

Angebot und Übersichtsplan

Coaching als Instrument einer erfolgreichen
Personal-, Team- & Unternehmensentwicklung

Ulrich Schmezer

Business Coach



Sandra M. Fischer

Business Coach / Mediatorin

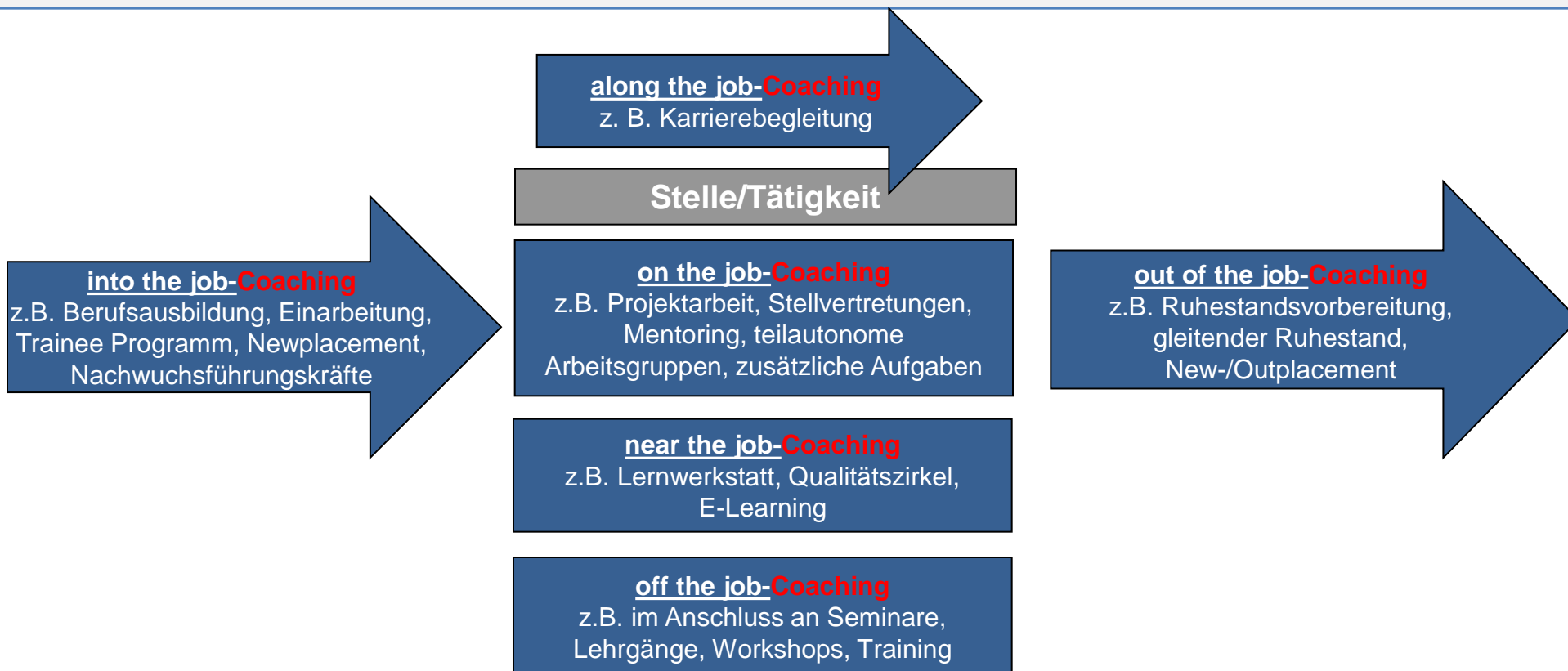


Mein Ziel ist Ihre Zufriedenheit!

Was ist Coaching?

- Individuelle Beratung und Begleitung einzelner Personen und Gruppen hinsichtlich tätigkeitsbezogener, fachlicher und/oder zwischenmenschlicher Fragestellungen, z. B.:
 - zur Erweiterung persönlicher Handlungsmöglichkeiten
 - bei Konflikten
 - bei Restrukturierungen, Veränderungsprozessen
 - zur Professionalisierung von Führungspositionen
- Coaching als „**Hilfe zur Selbsthilfe**“ (Selbstmanagement)
- Feedbackbasiertes Instrument der Personalentwicklung
- Ziele:
 - Erweitern des Blickwinkels und finden neuer Lösungsansätze
 - Verbesserung der Arbeitsleistung
 - Zielorientiertes Leistungsverhalten
 - Schaffen von Entwicklungsmöglichkeiten und Prüfung des Entwicklungsstands
- Zeitlich begrenzte Maßnahme

Einordnung in die Personalentwicklung



Klassischer Coaching-Prozess

Phase	Inhalte	Beteiligte
1	Vorgespräch / Einstieg <ul style="list-style-type: none"> • Wahrnehmung des Coaching-Bedarfs durch Mitarbeiter oder Gruppe • Kontaktaufnahme und Erstgespräch Coach / Coachee • formaler und psychologischer Vertrag (Festlegen der „Spielregeln“) 	Einzelne Mitarbeiter oder Gruppe ohne Beratung PE als Organisierer
2	Problemanalyse <ul style="list-style-type: none"> • Was stört mich/uns? • Wie äußert sich das Empfinden? • Welche Ursachen gibt es? 	Einzelne Mitarbeiter oder Gruppe mit Coach PE als Begleiter/Controller
3	Zielbestimmung und Handlungsplan <ul style="list-style-type: none"> • Welche Verhaltensweise soll verändert, aufgegeben, neu praktiziert werden? • Wie gehe(n) ich/wir vor? • Festlegen des Zeitrahmens, Feedbacksicherung • Mit wem arbeite(n) ich/wir zusammen? 	Einzelne Mitarbeiter oder Gruppe, Coach und Betroffene PE als Begleiter/Controller
4	Umsetzung <ul style="list-style-type: none"> • Verändertes, neues Verhalten wird angewendet, erprobt 	Einzelne Mitarbeiter o. Gruppe mit Coach; PE als Begleiter/Controller
5	Evaluierung und Abschlusssitzung <ul style="list-style-type: none"> • Welches Verhalten hat sich bewährt? • Welches Verhalten passt zu mir/uns? • Was soll beibehalten bzw. verändert werden? • Wird das Coaching beendet, fortgesetzt oder verändert fortgesetzt? 	Einzelne Mitarbeiter oder Gruppe, Coach und Betroffene PE als Begleiter/Controller

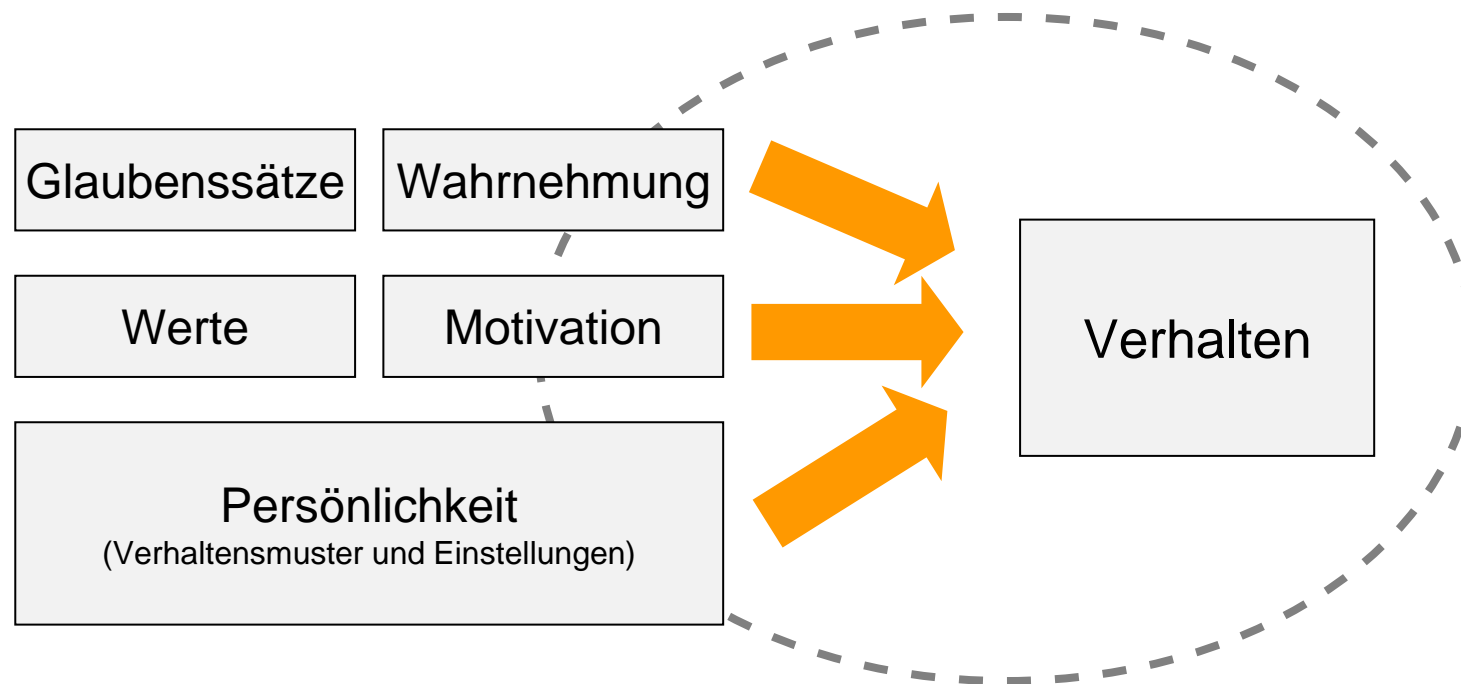
Voraussetzungen

- Freiwilligkeit des Coachings
- Gegenseitige Akzeptanz und Vertrauen („Chemie“ muss stimmen)
- Diskretion in der Beratungsarbeit (Verschwiegenheit)
- Veränderungsbereitschaft, Reflexion
- Lernkultur

- **SMARTe** Ziele setzen (**S**pezifisch, **M**essbar, **A**traktiv, **R**ealisierbar, **T**erminiert)

- Professionalität des Coachs: Qualifikation, Berufserfahrung, Empathie, Wertschätzung, ausgeprägte soziale Kompetenz, Fähigkeit zu motivieren.

Auswirkungen des Coachings



Beispiel: Coaching-Konzept für Herrn / Frau XX

Coachee:	Herr XY, Leitung Kontrolle, Standort XX, FRIMA Führung: disziplinarisch: x direkt unterstellte Mitarbeiter Eintritt: xx.xx.xxxx
Art des Coachings:	Führungs-Coaching für Führungskräfte
Hauptziel:	Auf- und Ausbau der eigenen Führungspräsenz und Kompetenz um authentisch, klar und situationsgerecht zu führen (Disziplinarische Führung, Delegation, Ziele setzen, Umgang mit Belastung/Zeitdruck, Balance persönlicher Führungsstil vs. Konfliktfähigkeit)
Teilziele:	<ul style="list-style-type: none">• Fähigkeiten ausbauen, klar und strukturiert zu führen (delegieren, Ziele setzen)• Gesprächsführung mit Mitarbeitern professionalisieren (z.B. „kritisch/unkritisch/ konstruktiv)• Fähigkeiten ausbauen, situationsabhängig zu führen und personenspezifisch zu motivieren• Reduzierung des subjektiv empfundenen Belastungsgrads• den eigenen Führungsstil in der täglichen Praxis finden und festigen (authentischer Führungsstil)
Coach:	Herr Ulrich Schmezer Tools: OD-Map™; 360° Feedback LC™; 5 M™; MQ™; FiT In™ 5x5; Job FiT™
Umfang/Dauer:	3-5 Sitzungen à 2-3 Stunden; XX 2014 – YY 2015.
Ort:	XY Standort (auf Wunsch ggfs. auch Hotel oder sonstiger Ort)

Richtlinien für Coaching

Schmezer Consulting handelt gemäß der folgenden Aussagen bzw. Richtlinien:

<http://www.schmezer-consulting.de/news-detail/items/schmezer-consulting-qualitaet-und-professionalitaet-in-der-weiterbildung.html>

Kommunikationsstrukturen
Eigenverantwortung überprüft wechseln
Nachwuchsführungskräfte
Gesprächsführung
Weiterbildungsmaßnahmen
Kommunikationsregeln
Führungskraft
Unternehmensberatung
Mitarbeitergesprächen
Beziehungsgestaltung
Kompetenzen
Coaching-Prozess
Verbesserungsprozessen
Zuhören
Moderation
Konflikte
Erfolgsfaktor
vertraulichen
Coching
Zielformulierungen
Führungskräften
wissenschaftliche
Coaching ist persönliches
professionell
Gallup
Bewusstsein
einzelnen
Vorgesetzter
durch
hilft FIT Business
methodisch
Konflikt
Motivation
Ihre
Sie
Teamentwicklung
aufmerksam
Beförderung
News
führen
MQ™
Vertriebskompetenzen
Umgang
Inhouse-Seminare
Teambildung
als hier
Gründercoaching
Möglichkeiten
Mediation
Maßnahmen
Kontakt
Inhouse-Seminaren
Teamführung
Fördern
den
einem
Unternehmensebenen
Kurzcheck
Module
Beratung
meistern
Lösung
entwickeln
ein dem
Burn-Out
Klärung
Begleitung
Navigation
nach
Hilfestellung
Beziehungsthemen
Interesse
Entwicklung
Wahrnehmung
Ziele
Vertrauen
Mitarbeiter
Management-Weiterbildung
er
Know-how
eines
Seminare
Führungskräfte
Schmezer
Coach
Kommunikation
Dienstleistungsportfolio
Übersicht
Lernen
Gemeinsam
Mitarbeitermotivation
Führungskräfteentwicklung