

## COACHING

MICHAELSHÖH  
ZUM BILDSTEINFELSEN 24  
D-79875 DACHSBERG  
TEL. 07672/48 17 75  
FAX 07672/48 17 74  
Anfrage@fritzen-winkel.de

### Description

#### Wesen

Coaching dient der Unterstützung von Führungskräften bei ihren Führungssituationen wie *Problemlösung und Entscheidungsfindung*, als auch bei *persönlicher Professionalisierung und Weiterentwicklung*.

- *Bewußtseinsentwicklung*
- *Einstellungsvalidierung*
- *Situationsklärung*

↳ *Entwicklung zu einer Führungs-Persönlichkeit*

Das Coaching vollzieht sich dabei als kontinuierlich, zeitlich begrenzte partnerschaftlich ausgerichtete Begleitung 'on managing' zwischen Coach und Coaching-Kunden (zu Coachende).

#### Ziel von Coaching

An eigene, tiefer liegende Potentiale anschließen, insbesondere nicht gelebte, unbewußte Persönlichkeitsanteile. Dabei

Blockaden und Hindernisse erkennen und überwinden  
eingefahrene Muster /Schleifen aufbrechen,  
ungewusste Fähigkeiten entdecken und beleben

und so eigene 'personale' Ressourcen erschließen, fördern und kultivieren:

Statt Burn-Out: → *Burn-In*

Motor des Coaching-Prozesses sind die kunden-eigenen Themen, der Coach ist eher Lenker.

Für individuelle Coachings werden mit den Coaching-Kunden jeweils eigen-definierte Coaching-Ziele vereinbart.

#### Methoden

Report, Systemisches Interview, Berufsbiographie, Beziehungsdiagramm, Arbeitspanorama, Innere Führungs-Bilder, Sensory Awareness, meditative Übungen, Gebärden, Geführte Reflexion, 'Somatic Sensation', Rollenspiel und Katalyse Coaching Konfliktsituationen (0:1-; 1:1-; 1:n-Konflikte), Manager-"Sparring", (Projekt-/Gruppen-/Abteilung-) durch den Coach

## COACHING

### Potentielle Inhalte

#### Führen in Krisen

Krisen zeitig wahrnehmen können, Krisenprozesse durchschauen und strukturiert leiten, Krisen souverän meistern: Kapitän auf stürmischer See, Sicherheit in Krisen gewinnen, Krisen in schöpferische Ressourcen wandeln,

➔ Führungskraft kraft Krisenkompetenz

#### Ausgestaltung der Führungs-Persönlichkeit:

Manager-Haltung zu Chaos, Unsicherheit, Veränderungen und Krisen im Projekt, Personale Führungsleitlinien, Erschließung personaler Ressourcen (die der MA und eigene), Führungs-Selbsterfahrung: effektives Disponieren von Stärken, Weiterentwickeln von latenten Potentialen fruchtbar machen von Brachen

Projektleiter als Personalmanager auf Zeit: Personalentwicklung, Team-Coaching, sachliche und soziale Führungs-Funktionen

➔ *Entwicklung zur Führungs-Persönlichkeit*

#### Projekt-Management-Kompetenzen:

Durchsetzungsvermögen, Entschiedenheit/Entschlossenheit, Kommunikation, Umgehen mit schwierigen Mitarbeitern/Kollegen, 'Schatten'-Energien im Team, Team-Zusammensetzung, Team-Entwicklung,

#### Verhandlung führen

methodisch Verhandlungen führen, mit dem V-Partner ein WIN-WIN-Contracting erzielen, Verhandlungssicherheit erringen/gewinnen, Schwierigen Verhandlungs-Partnern souverän begegnen, die eigenen Verhandlungsstärken (er-)kennen lernen, Mankos ausgleichen, überwinden

➔ *Selbstbewusstes Verhandeln als Basis-Kompetenz*

#### Konflikt managen

Konflikte wahrnehmen, einschätzen/klassifizieren und strategisch angehen;

Situative Konfliktbewältigung: 'Wie agiere ich in konfliktärem Umfeld',

Wie agiere ich als Konflikt-Manager; Wie coache ich Konflikte in meinem Team,

Wie coache ich Konflikte mit meinem Team, Wie begegne ich Macht-Menschen

Wie kann ich in einem Macht-Umfeld glaubwürdig und effizient führen

#### Selbstentwicklung

Meine charakteristischen Wahrnehmungs- u. Entscheidungsweisen,

Wo gibt es bei mir defiziente (kontraproduktive), wo effiziente Aktionsformen,

Mein Delegationsverhalten, Führen qua Integrale Leadership

### Zusammenfassung

Begleitung und Unterstützung von Führungskräften bei Leistungserbringung (s. Sport!) bzw. in Führungssituationen durch professionelle Dritte

mit dem Ziel: ➔ persönlicher Professionalisierung und Weiterentwicklung  
*Entwicklung zu einer Führungs-Persönlichkeit*

## COACHING

### Voraussetzungen

Ein Problem liegt vor / eine Frage stellt sich:

„Was ist da los?“ „Wie ist das zu verstehen?“	„Was ist da zu tun?“
↓	↓
Erkenntnis-Problem	Handlungs-Problem
<i>Situationsklärung Bewußtseinsentwicklung</i>	<i>Problemlösung und Entscheidungsfindung</i>

### Rollen im Coaching-Prozess

Coach	Coachee / Coaching-Kunde
Methodische Führung QS/ Ergebnis-Kontrolle	Zielverantwortlichkeit Motor des Coachings Ergebnisverantwortlichkeit/QS

↪ **Partnerschaftlich ausgerichtete Zusammenarbeit**

### Basis des Coachings

Gegenseitiges Vertrauen  
Keine Interessenskollision