

COACHING

Ein zeitgemäßes Instrument
zur Potenzialentwicklung von
Führungskräften



SEIDEL

UNTERNEHMENSBERATUNG · PERSONALBERATUNG

Was ist Coaching?

- ▲ Coaching ist ein interaktiver Beratungsprozess zwischen dem Coach und dem Coachee (= der Gecoachte) zur Potenzialentwicklung in beruflichen und persönlichen Belangen.
- ▲ Der Coach initiiert und begleitet Entwicklungs- und Veränderungsprozesse. Er gibt methodische Hilfe zur Selbsthilfe, macht Verhaltensweisen bewusst und somit veränderbar.
- ▲ Der Coach versteht sich als Sparringspartner des Coachees. Er hilft dem Coachee bei der Bewältigung konkreter Problemstellungen. Und er unterstützt den Coachee bei der Reflexion seiner Werte und Bedürfnisse sowie bei der Definition seiner persönlichen Ziele.

Es gilt somit, gemeinsam für den Coachee Antworten auf folgende drei Kernfragen zu finden:

- Wer bin ich wirklich?
- Was kann ich wirklich?
- Was will ich beruflich und privat?

Voraussetzung für ein erfolgreiches Coaching ist die Freiwilligkeit des Coachees, sich dem Coachingprozess zu unterziehen und die Bereitschaft zu einer vertrauensvollen Zusammenarbeit.

Wann bietet sich Coaching an?

Angesichts ständig steigender Anforderungen wächst insbesondere bei Führungskräften das Bedürfnis, sich mit einem erfahrenen Externen, dem Coach, über Probleme, Ängste und Sorgen, aber auch über eigene Schwächen auszutauschen. Dabei sollen Wege zur Steigerung der eigenen Leistungsfähigkeit und zur Verbesserung der Balance zwischen Berufs- und Privatleben aufgezeigt werden.

Die Coaching-Beratung ist in aller Regel auf der Basis klarer Zielvereinbarungen befristet.

Im Wesentlichen bietet sich Coaching bei folgenden Themenstellungen an:

- ▲ Bewältigung von Konfliktsituationen
- ▲ Unterstützung in Führungsfunktionen
- ▲ Hilfestellung bei der Selbstreflexion
- ▲ Verbesserung des Selbst- und Zeitmanagements
- ▲ Positionierung und Weiterentwicklung im Unternehmen
- ▲ Aktivierung der Veränderungsbereitschaft
- ▲ Klärung der persönlichen Zielsetzungen
- ▲ Begleitung in eine neue Aufgabe

Zielsetzung:

- Erarbeitung von Lösungen für berufliche und private Probleme und Konflikte
- Weiterentwicklung des Führungsverhaltens und der Entscheidungskompetenz, des Selbstmanagements sowie der Kommunikations- und Konsensfähigkeit
- Klärung der persönlichen Ziele

Nutzen für das Unternehmen

Die Akzeptanz für Coachingmaßnahmen ist in den Unternehmen merklich gewachsen.

Nicht nur Vorstände oder Geschäftsführer, sondern auch andere Führungskräfte plädieren verstärkt für einen externen Sparringspartner, dem sie sich anvertrauen können, um gemeinsam Lösungen für Konfliktsituationen und Problemstellungen zu finden, die der Stärkung des Führungspotenzials dienen.

Im Wesentlichen lässt sich als Resultat eines seriösen Coachings folgender Nutzen für das Unternehmen nennen:

- ▲ Das Unternehmen gewinnt an Wettbewerbsfähigkeit und Zukunftssicherheit durch das verbesserte Führungsverhalten seiner Entscheidungsträger. Die Motivation der Mitarbeiter steigt.
- ▲ Das Unternehmen profitiert von der Optimierung der Entscheidungsprozesse. Entscheidungen werden schneller, aber dennoch gelassener und objektiver getroffen.
- ▲ Konflikte im Unternehmen werden aufgrund der verbesserten Kommunikations- und Konsensfähigkeit seiner Entscheidungsträger reduziert.
- ▲ Das Unternehmen gewinnt langfristig durch eine bessere Balance seiner Führungskräfte zwischen Berufs- und Privatleben.
- ▲ Coaching ist ein bedeutender Beitrag zur Firmenkultur. Das Unternehmen unterstützt seine Führungskräfte durch gezielte Coachingmaßnahmen bei der Wahrnehmung ihrer Verantwortung.

Nutzen für den Coachee

Basis jedes erfolgreichen, zielorientierten Coaching ist die Bereitschaft des Coachees zu einer vertrauensvollen Zusammenarbeit mit dem Coach sowie dessen eigene Qualifikation.

Sind diese Voraussetzungen gegeben, führt Coaching zur Stärkung der individuellen Leistungsfähigkeit und Persönlichkeit des Coachees.

Wesentliche Perspektiven von Coaching-Prozessen:

- ▲ Unterstützung bei der Bewältigung schwieriger Situationen
- ▲ Verbesserung der Führungsqualität durch Verhaltensänderung
- ▲ Optimierung des Kommunikationsverhaltens und der Konsensfähigkeit
- ▲ Erkennen und Freisetzen eigener Potenziale
- ▲ Verbesserung des »Standings« im Unternehmen
- ▲ Unterstützung bei Startproblemen aufgrund beruflicher Veränderungen
- ▲ Hilfestellung bei der Balance zwischen Beruf und Privatleben

Der Ablauf des Coaching:

- ▲ Erörterung des voraussichtlichen Coaching-Bedarfs mit dem Auftraggeber, im Idealfall auf der Basis einer vorausgegangenen Potenzialanalyse
- ▲ Grundsatzgespräch zwischen Coach und Coachee zur Abklärung des vertraulichen »Miteinander-Könnens«
- ▲ Verifizierung des voraussichtlichen Coaching-Bedarfs und der Zielsetzung
- ▲ Abschluss einer entsprechenden Vereinbarung zwischen Auftraggeber und Coach
- ▲ Coaching-Sitzungen
Der Umfang der Coaching-Sitzungen orientiert sich am Coaching-Bedarf. Um nachhaltig Veränderungen auszulösen, sind in der Regel ≥ 5 halbtägige Sitzungen erforderlich.
- ▲ Abschlussgespräch
Der Coaching-Prozess selbst und die erreichten Ziele werden reflektiert, in einem Bericht festgehalten und ggf. über einen weiteren Coachingbedarf entschieden. Der Vorgesetzte des Coachees nimmt im Regelfall an dem Abschlussgespräch teil, sofern der Coachee nicht selbst der Auftraggeber ist.

Resultiert aus dem Coaching die Erkenntnis, dass zwischen der Leistungserwartung des Unternehmens und der Leistungsbereitschaft bzw. dem Leistungsvermögen des Coachees eine nicht zu überbrückende Kluft besteht, sollte sich eine Karriereberatung zur beruflichen Neuorientierung anschließen.

Der Coach

Ein seriöses Coaching setzt kompetente Berater mit nachgewiesenen Beratungserfolgen, einem tiefen Managementwissen und umfassender Führungserfahrung voraus.

Wir setzen daher für Coaching-Aufgaben nur Berater mit entsprechendem Background ein. Sollte sich zur Sicherstellung des bestmöglichen Beratungserfolges die Hinzuziehung eines Coaches aus unserem Netzwerk als zweckmäßig erweisen, wird dieser Weg in Abstimmung mit dem Coachee und dem Auftraggeber beschritten.

Unsere Kernkompetenzen:

- ▲ Potenzialanalyse
- ▲ Coaching
- ▲ Trennungsmanagement
- ▲ Outplacement



SEIDEL

UNTERNEHMENSBERATUNG · PERSONALBERATUNG

70469 STUTTGART	71638 LUDWIGSBURG
TUCHOLSKYSTRASSE 16	ALT-WÜRTTEMBERG-ALLEE 89
Tel. 0711 / 85 10 87	Tel. 07141 / 9 56 31-321
Fax 0711 / 8 17 99 30	Fax 07141 / 9 56 31-329
E-Mail: contact@seidel-stuttgart.de	E-Mail: contact@seidel-ludwigsburg.de
www.seidel-stuttgart.de	www.seidel-ludwigsburg.de