

COACHING

Ressourcen entwickeln, Optionen erweitern, Problemsituationen bearbeiten



NEULANDS CENTER
for Organizational Development

COACHING Wann und für wen?

Unsere Coachings decken ein weites Themenspektrum ab. In erster Linie geht es dabei um Fragestellungen aus dem beruflichen Alltag, gelegentlich auch um Themen des persönlichen Kontextes.

Unsere Coaches sind auf unterschiedliche Themen spezialisiert. Typische Anlässe und Anwendungsbereiche:

Coaching als Instrument der Organisationsentwicklung

- Begleitung in organisationalen Veränderungsprozessen
- Hintergrundsteuerung in Situationen mit hohem Störungsrisiko
- Unterstützung von Schlüsselpersonen in ihrer Vorbildrolle

Coaching in der Managemententwicklung

Für junge Führungskräfte

- Übergang vom Kollegen zur Führungskraft
- Entwicklung zielführender, dabei authentischer Verhaltensweisen
- Selbstbild-Fremdbild-Abgleich
- Motivierender und konstruktiver Umgang mit Mitarbeitern

Für erfahrene Führungspersonen

- Selbstorganisation: Vereinbarung von Führungs- und operativen Arbeiten
- Führung einzelner Mitarbeiter, Führungsstil
- Führen auf Distanz
- Änderungen des Arbeitsstils zur Verhinderung von Burn-out
- gesundheitsförderndes und ressourcenorientiertes Führen
- geschlechtsspezifische Stärken und Schwächen

Coaching bei Konflikten

- Wiederaufnahme einer konstruktiven Kommunikation nach Streitsituationen
- Maßnahmen zur Konfliktbearbeitung
- Änderung von eigenen Verhaltensmustern im Streit
- Folgen übermäßiger Harmoniebedürfnisse

Coaching zur Standortbestimmung

Persönlichkeits-Coaching

- Umgang mit persönlichen Ressourcen und Gesundheit
- Work-Life-Balance
- Abgleich zwischen Fähigkeiten und Funktion
- Bestimmung von Entwicklungszielen (z.B. Fähigkeiten, mehr Gelassenheit etc.)
- Als Frau unter Männern
- Karriere-Spielregeln

Karriereplanung und berufliche Orientierung

- Berufliche Ziele, konkrete Schritte zum neuen Arbeitsplatz
- Selbstpräsentation in Vorstellungsgesprächen und Assessment-Centern
- Vorhandene Stärken für einen gewünschten Job
- Führungs- oder Fachkarriere?
- Platzierung als Selbstständiger am Markt
- vom Senior-Manager in die Berater- oder Mentorenrolle

COACHING bei Neuland & Partner

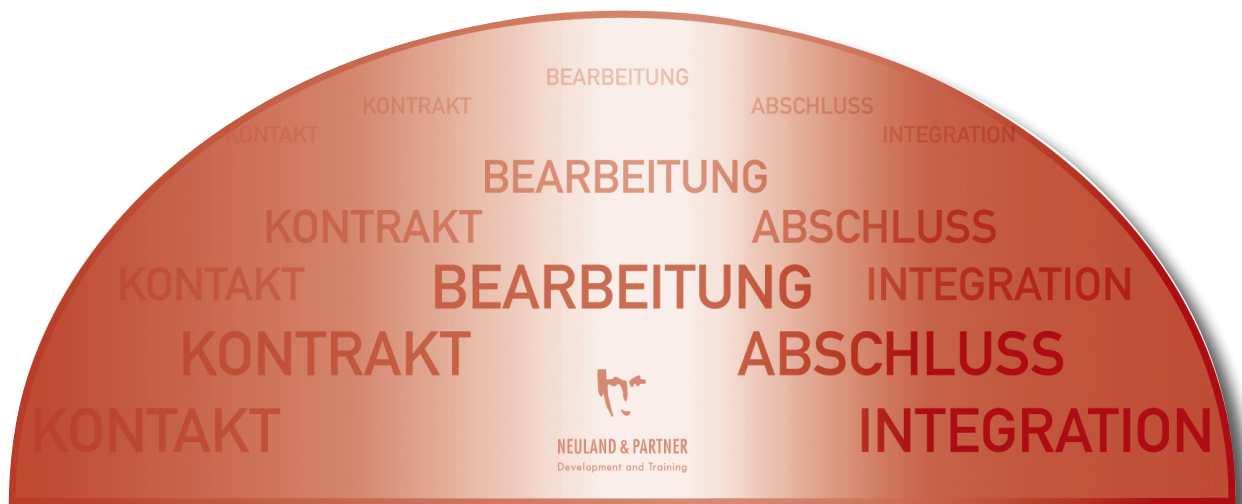
- Ein Instrument der Personalentwicklung, mit dem Potenziale freigelegt, Ressourcen gefördert und Krisen gemeistert werden können
- Maßgeschneiderte Beratung im Spannungsfeld zwischen Person, Rolle/Aufgabe und Organisation
- Ziel- und lösungsorientierte Begleitung von Fachkräften, Führungskräften und Managern bei beruflichen und persönlichen Fragestellungen
- Ein vertrauensvoller und vertraulicher Prozess, bei dem die Situation, die Bedürfnisse und die Ziele des Klienten im Vordergrund stehen
- Reflexion von Anfang an, da wir bereits die Auftragsklärung als wichtigen Bestandteil des Coachingprozesses verstehen
- Hilfe zur Selbsthilfe, da der Klient Experte seiner Situation ist und Lösungen nur aus seiner Einsichtsfähigkeit und Selbstverantwortung erwachsen können

Was uns auszeichnet:

- Der hohe Qualitätsanspruch, der auch unsere Trainings und Seminare kennzeichnet
- Die Verbindung von prozesshaftem Arbeiten mit fachlichem Hintergrundwissen
- Die Feldkompetenz unserer Coaches, die auch als Trainer und/oder Berater lehren und arbeiten
- Die durchgängige Transparenz der eingesetzten Methoden und ihrer Wirkungen



COACHING Ablauf



© PHASEN IM COACHING

Kontakt

Am Anfang eines jeden Coachings steht die Anfrage. Der erste Kontakt per Telefon oder auch per E-Mail dient der Sondierung, ob Coaching die angemessene Maßnahme ist. Die Anfrage kann auch aus einem Organisationsentwicklungsprozess hervorgehen. Dieses erste Beratungsgespräch ist kostenlos.

Kontrakt

Der erste Schritt des Coachingprozesses ist die Auftragsklärung. Sie geschieht im direkten Kontakt mit dem Klienten, gegebenenfalls auch mit dem Personalverantwortlichen und/oder dem Vorgesetzten des Klienten. Die Beteiligten definieren den Bedarf und die Ziele für den Prozess. Der Coach stellt klar, dass er der Schweigepflicht unterliegt. Im Falle der Klärung im Dreieck müssen also entsprechende Vereinbarungen getroffen werden. Im direkten Anschluss findet ein Einzelgespräch mit dem Klienten statt, ein erster Austausch darüber, ob Klient und Coach miteinander arbeiten wollen und können. Coaching kann nur gelingen, wenn ein Vertrauensverhältnis zwischen beiden entstehen kann. Es kann hilfreich sein, wenn Coach und Klient die endgültige Entscheidung nicht sofort treffen.

Bearbeitung

Steht fest, dass Coach und Klient miteinander arbeiten, dient der nächste Termin dazu, die zu bearbeitenden Themen verbindlich festzulegen. Damit startet das inhaltliche Bearbeiten. Erfahrungsgemäß ist es sinnvoll, sich für diese Gespräche drei Stunden (einen halben Tag) vorzunehmen. Am Ende des Gesprächs entscheiden Coach und Klient, wie, wo und wann der Prozess weitergeführt wird.

Abschluss

Der Abschluss eines Coachinggesprächs wie auch des gesamten Coachingprozesses dient vorrangig der gemeinsamen Überprüfung der jeweils definierten Ziele. Außerdem entscheiden Coach und Klient am Ende jeder Sitzung, wie, wo und wann der Prozess weitergeführt wird. Zum Ende des Gesamtprozesses findet gegebenenfalls ein Abschlussgespräch mit allen Auftraggebern statt.

Integration

Die wichtigste Phase im Coachingprozess ist die Integration, denn hier geht es um die Zeit zwischen den Sitzungen. In dieser Zeit wird der Klient seine Veränderungsgedanken und Ideen in den Alltag transferieren und „ausprobieren“. Aus diesem Grund lassen wir genügend Zeit zwischen den einzelnen Terminen, damit der Klient in der Zwischenzeit genügend Erfahrungen sammeln kann.

Unsere Haltung

Als Coach arbeiten wir aus einer fragenden Haltung heraus und sehen den Klienten als den Experten seiner selbst. Dabei haben wir ein grundlegendes Vertrauen in dessen Bereitschaft und Fähigkeit zur Veränderung. Diese Haltung belässt die Lösung eines „Problems“ dort, wo es entstanden ist: beim Klienten oder in seinem Umfeld. Allerdings vermitteln wir Impulse und Anstöße, die den Klienten bei der inhaltlichen Lösung unterstützen, und fördern gezielt seine Selbstverantwortung und Selbstreflexion.

Wir verstehen uns als „neutrale Prozessbegleiter“ mit dem Ziel, die Wahrnehmung und die Handlungsoptionen des Klienten nachhaltig zu erweitern.

Unsere Methoden

Gemäß unserem Ansatz arbeiten unsere Coachs mit Modellen und Methoden aus der humanistischen Psychologie und der systemischen Beratung. Im persönlichen Zweiergespräch haben sich folgende Vorgehensweisen bewährt:

- Personenzentrierte Gesprächsführung
- Fragende Haltung
- Visualisierungen und Arbeit mit Metaphern
- Abbildung und Aufstellung von Systemen
- Rollenspiele und Simulationen
- Erlebnisorientierte Verfahren

Ergänzend bieten wir je nach Bedarf:

- Coaching on the Job (direkte Begleitung des Klienten in seinen Alltagssituationen und anschließendes Feedback)
- Coaching am Telefon oder kurzfristige Unterstützung per E-Mail

Unsere Coachs

- haben ein abgeschlossenes Studium in einer sozialwissenschaftlichen, pädagogischen oder betriebswirtschaftlichen Richtung
- verfügen über eine Coachingausbildung oder äquivalente Ausbildungen (z.B. Therapeutische Ausbildung)
- haben mehrere Jahre Erfahrung als Coach und mindestens fünf Jahre Berufserfahrung
- besitzen integriertes Wissen über Organisationen (Prozesse in Organisationen, Führungswissen, Dynamik in sozialen Systemen, Mechanismen in Konflikten)
- arbeiten parallel als Trainer und projektbezogen in Organisationsentwicklungsprozessen
- wickeln Aufträge professionell ab und lassen sich regelmäßig supervidieren

Da unsere Coachs auf unterschiedliche Themen spezialisiert sind, legen wir größten Wert auf eine gründliche Sondierung des Auftrags: Damit Sie mit Ihrem Anliegen beim „Richtigen“ landen.

Ihre Ansprechpartner



Martin Merdes
Leiter Coaching & Selbstmanagement
Mitglied des Steuerkreises
Fon +49 661 93414-0
martin.merdes@neuland-partner.de



Jacqueline Wolf
Assistenz des Geschäftsbereichs
Neulands Center for Organizational Development
Fon +49 661 93414-55
jacqueline.wolf@neuland-partner.de

www.neulands-coaching.de ::: coaching@neuland-partner.de



Neulands Center for Organizational Development
Ein Geschäftsbereich von Neuland & Partner Development and Training
Von-Schildeck-Straße 12 ::: 36043 Fulda
Fon +49 661 93414-0 ::: Fax +49 661 93414-20
www.neuland-partner.de ::: info@neuland-partner.de