

Hölzl & Partner

Führungstrainer · Managementcoaches

Ausbildung **ChangeLeader & Business Coach**

Kurs #10 → 2026 – 2027

Transformative Führung

Teamentwicklung

Klare Kommunikation

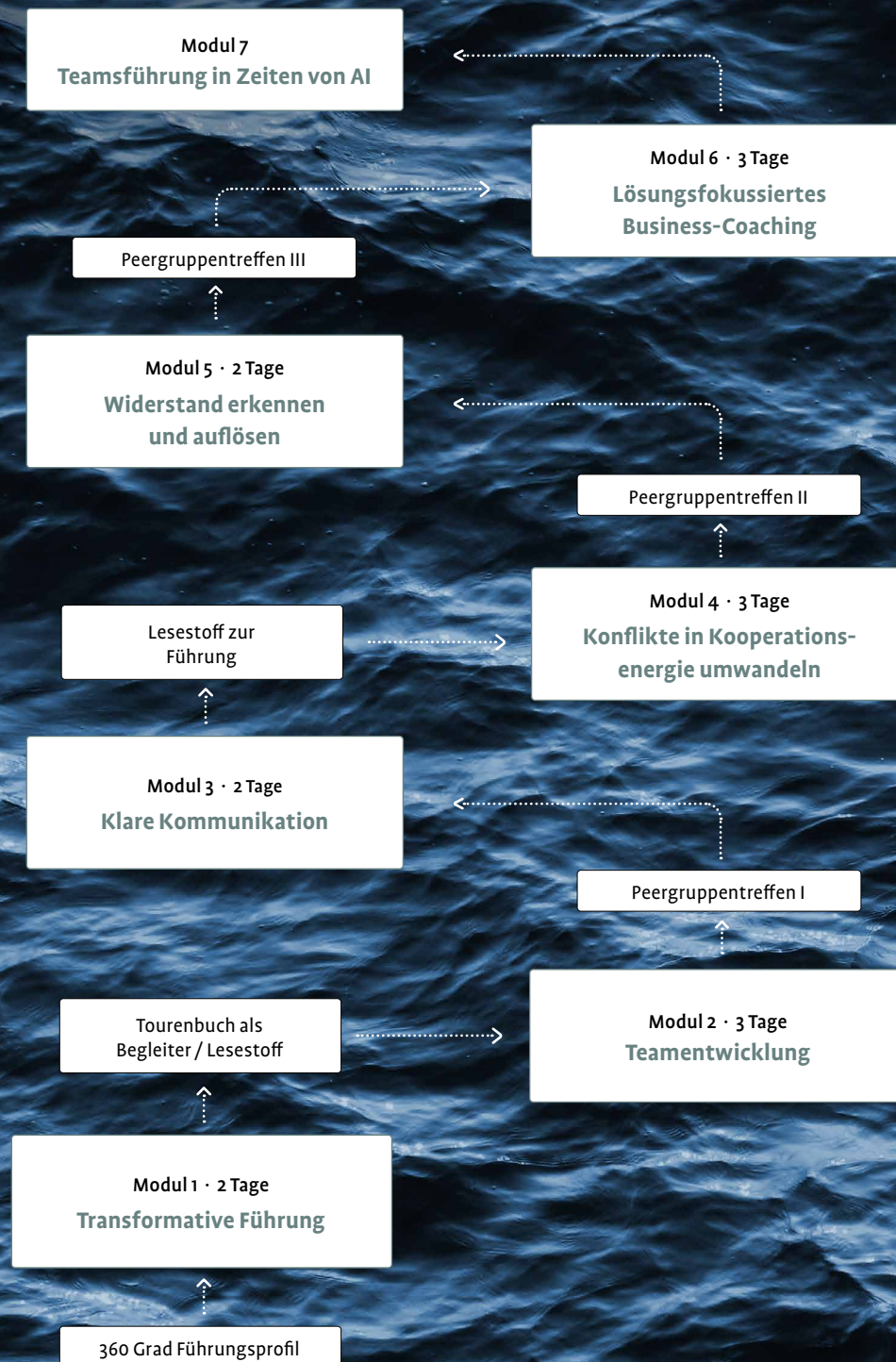
Konflikte in Kooperationsenergie umwandeln

Widerstand erkennen und auflösen

Lösungsfokussiertes Business-Coaching

Die Ausbildung im Überblick

AUSBILDUNGSZEITRAUM 16 MONATE



Terminübersicht 2026 – 2027

Sechs Praxistrainings mit insgesamt 15 Trainingstagen
in 16 Monaten in einer festen Gruppe:

Modul 1 **Transformative Führung**

Fr./Sa. 17./18. April 2026, 2 Tage

Modul 2 **Teamentwicklung**

Do.-Sa. 23. – 25. Juli 2026, 3 Tage

Modul 3 **Kommunikation**

Fr./Sa. 23./24. Oktober 2026, 2 Tage

Modul 4 **Konflikt**

Do.-Sa. 28. – 30. Januar 2027, 3 Tage

Modul 5 **Widerstand**

Fr./Sa. 16./17. April 2027, 2 Tage

Modul 6 **Coaching**

Do.-Sa. 24. – 26. Juni 2027, 3 Tage

Modul 7 **Teamsführung in Zeiten von AI**

tbd.

Investition

7.150,00 Euro (zzgl. MwSt. und Hotel)

Veranstaltungsort

Ellgass Allgäu Hotel, Dorfplatz 10,
D-88260 Argenbühl/Eglofs, bzw. als Webinar

Beraterteam

Hubert Hölzl, Senior Coach
International Organization for Business Coaching
Lukas Hölzl, Senior Coach

Kooperationspartner

TangensQ, Lüneburg

Coachingausbildung für Führungskräfte zum ChangeLeader

Unsere Coachingausbildung führt zu einer ganzheitlichen Weiterentwicklung der Führungskompetenz und Führungshaltung. Sie befähigt Führungskräfte,

- › schwierige Führungssituationen und Konflikte sicher zu meistern,
- › Teams weiterzuentwickeln,
- › Leistungsträger zu coachen und
- › strategische und kulturelle Veränderungen im betrieblichen Alltag zu verankern.

Teilnehmerkreis

Die Teilnehmer*innen kommen aus unterschiedlichen Unternehmen, Branchen und Ressorts:

- › **Führungskräfte mit Ergebnisverantwortung und General Manager*innen**
- › **Unternehmer*innen und Unternehmensnachfolger*innen**
- › **Interne Veränderungsmanager, Projektleiter und externe Change Berater*innen**
- › **Personalleiter*innen und Coaches**
- › **Founder*innen und Start-up Führungskräfte**

Arbeitsweise

Die Interaktion in einer inspirierenden, vertrauten Gruppe von maximal 12 Personen schärft das eigene Führungsprofil. Lernprozesse außerhalb der Komfortzone, eine intensive Persönlichkeitsentwicklung, Feedback und ein voller Methodenkoffer führen zu eindrucksvollen Lernerfahrungen, die im Alltag ankommen.

ChangeLeader stehen für Führen im Wandel

Change initiieren, konzipieren und verlässlich ins Ziel bringen

Moderne Organisationen sind viel zu komplex, um von einzelnen Führungskräften verändert zu werden. Einsame Held*innen als Ideal einer Führungskraft haben ausgedient. Es braucht Viele, die mitmachen und beherzt mit anfassen, damit sich etwas bewegt. ChangeLeader*innen entlasten als Multiplikatoren die Unternehmensleitung bei der Mitarbeiterführung und Unternehmensentwicklung. Als Vorbilder inspirieren sie Andere. Gute Führung macht den Unterschied.

Sie gewinnen als Führungspersönlichkeiten Menschen für Veränderungen außerhalb deren Komfortzone, können Widerstände auflösen, Koalitionen bilden und so die Change-Agenda umsetzen. Sie wandeln Ideen in Aktionen um, holen Andere ab, können die nötige Veränderungsspannung erzeugen und über Durststrecken hinweg aufrechterhalten. Sie bekommen die Unterstützung Anderer und bringen ihre Mitarbeiter*innen/Mitmenschen zum Handeln.

Ihr Einfluss basiert auf einem Zusammenspiel persönlicher Kompetenzen und Einstellungen und ihrem ganzheitlichen Blick. Sie gestalten aus einem gut sortierten Methodenkoffer heraus Veränderungsprozesse auf vier Ebenen:

1. Leistungs- und Sozialverhalten und die Einstellung einzelner Mitarbeiter*innen
2. Teamarbeit und abteilungsübergreifende Zusammenarbeit
3. Kultur, Regeln und Identität des Unternehmens
4. Organisation, Strukturen, Prozesse und Technologien

MODUL 1
2 Tage

Transformative Führung

Leistungsträger und Spitzenteams lassen sich schon lange nicht mehr allein mit Weisungsrecht auf Basis der hierarchischen Position führen. Sie entscheiden heute selbst mit ihrer Loyalität und Einsatzbereitschaft, ob sie eine Person legitimieren, sie zu führen. Ohne Einfluss allerdings können Führungskräfte ihre Teams nicht außerhalb der Komfortzone in Neuland führen. Die Quellen hierfür liegen in der Führungspersönlichkeit und im Führungsstil.



Die Themen

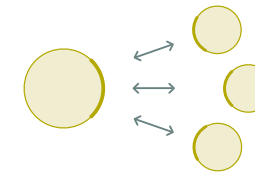
- › Der systemische Führungsansatz: Haltung und Kompetenz
- › Transformative Führung
- › Führen zur Selbstverantwortung: Leader-Leader Mindset implementieren
- › Kritische Erfolgsfaktoren in Veränderungsprozessen
- › Führen mit Vakuum
- › Ambidextrie und beidhändige Führung
- › Systemische Tools: Reflekting Team, Intervention, Hypothesen

„Die Ausbildung zum Change Leader hat meine Wahrnehmung und Haltung erweitert. Ich möchte es so fassen: Sie hat mich Führung als „People Business“ erfahren lassen. In Erweiterung meines etwas technischen „Management-Stils“ habe ich gelernt, dass es bei Leadership um die Steuerung von sozialen Systemen geht. Die Tür zu dieser emotionalen Erkenntnis hat mir das ehrliche Feedback meiner CL-Kolleginnen geöffnet.“

MODUL 2
3 Tage

Agile Teamführung im Zeitalter postheroischer Führung

In Teams und Organisationen passiert viel mehr, als wir mit dem bloßen Auge erfassen. Wer aus erster Hand erlebt hat, wie ein Team energiegeladen und engagiert Hindernisse überwindet, weiß um den Wert von Vertrauen, Offenheit, Willenskraft und Ambition. Systemische Führung bedeutet, ein Gespür für Wirkungszusammenhänge zu haben, um soziale Systeme gezielt für Veränderungen anregen zu können.



Die Themen

- › Full Ownership und Verantwortungsdelegation
- › Wirkung des eigenen Führungsprofils auf Leistung, Loyalität und Motivation
- › Emotionale Intelligenz
- › Haltung und Selbstverständnis als Führungskraft
- › Macht und Einfluss – Playing high/ Playing low
- › Führungstools: Retrospektiven und Feedback
- › Power Distance und Shared Leadership
- › Teamentwicklung: Die Teamdynamik verstehen und steuern können
- › Teammoderation

„Als Geschäftsführerin auf der Kooperationsebene zu sein und bei Bedarf zur gleichen Zeit klar Aktionen einzufordern bzw. unerwünschte Aktionen zu stoppen, ist ein Spagat. Davor hatte ich immer Respekt. Tatsächlich habe ich bei Euch gelernt, zu trennen zwischen der Haltung der „unbedingten Anerkennung“ der Person und der klaren Sprache in der Sache. Ich finde es erstaunlich wie leicht das dann doch geht. Die Grundhaltung bestimmt unsere Wirksamkeit.“

Klare Kommunikation auf Augenhöhe

Führungskräfte und Coaches müssen nachdrückliche und oft heikle Gespräche führen. Im Vier-Augen-Gespräch ebenso wie in Gruppen. Zum Alltag einer Führungskraft gehört es, Teams für Veränderungsziele zu gewinnen, Kritik am Leistungs- und Sozialverhalten anzusprechen, Kritik aufzunehmen, mit Entscheidern zu verhandeln. Sie müssen zudem unbequeme Botschaften in Meetings vertreten und Konflikte im Team thematisieren.



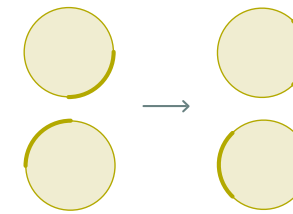
Die Themen

- › Konstruktiver Umgang mit Emotionen durch Metakommunikation
- › Gewaltfreie Gesprächstechniken
- › Öffnende Fragen zur zielorientierten Gesprächssteuerung
- › Emotionaler Perspektivenwechsel zur Deeskalation
- › Klartext, Offenheit und Ebenbürtigkeit in der Kooperation
- › Strittige Sachverhalte in Meetings adäquat bearbeiten
- › Kritikgespräche strukturiert und lösungsorientiert führen

„Die Ausbildung begleitet mich täglich. Gerade als junges innovatives Unternehmen, das sich noch im Aufbau befindet, leben wir einen permanenten Change – es gilt täglich unterschiedliche Interessen in Einklang zu bringen. Ich greife täglich bewusst und mittlerweile auch unbewusst auf meine Toolbox zurück, die ich in der Ausbildung für mich erarbeitet habe.“

Konflikte in Kooperationsenergie und Selbstverantwortung umwandeln

Konflikte sind stets auch Chancen. Eine konstruktive Konfliktkultur ist enorm förderlich für jede Organisation. Meistens jedoch pendeln Teams zwischen Feindseligkeit und Vermeidung. Kritische Themen werden schnell zum Tabu oder münden in kräftezehrenden Auseinandersetzungen. Das belastet die Veränderungsfähigkeit und damit die Produktivität.



Die Themen

- › Meine individuellen Konfliktvermeidungs- bzw. -lösungsmuster kennen
- › Selbstwahrnehmung ausbauen und somatische Marker nutzen
- › Konfliktlösungsstrategien für den Alltag
- › Eskalationsstufen einordnen können
- › Konfliktynamiken zwischen Parteien aufnehmen und verstehen
- › Innere Konflikte und Ambivalenzen selbst klären können
- › Konflikte zwischen Personen, in Teams und zwischen Abteilungen moderieren
- › Gespräche von der Sach- auf die Kooperationsebene führen und dort halten

„In meiner täglichen Arbeit als Businesspartner im Personalwesen mit vielen Führungskräften ist die Konflikt 8 und «welches Bedürfnis steckt wirklich dahinter» ein fast täglicher Begleiter. Viele gute Erinnerungen, intensive Reflektionen und einen unglaublich großen Erfahrungsschatz reicher, prägen mich persönlich und in meiner beruflichen Rolle durch den CL.“

Widerstand, Dilemmata und Barrieren erkennen und auflösen

Wenn sich Stimmung und Produktivität in Veränderungsprozessen auf gleichbleibend hohem Niveau bewegen, kann das ein untrügliches Zeichen dafür sein, dass sich nichts Wesentliches verändert: Das Vorhaben hat die Komfortzone noch nicht verlassen. Erst Widerstand, Lähmungserscheinungen und Spannungen sind häufig Symptome dafür, dass wir im Neuland angekommen sind. In diesen fordernden Situationen werden Menschen oft unflexibel. Der Autopilot übernimmt und eine überlegte Selbstführung bleibt auf der Strecke.



Die Themen

- › Bedeutung der Selbstführung
- › Vom Alltagsbewusstsein über die Achtsamkeit zum Selbstdialog
- › Moment of Excellence
- › Automatische Reaktionsmuster wahrnehmen und verändern
- › Coachingarbeit zum inneren Team
- › Wechselwirkung und Selbstwirksamkeit
- › Quellen für Widerstand und Funktion unserer Abwehrmechanismen
- › Vier Phasen der Veränderung im Change und Aufgabe der Führung
- › Ambivalenz - Coaching

„Mein emotionalster Moment? In einer Gruppenaufgabe hat meine sachliche Hartnäckigkeit die Kommunikation zum Erliegen gebracht. Ich habe übersehen, dass mein Gegenüber dicht gemacht hat. Rückblickend wäre es besser gewesen, ich hätte die Blockadehaltung konfrontiert und meinen Emotionen getraut, statt im Autopilot zu bleiben. Also ich muss schon sagen: die Tagline der Ausbildung „Führen lernen außerhalb der Komfortzone“ stimmt wirklich! Ich habe die Trainingsinhalte sehr tief erlebt!“

Lösungsfokussiertes Business Coaching

Business Coaching ist eine professionelle Prozess-Beratung unter vier Augen im Kontext einer beruflichen Rolle bzw. Aufgabe. Ein grundsätzliches Merkmal des Coachings ist die Förderung der Selbstreflexionskompetenz und der Selbstwahrnehmungsfähigkeit. Ziel ist die Erweiterung der Selbstwirksamkeit der Klient*innen. Coaching ist Hilfe zur Selbsthilfe.



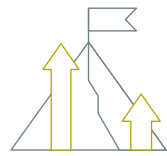
Die Themen

- › Werkzeuge: Systemische Fragetechniken, Skalierungsfragen, Umdeutung, Komplimente, Feedback
- › Haltung: Problem- oder Lösungsfokus, ungenutzte Ressourcen
- › Leitfaden für Coachinggespräche
- › Coaching in der Führungsrolle? - Anlässe und Rahmenbedingungen
- › Selbstwahrnehmung und Kontaktfähigkeit
- › Selbstreflexionsfähigkeit, Resilienz und Selbstwirksamkeit ausbauen und fördern
- › Teamcoaching und Teamentwicklung

„Heute hatte ich mein erstes Coaching. Wir haben 1,5 h gebraucht, um das Anliegen einigermaßen zu fixieren. Dann war es nach 2,5h auch gut, mein Klient hat merklich angefangen, im Kopf zu arbeiten. Ein schöner Augenblick. Feedback war grandios. War spektakulär, wie der Kandidat sich geöffnet hat. Er sagte, dass er bisher in seinem Leben noch nie so arg zum Nachdenken angeregt wurde. Die Stimmung war stets ruhig und der Raum voller Energie.“

Ausbildungsbegleitende Aktivitäten

Um den Transfer der Inhalte in Ihren Alltag zu unterstützen, gibt es zahlreiche ausbildungsbegleitende Aktivitäten:



Führungsprofil zum Start

Es ist hilfreich, mit einem klaren Zielbild in die Ausbildung zu starten. Mit einem Leitfaden können Sie vor dem ersten Modul Ihr individuelles Führungsprofil im 360 Grad Feedback erstellen.



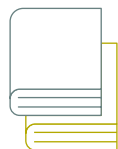
Peergruppentreffen dazwischen

Gemeinsam mit anderen Teilnehmern*innen können Sie Transfergruppen bilden, die sich zwischen den einzelnen Modulen treffen, um die jeweiligen Themen anhand von Übungen und Reflexionsaufgaben zu vertiefen.



Tourenbuch als ständiger Begleiter

Zum Start erhalten Sie Ihr Tourenbuch für Ihren Weg mit hilfreichen Checklisten, Leitfäden, Orientierungshilfen, Fragen zur Reflexion und Transferaufgaben für die Zeit zwischen den Trainings zum individuellen Üben und Vertiefen.



Lesestoff zum Thema Führung

Über den Ausbildungszeitraum verteilt erhalten Sie von uns spannende weiterführende Literatur zum Thema Führung, Konfliktmanagement und Unternehmenswandel per E-Mail.

Wir ermutigen und stärken Führungskräfte in ihrer Verantwortung und Fähigkeit, Teams kommunikativ und mit klarer Ergebnisorientierung zu maximaler Selbstverantwortung zu führen.

Dabei sind wir überzeugt, dass gute Führung unverzichtbar und vor allem eine Frage der Haltung ist.

Unsere Kund*innen sind herausragende Expert*innen und professionelle Manager*innen, die ihre Leadership Kompetenzen verfeinern wollen. Wir schätzen sie für ihren Mut und für ihre Begeisterung, stetig weiter zu lernen.

Mit Lernprozessen außerhalb der Komfortzone und stärkendem Feedback fördern wir die Selbstwirksamkeit. Dazu geben wir unseren Teilnehmer*innen Werkzeuge an die Hand, die es ihnen ermöglichen, ihre Ideen umzusetzen und auf Dauer profitabel und erfüllend zu arbeiten.

Als Beraterteam verbinden wir wissenschaftliche Expertise mit jahrelanger praktischer Erfahrung. Ausgebildet als systemische Coaches sind wir in unserem Selbstverständnis vor allem Unternehmer.

Anmeldung und persönliche Beratung

Wir beraten und informieren Sie gerne persönlich.

Trainerteam



Hubert Hölzl

Geschäftsführer, Founder
Senior Coach
International Organization
for Business Coaching (IOBC)



Dr. Lukas Hölzl

Geschäftsführer
Senior Coach
Wissenschaftliche Beratung

Onlineanmeldung

www.fuehrungstrainer.net/ausbildung-changeleader

Hölzl & Partner GbR

Motzacher Weg 4
D-88131 Lindau (B)
hoelzl@fuehrungstrainer.net
www.fuehrungstrainer.net

Kooperationspartner



www.tangensq.de

Growth Mindset

Emotional Leadership

Power & Influence: Playing high and low

Full Ownership

Leadership transformation

Inspiration & Organizational purpose

People & Culture Development

Persönlichkeitsentwicklung

ENTREPRENEURIAL LEADERSHIP

Emotionale Intelligenz

Dare to lead

Sinn, Freiheit und Verantwortung

Teaming

Organizational Ambidexterity & Long-term Success

New work & Konfliktnavigation

Fierce Conversations

Innovation strategy

How to: Gen Z

Komplexität & Achtsamkeit

Leader Mindset

Autopilot oder Selbstführung

How to create and maintain enough change energy

NEXT LEVEL ChangeLeader **NEU**

- › 2 Trainer*innen in jedem Modul
- › 1 Coachingstunde pro Teilnehmer*in extra
- › State of the Art Handout nach jedem Modul
- › Wissenschaft und Praxis
- › What to do on Monday Morning — Transfer!

Hölzl & Partner GbR
Führungstrainer
Managementcoaches
Motzacher Weg 4
88131 Lindau

www.fuehrungstrainer.net

