

## Was ist ein erfolgreicher Coaching-Prozess?

Über Coaching wird sehr viel geschrieben. Es ist allgemein bekannt, dass es sich beim Coaching-Prozess um eine der effektivsten Entwicklungsplattformen handelt, weil ungenutztes Potenzial und blockierte psychische Energien des Individuums frei gesetzt werden. Abgesehen von dem individuellen „Mehrwert“ leistet Coaching auch für die Unternehmensentwicklung und das Wachstum einen messbaren Beitrag. Coaching ist längstens salonfähig geworden und wird heute in verschiedenen Bereichen und Ebenen der Unternehmen und Organisationen eingesetzt. Für einen erfolgreichen Coaching-Prozess müssen jedoch einige **Voraussetzungen** erfüllt sein:

1. **Ziele:** Da Coaching ein systematischer und geführter Lernprozess ist, müssen Ziele klar, pragmatisch, erreichbar und messbar sein. In einem professionell geführten Coaching-Prozess bildet die gemeinsame Zielvereinbarung den „roten Faden“ und verleiht dem Prozess die Struktur und den Rahmen.
2. **Motivation:** Die Motivation des Coachee muss motiviert und willens sein, Neues über sich und über sein Verhalten zu erfahren. Freiwilligkeit steht also im Vordergrund.
3. **Psychologischer Professionalismus:** Bei der Behandlung von all jenen Themen des Coachees, die auch mit persönlicher Widerstand verbunden sein können, weiss ein erfahrener Coach sich psychologisch adäquat zu verhalten. Ein guter Coach ist deshalb psychologisch geschult und kennt die Mechanismen und die „Drivers“ des Verhaltens. Durch die gegenseitige Wertschätzung entsteht ein partnerschaftlicher Dialog auf Augenhöhe. Der Coach führt den Dialog mit Empathie so, dass die Komplexität der Themen und die Geschehnisse in einem verständlichen und nachvollziehbaren Rahmen diskutiert werden können. Im Laufe des Coachings wird der Reflexionsprozess immer intensiver, bis er in einen „selbstgesteuerten“ und nachhaltigen Lernprozess mündet, der ohne Coach fortgesetzt wird.
4. **Coaching-Stil:** Der Coach kann Mehrwert bringen, wenn er spezielles Wissen oder explizite Erfahrungen im Zielsetzungsbereich mitbringen kann. Ein geschickter Coach erkennt die Chancen und Widerstände die im Laufe des Prozesses entstehen und spürt die momentane Veränderungs- und Lernbereitschaft des Coachees. Ein zu weicher oder ein zu fordernder Stil kann den Lernprozess bremsen oder gar verhindern

### Warum ich ?

Erstens, das Lernen über sich, die Auseinandersetzung mit sich und dem Umfeld, tut jeder Führungskraft gut. Ziel des Coachings ist die Entwicklung der Führungskompetenzen eines Individuums. Als Ziel wird die bessere Bewältigung einer bisher problematisch erlebten oder einer schwierigen Arbeits- oder Führungssituation anvisiert, z. B:

- Weiterentwicklung eigener Führungskompetenzen wie Delegieren, Empowerment, Kommunikation, Stressbewältigung, Konfliktlösung, die eigene Wirkung erhöhen, sich besser positionieren, Gelassenheit, Umgang mit Unsicherheiten...

- Erhöhung der Arbeitszufriedenheit der Mitarbeiter oder Teammitglieder
- Übernahme einer neuen und anspruchsvollen Aufgabe
- Leitung eines anspruchsvollen Projektes
- Durchführung eines Change- und Transitions-Management-Prozesses
- Restrukturierung
- Führung des eigenen Management-Teams
- Umgang mit schwierigen Mitarbeitern/Chefs
- Entscheid eines wichtigen Laufbahnschrittes

### **Gruppen Coaching**

Coaching kann auch in kleinen Gruppen stattfinden, wenn die Ziele des Coachings auch die Gruppe betrifft. Der Coach ist Sparringpartner und begleitet das Team z.B. mit dem Ziel:

- Erhöhung der Teameffektivität
- Effektivere Implementierung der Konzepte und Strategien
- Restrukturierungen
- Umgang mit multikulturellen Teams

### **Added Value und Return on Investment**

Am Ende eines Coaching-Prozesses, bei der „Manöverkritik“ wenn die Zusammenarbeit zusammengefasst wird, werden die Vorteile und der praktische Nutzen des Coachings diskutiert. Oft berichten die Coachees, dass:

- sie sich als Führungskräfte weiter entwickelt haben
- sie mit Konflikt- und schwierigen Führungssituationen sicherer und souveräner umgehen
- sie mit Stress gelassener umgehen können
- sie praktische Tools für die tägliche Führungspraxis mitbekommen haben
- sie effektiver mit Widerstand und Implementierung von Change-Prozessen umgehen
- sie auf ihre Führungsrolle besser vorbereitet sind
- sie ihre Stärken und Schwächen effektiver reflektieren

### **Eriksson & Associates und die Führungsentwicklung**

Wir sind Entwickler und Sparringpartners von Führungskräften. Unser Vorgehen ist immer strukturiert, individuell und vertraulich. Die Berater von Eriksson Associates sind Psychologen mit internationaler Beratungs- und Führungserfahrung. Wir sind Profis für Aufbau und Entwicklung von Führungsgremien und haben die modernsten Tools und Methoden, um schnell und effizient den persönlichen Lernprozess zu begleiten.

Zürich, November 2008