

Coaching für Führungskräfte

Was sind die aktuellen Coachingthemen?

Neben den Themen Selbstmanagement, Projektmanagement, Persönlichkeitsentwicklung, Führung und Konfliktbewältigung begegnet uns in unseren Coachings vor allem das Thema "Umgang mit Komplexität".

Welche Ziele werden häufig verfolgt?

Grundsätzlich stehen die Ziele des Klienten im Vordergrund. Weitere Beispiele sind:

- Reduzierung von Komplexität
- Eigene Potenziale und Ressourcen entwickeln
- Leistungsfähigkeit optimieren
- Positionswechsel meistern
- Schlüsselsituationen bewältigen
- Krisen managen
- mentale Beschränkungen auflösen
- Skills-Trainings im Bereich Präsentation und Gesprächsführung

Wie lange dauert ein Coachingprozess, wie lange eine Coachingsitzung?

Eine Vereinbarung wird zunächst für etwa 6 Monate getroffen – der Prozess kann natürlich jederzeit verlängert werden. Ein Coachingprozess umfasst ca. 4 bis 10 Sitzungen à zwei Stunden. Dieser Prozess kann auch durch die Begleitung von Führungskräften bei Ihren Tätigkeiten vor Ort (z.B. Teammeetings, Präsentationen, etc.) ergänzt werden.

Wie kommt ein Coachingauftrag zustande?

In vielen Fällen geht die Führungskraft mit ihrem Coachinganliegen auf ihre Personalentwicklungsabteilung zu, die sich dann an uns wendet. Die Führungskräfte können sich jedoch auch direkt an uns wenden. Wir behandeln die Anliegen absolut diskret.

Anliegen für Coaching können sein: Coaching für sich selbst, für ein Team oder für eine Mitarbeiterin / einen Mitarbeiter. Das Coaching kann allerdings nicht verordnet werden – es muss von den betroffenen Personen gewollt sein.

Welche Methoden wenden wir an?

All unsere Coachingmethoden sind lösungsorientiert und seit Jahren praxiserprobt. Unser Methodenrepertoire passen wir individuell an die Bedürfnisse des Klienten an. Wir arbeiten grundsätzlich mit einem systemischen und prozess-orientierten Ansatz. Zum Einsatz kommen:

- Mentaltechniken
- Denkmusteranalyse
- Aufmerksamkeitsfokussierung
- Elemente aus der Aufstellungsarbeit
- Inszenario
- Transaktionsanalyse

- Zirkuläre Fragen
- Inneres Team
- Voice-Dialog
- Wertequadrat
- Reframing
- Visualisierungstechniken
- Persönlichkeitsprofile
- Antreiberanalyse
- Rollenwechsel
- Doppeln
- Partnerzentrierte Gesprächsführung
- Präsenztechniken
- Visionsarbeit
- Entspannungsmethoden
- Body-Mind-Techniken und
- Methoden der Stressbewältigung.

Was kennzeichnet den guten Coach?

- Folgende Fähigkeiten halten wir unabdingbar:
- Vielfältige und langjährige Berufserfahrung
- Präsenz
- Empathie
- Neutralität
- Offenheit
- Wertschätzung
- Authentizität
- Intuition
- Klarheit
- Methodenkompetenz

Welches sind typische Aufgaben des Coaches?

- das Anliegen klären und definieren
- durch Strukturieren entlasten
- Stärken entfalten helfen
- Schwachstellen konfrontieren
- zur Reflexion anregen
- Denkmuster analysieren
- konstruktives Feedback geben
- Visionsentwicklung unterstützen
- die Einarbeitung in neue Arbeitsfelder begleiten
- Persönlichkeitsentwicklung fördern
- Konfliktverhalten stärken