

## Coaching

### Coaching für Führungskräfte / Manager

Coaching ist ein interaktiver, personenzentrierter Beratungs- und Begleitungsprozess, der berufliche Inhalte und mitunter die damit in Zusammenhang stehenden privaten Inhalte, umfassen kann.

Im Vordergrund steht die berufliche Rolle bzw. damit zusammenhängende aktuelle Anliegen des Klienten.

Das prozessorientierte interaktive Coachinggespräch wird vom Coach und seinem Coachee (Kunde / Klient/in) auf „Augenhöhe“ geführt, das heißt dass Coach und Klient/in gleichermaßen gefordert sind, ohne dass der Coach dem Coachee die Verantwortung abnimmt. Hier ist der wesentliche Unterschied zur Expertenberatung zu sehen, wo der Fachberater sehr deutlich Verbesserungsoptionen artikuliert.

Somit ist Coaching keine festgelegte Beratung, sondern unterstützt den Coachee prozessorientiert bei der Entwicklung seiner eigenen Lösungen. So ist es möglich unterschiedliche Perspektiven einzunehmen, die Wechselwirkungen zwischen Handeln und System zu beleuchten und somit Situationen und Rollen zu reflektieren.

Eine grundlegende Voraussetzung für das Coaching ist Freiwilligkeit, Vertrauen und Diskretion gegenüber Dritten, d.h. es findet ausschließlich auf der Basis einer tragfähigen und durch gegenseitige Akzeptanz *und* Vertrauen gekennzeichneten, gewünschten Beratungsbeziehung statt.

Ein Ziel des Coachings ist die Erweiterung der Handlungskompetenz bzw. des Handlungsrepertoires. Der Coach verfügt über ein Repertoire an transparenten, nicht manipulativen Interventionstechniken, die es dem Klienten ermöglichen sein Denken, Handeln und Wirken in den von ihm genannten Kontexten zu reflektieren. Durch diesen Perspektivenwechsel, wird die Selbstreflexion und -wahrnehmung gefördert, so dass sich in der Folge neue Handlungsoptionen ergeben.

Ein weiteres Ziel ist das „überflüssig werden“ des Coaches. Durch die Verbesserung des Selbstmanagements des Klienten wird der Coach nach einer vorab festgelegten Zeitspanne, nicht mehr gebraucht. Daraus resultiert das die Arbeit mit einem Coach zeitlich begrenzt ist. Ein guter Coach macht nicht abhängig, sondern unabhängig(er).

## Exemplarische Themen

### Gesundheitsmanagement:

Burnoutprävention  
Zeit- und Selbstmanagement optimieren  
Work – Life – Balance (Lebenszeitbalance) gestalten  
Stressmanagement - eigene Stressmuster erkennen,  
verändern und Copingstrategien entwickeln  
Resilienz- und Achtsamkeitsentwicklung

### Persönlichkeitskompetenz:

über die Potentialanalyse Potentiale entwickeln  
emotionale und soziale Kompetenzen erweitern  
emotional intelligente Kommunikation optimieren  
Innere Konflikte klären – Klarheit im Außen erlangen  
Authentizität in Person und Handlung erlangen  
Die eigenen handlungsleitenden Muster erkennen  
Vorbildfunktion gestalten  
Umgang mit Nähe und Distanz

### Führungskompetenz:

Rollenklarheit erreichen  
Umgang mit schwierigen Situationen managen  
gesunde Führung gestalten  
emotional intelligente kommunizieren (EIK)  
Zielklarheit erlangen  
Strukturen und Transparenz schaffen  
Controlling und Vertrauen im Führungsprozess  
erlangen  
Arbeitsorganisation und Prozesse optimieren

### Konfliktmanagement:

Schwierige Situationen managen  
Teamkonflikte erkennen und klären,  
Konfliktfähigkeit verbessern  
Umgang mit Spannungen optimieren  
Grenzen vermitteln und verhandeln

### Veränderungsprozesse:

persönliche Standortbestimmung  
Persönliche Veränderung gestalten  
Karriere planen, Ziele neu setzen,

## **Potentialanalyse für Führungskräfte / Manager**

Die Potenzialanalyse gibt den Führungskräften einen entschleunigenden Raum für ihre persönliche Standortbestimmung und zukünftige Aufgaben. Sie kann Grundlage für ein Mentoring zur Anpassungs- oder Aufstiegsqualifikation sein und bei der Personalauswahl Unterstützung in der Beurteilung der fachlichen, persönlichen, sozialen und Führungskompetenzen bieten. Somit ist sie ein wichtiges Instrument für die optimale Personalbesetzung.

Die richtige Führungskraft zur richtigen Zeit am richtigen Arbeitsort.

Die Potenzialanalyse ist ein nachhaltiges Coaching-Instrument, welches mit unterschiedlichen Zielsetzungen in den Funktionsbereichen Gesundheits- u. Personalmanagement eingesetzt werden kann:

### **Einsatz der Potenzialanalyse**

- Das Personalentwicklungs-Instrument:  
Grundsätzlich für alle Führungskräfte in einem bestimmten Zeitraum
- Das individuelles Personalentwicklungs-Instrument:  
Nach Erkennung von Potenzialen aufgrund von Mitarbeiterbeurteilungen, Mitarbeitergesprächen, training on / off the job Leistungen
- Das internes Personalbeschaffungs-Instrument:  
Im Rahmen von Stellenbesetzungen / Personalauswahl für interne Ausschreibungen
- Externes Personalbeschaffungs-Instrument:  
Als Teilinstrument in der Personalauswahl für externe Ausschreibungen
- Internes Personaleinsatz-Instrument:  
Anlassbezogen bei Unter- oder Überforderung der Führungskraft mit seiner Aufgabe
- Personalnachfolgeplanung-Instrument:  
Im Rahmen von der mittel- und langfristigen Nachbesetzung von Schlüsselpositionen

**Im Prozess** werden die Veränderungen regelmäßig reflektiert, einerseits um zu erkennen ob die jeweiligen Zwischenergebnisse erreicht, verankert bzw. internalisiert sind und andererseits um mögliche Zielabweichungen neu zu reflektieren und zu bearbeiten.

Der Abschluss des Coachings beinhaltet ein Gespräch mit dem Ziel der Überprüfung der Ergebnisse.

**Die wichtigste Methode** ist das Gespräch, im Besonderen in Anlehnung an die von K. Rogers definierten Kriterien. Es dient der gemeinsamen Verständigung, ist Mittel für Reflexion und Feedback, schafft Raum für Selbstreflexion und bezieht die Wechselwirkungen, in denen sich die Person befindet ebenso ein wie zugrunde liegende Prozesse.

Ergänzend zur professionellen Gesprächsführung kommen unter anderem auch Elemente wie Potentialanalysen, Stressprofiltest, Persönlichkeitsanalysetools, Methoden und Techniken aus der Kommunikations- und System-Theorie (systemische Interventionen), des Mentalen Trainings, der Transaktionsanalyse, der Gestalttherapie, der Mediationskompetenz sowie Kreativitätstechniken, etc. zum Einsatz und können durch Visualisierungen, Übungen und Rollenspiele erweitert werden.

**Unser Menschenbild** ist humanistisch und systemisch, von einem ganzheitlichen Verständnis geprägt. Die Arbeitsweise methodenübergreifend und integrativ. Unsere Grundannahme im Coaching ist geprägt durch unsere innere Haltung von Zielorientierung, Achtsamkeit und Professionalität mit der Einstellung, dass Menschen unendliche Ressourcen (Potentiale), gezeigte und versteckte, in sich tragen. Durch das Aktivieren dieser verdeckten Potentiale geschieht nachhaltige Entwicklung und Erweiterung der Handlungskompetenz.