

Konzeptansatz für Coaching im Kontext von Personalführung und -entwicklung

Thema:

Kongruenz schaffen – Identifizierung mit Organisationsprozessen und Authentizität in eigenen Zielen

Angebot und Anwendungsbereich

Das Angebot richtet sich an Positionen in Organisationen, die für den Bereich Personalführung und Personalentwicklung zuständig sind.

Vorgestellt werden die Chancen und Vorteile des begleitenden Beratungsverfahrens Coaching, dessen Anwendungszielbereich zentral auf die Initiation individueller Klärungs- und Veränderungsprozesse gerichtet ist, die sich auf die Ausbildung der fachkompetenten und sozialen Persönlichkeit von Führungskräften und Mitarbeiterinnen gleichermaßen beziehen.

Ein Coaching ist aus unserer Sicht immer dann die beste Wahl und zielführender als allgemeine Fort- und Weiterbildungsangebote, wenn es

um die Reflexion und Ausbildung höchstpersönlicher Kompetenzen geht,

neue Aufgaben übertragen wurden,

Position und Funktion sich verändert haben,

komplexe Situationen aktuell zu bewältigen sind,

das kommunikative Handeln Thema ist,

wichtige Entscheidungen vorzubereiten sind,

Klärungsprozesse anstehen,

ein Konflikt zu bearbeiten ist,

außerordentliche Organisationsprozesslagen bestehen,

(...).

Ein Coaching ist mithin immer dann sinnvoll, wenn es

- I. zunächst um die Klärung individueller Ziele, Ressourcen und Interessen geht,
- II. anschließend eine konkrete lösungsorientierte Handlungs-Strategie und Kommunikationslinie entwickelt werden soll und es
- III. auch um die Erstellung eines integrativen Umsetzungsplanes zur Absicherung des intendierten Erfolges und um Vereinbarkeit mit dem System geht.

Gegenstand und Ziele

Ein Coaching ist wesentlich auf die Bewusstwerdung vorhandener Möglichkeiten und Grenzen ausgerichtet und zielt auf ein adäquates Handeln des Coachees im Rahmen der vorgegebenen Umstände.

Ein Coaching wird sich mithin immer eng am Klienten und am System, in dem er arbeitet, orientieren, im Fokus stehen die Erweiterung und die Positionierung der im Coaching definierten (Kompetenz- und Wissens-)Profile und der akzeptierende, entwickelnde Umgang mit den im Coaching erkannten (meist emotional bedingten) Selbstlimitierungen.

Gegenstand eines Coachings sind etwa die Reflektion von persönlichen Chancen und die Themen rund um die berufliche Rolle und Position.

Das „Selbstmanagement“ der Coachees soll gestärkt werden, es geht um die Erhöhung von Motivation, die Steigerung persönlicher Leistung und um emotionale Entlastung, es geht eine Mehr an Kongruenz zwischen äußerer und innerer Situation, es geht um die Vereinbarkeit persönlicher (Berufs-)ziele und Entwicklungen der Organisation.

Zuversicht, Aktivität und Motivation sollen geweckt werden und zwar durch die Transparenz und Akzeptanz der Ausgangssituation, das Vertrauen in die eigenen Stärken und die Definition erreichbarer Ziele.

Überschaubare Machbarkeit, selbstkompetentes Auftreten und gelassene Erwartung sollen (ggf.) gefühlte Überforderung und Sorgen zunehmend ablösen.

Die Problemlösefähigkeit des Coachees soll durch die klientenzentrierte Arbeitsweise im Coaching nachhaltig und emanzipativ gestärkt werden.

Die Auswertung von (Probe-)Handeln und dabei gemachten Erfahrungen nach Schemata wie:
Ursache / Wirkung
Aktion / Reaktion
Aufwand / Nutzen
Chance / Risiko
von weg ... / hin zu ...

soll schließlich die eigene Kritikfähigkeit des Klienten im Kommunikationsprozess mit sich selbst erhöhen. (Selbst-Demotivation durch Auswertung nach: gut oder schlecht // richtig oder falsch soll intensiv abtrainiert werden).

Im Ergebnis zielt der Prozess wesentlich darauf ab, die berufliche Rolle aktiv zu übernehmen und kompetent zu gestalten und das kommunikative Handeln als Führungskraft und Kollegin im Sinne einer konstruktiven, zielführenden Arbeitsatmosphäre zu entwickeln, und zwar durch eine Stärkung des Coachees.

Mögliche Stationen eines Coachings:

Status-quo-Analyse
Ressourcenprofil
Potenzialanalyse
Strategieentwicklung
Positionierung
Kommunikationslinie
Optimierung
Zieldefinition
Umsetzungsplan
Selbstkompetenztraining
Probehandeln
Auswertung von Erfahrungen

Zielgruppen

Im Fokus stehen zunächst alle die Positionen, für die eine Neuorientierung im Rahmen ihrer bestehenden Funktion notwendig erscheint.

Außerdem kommt ein Coaching für alle Mitarbeiter und Führungskräfte in Betracht, die sich aktuell in einer intendierten beruflichen Veränderungssituation sehen.

Zudem macht es durchaus Sinn, Mitarbeiter und Führungs(nachwuchs)kräfte in neuen Positionen und Funktionen in einem Coaching im Kontext eines festen Zielrahmens zu begleiten.

Ebenso kann eine bestimmte Position durch ein Coaching begleitet werden, wenn es um besondere Herausforderungen etwa für Führungskräfte und Positionen mit Querschnittskommunikation geht – z.B. bei Changeprozessen, Restrukturierung und Outplacement.

Coaching für einzelne Beteiligte schließlich bietet sich an als Maßnahme im Zusammenhang mit Krisen- und Konfliktmanagement.

Insbesondere im Bereich der Kommunikation als Führungskraft, im Bereich der Mitarbeitergespräche und der Kommunikation und Repräsentation der Organisation in den Medien und in der Öffentlichkeit erscheint ein Coaching für die betreffenden Funktionen sinnvoll.

Organisation

Durchführung

Ein Coaching kann als Einzelcoaching oder Gruppencoaching durchgeführt werden.

Ein Gruppencoaching ist immer dann sinnvoll, wenn die Bedarfe der Gruppenmitglieder so nah beieinander liegen, dass die Mitglieder von einander profitieren können und Synergien von einem gemeinsamen Prozess zu erwarten sind, etwa die Bildung von Netzwerken und kollegialer Unterstützungssysteme.

Ort

Einzel- und Gruppen-Coachings bis zu 8 Teilnehmenden können inhouse oder im CREATIVEPOOL abgehalten werden.

Zeit

Ein Einzelcoaching dauert regelmäßig 60 min, wobei es je nach Gegenstand Sinn machen kann, Doppelsitzungen abzuhalten.

Ein Gruppencoaching sollte je nach Anzahl der Teilnehmenden auf 2 bis 4 Zeit-Stunden angesetzt werden.