

Persönlichkeitscoaching

Einzelcoaching



Mitarbeiter zählen zum wichtigsten Erfolgsfaktor für Unternehmen. Sie machen den Unterschied, der den Unterschied ausmacht. Mit ihrer Kreativität, ihrem Engagement und ihrer Identifikation tragen sie zum gegenwärtigen und zukünftigen Unternehmenserfolg bei. Coaching ist ein bewusst gestalteter Entwicklungsprozess mit dem Ziel noch erfolgreicher zu werden.

Die größten noch brachliegenden Ressourcen liegen in den Mitarbeitern. Durch Coaching können sie optimal genutzt und eingesetzt werden. Der Coach unterstützt/begleitet den einzelnen Mitarbeiter dabei, seine Aufgaben effektiver und effizienter zu gestalten.

Da Coaching auf das Entdecken und Ausschöpfen der kreativen Potenziale eines Menschen ausgerichtet ist, bietet es die Chance, bis dahin noch verdeckte Ressourcen zu erkennen, den Platz im Berufsleben zu finden und dann auf das Gesamtsystem abzustimmen.

Coachingthemen im Persönlichkeitscoaching/ Einzelcoaching

- Verkäuferpersönlichkeit stärken
- Führungspersönlichkeit stärken
- Steigerung der sozialen Führungskompetenz
- Eine höhere Flexibilität der Denk-, Fühl- und Verhaltensmuster
- Klarheit über seinen Platz und die Rolle im Berufskontext
- Souverän und erfolgreich schwierige Herausforderungen meistern
- Standortbestimmung in der Berufsbiografie
- Karriereplanung unter Beachtung der persönlichen Sinnorientierung
- Gestaltung und Umsetzung persönlicher Entwicklungsprozesse (Persönlichkeitsentwicklung)
- Begleitung/Vorbereitung in Umbruch- oder Krisensituationen



- Kurzfristige, spezielle, konkrete Ziellarbeit (beruflich, persönlich)
- Begleitung und Reflexion individueller Veränderungswünsche
- Innerliche Umdeutung von Problemen und Situationen
- Erkennen irrationaler Gedanken und deren Wandlung in zieldienliche Gedanken und Verhalten
- Fähigkeit, Entscheidungen bewusster und sicherer treffen zu können
- Klarheit über eigene Schwächen und Stärken
- Training in Körpersprache: Sich mit Körpersprache gezielt auf den Gesprächspartner einstellen können und Offenheit, Zuwendung und Verständnis signalisieren
- Gezielte Fragetechniken: Um die Denk- und Entscheidungsstrategien des Gesprächspartners zu erkennen und dann genau darauf eingehen können
- Ressourcevolles Selbstmanagement: Sich mit den richtigen Methoden in die innere Haltung bringen, in der man in der Lage ist, die Herausforderungen des Lebens souverän zu meistern
- Permanente Integration von Feedback: Feedback, das man auf unterschiedlichen Ebenen permanent bekommt, als Chance erkennen zur Reflexion von Kommunikationsbarrieren, Lösungsmöglichkeiten und zur Erweiterung der Verhaltensflexibilität
- Werte und Überzeugungen berücksichtigen: Reflektieren wie die Ziele zu den Werten und Überzeugungen passen
- Hohe Zielklarheit: Das Imaginieren des Ziels ist entscheidend für die eigene Motivation, Klarheit und eine powervolle Handlungskompetenz
- Überprüfen der Ziele durch das Einteilen in angemessene Etappenziele
- Die Beziehung zu übergeordneten Zielen klären und nicht zielfördernde Effekte rechtzeitig erkennen und zielführend reagieren



- Unterschied zwischen Absicht und Verhalten: Wahrnehmen des „störenden“ Verhaltens mit der dahinter stehenden positiven Absicht und neue Wege für die Verwirklichung dieser Absicht integrieren
- Flexibilität im Denken, Fühlen und Verhalten: Verändern des Denken, Fühlens und Verhaltens solange, bis man die Reaktionen bekommt, die in die Richtung der erwünschten/zielfördernden Verhaltensweise geht
- Der Weg zu mehr Eigenverantwortung

Ein wichtiger Erfolgsfaktor im Coaching ist eine hohe Zielklarheit und die sich daraus ergebenden Strategien für den erfolgsorientierten Coachingprozess.

Coachingschritte

- Veränderungsbereitschaft klären
- Ziel konkret definieren und fixieren
- Kriterien für den Erfolg präzise bestimmen
- Feedbackprozesse klären und Wahrnehmung erweitern
- Ressourcen in Problemen erkennen
- Alte Strategien erkennen, auswerten und neue ziieldienliche planen
- Denk- und Verhaltenskompetenzen weiter ausbauen und leben
- Reflexion der inneren Befindlichkeiten
- Flexibilität im Denken und Verhalten trainieren
- Mit sich und anderen effektiv, achtsam und wertschätzend interagieren



Zielgruppe

- Unternehmer
- Geschäftsführer
- Führungskräfte
- Mitarbeiter mit Kundenkontakt
- Verkäufer
- Servicemitarbeiter
- Team- und Projektleiter

Bei Mitarbeitern im Kundenkontakt ist Coaching (z.B. Coaching on the Job) dem reinen Verhaltenstraining oft überlegen.

Coaching ist das Mittel für all die Menschen, die wissen wie stark die eigene Subjektivität den Prozess der Veränderung beeinflusst.



Im Einzelcoaching geht man von folgenden Prinzipien aus

1. Ziel- und Ressourcenorientierung

Bei der Veränderungsarbeit stehen die Ziele und Ressourcen im Vordergrund. Wo will der Coachee hin? Welche Fähigkeiten hat er schon dafür und welche kann er dafür noch aktivieren? Wohlgeformte Ziele motivieren. Sie haben eine anziehende Wirkung auf den Coachee.

2. Systemische Vernetzung

Denkprozesse drücken sich in Verhaltensprozessen aus und umgekehrt. Das Verhalten eines Teammitgliedes drückt immer auch Aspekte der anderen Teammitglieder aus und steht mit deren Verhalten und deren Haltung im Zusammenhang. Konflikte, die jemand draußen erlebt, sind oft selbst inszeniert, um sich auf innere Wachstumsmöglichkeiten aufmerksam zu machen. „Außenseiter“ sind die besten Anzeigeeinstrumente für Gruppenprozesse.

3. Landkarte versus Landschaft

So etwas wie eine „objektive Wirklichkeit“ außerhalb des Betrachters ist nicht objektiv durch die Sinne erlebbar. Im Prozess der Wahrnehmung filtern Menschen notwendigerweise die vielfältigen Reize von außen. Sie tilgen, verzerren und generalisieren diese Reize. Im Gehirn entsteht dadurch eine innere subjektive „Landkarte der Wirklichkeit“. Diese Abbildung ist nicht das Abgebildete. Im Coaching ist diese Landkarte das Gebiet. Jede Stelle dieser Landkarte ist mit vielen Erfahrungen, Hoffnungen, Werten, Einstellungen und Glaubenssätzen verbunden. Jede Veränderung dieser Verbindungen verändert das Erleben und auch die Handlungsfähigkeit des Menschen. Coaching konzentriert sich deshalb darauf, diese Verbindungen in der subjektiven Landkarte zu beeinflussen. Dabei entstehen neue Verhaltensmöglichkeiten, die die Ziele des Menschen effektiv unterstützen.

4. Wahlmöglichkeiten und Flexibilität

Menschen verwechseln oft ihre Landkarte mit der Wirklichkeit und machen sich dadurch handlungsunfähig. Coaching hilft die Landkarte so zu verändern, dass Handlungsfähigkeit, Lebensfreude, Motivation und Zufriedenheit entstehen kann.



5. Selbststeuerung

Jeder bestimmt seine Art des Erlebens und die damit verbundenen emotionalen Zustände selbst. Aus dieser Position heraus besteht die Möglichkeit die eigenen emotionalen Zustände aktiv zu beeinflussen und zu steuern.

6. „Wirkung“ statt „Fehler“

Man kann die Reaktion, die man erhält, als Feedback verstehen und sich darauf konzentrieren sein Verhalten solange zu verändern, bis man die Reaktionen bekommt, die man gerne haben möchte oder in diesem Kontext benötigt.

7. Jedes Problem enthält mindestens ein Entwicklungsziel

Im Coaching unterscheiden wir zwischen dem Verhalten und der Absicht, die dahinter steht. Oft erweist sich ein Verhalten für die Verwirklichung der dahinterstehenden Absicht oder Zielsetzung als nicht förderlich. Die dahinterstehende positive Absicht herauszufinden ermöglicht neue Wege zu finden, um diese Absicht umzusetzen.

8. Das Konzept der logischen Ebenen

Das Gehirn ist wie praktisch jedes biologische oder soziale System in Form von Ebenen organisiert. Wenn wir Verhaltensweisen verändern wollen, müssen wir uns mit diesen unterschiedlichen Ebenen befassen. Das gleiche gilt auch innerhalb des Systems eines Unternehmens, in welchem es verschiedene Organisationsebenen gibt.

Aus psychologischer Sicht scheint es 6 Ebenen zu geben, mit denen am häufigsten gearbeitet wird.

1. Die grundlegende Ebene ist die Umgebung, in der man lebt, die äußeren Einschränkungen.
2. Auf diese Umgebung wirken Menschen durch ihr Verhalten ein.
3. Verhalten wird durch die mentalen Landkarten eines Menschen und seine Strategien gesteuert, die seine Fähigkeiten definieren.

4. Diese Fähigkeiten werden mit Hilfe von Glaubenssystemen organisiert.
5. Glaubenssysteme werden über die Identität organisiert.
6. Identität findet ihren Ort in der Zugehörigkeit zu einem größeren, sinnstiftenden System.



Praxisorientierte Coachingmethoden

- Mind-Maps für den Überblick über die Einflussvariablen
- Kreativitätstechniken (Disney-Strategie)
- Systemische Sichtweisen: System- und Strukturaufstellungen
- Zieldefinitionen mit Hilfe der NLP-Technik: SMART, TIME-LINE
- Kommunikationstechniken, wohlgeformte und konstruktive Gesprächsführung
- Visualisierungstechniken
- Rollenspiele mit Videofeedback
- Metaprogramme (Denk- und Entscheidungsfilter)
- Hypnotische Sprachmuster nach Milton H. Erickson
- Motivationsstrategien
- Umgang und Wandel selbstschädigender Denkmuster in zielführende und fördernde Denkmuster und Verhaltensweisen (REVT)
- Reflexion der Körpersprache
- Metaphern und Anekdoten als Konfliktlösungsstrategie
- Klärung von unausgesprochenen Vorannahmen

- Bearbeitung einschränkender Überzeugungen mit NLP-Techniken und REVT
- Souveräner Umgang mit Ablehnung in schwierigen Situationen



Der Nutzen von Coaching für Unternehmen

Wird Coaching in Unternehmen kompetent genutzt, ergeben sich mittelfristig sechs **positive Effekte**:

1. Die Lern- und Entwicklungsprozesse der Mitarbeiter werden effizienter, weil sie systematisch eingebunden sind in eine ganzheitliche Konzeption strategischer Personalentwicklung
2. Das Unternehmen profitiert von der höheren Qualifikation und Motivation der Mitarbeiter
3. Die gecoachten Mitarbeiter selbst profitieren durch die eigene menschliche und fachliche Weiterentwicklung
4. Die Mitarbeiter wissen wie sie selbst in schwierigen Situation souverän, in einer angemessenen Verhaltensweise, agieren
5. Die Mitarbeiter wissen um die Wichtigkeit einer gegenwarts- und auch zukunftsorientierten Denk- und Verhaltensweise und wann was sinnvoll ist
6. Die Mitarbeiter zeichnen sich durch eine hohe Zielklarheit und ziel-führenden Denk- und Verhaltensweise aus

Coaching hilft...

- bei neuen Aufgaben
- bei der Lösung komplexer Probleme und der Bearbeitung von Konflikten
- bei strukturellen Änderungen
- bei Führungsproblemen
- bei der Gestaltung der Teamarbeit
- bei Lernproblemen
- beim Erweitern der Verhaltensflexibilität
- beim Stärken der Selbstakzeptanz
- bei fehlender oder schwach entwickelter Sozialkompetenz
- bei Problemen in der Wahrnehmung von Verhaltensweisen der Gesprächs- oder Verhandlungspartner
- bei Unsicherheit im konstruktiven Umgang mit Problemen und Konflikten
- bei innerer Kündigung
- bei Kompensation von Problemen und Konflikten mit untauglichen Methoden (wie Rechtfertigung, Koalieren...)
- bei fehlender Klarheit über Ziele und Werte der eigenen Person und der Organisation
- bei fehlenden Gesprächspartnern zur Reflexion der Berufsrolle und für
- wirklichkeitsgerechtes Feedback



Coaching fördert Organisationsentwicklung optimal in den Bereichen...

Persönliche Entwicklung: sich grundlegende Fähigkeiten aneignen für mehr Kundenorientierung, bessere Kommunikation und effektiveres Konfliktmanagement. Es bedeutet Weiterentwicklung in Selbstmanagement und kommunikativer Kompetenz.

Mentale Modelle: sich mit befähigenden und behindernden inneren Einstellungen und Überzeugungen auseinandersetzen und sie bei Bedarf flexibel verändern.

Gemeinsame Visionen: sich die Zeit nehmen, gemeinsam kraftvolle Ziele und Visionen zu entwickeln, die motivierend wirken und auch in ökonomisch schweren Phasen eine positive Orientierung darstellen.

Teamlernen/Teamentwicklung: sich bewusst für den Synergieeffekt gemeinsamen Denkens und Handelns entscheiden. Ein Ganzes ist viel mehr als die Summe seiner Teile und eine völlig neue Qualität.

Systemdenken: permanentes Feedback in den Arbeitsprozess integrieren, die Folgen von Entscheidungen im Voraus so genau wie möglich untersuchen und seine Flexibilität andauernd weiterentwickeln.

Profitieren Sie von unserer langjährigen Praxiserfahrung! Eine große Methodenvielfalt gewährleistet Ihnen ein effizientes Coaching.

KreuzerTraining

TRAINING | COACHING | BERATUNG

Am Schulberg 9
65606 Villmar
Telefon 06474 8813 58
Telefax 06474 8813 61
info@kreuzer-training.de

www.kreuzer-training.de
www.messeauftrittsberatung.de



Mitglied im



KreuzerTraining