

Leistungs-Portfolio





Coaching

Business-Coaching und Personalentwicklung
in den Handlungsfeldern

- Rolle
- Macht und Einfluss
- Entscheiden
- Führung
- Kommunikation
- Karriere
- Gesundheit

Unser „**Ansatz**“

Unser **Drei-Phasen Konzept:**

- Individuelle Interviews für Potentialanalyse und Bedarfsermittlung, 360°Feedback.
- Individuelle Einzel-Coachings, individuelle Trainings und moderierte Gespräche.
- Themen zentrierte Workshops zur Optimierung von Führungskompetenzen.

Unsere **Vorgehensweise** (*schematisch*)

- Unsere Coachings, Trainings und Workshops sind modular aufgebaut ,so dass jederzeit eine prozessorientierte Nachjustierung in Hinblick auf die vorgegebenen Ziele und Anforderungen möglich ist.
- Unsere Coaching-Interventionen und Trainingsmaßnahmen fokussieren in besonderer Weise auf das Rollenverständnis und die Werteorientierung der Mitarbeiter in Hinblick auf das Anforderungsprofil.

Anforderungen und Nutzen

- Gerade in Hinblick auf eine dynamisch funktionale Wahrnehmung beruflicher Rollen mit ihren heutigen sozial- kommunikativen Anforderungen fokussieren unsere Coachings & Trainings & Workshops kommunikative Kompetenz eben nicht allein als rhetorisches Geschick und Professionalisierung von Präsentations- Fertigkeiten, sondern vor allem auch als Persönlichkeits-Entwicklung. Coaching & Training zielen ab auf mehr Beweglichkeit sowohl in Denken und Rede als auch in Handlung und Emotionalität. Das Training von persönlichen und sozialen. Kompetenzen befähigt dazu, unterschiedliche Interessen, Bedürfnisse und Anforderungen Rollen konform zu synchronisieren und mit einem größeren Wirkungsgrad Kunden- respektive Team- und Ressourcen orientiert zu agieren.

Ansatz

- Unser Coaching- und Trainings-Ansatz macht die persönliche Einstellung und Werte- Ausrichtung bewusst und überprüft ihre Funktionalität in Hinblick auf die beruflichen Rollen- Anforderungen. Der Coaching-Prozess ermöglicht schrittweise eine professionelle und nachhaltige Neuausrichtung der beruflichen Grundeinstellung und des Werte- Sets in den unterschiedlichen Anforderungs-Kontexten einer multioptionalen Informations- und Wissens- Gesellschaft.
- Unser Ansatz basiert auf einem ganzheitlich orientierten, dynamischen Konzept, in dem wir das Zusammenspiel von Erleben, Denken, Handeln und der Weise wie Menschen sozial in Beziehung treten, fokussieren.

Emotion

- Die Bedeutung von Emotionen als auch die Funktion von unbewussten Prozessen und deren Körpersprachlicher Ausdruck für Kommunikation und Führung wurde durch die Erkenntnisse der Hirnforschung und Kognitionswissenschaft erkannt. Unsere Coachings & Trainings sind neurophysiologisch basiert durch entsprechende Methoden der Selbst- und Kontakt- Steuerung.

Zwei Ebenen der Kommunikation

- Wir fokussieren sowohl verbale als auch nonverbale Kommunikation und deren Verhältnis zueinander, da sich gerade durch die Körpersprache unterschwellig sowohl Gefühlszustände als auch innere Einstellungen ausdrücken und ablesbar sind. Unsere Trainings schärfen die Wahrnehmung für die Körpersignale, um sie als Erkenntnis- und emotionales Führungs-Instrument präzise nutzen zu können.

Supervision

- Darüber hinaus sind Coaching und Training als eine begleitende Supervisions-Plattform konzipiert, um die jeweiligen Aufgaben des Tagesgeschäfts in Hinblick auf die Erweiterung von den sozialen und kommunikativen Kompetenzen zu reflektieren und den kommunikativen Handlungsspielraum kontinuierlich zu erweitern.

Führung und soziale Kompetenz

- Coaching und Training fokussieren Führungskompetenzen und Entscheidungs-Management mit den Schwerpunkten Team-Building und Teamdynamik, Delegation und strukturiertes Mitarbeiter-Gespräch mit Zielvereinbarung in Hinblick auf eine Synchronisation von Aufgaben- Orientierung und Mitarbeiter- Orientierung, und akzentuieren die Entwicklung von mehr Mitwirkungs-Orientierung zur Förderung von Pro-Aktivität der Mitarbeiter.
- In Hinblick auf Selbst-Management, Stress- Management und emotionale Balance fokussieren Coaching und Training sowohl ein Ressourcen bewusstes Aufgabenmanagement mit Aufgaben-Priorisierung unter Berücksichtigung von Zielvorgaben als auch ein flexibleres Management von Komplexität und Steuerung einer Motivations- fördernden Arbeitsatmosphäre.
- Last not least dient die Maßnahme der Erweiterung von kommunikativen und sozialen Kompetenzen, um sowohl den Vertriebsanforderungen und den internen Führungsaufgaben und Team-Koordinationen noch besser gerecht werden zu können als auch der Optimierung eines angemessenen Schnittstellen Managements in Bezug auf globale Kollegen und dem Kooperationspartner.

Ziele: Coaching und Training zielen darauf ab:

- innere Verfassung und Erleben selbstbestimmter steuern können,
- Erkenntnis und Auflösung von blockierenden Denkmustern und Strategien,
- mehr geistige Flexibilität,
- Bewusstmachung automatischer, dis-funktionaler Verhaltensmuster,
- Eröffnung von Handlungsoptionen und Wahlmöglichkeiten,
- Erweiterung des Selbstbildes und der sozialen Beziehungsfähigkeiten,
- Schärfung eines funktional orientierten Rollen-Bewusstseins,
- Synchronisation von Leistungs- Ergebnis- und Beziehungs- orientierter Führung.

Personal- Entwicklung

- Potential- und Bedarfsanalyse
- Motivations-Testings mit der PSI-Methode (Persönlichkeits-System-Interaktionen) nach Julius Kuhl.
- Individuelle Coaching- und Trainings-Maßnahmen zu den Handlungsfeldern
- Rolle, Macht und Einfluss,
- Entscheiden, Führung, Kommunikation,
- Karriere, Gesundheit

Unser „**Ansatz**“

Ziele und Praxis der Personalentwicklung

- Ziel der strategischen Personalentwicklung ist es, die Kompetenzen der Mitarbeiter auf die aktuellen und künftigen Anforderungen des Unternehmens vorzubereiten. Strategische Personalentwicklung ist Teil der Unternehmensstrategie und leitet sich daher von der Unternehmensvision und den Unternehmenszielen ab. Dies geschieht in der Regel durch eine Bedarfsanalyse. Die geforderten Qualifikationen und Kompetenzen werden mit den aktuellen verglichen und so der Schulungs- und Entwicklungsbedarf ermittelt. Die Bedarfsanalyse berücksichtigt dabei nicht nur die fachliche Qualifikation, sondern auch Führungs- und Sozialkompetenz.

Unsere **Vorgehensweise**

- Ermittlung des relevanten Handlungsfeldes und des Coaching- und Trainings Bedarfs. Klärung der Schwerpunkte, der Zielvorgabe, des Budgets und des Zeitrahmens mit dem Auftraggeber. Vorgespräch mit dem Klienten und individuelle Bedarfsermittlung. Auswertung mit dem Auftraggeber und Konzeptionierung von Maßnahmen. Durchführung, Transfersicherung und Evaluierung.

Business Coaching Rolle

- Rollenverhalten
- Leitbild, Leitwerte, Leitsätze, Mission
- Rollenanalyse
- Rollenerwartung
- Rollenkonflikte
- Rollenwechsel
- Rollengestaltung
- Rollen im Team
- Team-Building

Unser „**Ansatz**“

- Unser Business-Coaching fokussiert ob und wie die Rolle des Mitarbeiter in Hinblick auf Themen des operativen Tagesgeschäfts und strategische Themen und Ziel-Orientierungen wahrgenommen und funktional angemessen ausgefüllt wird.
- Der Coaching-Dialogue ermöglicht es Menschen, Teams und Organisationen schrittweise die eigenen Ressourcen effektiv und ergebnisorientiert einzusetzen.
- Unser Coaching ist zielorientierte Arbeit an individuellen Lösungen für Menschen und Prozesse.
- Coaching gibt Anleitung zur Stärkung des Selbstbewusstseins als Basis zur eigenen Motivation, so dass Proaktivität und Selbstorganisationsprozesse in Gang gesetzt werden.

Unsere **Vorgehensweise**

- Überprüfung der Werte-Orientierung, Einstellung und Haltung in Hinblick auf das Anforderungsprofil der Mitarbeiter-Rolle.
- Ermittlung von Stärken und Schwächen, Chancen, Risiken.
- Gezieltes Training in Hinblick auf die konkreten Anforderungen und Zielsetzungen.
- Transfer-Sicherung
- Überprüfung von Wirkungsgrad, Wirkungsbreite und Nachhaltigkeit.

Business Coaching Macht & Einfluss

- Machtgefüge
- Tabus
- Netzwerke
- Mikropolitik
- Strategische Positionierung
- Kooperation und Wettbewerb
- Hidden Rules
- Taktik

Unser „**Ansatz**“

- Die Bewusstmachung der Machteinstellung, der Wahrnehmung von Macht, Nutzung von Macht und Einfluss sowie der Umgang mit Macht in Hinblick auf die unternehmerischen Ziele, schafft die Voraussetzung für eine funktional orientierte Rollen-Wahrnehmung von Mitarbeitern und Führungskräften.

Unsere **Vorgehensweise** (*schematisch*)

- Analyse der bestehenden Situation
- Ermittlung vorhandener Ressourcen
- Aktivierung von Potentialen
- Transfers in die Praxis

Business Coaching Entscheiden

- Umgang mit Komplexität
- Entscheidungsstil
- Entscheidungsprozesse
- Entscheidungen vertreten
- Integrität
- Umgang Fehlentscheidungen
- Ethik

Unser „**Ansatz**“

- Die Bewusstmachung von Entscheidungsprozessen und deren Voraussetzung , die Analyse von Entscheidungs-Strategien und Stilen und eine angemessene Kommunikation von Entscheidung, die Auflösung von Entscheidungs-Ängsten und Blockaden, erhöhen den Wirkungsgrad und erweitern die Wirkungsbreite dieses Führungs-Instrumentes in Hinblick auf eine funktional orientierte Rollen-Wahrnehmung von Mitarbeitern und Führungskräften.

Unsere **Vorgehensweise**

- Supervision und Analyse der Entscheidungs-Prozesse, Entscheidungsstile und Umgang mit Fehlentscheidungen am Hand von Beispielen aus dem Tagesgeschäft.
- Optimierung von Entscheidungsstrategien.
- Entwicklung von alternativen Entscheidungs-Strategien.
- Funktionalisierung von Entscheidungs- Kommunikation aus systemischer Sicht in Hinblick auf Organisations- und Teamdynamiken.
- Überprüfung und Nachjustierung des Praxis-Transfers.

Business Coaching Führung

- Wechsel und Startsituation
- Führungskultur/-Stil
- Umgang mit Widerständen/Konflikten
- Instrumente der Führung
- Projekt-Management
- Changemanagement
- Führung von unten
- Mitarbeiter-Führung
 - Arbeitsorganisation
 - Zeitmanagement

Unser „**Ansatz**“

- Schärfung des Rollen-Bewusstseins und Fokussierung von Führungs-Kompetenzen. Entwicklung von persönlicher Flexibilität und Handlungsoptionen in Hinblick auf ein funktional-dynamisches Führungsverhalten, das Beziehungs- Leistungs- und Mitwirkungs-Orientierung entsprechend den Anforderungen zu synchronisieren vermag.

Unsere **Vorgehensweise**

- Supervision und Analyse des Führungsverhaltens, an Hand von Beispielen aus dem Tagesgeschäft.
- Überprüfung des Werte- und Beliefs-Systems
- Vermittlung von Führungs- Skills
- Überprüfung des Praxistransfers

Business Coaching Kommunikation

- Auftritt und Wirkung
- Wahrnehmung
- Umgang mit Emotionen
- Überzeugen, Verhandeln und Durchsetzen
- Kommunikationskultur
- Konflikte
- Zusammenarbeit
- Strukturierte Mitarbeiter Gespräche
- Zielvereinbarungen
- Besprechungsqualität
- Feedback
- Schnittstellen-Kommunikation

Unser „**Ansatz**“

- Das Verhältnis und die Wirkung von Verbaler und nonverbaler Kommunikation, bewusster und unbewusster Kommunikation.
- Kognitive und neurophysiologische Grundlagen von Kommunikation.
- Die Synchronisation von Kommunikations-Medien von der Mail über Meetings bis zum persönlichen Gespräch.
- Professionalisierung von persönlicher Kommunikation (wertschätzend, offen, direkt, Unmissverständlich und verbindlich) in Hinblick auf Mitarbeiter, Kunden und Schnittstellen wie z. B. abteilungsübergreifende Kommunikation.

Unsere **Vorgehensweise**

- Supervision und Analyse des kommunikativen Verhaltens an Hand von Beispielen aus dem Tagesgeschäft.
- Vermittlung von kommunikativen Werkzeugen und Modellen zur Verbesserung und Erweiterung der kommunikativen Kompetenzen in Hinblick auf die Rollen Anforderungen und Unternehmens Zielsetzungen.
- Überprüfung des Praxis Transfers

Business Coaching Karriere

- Lebens/ Berufskonzept
- Selbstkonzept
- Potentiale
- Umbruch-Situationen
- Karriere Entscheidungen
- Berufbiographie
- Profilschärfung
- Karrierestrategien
- (Re-) Integration
- Out-sourcing

Unser „**Ansatz**“

Der persönliche Coach

- ist Ihr Berater ohne Ratschläge zu geben
- hält Ihnen präzise den Spiegel vor
- unterstützt Sie dabei, durch gezielte Fragen zu mehr Klarheit über sich selbst und ihr Leben zu gelangen.
- gibt Ihnen ehrliches, wertfreies und konstruktives Feedback
- unterstützt Sie beim Ausräumen mentaler Blockaden
- hilft Ihnen, eigene Stärken zu nutzen und ins Handeln zu kommen
- zeigt Wege auf, wie Sie Probleme schneller und einfacher lösen können.
- ermutigt Sie die Dinge zu tun, von denen Sie selbst wissen, dass Sie sie tun sollten.
- hilft Ihnen, das Beste in Ihnen zu stärken und so schneller und einfacher zu mehr Zufriedenheit und Erfolg zu finden. Und was Erfolg für Sie bedeutet, bestimmen Sie natürlich ganz allein.

Unsere **Vorgehensweise**

- Die Entwicklung einer vertrauensvollen, offenen und anregenden Atmosphäre. Entwicklung eines Dialoges auf Augenhöhe, in dem der Coach einen Reflektions-Prozess beim Klienten initiiert mit dem Ziel, seine Perspektiven zu erweitern, Bewertungs-Alternativen in Betracht zu ziehen, seine Ressourcen zu aktivieren und seine Verhaltens Optionen zu erweitern.

Business Coaching Gesundheit

- Work Life Balance
- Stress Bewältigung
- Burn out Prävention
- Umgang mit Krisen, Verlusten und Misserfolg
- Sinn- und Lebenskrisen
- Gesundes Verhalten
- Lebensstil und Einstellung
- Leistungsfähigkeit und Regeneration
- Bewegung
- Ernährung
- Entspannung
- Gesundheitsrisiken
- Genussmittel- und Drogen-Missbrauch

Der „Ansatz“

- wingwave® ist ein Kurzzeit-Coaching-Konzept, das bewährte psychologische Methoden des Coachings auf eine sehr effektive Weise miteinander verbindet.
- Die Methode wird derzeit schon von Führungskräften, Managern, Kreativen und Sportlern genutzt.
- wingwave ist ein verblüffend effizientes Verfahren zum präzisen Stressabbau, zur Erreichung von kreativer Dynamik und zur Stabilisierung der Persönlichkeit.
- Besondere an der wingwave-Methode ist, dass sich sowohl subjektive Belastungszustände abbauen, als auch ressourcenvolle Zustände verstärken lassen.
- Das neurophysiologisch basierte wingwave-Coaching Konzept ist in besonderer Weise geeignet, um innerhalb kürzester Zeit die Persönlichkeit in Hinblick auf eine angemessene Aktivierung der verlorenen Leistungsfähigkeit wieder zu stabilisieren.

Mögliche Themenfelder

- Steigerung von Kreativität und Spitzenleistung.
- Ziele im Bewusstsein „einschweißen“ und dadurch Realität werden lassen.
- Umwandlung einschränkender in Erfolg fördernde Überzeugungen.
- Stress, hervorgerufen durch menschliche sowie leistungsbedingte Spannungsfelder in Unternehmen, Beziehungen und Familie.
- Erschütterungen durch scheinbar nichtige Anlässe, wie kleine Beleidigungen, weil ein zugrunde liegender Konflikt aus früheren Zeiten „schmort“.
- Umgang mit Schädigendem, bedingt durch „zu viel“ Genuss.

Beispiel einer unserer Erfahrungen im Detail

Bereichs-Visions-/Leitbild-Entwicklung

- Ermittlung von internem und externem Bild eines Bereichs bei VW
 - Interne Interviews der Abteilungsleiter
 - 360-Grad-Feedbacks anderen Abteilungs- und Bereichsleiter
 - Auswertung: Ermittlung von Big-Points
- Entwicklung eines Eigenbildes des Bereichs unter Berücksichtigung der Feedbacks
- Bottom-Up (Ist-Zustand):
 - Ermittlung des aktuellen Rollenverständnisses, Tätigkeitsfelder, Kompetenzen und Ressourcen
 - Bewusstmachung der tatsächlichen Wertorientierung und Leitsätze (Soft-Facts) in Tagesgeschäft
 - Korrelation von Hard- und Soft-Facts
- Bottom-Up (Soll-Zustand):
 - Definition von erforderlichen Rollen und Werte-Priorisierung in Hinblick auf die zukünftigen Anforderungen (Eigenperspektive)
- Top-Down:
 - Verbindliche Visionsentwicklung gemäß Konzern- und Standortvorgaben (z.B. Mach 18)
- Visionsentwicklung für den gesamten Bereich
 - Moderiertes Brainstorming mit dem Leiter-Team
 - Mission
 - Rollen
 - Werte
 - Leitsätze
 - Strategische und operative Ziele
 - Zusammenführen von Bottom-Up- und Top-Down-Ergebnissen
 - Runterbrechen bis auf die operative Handlungsebene
 - Überprüfung auf Funktionalität der Vision (Soft-Facts)
 - Ableitung von Maßnahmen
 - Soft-Facts (Schnittstellen-Kommunikation)
 - Hard-Facts (Strukturen, Prozesse, KVP)