

Coaching Newsletter

Kernaussagen

- Kissel Success-Coaches haben alle einen professionellen Hintergrund, der einen hohen Qualitätsstandard sichert
- Kissel Success-Coaches sind regional in ganz Deutschland vertreten
- Kissel Success-Coaches verfügen über langjährige Erfahrung in der Begleitung von Führungskräften im betrieblichen Kontext
- Kissel Success-Coaches agieren in einer respektvollen, aber angemessen ungewöhnliche Haltung gegenüber dem Coachee
- Kissel Success-Coaches beraten, begleiten und unterstützen Personen in Führungsfunktionen sowie Experten in Organisationen.

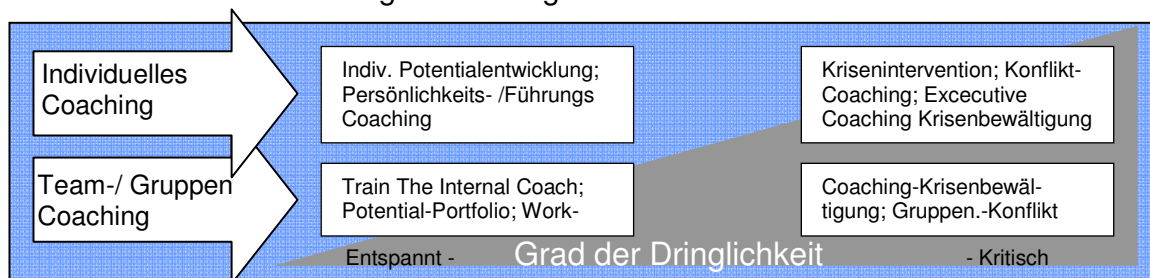
Was macht Coaching besonders?

Sowohl Personal- als auch Executive Coaching sind seit einigen Jahren fester Bestandteil einer professionellen Personal- und Führungskräfteentwicklung geworden. So groß die Vielfalt der Beschreibungen zu Coaching ist, so unterschiedlich sind auch die dahinter stehenden Beratungskonzepte zur Unterstützung von Führungskräften in betrieblichen und persönlichen Veränderungsprozessen. Wir begleiten Top-Manager, Geschäftsführer und das mittlere Management in Einzel- oder Mehr-Personen –Coachingprozessen (Team; Organisation). Die übergeordnete Zielsetzung dabei ist immer die Stärkung und Bereicherung der persönlichen und funktionalen Leistungsfähigkeit. Coaching zielt auf die Weiterentwicklung der individuellen oder kollektiven Lern- und Leistungsprozesse ab. Primär bezüglich beruflicher Anliegen. Dies kann präventiv erfolgen, weil beispielsweise eine Rollenveränderung ansteht. Oder aber, weil eine Entwicklungsförderung aufgrund eines Missmatch mit bestehenden Anforderungen ansteht. Darüber hinaus kann es auch zur Bewältigung aktueller Probleme, Krisen oder Konflikte eine wertvolle Hilfestellung sein.

Ganz speziell auf die jeweilige Fragestellung ausgerichtet finden die unterschiedlichsten Methoden Eingang in den Coachingprozess. So kann der Fokus einmal stärker auf personenbezogene Themen des Coachees liegen und ein anderes Mal stärker auf der Bewältigung von aktuellen Führungs- oder Managementaufgaben. Aufgrund des sehr individuellen Ansatzes ist Coaching im Vergleich zu Seminaren oder Trainings wesentlich effizienter und auch in seiner Wirkung deutlich nachhaltiger.

Gegenstand des Coaching

Coaching findet sowohl in der Personalentwicklung als auch in der Organisationsentwicklung vielfältige Anwendungen. Einige Fragestellungen, wann Coaching zum Einsatz kommt wurden oben bereits genannt. Im Folgenden werden die potentiellen Einsatzfelder nach der Dringlichkeit dargestellt:



Coaching Newsletter

Qualitätsmerkmale für ein erfolgreiches Coaching

Zunächst spielt der qualifizierte Sachverstand des Coaches eine wesentliche Rolle. Das Kompetenzprofil eines Coaches muss zwingend die notwendigen Eingangsvoraussetzungen umfassen, wie abgeschlossenes Studium, Coaching Ausbildung sowie mehrjährige Berufserfahrung mit Führungshintergrund. Darüber hinaus ist es für einen Kissel-Coach unerlässlich, neben umfangreichen Führungs- und Organisationserfahrung über ein ausgeprägtes betriebswirtschaftliches Wissen zu verfügen, sowie systemisches Know-how zur Steuerung von Veränderungssituationen und psychologisches Fachwissen gepaart mit Empathie und Erfahrung in Krisen- und Konfliktsituationen.

Weitere wesentliche Qualitätsmerkmale, bestehen unter anderem darin, dass eine genügende Unabhängigkeit zwischen Coach und dem zu coachenden System besteht. Aufträge können nur bei Klarheit der Zielsetzung (keine hidden agenda) und einer gewissen Veränderungsbereitschaft des Coachee übernommen werden.

Methoden

Unsere Basis ist der **systemische** Coachingansatz. Was heißt das konkret?

- **Ganzheitlich:** Auch wenn Einzelpersonen im Fokus des Coaching stehen, wird der systemische Kontext, sprich die betriebliche Organisation, mit einbezogen.
- **Ressourcen orientiert:** Der Coachee ist der Experte seines Systems und verfügt grundsätzlich auch über alle Ressourcen, die zu einer Lösung oder Veränderung notwendig sind. Er nutzt allerdings nur begrenzt seine Möglichkeiten. Der Coach erweitert nun im Coaching mit professionellen Methoden den Möglichkeitsraum des Coachees.
- **Potential-Aktivierung:** Durch **Analyse** von Verhaltensmustern im individuellen Repertoire oder auch im Zusammenspiel ganzer Organisationen können Klärungsprozesse angestoßen werden; wobei Reflektieren der eigenen Handlungsweise, Inspirieren zu neuen Optionen und eine Umwertung immer Bestandteil des professionellen Coaching-Prozesses sind.

Wir nutzen unsere **Kreativität**. Wie?

Speziell auf die Coachingsituation zugeschnitten, werden individuell die für einen Veränderungsprozess sinnvollen Methoden, und Tools zum Einsatz gebracht.

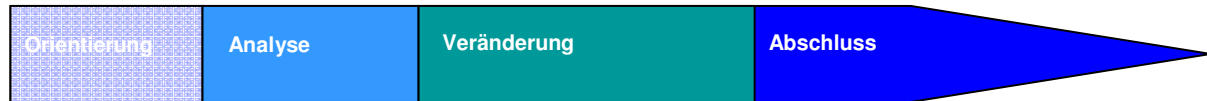
Coaching ist sehr komplex, vernetzt und ganzheitlich, so dass die im Folgenden aufgeführten Tools nur einen kleinen Einblick geben können.

- Methoden aus der humanistischen Psychologie:
 - Z.B.: Kommunikationsmodell nach Schulz von Thun; Transaktionsanalyse, Wahrnehmungsfiler, Handlungskontrolle nach Kuhn; Maslow Bedürfnispyramide, Herzberg-Motivatoren, Stressmethoden nach Selye oder Lazarus (Balance); Selbststeuerungsmodelle wie Attributionstheorie
- Methoden aus aktuellen Führungstheorien
 - Z.B.: Eisenhower-Prinzip, situatives Führungsmodell nach Hersey und Blanchard; Managerial Grid; Prinzipien der Minimalen Führung, Malik-Führungsmodell; Harvard Konzept u.v.m.
- Methoden aus der systemischen Beratung
 - Z.B.: Zirkuläre Fragestellungen, Mikro-Makro Coaching, Aufstellungsarbeiten, Voice Dialoge, Kompetenzanalyse
- Betriebswirtschaftliche- und organisatorische Methoden
 - Z.B.: Zeitmanagement; Entscheidungstheorien; Aufbau- und Ablaufprozess; Organisationsstrukturen

Coaching Newsletter

Typischer Aufbau –Phasen des Coachings

Grundsätzlich kann man über die Dauer von Coaching-Prozessen sagen, dass wir sie so kurz wie möglich und gleichzeitig so lang wie nötig sehen. Systemisches Coaching setzt Impulse während der Sitzung; die Veränderung an sich findet allerdings in dem Zeitraum zwischen den Coaching-Meetings statt, so dass es je nach Kontext auch sinnvoll sein kann, zeitlich größere Abstände zu vereinbaren.



Orientierung – Start = Klärung der Vorgehensweise

Analyse – Klientensystem = Präzises Herausarbeiten des Anliegens

Change – Veränderung = Effektive Veränderungsarbeit

Ziel – Abschluss = dient zur langfristigen Umsetzung der Entwicklung

Was sind Erfolgsfaktoren für Coaching?

Evaluation:

Aufgrund der Verschwiegenheit zwischen Coachee und Coach kann der konkrete Inhalt der Coachingsitzungen nicht zu Evaluationszwecken dienen. Somit scheint Coaching oftmals eine Art Black Box zu sein, die sich einer Qualitätssicherung entzieht! Wir appellieren dringend, eine Evaluation vorzunehmen, denn nur so kann die Qualität und auch der Nutzen des Coaching belegt werden. Wir verfolgen einen Qualitätssicherungsprozess, der auf mehreren Bausteinen beruht und zu unterschiedlichen Phasen des Coachingprozesses erfolgt; z.B. klare Zielausrichtungen, Definition von Indikatoren, Einbezug des Praxisumfeldes, ggf. Einbindung Vorgesetzter und Personalentwicklung.

PE-Konzept:

Zur Sicherung von Nachhaltigkeit ist es unserer Ansicht nach sinnvoll, Einzel- aber auch Gruppen-Coaching in einen gesamten Personalentwicklung-Kontext zu setzen und nicht nach dem berühmten Gießkannen Prinzip zu verfahren. Hier unterstützt Kissel Consulting auch bei einer integrativen Personalentwicklungs-Konzeptionierung oder aber Etablierung von einzelnen Personalentwicklungs-Bausteinen wie Kompetenz-Modellen, Führungsleitbildern, Potentialanalyse-Verfahren oder dem Aufbau von Coaching-Pools; bei letzt genannten werden Coaches nach Spezialisierung und Erfahrungslevel evaluiert, so dass je nach Themengebiet der richtige Coach zur Verfügung steht.

Train The Internal Coach

Zur Etablierung einer Coaching-Kultur kann es sinnvoll sein, dass auch ausgewählte interne Führungskräfte oder aber HR-Manager über besondere Kenntnisse im Coaching verfügen. Wir unterstützen Sie dabei, dass Ihre Internen Coaches entsprechend trainiert sind und begleiten und unterstützen in Supervisionen.

Fazit – Zum guten Schluss:

„Und das Ende allen Erkundens wird sein, dass wir ankommen, wo wir aufbrachen. Und diesen Ort zum ersten Mal erkennen.“ (T.S. Eliot)

Coaching Newsletter

Geographische Verteilung der Kissel-Success Coaches:

- Norden: Kiel, Hamburg, Hannover, Bremen, Berlin
Bernadette Büsgen
- Osten: Berlin, Brandenburg, Leipzig,
Mechtild Erpenbeck
- Westen: Köln, Düsseldorf, Frankfurt
Klaus Kissel

Heike Bruckhuisen

Wolfgang Mayer

Bernadette Büsgen

Michael Doll

Tanja Winkler

Mechtild Erpenbeck

Silke Löbner

Birgit Huber

Klaus Kissel

Bettina Kohnz

Volker Mai

Dr. Monika Lederer

Wolfgang Tschinkel

Coaching Newsletter

Unternehmen, die auf Kissel-Success Coaches setzen:



Leistung aus Leidenschaft.

Deutsche Bank



Torex**retail**



Kontakt Daten:

KISSEL consulting
Klostergut Besselich
56182 Urbar
www.kissel-consulting.de
info@kissel-consulting.de
Tel: 0261 – 96 23 112
Fax: 0261 – 96 23 114

