

Rahmen

Die Standardform ist das Einzelcoaching. Für Projektteams kann ein spezielles Teamcoaching durchgeführt werden.

Üblicherweise werden 4 bis 12 Termine im Umfang von jeweils einem ½ Tag durchgeführt.

Je nach Bedarf kann das Einzelcoaching durch weitere Formen ergänzt werden:

- Begleitung von Gesprächen mit Mitarbeitern, Vorgesetzten, Kollegen
- Begleitung von Teambesprechungen mit anschließendem Einzelcoaching
- Konfliktcoaching mit dem am Konflikt beteiligten Personen

Zielgruppe

Zielgruppe des Angebots sind Führungskräfte, Projektmanager und Fachexperten.

Kosten

Die Kosten pro Sitzung (½ Tag) betragen je nach Coach zwischen 600,-- und 1.000,-- Euro (ohne MWST) zuzüglich ggf. anfallender Reisekosten.

Coach

Das Coaching wird von hierzu speziell ausgebildeten Coachs durchgeführt, die selbst langjährige Erfahrungen bei der Durchführung von unterschiedlichsten Projekten und Führungsaufgaben gesammelt haben.

Anbieter

GUDACKER UND PARTNER ist eine Unternehmensberatung, deren Arbeitsschwerpunkte die Begleitung von Organisationsentwicklungsprozessen, Projektmanagement, Teamentwicklung und Coaching sind.

Grundlage unserer Arbeit ist die systemische Beratung nach den Konzepten der „Personalen Systemtheorie“. Diese wurde von Prof. Eckard König und Frau Dr. Gerda Volmer vor dem Hintergrund der Arbeiten von Gregory Bateson entwickelt.

GUDACKER UND PARTNER verfügt über ein Netzwerk von professionell ausgebildeten Beratern, Coachs und Trainern, die alle mehrjährige Erfahrung in den unterschiedlichsten Bereichen gesammelt haben.

Kontakt

GUDACKER UND PARTNER
SYSTEMISCHE BERATUNG

Am Hasensprung 31
D-60437 Frankfurt am Main

Telefon: 069-95 05 83 45

Handy: 0177-66 0 56 57

Fax: 069-50 93 01 44

Homepage: www.sbgp.de

Email: Gudacker@sbgp.de



GUDACKER UND PARTNER
SYSTEMISCHE BERATUNG



GUDACKER UND PARTNER
SYSTEMISCHE BERATUNG

Coaching

**Coachingangebot
für Führungskräfte,
Projektmanager und
Fachexperten**

Coaching

Um in immer komplexer werdenden Situationen die jeweiligen Aufgaben optimal erfüllen zu können, benötigen Führungskräfte und Fachexperten individuelle Unterstützung, die über die Vermittlung allgemeiner Inhalte in Seminaren hinausgeht und explizit auf ihre besonderen Aufgaben und Anforderungen ausgerichtet ist.

Dafür hat sich in den letzten Jahren Coaching als eine individuelle und effiziente Form der Unterstützung bewährt.

Dahinter steht die Einsicht, dass

- Qualifizierungsmaßnahmen häufig zu wenig auf die besondere Situation der Adressaten ausgerichtet sind
- Coaching gezielt auf die besondere Situation des Coachees eingeht und ihn bei der Bewältigung beruflicher Anforderungen unmittelbar unterstützt.
- Führungskräfte in besonderen Situationen oft akute aktuelle Unterstützung benötigen
- Coaching besonders nachhaltige Wirkungen erzielen kann
- Coaching andere Maßnahmen gut unterstützen kann

Verschiedene Anlässe für Coaching

- Größere Veränderungsprozesse
- Neue Aufgabenstellung bzw. besondere Herausforderungen
- Persönliche Neuorientierung / Weiterentwicklung
- Besondere aktuelle Problemstellungen
- Konflikte und Krisensituationen

Ziele des Coaching

Allgemeine Zielsetzungen des Coachings sind:

- Besondere Herausforderungen bewältigen
- Erreichen von eigenen und vorgegebenen Zielvorstellungen
- Erweiterung der eigenen Kompetenzen
- Steigerung der eigenen Effizienz und Effektivität
- Persönliche Weiterentwicklung

Durchführungsdesign Einzelsitzung

Die einzelnen Coaching-Sitzungen verlaufen üblicherweise nach folgendem Schema, um effizient an den anstehenden Themen zu arbeiten:

- **Orientierungsphase:**
 - Status: Was ist erreicht, was nicht?
 - Festlegen von Thema und Zielen
- **Klärungsphase:**
 - Analyse der Problemsituation
 - Feedback durch den Coach
- **Veränderungsphase:**
 - Unterstützung des Coachee bei der Entwicklung eigener Lösungen
 - Anregungen aus Expertensicht
- **Abschlussphase:**
 - Entwickeln des Handlungsplans für die nächsten Schritte
 - Ausblick und Abschluss

Durchführungsdesign Gesamtprozess

Da Coaching in der Regel aus mehreren Einzelsitzungen besteht, gilt es auch den Gesamtprozess sinnvoll zu strukturieren, um eine möglichst hohe Effektivität und Effizienz zu erreichen.

- **Orientierungsphase:**
 - Klärung der Erwartungen des Auftraggebers
 - Festlegen der Ziele und Kernthemen
 - Bestimmung der Indikatoren zur Evaluation des Coachingprozesses
 - Vorgehen und Rahmenbedingungen
- **Klärungsphase:**
 - Diagnose der Kernthemenbereiche
 - Suche nach den eigentlichen Ursachen von Problemstellungen
 - Konzeptionierung der Veränderungen
- **Veränderungsphase:**
 - Bearbeitung und Lösungssuche
 - Vermittlung von Expertenwissen und neuen Sichtweisen
 - Erarbeitung von Maßnahmen und neuen Handlungsmöglichkeiten
 - Durchführung von Maßnahmen
- **Abschlussphase:**
 - Evaluation des Erreichten
 - Stabilisierung der Veränderungen
 - Abschluss des Gesamtprozesses