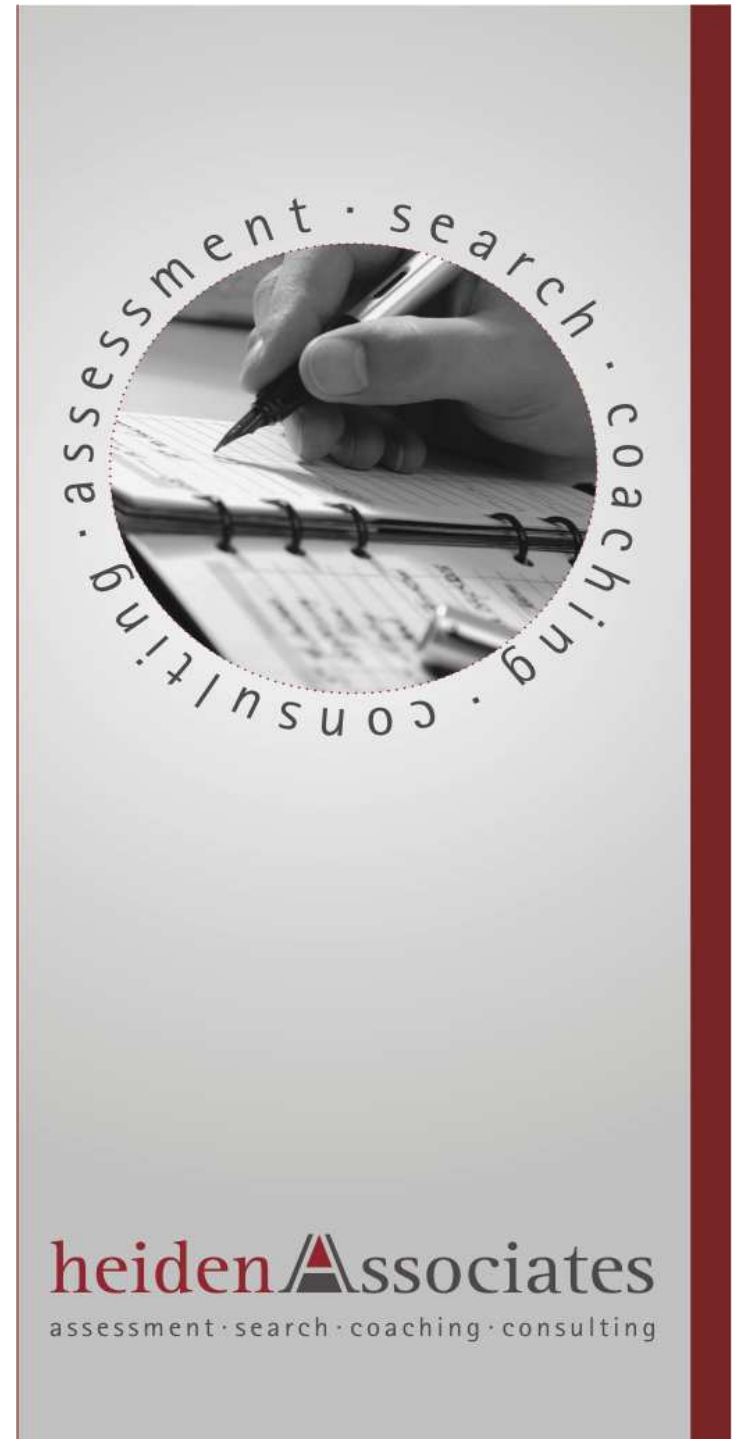


Coaching

Beratungsangebot bei neuen Herausforderungen

Berlin, 2009



Coaching ist ein gezieltes Beratungsangebot für Menschen in beruflichen Veränderungsprozessen

Coaching Ansatz

Coaching ist ein gezieltes Beratungsangebot für Menschen in beruflichen Veränderungsprozessen, die sich zum Beispiel neuen Herausforderungen stellen wollen oder müssen. Im Coaching werden dafür Begabungen und Möglichkeiten (Ressourcen) des Klienten gemeinsam mit dem Coach bestimmt und diese gezielt genutzt, um Herausforderungen erfolgreich zu bewältigen.

Typische Anlässe für ein Coaching sind beispielsweise:

- Lösen von Konflikten und Problemen des Berufsalltags
- Reflektieren von Denk- und Verhaltensmuster
- Überwinden von Blockaden
- Verbessern des persönlichen Führungs- / Arbeitsstils
- Optimieren der Work-Life Balance

Unser Business Coaching basiert auf einem strukturierten, systemischen Ansatz - auch Systemisches Coaching genannt. Ausgehend von einer gemeinsam erarbeiteten Zielformulierung, die individuell auf jeden Coachee (Kunden) abgestimmt ist, werden die notwendigen Ressourcen zur Zielerreichung und potenzielle Hemmnisse mit dem Coach ermittelt. In der anschließenden Umsetzung der Maßnahmen begleitet unser Coach die Coachees bis zur Zielerreichung als kompetenter Sparringspartner.

Durch einen strukturierten Ablauf im Coaching soll der Veränderungsprozess nachhaltig werden

Coaching Ablauf



Die Auftragsklärung hat zum Ziel, vorab zu prüfen, ob die Erwartungen des Kunden an ein Coaching realistisch sind. Des Weiteren werden in dieser Phase alle wichtigen Regelungen (Absprachen) für den Coaching-Ablauf getroffen.

Bereits in dieser frühen Phase des Coachings empfehlen wir unseren Kunden, ihre Potenziale und Ressourcen durch den **DISC Persönlichkeitstest** ermitteln zu lassen. Diese Vorgehensweise hat den Vorteil, dass sich der Coaching-Aufwand wesentlich reduzieren lässt. Zudem wird somit sichergestellt, dass später erarbeitete Lösungen unter Berücksichtigung der vorhandenen Ressourcen bewertet und ausgewählt werden können.

Oftmals haben unsere Kunden eine Vorstellung welches Ziel sie durch das Coaching erreichen wollen. Diese Zielvorgabe wird zunächst einer intensiven Prüfung gemeinsam mit dem Coach unterzogen. Kriterien sind beispielsweise:

- Passt das Ziel zur Lebensplanung?
- Kann das Umfeld dieses Ziel akzeptieren?
- Ist die Planung realisierbar?
- Stehen die notwendigen Ressourcen zur Verfügung?

Erfüllt das Ziel die Kriterien, werden anschließend gemeinsam mit dem Kunden Lösungen im Coaching erarbeitet. Die individuellen Ressourcen stehen dabei immer im Mittelpunkt der erarbeiteten Coaching-Ansätze.

Nachdem das Ziel klar formuliert ist, erarbeitet der Coach mit dem Coachee zusammen in mehreren Coaching-Sitzungen Lösungen und Maßnahmen, wie dieses Ziel erreicht werden kann.

Für jede einzelne Maßnahme ist zu klären, auf welche der vorhandenen Ressourcen (siehe Klärung) der Coachee zurückgreifen kann, oder welche Fähigkeiten er sich im Rahmen des Coachings aneignen sollte.

Die Verantwortung für die Umsetzung seiner Lösungen liegt beim Coachee und nicht beim Coach! Mögliche Hemmnisse auf dem Weg zum Ziel sind bereits im Coaching vorsorglich zu beschreiben und Abhilfemaßnahmen zu erarbeiten. Das gibt dem Coachee die Sicherheit und das Selbstvertrauen, auch kritische Situationen zu bewältigen.

Die entwickelten Maßnahmen werden in Form eines Meilensteinplans konkretisiert, so dass die Erfolge für den Coachee konkret messbar (erfahrbar) werden.

Bei Bedarf kann die Umsetzung der Coaching-Maßnahmen durch regelmäßige Supervisionen durch den Coach begleitet werden.

Der DISC Test ist ein valides und erprobtes Verfahren zur Beschreibung von Verhaltensmustern

DISC Hintergrund

Das Extended DISC® Modell beschreibt das Verhalten von Menschen. Aufbauend auf dem DISC Modell nach C. G. Jung und W. M. Marston findet eine typspezifische Zuordnung statt.

Das DISC Modell liefert einen umfassenden Überblick über die bevorzugten und aktuell gelebten Verhaltensmuster einer Person. Daraus ergeben sich Potenziale und nahe liegende Entwicklungsschritte im Rahmen der Personalentwicklung.

Es werden durch das Extended DISC Modell sowohl die Faktoren benannt, die eine Person motivieren, als auch jene, die demotivierend wirken können. Darüber hinaus werden Verhaltensmuster unter Druck beschrieben sowie ein ausführliches Stärken/ Schwächenprofil des Kandidaten erstellt.

Die anschauliche Auswertung des Extended DISC trägt dazu bei, dass die Person selbst ein tieferes Verständnis über sein eigenes Verhalten erhält. Gleichzeitig wird deutlich, in welchen Umgebungen eine Person sich leichter entfalten kann und über welche Anpassungsmöglichkeiten sie verfügt.

Der DISC Test beschreibt – ohne zu bewerten – das Verhalten von Menschen

DISC Definition

Mit dem DISC – Test werden die Verhaltensweisen einer Persönlichkeit beschrieben in Bezug auf die Ausprägung von vier Dimensionen:



Dominance Dominanz	Steht für Ziele, Ergebnisse, Beschleunigung, harte Werte, Entscheidungen, Veränderungen, Tempo
Influence Initiative	Steht für Aktivität, Inspiration, Atmosphäre, Offenheit, Vergnügen, Teilnahme, Diskussion, Freundlichkeit, Lockerheit
Steadiness Stetigkeit	Steht für Engagement, Geduld, Stabilität, Gründlichkeit, Stabilität, Glaubwürdigkeit
Conscientiousness Gewissenhaftigkeit	Steht für Fakten, Grundlagen, Analytik, Systematik, Details, Ausdauer, Normen, Standards

Die Verhaltensmuster werden in den vier Dimensionen D, I, S und C beschrieben

DISC Ausprägungen

	<i>Ausprägung hoch</i>	<i>Ausprägung niedrig</i>
Dominance Dominanz	<p>Sehr aktiv im Umgang mit Problemen und Herausforderungen</p> <p><u>Beschreibung:</u> fordernd, kraftvoll, egozentrisch, starker Wille, treibend, bestimmend, ambitioniert, aggressiv</p>	<p>Möchte mehr erfahren/ins Detail gehen vor einer Entscheidung</p> <p><u>Beschreibung:</u> eher konservativ, kooperativ, überlegt, wenig herausfordernd, mild, zustimmungsfreudig, friedfertig</p>
Influence Initiative	<p>Beeinflusst andere durch Reden, ist aktiv und agiert emotional</p> <p><u>Beschreibung:</u> zwingend, anziehend, politisch, enthusiastisch, überzeugend, Vertrauen erzeugend, optimistisch</p>	<p>Beeinflussung mehr über Zahlen und Fakten statt mit Gefühlen</p> <p><u>Beschreibung:</u> Reflektiert, faktenbasiert, überlegt, skeptisch, pessimistisch und kritisch</p>
Steadiness Stetigkeit	<p>Wollen gleichmäßiges Tempo, Sicherheit, mögen keine plötzlichen Veränderungen</p> <p><u>Beschreibung:</u> ruhig, entspannt, geduldig, vorhersagbar, stabil, konsistent, eher wenig emotional, Poker Face</p>	<p>Mögen Veränderung und Vielfalt</p> <p><u>Beschreibung:</u> unruhig, ungeduldig, impulsiv, spontan</p>
Conscientiousness Gewissenhaftigkeit	<p>Befolgen von Regeln und Standards, Struktur, mögen Qualität und Perfektion, erledigen etwas richtig und umfassend</p> <p><u>Beschreibung:</u> sorgfältig, vorsichtig, systematisch, akkurat, taktvoll</p>	<p>Hinterfragen Regeln, wollen Unabhängigkeit</p> <p><u>Beschreibung:</u> eigenwillig, stur, starke eigene Meinung, unsystematisch, wenig am Detail interessiert</p>

Der DISC Test trifft Aussagen über wesensgemäße und nicht wesensgemäße Verhaltensweisen

DISC Aussagen



Erfahrene Berater stehen als Coaches zur Verfügung

Beraterprofile



Dr. Thomas K. Heiden (46)

- Studium der Luftfahrttechnik
- Promotion Maschinenbau
- 10-jährige Berufserfahrung in den Bereichen Beratung, Produktmanagement, Vertrieb und Marketing
- McKinsey&Comp. Ltd., Senior Associate
- Nortel, Leiter After Sales Services
- Jenoptik, Leiter Produktmanagement und Marketing
- Capiton, Investment Direktor
- Seit 2003 Unternehmens- und Personalberater



Dr. Carsten Schwarting (52)

- Studium des Wirtschaftsingenieurwesens
- Promotion Logistik
- 22-jährige Berufserfahrung in den Bereichen Beratung, Finanzen, Controlling und Personalwesen
- McKinsey&Comp. Ltd., Senior Engagement Manager
- DaimlerChrysler, Leiter Rechnungswesen und Controlling, Werk Berlin
- Brose Fahrzeugteile, Mitglied der Geschäftsleitung
- Egon Zehnder International, Principal
- Seit 2000 Unternehmens- und Personalberater



Andreas Hink (50)

- Ausbildung Außenhandelskaufmann
- Studium der Romanistik
- 25-jährige Berufserfahrung in den Bereichen Außenhandel (Schwerpunkt China/Indien), Immobilienwirtschaft, Unternehmensberatung und E-Commerce
- Jürgen Hink – Managing Partner
- MEGA-GEN Consulting GmbH – Senior Consultant
- HIGA-Projekt GmbH – Commercial Director
- Oneindia Ltd. – Managing Partner
- Seit 2001 Unternehmens- und Personalberater

Aktuell sind wir an zwei Standorten in Berlin und Wiesbaden vertreten

Standorte

Büro Berlin

Dr. Thomas K. Heiden

Dr. Carsten Schwarting

Sü dendstraße 4

12169 Berlin

Tel. 0 30 · 36 46 70 34

Fax 0 30 · 36 46 70 35

Email Berlin@heiden-associates.com

Büro Rhein Main

Andreas Hink

Humboldtstr. 18

65189 Wiesbaden

Tel. 0 611 · 18 17 280

Fax 0 611 · 18 17 516

Email RheinMain@heiden-associates.com

www.heiden-associates.com