



wir können. sympathisch anders.



BERATUNG

Coaching **Change Management**

Persönlich Veränderungen wagen, um Entwicklungen zu ermöglichen



**„Man kann das Problem nicht mit dem
Denken lösen, das es geschaffen hat.“**

Albert Einstein

Coaching – die intensivste und persönlichste Form des Lernens

Wenn Sie in letzter Zeit gerade über Fragen nachdenken, wie...

- Nutze ich alle meine Stärken bei den Dingen, die ich heute tue?
- Ich habe viele Fähigkeiten. Warum habe ich sie bislang noch nicht eingesetzt?
- Was könnte der Höhepunkt meiner persönlichen Entwicklung sein und was muss ich tun, um dahin zu gelangen?
- Ich fühle mich unter-/überfordert. Warum hat die Arbeit mir früher so viel Spaß gemacht?
- Teile meiner täglichen Arbeit entsprechen nicht meinen Neigungen. Das demotiviert mich. Andere Talente liegen ungenutzt brach. Was tun?
- Was will ich tun (und nicht mehr tun), um meine Ziele zu erreichen und Erfolge für mich zu verbuchen?
- Ich habe eine neue Aufgabe angeboten bekommen – ob das wirklich das Richtige für mich ist?

dann

ist es ein guter Moment, einen Augenblick stehen zu bleiben, um die eigene Vorstellung von Herausforderungen und Selbstverwirklichung zu definieren.

„Aber ich bin doch bisher sehr erfolgreich!“

Der Mensch bleibt jedoch nicht dort stehen, wo er ist. Der Wunsch, weiter zu kommen, ist eine wichtige menschliche Antriebsfeder.

Lebenslanges Lernen

Die sich schnell verändernde Berufswelt macht es für nach Erfolg strebende Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen notwendig, lebenslang zu lernen. Für einen Moment stehen zu bleiben, bleibt für andere oft unbemerkt. Sich „durchzumogeln“ geht nie lange gut und befriedigt die eigene Vorstellung von Herausforderungen und Selbstverwirklichung in keiner Weise.

„Das hätte ich noch sagen sollen“

Vielleicht kennen Sie aber auch die Situation, dass Sie aus Befangenheit ein Argument nicht vorgebracht haben, sei es dem Vorgesetzten oder einem Kunden gegenüber.

Ein wenig Ehrlichkeit zu sich selbst setzt es schon voraus, sich vor Augen zu halten, wenn Sie nach einem Gespräch denken „da hätte ich sagen sollen ...“. Das was Sie nicht gesagt haben, fehlt als wichtiges Argument bei der getroffenen Entscheidung!

Ein bisschen Show

Ein bisschen Show gehört schon zum Geschäft – aber das ist auf Dauer anstrengend, manchmal sehr anstrengend!

Solange das Privatleben intakt ist, können wir damit Vieles ausgleichen. Schöner wäre es doch, wenn jeder Bereich für sich gesehen „rund“ ist.

Insbesondere Führungskräfte beschäftigen sich mit Themen wie der Sinnfrage, Verarbeitung von Erfolg und Misserfolg sowie Berufs- und Lebensplanung.

Inhalt

Coaching – die intensivste und persönlichste Form des Lernens	03
Start und Ziel	04
Gibt immer Orientierung: Der ibo-Coaching Kompass	05
Was Sie von einem Coaching erwarten können. Und was nicht.	06
Ihre Coaches stellen sich vor	07

Seite

03
04
05
06
07

Start und Ziele

04

Anlässe für ein Coaching

Der Start für einen Coaching-Prozess können Probleme oder Krisen sein, egal durch welche Ereignisse sie ausgelöst werden:

- Geschäftsentwicklung, Fusion, Umstrukturierung
- Eskalation von Konflikten
- Schwierigkeiten mit Vorgesetzten oder Störungen in der Zusammenarbeit
- Über-/Unterlastung, häufige Erkrankungen im Zusammenhang mit Stress
- Fehlendes Gleichgewicht zwischen Anspannung und Entspannung
- Defizite im Selbstmanagement

Auch die Übernahme einer (ersten) Führungsaufgabe, Änderungen im Stellenprofil oder das Erlernen neuer Kompetenzen werden mit einem Coaching professionell angegangen.

Der Fokus

Im Mittelpunkt des Coachings steht die Klärung und Bewältigung der Anforderungen an die Berufstätigkeit des Klienten, was aber zusätzlich private Anliegen umfassen kann.

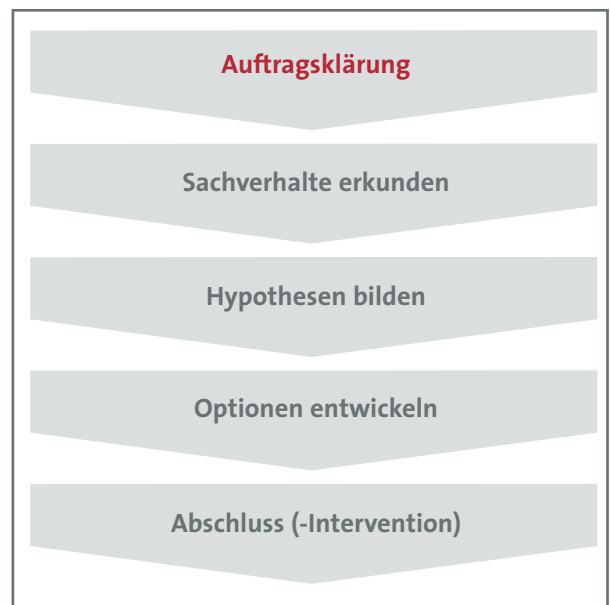
Ziele im Coaching

Coaching ist die professionelle Hilfe zur Selbsthilfe. Zu den Zielen von Coaching gehört die Professionalisierung der Fach- oder Führungskraft und schließt deren Persönlichkeitsentwicklung ausdrücklich ein.

Coaching ist die effektivste Art, konkrete Schritte zu gehen und zu Erfolgen zu kommen. Ihre Stärken und Fähigkeiten sind entscheidend im Hinblick auf Ihre Strategie.

Und was ist Ihr Thema?

Coaching beginnt mit einer von Klient und Coach gemeinsam formulierten individuellen Zielsetzung – der Auftragsklärung.



Der Coaching-Prozess



Gibt immer Orientierung: Der ibo-Coaching Kompass

Sie bestimmen die Themen

Individuum

- Führungsfähigkeiten
- Selbst- und Zeitmanagement
- Stressbewältigungs- und Entspannungstechniken
- Visionäres und vernetztes Denken
- Motivation zu lebenslangem Lernen

Individuum und Umfeld

- Verhalten und Prozesse in Organisationen und Gruppen
- Kreativität und Problemlösemethoden
- Konfliktvorbeugung
- Alternativen im Umgang mit Konflikten

Auch tiefgehende persönliche und berufliche Angelegenheiten können thematisiert werden.

Oft fragen Klienten, wie der Prozess im Detail aussieht. Es gibt keinen allgemeingültigen Coaching-Prozess. Allein vier Prinzipien ermöglichen die gemeinsame Gestaltung der nächsten Schritte.

Coaching-Prinzip 1: Verantwortung übernehmen

Der Coach hat die Verantwortung für die methodische Steuerung des Prozesses. Der Klient behält immer die Verantwortung für das eigene Handeln, die Bereitschaft zur Reflexion und für die daraus folgenden Entscheidungen.

Coaching-Prinzip 2: Kontrolle behalten

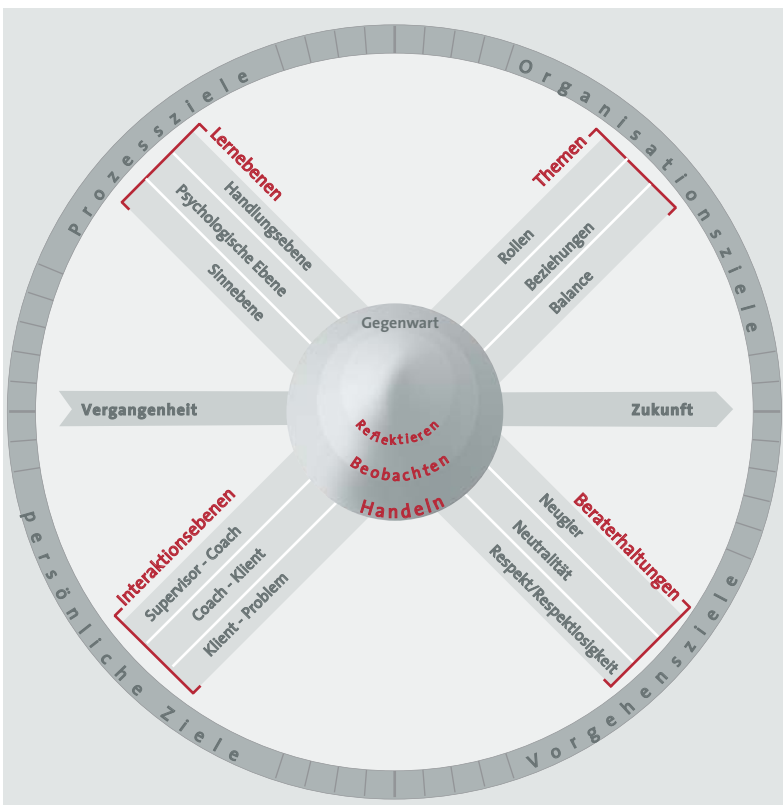
Hilfe zur Selbsthilfe bedeutet, dass Sie jederzeit die Kontrolle haben. Der Coach ist stets darauf bedacht, dass das Ziel der Beratung darin besteht, sich entbehrlich zu machen.

Coaching-Prinzip 3: Transparenz schaffen

Sie erhalten volle Transparenz über den Prozess. Nach der Auftragsklärung bespricht der Coach mit Ihnen das weitere inhaltliche und methodische Vorgehen, damit Sie immer die Übersicht behalten.

Coaching-Prinzip 4: Mehrwert erzeugen

Angesichts der Bedeutung Ihrer Funktion im Unternehmen hat Coaching einen starken Hebel: Was dem Einzelnen nützt, ist auch für das Unternehmen ein Gewinn. Den Mehrwert, wenn Sie Ihre Potenziale voll einbringen können, können Sie am besten beschreiben!



Der ibo-Coaching Kompass: Orientierung über die Themen, Beraterhaltungen und alle weiteren relevanten Aspekte im Coaching-Prozess

Was Sie von einem Coaching erwarten können. Und was nicht.

06

Was Sie erwarten können.

Auftragsklärung heißt:

Wo wollen Sie hin? Erst wenn das geklärt ist, können sich Coach und Coachee auf den Weg konzentrieren. Berufliche Ziele werden als erstes genannt – aber warum wollen Sie das erreichen? Für mehr Lebenszufriedenheit? Mehr Erfolg? Mehr Ausgeglichenheit? Ihre ganz persönlichen Ziele müssen oft erst hervor geholt werden, sind aber die einzige Antriebsfeder für Ihre Veränderung!

Coaching-Prozess heißt:

Es geht immer um den ganzen Menschen. Ihre Vergangenheit ist bedeutsam, weil Sie bestimmt hat, welche Einstellungen Sie heute haben. Coaching ändert nicht vordergründig Verhalten, sondern setzt immer an den hintergründigen Einstellungen an. Ihre Einstellungen sind von Ihnen als Mensch nicht zu trennen – beruflich wie privat sind sie gleich.

Veränderung heißt:

Wenn Einstellungen sich ändern, ändert sich Verhalten „wie von selbst“ – klingt zwar theoretisch, ist aber im Coaching immer ein beflügelnder Augenblick. Beflügelnd, weil Sie sich selbst plötzlich durchschauen und Veränderungen spielend leicht werden. Das ist versprochen!

Was Sie nicht erwarten sollten.

Coaching ist keine Therapie

Und kann auch keinesfalls Erwartungen dieser Art erfüllen. Coaching geht an die Grenze zur Therapie, um Sie als ganzen Menschen zu verstehen – aber nicht weiter als bis zu dieser Grenze!

Coaching liefert keine Lösungen

Die größte Stärke kann zugleich die größte Schwäche sein. Neue Aufgaben mit viel Power angehen kann sehr hilfreich sein. Ein superschnelles Energiebündel wird die Kollegen aber auch leicht überrollen. Während die noch dabei sind ein Problem zu analysieren, haben Sie es schon gelöst, aber die Anderen nicht mitgenommen. Nach einigen ähnlichen Abfolgen machen Sie alles selbst und die Kollegen sind in Ihren Augen lustlos. Ihre größte Stärke ist damit zugleich Ihre größte Schwäche. Die Lösung in Führungsseminaren heißt: Delegation lernen. Die Lösung im Coaching sind Fragen: „Warum sagen mir die Kollegen das nicht in dem Augenblick, wenn es Ihnen zu schnell geht, wenn ich Ihnen zu dominant bin?“ „Was kann ich tun, um diese Wirkung von mir zu verändern?“ Ziel ist, Nähe, Vertrauen und Offenheit zu fördern. Und plötzlich ist Ihre Stärke nur noch stark.

„Coaching betrachtet den ganzen Menschen.“



Ihre Coaches stellen sich vor

ibo-Coaches arbeiten im Organisations-, Projektmanagement- und Change Management-Umfeld als Trainer und Berater. Sie können auf langjährige berufliche Erfahrungen bereits aus ihren Tätigkeiten vor ibo verweisen. Michael Berger, Dr. Jutta Chalupsky, Frank Hartmann, Karl Pfetzing und Ralf Sundermeier coachen Klienten aus allen Unternehmensebenen. Unsere Kunden kommen aus der Projektleitung, Organisationabteilung oder Personalentwicklung. Sie sind Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Teamleitungen sowie Führungskräfte bis zur Geschäftsleitung.

Neben diesem Erfahrungshintergrund sind alle ibo-Coaches durch mehrjährige Zusatzqualifikationen ergänzend zu ihrer akademischen Grundausbildung auf ihre Aufgaben vorbereitet.

Ihr Ansprechpartner



seit 1997 bei ibo

Du weißt nicht, ob es besser wird, wenn Du es änderst – aber weißt Du ob es gut bleibt, wenn es sich nicht ändert?

Ralf Sundermeier

Bankkaufmann, Betriebswirt und Diplom-Psychologe, Führungserfahrungen in Banken, Verwaltung und Dienstleistung; Themen: Teamentwicklung, Projektmanagement, Coaching und Personal.



seit 1999 bei ibo

Willst Du sehen, dann handle!

Michael Berger

Pädagoge, Psychologe, Ausbildung in klientenzentrierter Gesprächsführung sowie in systemischer Organisationsberatung, Erfahrungen in der Personalauswahl und -entwicklung von Führungskräften; Zert. Projektmanagement-Fachmann (GPM); Themen: Prozessberatung sowie Kommunikation, Coaching und Personal.



seit 2001 bei ibo

Achte auf deine Worte, denn sie werden deine Taten. (Talmud)

Frank Hartmann

Sozialwissenschaftler, Beratungserfahrung in Personalauswahl und -entwicklung für Führungspositionen, Bereichsleitung HRM bei einem internationalen IT-Dienstleister, Zert. Projektmanagement-Fachmann (GPM); Themen: Coaching, Teamentwicklung, Change Management, Kommunikation, Konfliktbehandlung, Projektmanagement.

ibo Beratung und Training GmbH
Im Westpark 8
D-35435 Wettenberg

T: +49 641 98210-00
F: +49 641 98210-500
www.ibo.de
training@ibo.de

Gründungsjahr: 1982
Grundkapital: EUR 1 Mio
Geschäftsführer: Dr. Guido Fischermanns, David Barcklow

Kontakt

T: +49 641 98210-315
F: +49 641 98210-500
ralf.sundermeier@ibo.de



seit 1995 bei ibo

Man hilft den Menschen nicht, wenn man für sie tut, was sie selbst nicht können. (Abraham Lincoln)

Dr. Jutta Chalupsky

Promotion in Pädagogischer Psychologie, Weiterbildung in Supervision, Coaching, Marketing, systemischer Beratung und Konfliktmanagement, Innovationsmanagement, angewandte Innovationsforschung und Erwachsenenbildung, Buchautorin.



seit 1992 bei ibo

Ein bisschen was geht immer!

Karl Pfetzing

Studium der Soziologie, Politik, Pädagogik und Wirtschaftswissenschaften, Journalist, Führungserfahrung in den Bereichen Marketing, Kommunikation und Information, Buchautor; Themen: Kommunikation, Konfliktmanagement, Coaching, Gruppendynamik und Teamentwicklung.



ibo Beratung

Prozessmanagement | Organisationsmanagement
Projektmanagement | Change Management



ibo Beratung und Training GmbH | Im Westpark 8 | D-35435 Wetzlar
T: +49 641 982 10-00 | F: +49 641 982 10-500
ibo@ibo.de | www.ibo.de