

Coaching - Lern- und Entwicklungschance für Manager

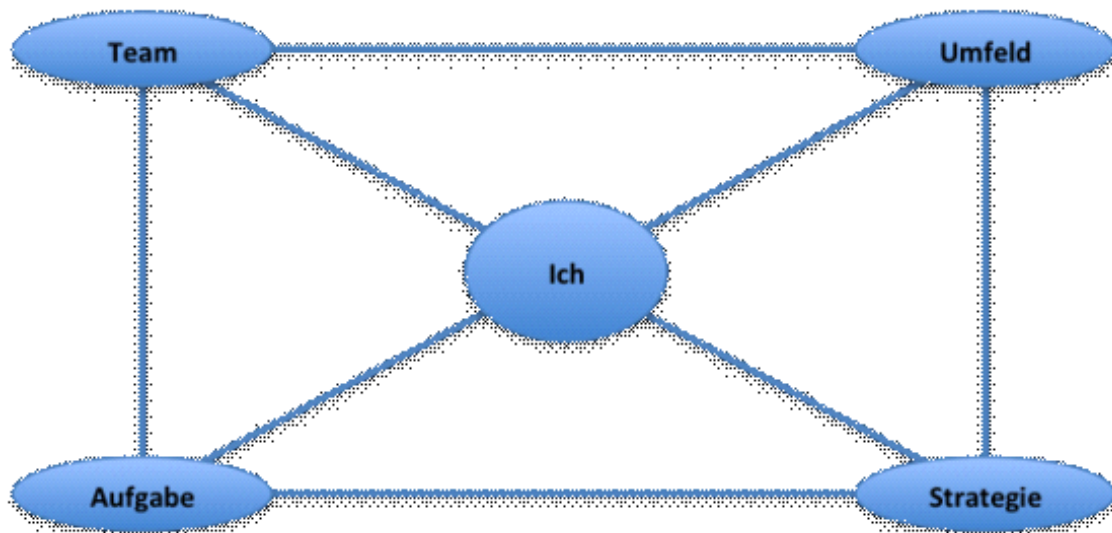
Coaching ist ein wichtiges Instrument der Managementberatung. Wegen des exklusiven Charakters und der besonderen Vertrauenssituation, die idealerweise zwischen Coachee (der / die „gecoachte“ Person) und Coach entsteht, findet sich diese Form der Managementberatung tendenziell vorrangig in den oberen und obersten Führungsebenen in Unternehmen.

Anlässe für Coaching können sein:

- Suche nach einem kompetenten und vertrauenswürdigen Gesprächspartner
- Übernahme einer neuen Aufgabe (Transition-Coaching)
- Bewältigung einer beruflichen oder persönlichen Krise
- Unterstützung in schwierigen Führungssituationen
- Klärung beruflicher Karrierefragen
- Verbesserung des Führungsverhaltens
- Klärung von Entscheidungsalternativen
- die Bewältigung von schwierigen Führungs- und Managementaufgaben (Change Management, Restrukturierung, Konflikte mit Mitarbeitern, Kollegen oder Vorgesetzten)

Wichtig ist, daß die Ausgangssituation und die Ziele des Coachingprozesses sauber geklärt werden. Diese Klärung bildet die Basis für den Coachingprozess und das daran geknüpfte Arbeitsbündnis der Beteiligten.

Im Coaching spielen diese Foki eine Rolle:



Weitere Dimensionen können Vergangenheit, Gegenwart und Zukunft sein. In die Betrachtung einbezogen werden Werte, Einstellungen, Überlegungen, Annahmen sowie das Verhalten und Gefühle.

Die Coaching-Beziehung ist ein helfender und klärender Arbeitskontakt. In seiner Intensität ist dies so gerade bei oberen Managern in dieser Form mit Personen innerhalb der Unternehmen meist nicht möglich. Im Coaching werden persönliche Fragen der Führung und/oder schwierige Managementthemen zum Gegenstand der Reflektion. Es ist daher unabdingbar, daß der Coach, gleichermaßen über Einfühlungsvermögen wie über fundierte Erfahrung in Management- und Führungsthemen verfügt.

Die besondere Vertraulichkeit verbietet es, daß der Coach Dritten gegenüber Mitteilung

über den Inhalt der Gespräche macht. Außer der beauftragenden Person und evtl. deren Vorgesetztem sowie dem Personalmanagement weiß i.d.R. niemand sonst vom Coaching.

Dennoch: Beim Coaching geht es darum, die Entwicklungsinteressen des einzelnen Managers in Einklang zu bringen mit dem Interesse des Unternehmens an einem verwertbaren Nutzen der dafür getätigten Aufwendungen. Dies wird in einem seriösen Coaching immer die handlungsleitende Richtschnur sein.

Wie kann nun ein Coaching für Sie aussehen? Die Übersicht "[Modell eines möglichen Coachingprozesses](#)" gibt einen Einblick in die Struktur eines Coachingprozesses, ist jedoch nur ein Modell unter vielen möglichen.

Wenn Sie an Coaching Interesse haben, klären Sie doch einmal unverbindlich, wie dieser Prozeß für Sie ganz persönlich aussehen kann, welche Chancen sich mit Blick auf Ihre konkrete berufliche und persönliche Situation daraus entwickeln lassen.

Sprechen Sie dazu einen professionellen Coach direkt an oder lassen Sie sich von Ihrem Personalchef / der Personalentwicklung jemanden empfehlen. Doch seien Sie kritisch bei der Auswahl - achten Sie auf Ihr Gefühl, ob die Chemie passt und prüfen Sie genau, ob der Coach für Ihr Anliegen auch über den entsprechenden Management-Background verfügt.

<http://www.jp-consulting.de/Managementberatung-Fachinformation/Coaching-Lernen-Entwicklung-fuer-Manager-E1157.htm>

© 2005 - 2012 JP-Consulting & Training GmbH
Tel.: +49 (0)61 51 / 392 1435-0