



„Ein Chef mit Balance, der von INNEN nach AUßEN agiert“

Zeitmanagement,- Konflikt-, und Rhetorikseminare reichen für Führungskräfte schon lange nicht mehr aus!

Die Veränderungen in der Welt sind unaufhaltsam

Das spiegelt sich auch in den Unternehmen wieder. Das einzig Beständige in den Unternehmen ist der Wandel. Die Strategie, die heute verabschiedet wurde, muss morgen keine Gültigkeit mehr haben. Hier gibt es keine Wertung, ob das nun richtig oder falsch ist. Oft ist es besser, eine nicht funktionierende Strategie wieder zu ändern, als daran festzuhalten. Die Mitarbeiter und Führungskräfte haben es nicht leicht, sich den immer stärker ansteigenden Marktanforderungen und den permanenten Veränderungen zu stellen.

Der Druck von allen Seiten wird in den Unternehmen größer

Deshalb sind soziale Kompetenzen, emotionale Intelligenz und die Balance, das innere Gleichgewicht der Führungskräfte besonders wichtig. Nur so sind sie in der Lage, den Unternehmenszielen zu folgen und ihre Mitarbeiter auf diesem Weg zu begleiten. Führung ist die einzigartige Fähigkeit, Visionen und Ziele der Unternehmen mit dem Team erfolgreich und kontinuierlich zu erreichen.

Oft ist neben dem Tagesgeschäft nicht die Zeit

Die Zeit für motivierende und zielorientierte Kommunikation in den Unternehmen wird immer geringer. Viele Sachen laufen unpersönlich per Mail ab, Kommunikations-, Zeit-, Organisationsprobleme und Konflikte sind vorprogrammiert. Hier reichen jetzt Zeit- und Organisationsseminare oft nicht mehr aus, weil diese Probleme mit anderen Themen verkettet sind.

- Vielleicht ist der neue Abteilungsleiter nicht selbstbewusst genug, um „NEIN“ zu sagen,
- vielleicht sind andere Sachen dafür verantwortlich, dass er unkonzentriert arbeitet und sich verzettelt,
- vielleicht spielt Unsicherheit eine Rolle, weil seine Kompetenzen nicht klar sind,
- aus Unsicherheit werden Entscheidungen lieber nicht getroffen,
- vor den Mitarbeitern werden Schwächen kompensiert,
- usw.

Balance zwischen Job und Privatleben

Darüber hinaus ist die Balance zwischen Job und Privatleben für den ganzzeitlichen Erfolg eine Grundvoraussetzung. Wie sieht die Disharmonie oft bei den Vertriebsleitern aus?

- Überstunden, allen gerecht werden zu wollen...
- für die Karriere und die Existenz die Hobbys aufzugeben...
- die Familie "kurzfristig" zu vernachlässigen...
- das schlechte Gewissen dem Partner und den Kindern gegenüber...
- der lang ersehnte Oldtimer oder das Motorrad stehen nur noch in der Garage...

Am Samstag noch mal kurz in die Firma oder am Abend zu Hause schnell noch etwas im Homeoffice erledigen. Am nächsten Tag tuscheln die Mitarbeiter: „Der hat wohl wieder schlecht geschlafen“.

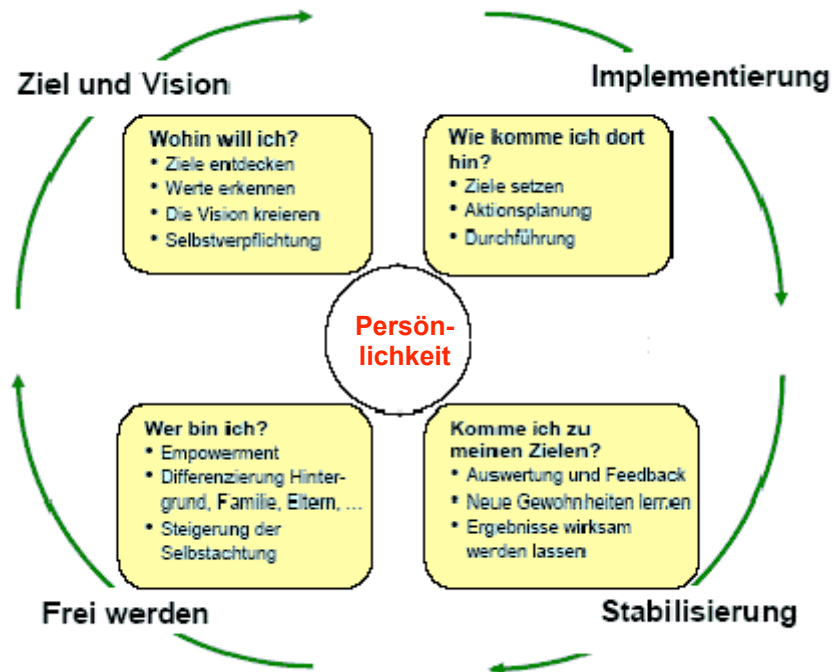
Gleichgewicht durch Coaching

Wie erlangen diese Manager/Führungskräfte jetzt ihr Gleichgewicht - diese Harmonie, die sich von innen nach außen stabil, freundlich, kompetent, selbstsicher und lustig, ja auch lustig zeigt? Da es hier um ganz individuelle Probleme geht, muss auch ganz individuelle Unterstützung her. Unterstützung durch ein vertrauensvolles Coaching.

USA und Großbritannien sind uns große Schritte voraus. Da gehört Coaching zum Firmenwagen dazu (wirtschaft & weiterbildung April 2004)!

Ganzheitlicher Erfolg ist ohne individuelle Werteentwicklung kaum noch möglich.

Individuelle Werteentwicklung



Coaching ist ...

- Eine Begleitung auf Zeit,
- Eine Summe von Hilfsmaßnahmen zur Lösung persönlicher, komplexer Problemstellungen,
- Eine Hilfestellung bei der Veränderung von Denk- und Handlungsmustern
 - Ablösen von störenden Faktoren (Was ist zu beenden?)
 - Stärken finden und weiterentwickeln (Was ist fortzusetzen)
 - neue Ziele und Prioritäten finden (Was ist zu beginnen)
- Eine Gelegenheit zum Erlernen kommunikativer Fähigkeiten,
- Ein Prozess zur Entwicklung der Persönlichkeit

Coaching-Phasen

1. In der ersten Phase wird Kontakt aufgenommen und Orientierung geschaffen
2. In der zweiten Phase werden Situation und Ziele herausgearbeitet
3. Die dritte Phase dient der Entwicklung von Lösungen
4. In der vierten Phase wird der Transfer in die Praxis gesichert.

Mit sich im Einklang und persönlich erfolgreich sein – wer möchte das nicht?

Die dazu notwendige Entdeckung und Entfaltung der eigenen Persönlichkeit ist ein langer Prozess. Im Alltag nehmen wir uns häufig nicht die Zeit, uns wirklich mit unserer Persönlichkeit zu beschäftigen. Wir müssen oft spontan handeln und werden beeinflusst, ohne uns der Wirkung und des Ergebnisses bewusst zu sein. Dabei bleiben Stärken ungenutzt und es entstehen Gefühle der Unzufriedenheit, ohne dass wir wissen, warum. Lebensziele und Erfolgsfaktoren motivieren und helfen nur, wenn sie den eigenen Wünschen und Möglichkeiten entspringen.

Im Coaching erarbeiten wir Antworten auf folgende Fragen:

- Wie unterstützen oder behindern mich Erfahrungen aus meiner Vergangenheit? → **Fundament**
- Worauf konzentriere ich mich gegenwärtig? → **Fokus**
- Welche Themen liegen vor mir? → **Vision**
- In welchen Bereichen sollte ich mich weiterentwickeln?
- Wie kann ich meine Führungsaufgabe mit meinen Mitarbeitern noch besser erfüllen?
- Wie bestimmen meine Werte meinen Führungsstil bzw. meinen Stil, mit anderen Menschen umzugehen?
- Wo liegt meine berufliche Karriereorientierung?
- Welche Auswirkungen haben meine Werteprioritäten auf mein Zeit- und Selbstmanagement?

Was Sie über einen professionellen und erfolgsorientierten Coach wissen müssen:

1. In welchen Bereichen er sich weiterbildet?
2. Mit welchen Methoden arbeitet er?
3. Welchen Werdegang hat er vollzogen?
4. Welchen Auftrag würde er ablehnen?
5. Bekommt der Auftraggeber Feedback über den Coachee?
6. Sind seine Referenzen offen gelegt?
7. Welche Qualifikation hat der Coach?
8. Was kostet das Erstgespräch?
9. Wie häufig nimmt der Coach Supervisionen in Anspruch?

Menschen machen den Unterschied!

Motto des 12. Kongresses der Deutschen Gesellschaft für Personalführung

„Das Motto des Kongresses ist durchaus als Aufforderung an Unternehmen zu verstehen, pfleglicher mit ihren Human-Ressourcen umzugehen“ (Geschäftsführer Herr Dr. Hans Böhm der DGFP).

„Nicht Vorsprung durch Technik“ sondern „Vorsprung durch Mitarbeiter“, lautet die an die Personalmanager und Führungskräfte gerichtete Botschaft (Wirtschaft&Weiterbildung).