

Sehr geehrter Interessent,

auf den folgenden Seiten finden Sie einführende Informationen zum Thema "Systemisches Management Coaching" (SMC®) und zu meiner Person.

Die Informationen sollen dazu dienen Ihnen einen ersten Eindruck von den Besonderheiten des von mir angebotenen Coachings zu geben. Für die Vermittlung detaillierterer und individueller Informationen ist ein persönliches, **kostenloses** Erstgespräch erforderlich.

Mein Coachingverständnis orientiert sich streng an den Richtlinien der "Hamburger Schule" und grenzt sich sehr deutlich von dem am Markt dominierenden autoritären Coachingansatz ab.

Die Beachtung der Werte Freiwilligkeit, Freiheit, Ressourcenverfügung und Selbststeuerung (in Bezug auf den Coachee) ist dabei von entscheidender Bedeutung für die erfolgreiche Durchführung des autonomen Coachingprozesses.

Autonomes Coaching bedeutet, dass der Coachee sich mit Hilfe des Coachingprozesses selber in seinem thematischen Kontext analysiert, bewertet und eigene Handlungsalternativen entwickelt, die seinem Veränderungswunsch in der Zukunft gerecht werden. **Dabei wird gewährleistet, dass die Anforderungen des Unternehmens an den Coachee/Team vollständig berücksichtigt werden.**

Die zentralen Anliegen des Prozesses sind Wahrnehmungserweiterung **des Coachee** (Wer od. Was gehört zu meinem Thema?), welche Mittel stehen mir für Verhaltensänderung zur Verfügung, die Entwicklung von Handlungsalternativen durch **den Coachee** (Wie erreiche ich mein Ziel?) und die Herstellung **seiner** Entscheidungsfähigkeit hinsichtlich **seines** Veränderungswunsches.

**Die Beachtung der Werte und Anliegen des Coachingprozesses schließt aus, dass ich Sie und Ihr Ergebnis beeinflusse, bewerte, berate oder therapiere! Das Coaching ist ergebnisoffen und wird inhaltlich durch mich nicht beeinflusst!**

Die Verantwortung für das Ergebnis des Coachings liegt beim Coachee. Ich stelle sicher, dass der Prozess methodisch-strukturiert durchgeführt wird und der Coachee im Anschluss an das Coaching in der Lage ist seine Veränderungsziele zu erreichen und sich bei ähnlichen Themen selbst zu coachen (nachhaltige Selbstlernkonzeption).

### Team- oder Individual Coaching

**ABLAUF** Sie haben, beruflich oder privat, ein Ziel, eine Frage oder einen Veränderungswunsch über den Sie strukturiert und im Detail nachdenken wollen.

**KONTAKT** In einem Telefonat oder bei einem ersten, unverbindlichen Treffen lernen wir uns kennen. Sie skizzieren Ihr Thema und ich stelle Ihnen mich und meine Vorgehensweise nach dem Konzept der "Hamburger Schule" vor.

**KONTRAKT** Wenn Sie von mir und meiner Methode überzeugt sind, vereinbaren wir einen Termin und die Kosten des Coaching. Wir treffen uns **einmal** für 6 - 8 Stunden (**Teamcoaching 2 Tage**), nach Vereinbarung auch für zwei kürzere Sitzungen. Der Ort an dem das Coaching stattfindet, ist in der Regel ein neutraler Seminarraum in einem Hotel, Seminarhaus oder in Ihrem Unternehmen.

**PROZESS** Ich leite Sie durch den Coaching-Prozess. Der Prozess gliedert sich in die Phasen Zieldefinition, Ressourcenidentifikation, Entwicklung der Verhaltensalternativen, Abschluss.

Der Prozess des autonomen Coachings orientiert sich streng an den Werten Freiheit, Freiwilligkeit, Ressourcenverfügung und Selbststeuerung. Aus diesem Grund werde ich Sie nicht diagnostizieren, interpretieren, therapieren oder beraten. **Die Inhalte des Coachings werden streng vertraulich behandelt.**

Die Verantwortung für den Prozess trage ich. Sie tragen die Verantwortung für Ihre Entscheidungen und das Ergebnis. Das Coaching wird erfolgreich sein, wenn der gesamte Prozess für Sie transparent und nachvollziehbar ist und von Ihnen kognitiv und emotional getragen wird.

1. **Thema und Zieldefinition (1. Phase):** In der ersten Phase legen Sie Ihr Thema fest und erweitern Ihr Blickfeld hinsichtlich der Zusammenhänge (systemisch) die mit Ihrem Thema zu tun haben. Diese intensive Beschäftigung versetzt Sie in die Lage ein Ziel zu formulieren. D.h. Sie beschreiben einen Zustand den Sie nach Zielerreichung erreicht haben werden. Durch die intensive, nicht beeinflusste Beschäftigung mit Ihrem Thema/Ziel entwickeln Sie die benötigte Motivation Ihr Ziel zu erreichen.

2. **Ressourcenidentifikation (2. Phase):** Um Ihr gewünschtes Ziel zu erreichen benötigen Sie Ressourcen (Mittel) mit deren Hilfe Sie Handlungen entwickeln können, die im besten Sinne zielführend sind. Für jede Entscheidung benötigen Sie faktisches Wissen, Fähigkeiten und Begabungen genauso, wie Motive, Werte, Gefühle und Bedürfnisse. Um Ihnen bei der Identifizierung dieser Ressourcen zu helfen greife ich auf Begriffe aus wissenschaftlichen Modellen zurück, die ich Ihnen aufgrund von mir entwickelter Hypothesen anbiete. Sie entscheiden ob und welche Modelle/Begriffe Sie verwenden wollen.
3. **Entwicklung und Auswahl von Handlungsalternativen (3. Phase):** Nach dem Sie alle für Sie wichtigen Ressourcen identifiziert haben, sind Sie in der Lage Handlungen zu entwickeln, die es Ihnen ermöglichen Ihr Ziel zu erreichen. Da diese neuen Handlungen grundsätzlich auf Ihren Motiven und Werten basieren, wird die dann folgende Umsetzung für Sie in jedem Fall als emotional lohnend empfunden.
4. **Controlling (4. Phase):** Nach dem Sie sich intensiv mit Ihrem Thema auseinandergesetzt haben, Ressourcen identifiziert sind und Handlungen zur Zielerreichung durch Sie entwickelt wurden, entscheiden Sie jetzt wie Sie ein effektives Controlling für Ihren Handlungsplan installieren.

## Coaching-Themen: Unternehmen

- **Kommunikations- und/oder Kooperationsprobleme im Team / in der Gruppe**
- **Kommunikations- und/oder Kooperationsprobleme mit einzelnen Mitarbeitern bzw. Kunden**
- Kommunikations- und/oder Kooperationsprobleme innerhalb von Hierarchien
- Konflikte zwischen Führungskräften oder zwischen Unternehmensbereichen
- Projektentwicklung bzw. -management
- Prozessentwicklung bzw. -optimierung
- Marketingkonzepte
- neue oder veränderte Führungsverantwortung
- Umstrukturierung des Unternehmens
- (neue Rechtsform, Fusion, Verkauf)
- Geänderte Produktionsverfahren, neue Produkte, neue Technologien
- Begleitung bei Umstrukturierungen
- Vorbereitung auf neue Aufgabenfelder
- Geändertes Unternehmensleitbild
- Beförderung, Stellenwechsel, Versetzung, Kündigung