



„Wir müssen selbst die
Veränderung sein,
die wir in der Welt
sehen wollen.“

Mahatma Gandhi

Coaching

Projektbeispiel

Herausforderungen annehmen und daran wachsen

In ihrem Unternehmen arbeitet die Führungskraft zunächst als Fachkraft, später als Gruppenleiterin. Zum Zeitpunkt des Coachings übernimmt sie die Position einer Abteilungsleiterin. Um die neue, erweiterte Führungsaufgabe optimal wahrnehmen zu können, wird ein persönliches Coaching für einen Zeitraum von rund sechs Monaten vereinbart.

Die Ziele des Coachings sind:

- Auseinandersetzung mit der erweiterten Führungsaufgabe
- Erlernen zusätzlicher Führungsinstrumente
- Erweiterung und Flexibilisierung der persönlichen Führungskompetenz
- Reflektion aktueller Führungsfragen und Herausarbeiten adäquater Verhaltens- und Vorgehensweisen

Im Rahmen des Coachings wird deutlich, dass es der Führungskraft schwer fällt, sich eindeutig in ihrer Führungsrolle zu positionieren und gegenüber den Mitarbeitern, die sie nicht sofort voll akzeptieren, eindeutig und konsequent zu agieren.

Um ihr die Ursachen und die Wirkung des Verhaltens zu verdeutlichen und die Auswirkungen eines veränderten Auftretens sowie neue Lernerfahrungen unmittelbar aufzuzeigen, wird in dem Coaching-Prozess eine Sequenz „Coaching mit Pferd“ integriert:

An diesem Tag soll die Klientin das Pferd führen und erreichen, dass es bestimmte Aufgaben auf ihre Anweisung hin ausführt.

Schnell wird deutlich, dass die Coachee, wie auch in ihrem Verhalten gegenüber den Mitarbeitern,

unklar, inkonsequent und inkonsistent handelt.

Die Folge: Das Pferd nimmt die Führungsperson nicht ernst, führt die Aufgaben nicht richtig aus und übernimmt am Ende sogar selbst die Entscheidung, was es jetzt tun will.

Die Videoaufzeichnungen führen der Klientin schnell die Defizite in ihrem Auftreten und Verhalten vor Augen. Mit dem Partner Pferd probiert und trainiert sie ein verändertes und jetzt eindeutiges Verhalten. Die kontinuierliche Reflexion ihrer Erfahrungen mit dem Pferd ermöglichen ihr diese Erfahrungen auf die Führung ihrer Mitarbeiter zu übertragen und auch im Alltag ihr Verhalten konsequent und rollenadäquat auszurichten.

Zielsetzung

Horizonte erweitern und überschreiten

Wir verstehen Coaching als eine gezielte, zeitlich befristete Beratung und Begleitung zur Professionalisierung individueller Führungskompetenzen.

Gemäß dem Leitgedanken „Hilfe zur Selbsthilfe“, steht die Aktivierung und Erweiterung der persönlichen Fähigkeiten des Coachees im Vordergrund. Dabei vereint das Coaching die intensive Reflektion des eigenen Verhaltens mit der Erarbeitung von neuen, veränderten Verhaltensstrategien.

Dort, wo hilfreich und zielführend,

umfasst Coaching auch das direkte Trainieren von Kompetenzen und die Wissensvermittlung zu entsprechenden Management- und Führungsthemen sowie anderen Kompetenzbereichen.

Coaching bietet sich an zur:

- Entwicklung und Optimierung der persönlichen Führungskompetenz und Flexibilität
- Begleitung von Veränderungsprozessen
- Erweiterung der individuellen Verhaltensbandbreite und

Sozialkompetenz

- Optimierung der individuellen Überzeugungskraft, Wirkung und Souveränität
- Klärung und Lösung spezifischer Fragestellungen, Belastungssituationen und Probleme (Mitarbeiterführung, Konfliktmanagement, Selbstmanagement, etc.)
- Zielfindung, -klärung und -erreichung im Kontext der persönlichen Lebens- und Berufsplanung.

Leistungen

Geschützter Rahmen für Veränderung und Entwicklung

Über klare Konzepte und Vereinbarungen schaffen wir ein intensives Entwicklungssetting mit hohem Nutzen für Unternehmen und Coachee:

- Der Coachingvertrag bildet die Grundlage der Arbeit zwischen Coachee und Coach. Hier wer-

den die „Spielregeln“ des Coachings ebenso wie die Zielsetzungen und die Terminplanung festgelegt.

- Dauer und Umfang des Coachings richten sich nach den Bedürfnissen und Zielen des Coachees.
- Bedarfsorientiert arbeiten wir in

ganztägigen Intensiv-Coachings sowie in begleitenden Coachings.

- Individuell und aktuell orientiert sich das Coaching immer und ausschließlich an den derzeitigen Problemstellungen des Coachees.

Besondere Settings

Unterstützung durch Förderung und Fordern

Die unterschiedlichen Situationen der Coachees machen einen differenzierten Einsatz von Coachinginstrumenten notwendig. Hierzu zählen unter anderem:

- Begleitung im Alltag: In Führung und Vertrieb ist es oft sinnvoll, den Coachee zu Kundenterminen zu begleiten. So kann der Coach das Verhalten, die Stärken und Schwächen seines Coachees im Tagesgeschäft miterleben und ihm konkretes Feedback geben. Nach einer Lernphase erfolgt eine erneute Begleitung,

um zu überprüfen, inwieweit das Gelernte umgesetzt werden konnte. Selbstverständlich erfährt Niemand, dass es sich bei der Begleitung um einen Coach handelt.

- Situations- und Rollensimulationen bieten die Möglichkeit Lernfelder schnell zu erkennen und anzugehen.
- Spezifische Trainingseinheiten helfen gezielt Kompetenzen zu erweitern.
- Einsatz von Motivations- und Persönlichkeitsfragebögen, um individuelle Verhaltenspräferenzen

zu erkennen und Stärken gezielt zu fördern.

- Coaching mit Pferd: Kein anderes Instrument oder Vorgehen spiegelt und verdeutlicht die Wirkung des individuellen Auftretens und Verhaltens so neutral und direkt wie der Partner Pferd. Ohne die Verfälschungen und Missverständnisse der Sprache ist das Pferd der optimale Trainingspartner, um Klarheit, Konsequenz und Eindeutigkeit als Führungskraft zu erreichen.

Nutzen

Individuelle Zielerreichung – zeitnah und effektiv

Coaching ist das direkteste und individuellste Instrument, das Sie zur beruflichen und persönlichen Entwicklung von Verhalten und

Kompetenzen nutzen können. Es bietet Ihnen deutlicher als andere Entwicklungsmaßnahmen:

- schnellen Kompetenzzuwachs

- effektive Veränderung
- zeitnahe Lösungsentwicklung
- einen geschützten Raum für Reflexion und Wachstum.

Kontakt

grow.up. Managementberatung GmbH
gummersbach, münchen, berlin

Quellengrund 4
51647 Gummersbach
Telefon: +49 (23 54) 70 890 - 0
Fax: +49 (23 54) 70 890 - 11
Email: info@grow-up.de

www.grow-up.de

