein Verständnis von Executive Coaching

Executive Coaching ist aktive Hilfe zur Selbsthilfe innerhalb eines komplexen Netzwerks und erweitert Handlungs- und Entscheidungsspielräume. Es geht damit um Persönlichkeit, Reife, Haltung – und bestenfalls im ersten Schritt um Rezepte oder Tools. Beide sind meist geradezu kontraproduktiv für eine langfristige, vertrauensvolle Zusammenarbeit.

Folgende Themen und Schwerpunkte unterstützen einen wirkungsvollen Coaching-Prozess:

- **Umgang mit Rang und Rolle**
Wie Veränderung ermöglichen oder Strukturen herstellen, wenn Hierarchien und Klassenbewusstsein respektvollen Umgang zu verhindern scheinen und die Bereitschaft zur Wertschätzung fehlt?
- **Doppelte Präsenz**
Das Zuhören sowie Arbeiten im Dialog aus der Bereitschaft heraus, ganz bei sich und zugleich beim anderen zu sein, erfordert eine reflektierte Empathie und die Notwendigkeit, bei sich zu bleiben, auch wenn es um den anderen geht.
- **Psycho- und Organisationsdynamiken**
Wenn klar ist, dass strukturelle Gegebenheiten Probleme auslösen und nicht das Verhalten des Executive, wirkt das außerordentlich entlastend und verlagert den Fokus von Selbstzweifel und Selbstkritik auf die Felder, in denen Veränderung möglich werden kann.

Konzeption und Durchführung der Weiterbildung: Prof. Dr. Brigitte Witzer

Coachee und Executive Coach

Mein erstes Coaching erhielt ich als Executive bei Bertelsmann 1990, weil – so der damalige Personalchef – Frauen in Führungspositionen ein unvertrautes Feld für den Konzern boten. Seither stehe ich immer wieder in Coaching-Prozessen. Das sind gut 28 Jahre als Coachee.

Seit 1998 arbeite ich selbst als Executive Coach. Anfangs ging es vor allem darum, Vorständen bei Change-Prozessen als Gesprächspartnerin zur Verfügung zu stehen und umfassende Veränderungen verantwortungsvoll zu reflektieren.

Managerin

Ich habe meine Karriere 1984 bei Data Becker in Düsseldorf begonnen, dort startete ich als Redakteurin und verließ das Unternehmen 1989 als technische Verlagsleiterin. Dann wechselte ich zu Bertelsmann, in die größte Tochter Mohndruck in Gütersloh, und war zuletzt als Geschäftsführerin des Bertelsmann Medien-Service für die Marktentwicklung in Osteuropa verantwortlich.

Professorin und Autorin

1994 wagte ich den Sprung an die Hochschule und ließ mich 1998 entbeamten – zu patriarchal die Organisation, ich dagegen zu veränderungsbereit. Es folgten verschiedene Bücher, die konzeptionell in mein Coaching einfließen. Ziel aller Erkenntnisse: Mehr persönliche Präsenz und Klarheit in der Wirtschaft.

Kontakt

Büro Prof. Dr. Brigitte Witzer
Mommsenstr. 26, 10629 Berlin
Telefon: +49 (0)30 400 05 67-0
E-Mail: buero@witzer.de
www.witzer.de

