

# Coaching

## Gründe für Coaching

In vielen beruflichen (Lebens-)Situationen ist bei der Problemlösung und Zielerreichung der Rat unabhängiger Dritter gefragt. Hier setzt das Coaching an. Ein Coach ist kein Therapeut, sondern gibt begründetes und ungeschöntes Feedback, welches von Kollegen, Mitarbeitern oder Freunden kaum zu erwarten ist. "Blinde Flecken" und "Betriebsblindheit" können so aufgearbeitet, neue Ziele und Arbeitsweisen entdeckt werden. Der Hauptgrund, Coaching in Anspruch zu nehmen, ist ein Mangel an fundiertem Feedback, was in einem unrealistischen Selbstbild, beruflichen Orientierungsschwierigkeiten und allen darauf aufbauenden Problemen (Führungsprobleme, Karrierestillstand, Motivationsdefizit, Burnout, Leistungsabfall uvm.) münden kann.

## Ziele und Zielgruppen

Klare Zielsetzung eines Coaching ist es sowohl die Produktivität/Motivation als auch die Selbstreflexion und –wahrnehmung des Gecoachten zu fördern. Die Selbstmanagementfähigkeiten sollen optimiert werden, um somit das zukünftige Handlungsrepertoire zu erweitern.

Coaching richtet sich an Mitarbeiter oder eine genau definierte Gruppe mit Führungsverantwortung und/oder Managementaufgaben. Dies schließt vor allem auch die Potenzialentwicklung von Nachwuchsführungskräften mit ein.

## Vorgehensweise

In einem ersten unverbindlichen Vorgespräch lernen sich Klient(en) und Coach kennen. Dabei stehen vor allem die Motive, Ziele und persönliche Erwartungen des/der Klienten im Mittelpunkt. Der Coach erläutert Vorgehensweise/Methodik und entwickelt daraufhin ein individuelles Coaching-Konzept, das zumeist stufenweise aufgebaut ist: Verhaltensanalyse des Mitarbeiters, Problemerkennung, Aufzeigen von Lösungsalternativen, praktische Überprüfung der Veränderungsmöglichkeiten, Anwendung in der Praxis.

Ein Großteil des Coaching besteht in der praktischen Arbeit, d.h. in der Verhaltensanalyse im Organisationsablauf und in der Kommunikation mit Kunden und Mitarbeitern. Dabei werden noch nicht genutzte Potenziale und die Optimierungsmöglichkeiten überprüft. Diese werden in einem Abschlussgespräch aufgezeigt und gemeinsam praktische Realisationsmöglichkeiten entwickelt.

## Arten

EinzelCoaching, FührungskräfteCoaching, NachwuchsführungskräfteCoaching, Team- und GruppenCoaching, VertriebsCoaching

## Dauer und Ort

Das Coaching findet in mehreren zeitlich begrenzten Sitzungen statt. Anzahl und Dauer der einzelnen Sitzungen werden im Vorgespräch miteinander abgestimmt. Im Regelfall empfehlen sich min. vier bis max. zehn Sitzungen von jeweils ca. zwei bis vier Stunden.

## Angebot und Honorar

Abgestimmt auf Ihre Bedürfnisse bieten wir Ihnen eine Auswahl von ausgebildeten und branchenerfahrenen Coaches. Einen ersten Überblick finden Sie auch in dieser Broschüre. Die Höhe des Honorars ist abhängig vom jeweiligen Anforderungsprofil und wird je nach Coaching-Konzeption stunden- oder sitzungsweise berechnet.