

COACHING

- individuelle Beratung im beruflichen Umfeld

Andrea-Stefanie Gester
Landsberger Str. 455
D- 81241 München

Telefon/Fax

+49 (0) 89 / 89 66 99 09

Mobil

+49 (0) 171 / 89 19 869

Skype

andreastefaniamunich

E-Mail

Gester@asgconsult.com

Web

www.asgconsult.com

UNGVERÄNDERUNGSBERAT
NGVERÄNDERUNGSBERATU
GVERÄNDERUNGSBERATUN
VERÄNDERUNGSBERATUNG
ERÄNDERUNGSBERATUNG
RÄNDERUNGSBERATUNGVE
ÄNDERUNGSBERATUNGVER
NDERUNGSBERATUNGVERÄ

Herkunft

Welche Wurzeln hat der Begriff Coaching?

- Mitte des 15. Jahrhunderts als „Kutsche“ aus dem Ungarischen entlehnt und 1556 erstmalig als „coach“ in der englischen Sprache erwähnt: als Beförderungsmittel, um sich auf den Weg zu machen und sein Ziel zu erreichen
- Rund 300 Jahre später in England erstmals als Bezeichnung für einen privaten Tutor für Universitätsstudenten verwendet. Seit 1885 im sportlichen Bereich in England und in den USA angewendet im Sinne des fachlichen und psychologischen Unterweisens und Anleitens. In den 70er Jahren in den USA in den Managementkontext eingegangen als entwicklungsorientiertes Führen durch den Vorgesetzten
- 1985 in Deutschland zunächst als Einzelbetreuung von TOP-Managern eingeführt und Ende der 80er Jahre auf die mittlere und untere Führungskräfteebene erweitert
- Mit Beginn der 90er Jahre erfolgt eine Differenzierung in Führungskräfte- und Teamcoaching, Projektcoaching, Coaching für TV und andere Anlässe mit zunehmendem Populismus und inflationärer Verwendung: Jeder ist ein Coach!
- Anfang des 21. Jahrhunderts verändert die neue Denkrichtung der systemisch-konstruktivistischen Perspektive den Begriff und das (Selbst)Verständnis im Sinne einer „Kunst, mit der Gans über den Weihnachtsbraten zu sprechen“*)

Definition

Was ist Coaching heute im Wirtschaftsleben?

- Eine professionelle Begleitung und individuelle Beratung von Führungskräften und Projektverantwortlichen
- Ein Feedback-Angebot, das von persönlicher Standortbestimmung bis zu konkreten Handlungsempfehlungen reichen kann
- Eine Hilfestellung zur Navigation und Selbststeuerung in Zeiten erhöhter beruflicher Herausforderungen mit Fokus auf der beruflichen Rolle
- Eine Unterstützung, alte einschränkende Verhaltensmuster durch besser funktionierende Alternativen zu erweitern und ersetzen.
- Eine ziel- und lösungsorientierte, im Ergebnis auch konkret überprüfbare Maßnahme zur Problemlösung

Zielsetzung

Für was braucht man überhaupt Coaching?

- Um Führungskräfte zu unterstützen, die mit zunehmender strategischer, fachlicher, mikropolitischer und menschlicher Komplexität steigenden Rollenanforderungen besser zu bewältigen
- Um Führungskräften ein „Gegenüber“ und damit Dialogmöglichkeiten, kollegialen Austausch und Feedback anzubieten.
- Um die Entwicklung und Zukunftssicherung von Unternehmen mit Entscheidungsträgern voranzutreiben, die schneller, kreativer und flexibler mit komplexen Herausforderungen umgehen können
- Um die in Zeiten sich immer rasanter verändernden Rahmenbedingungen (Markt und Wettbewerb, Technologien etc.) immer wichtiger werdende Bereitschaft für jeden Einzelnen, sich von überholten Mustern und Regeln zu lösen, zu fördern

*) Backhausen / Thommen: Coaching - Durch systemisches Denken zu innovativer Personalentwicklung, Gabler-Verlag, 2003

Anlässe

Wann ist Coaching besonders sinnvoll?

- Bei der Vorbereitung auf neue Herausforderungen und Aufgaben (Beförderung, Versetzung, veränderte Führungsaufgaben)
- Beim Wunsch nach kritischer Reflexion der persönlichen Management- und Führungskompetenzen und der eigenen Verhaltens-, Wahrnehmungs- und Beurteilungstendenzen und/oder der Erweiterung des Verhaltensrepertoires und der Flexibilisierung des routinebedingten Standardverhaltens
- Bei einer allgemeinen Um- und Neuorientierung (z.B. zur Standortbestimmung, Überprüfung der Lebens- und Karriereplanung, in Outplacement- oder anderen Trennungssituationen)
- Bei der Vorbereitung auf bevorstehende wichtige Anlässe (z.B. Verhandlungen, öffentliche Auftritte, schwierige Gespräche)
- Bei persönlichen Belastungsphasen (z.B. Sinnkrisen, „Burn out“, Niederlagen, Enttäuschungen)
- Bei der Integration neuer Mitarbeiter (in Teams oder Organisationen), bei Konflikten und Spannungen im Team – siehe auch Broschüre „Wirtschaftsmediation“
- Bei allen tief greifenden Organisationsveränderungen (Reorganisationen, Fusionen und Zusammenschlüssen, Übernahmen) – siehe auch Broschüre „Change Management“

Beispiele

Was können konkrete Fragestellungen sein?

- An mir wird bewusst vorbei informiert. Wie kann ich mich verhalten?
- Wie motiviere ich meine Mitarbeiter zu unpopulären Maßnahmen, hinter denen ich selbst nicht richtig stehe?
- Ich finde mich nach einer Fusion als Abteilungsleiter einer größeren Abteilung wieder und war früher Bereichsleiter. Was soll ich tun?
- Ich bin meinen ehemaligen Kollegen vorgesetzt worden. Wie finde ich mich in meiner neuen Rolle zurecht?
- Ich höre Beschwerden über mich immer nur inoffiziell und hintenherum. Wie gehe ich damit um und wie kann ich dies ändern?
- Man sagt mir, ich sei zu weich und könne mich nicht durchsetzen. Wie kann ich mich weiter entwickeln?
- Meine Abteilung arbeitet zwar gut, aber insgesamt gibt es zu wenig Eigeninitiative. Wie kann ich diese fördern?
- Was kann ich tun, wenn mein Mitarbeiter immer wieder hinter seinen Vorgaben zurück bleibt?

Ablauf

Wie läuft ein Coaching üblicherweise ab?

- (Kostenloser) Kennenlern-Termin bzw. persönliches Zusammentreffen zwischen Coach und Coachee (u.a. Prüfung der „Chemie“) sowie zwischen Coach und beauftragender Organisation
- „Auftragsklärung“: Beschreibung des Anliegens und der Zielsetzung (Erwartungshaltung), Ausloten der Erfolgchancen und -risiken, Vorgehensweise, Zeitplanung, etc.
- Formulierung und Abstimmung einer schriftlichen Vereinbarung (inkl. Honorarvereinbarung, Verschwiegenheitserklärung)
- Coaching-Gespräche üblicherweise in Form von 5-8 Doppelstunden im vier- bis sechswöchigen Rhythmus
- Bewertung des Gesamtprozesses und der Ergebnisse hinsichtlich Zielerreichung; „Debriefing“ mit Coachee und Organisation
- Falls erwünscht Formulierung von Empfehlungen für die weitere Entwicklung und Erstellung eines Abschlusskommentars

Ansprechpartner



Wer ist Ihr Coach?

Andrea-Stefanie Gester, 1956

Beruflicher Werdegang

Seit 2002

Selbständig als systemischer Coach und Mediator mit den Schwerpunkten:

Begleitung von Veränderungsprozessen in Unternehmen (z. B. Restrukturierungen, Fusionen, Übernahmen),
persönliche Standortbestimmung (Karriereentwicklung, Stellenwechsel/Beförderung),
Beratung in Führungsfragen sowie bei Konfliktsituationen (unternehmensintern und -übergreifend)

1991 – 2002

MC Personalmanagement GmbH, Bad Homburg

Mitglied der Geschäftsleitung

1987 – 1991

Berndtson International GmbH, Frankfurt

Consultant

1982 – 1986

Hessische Landesbank-GZ, Frankfurt

Pressereferentin, Assistentin des Vorstandsvorsitzenden

Ausbildungen

1978 – 1982

Studium der Betriebswirtschaftslehre, Universität Frankfurt a. M. (Dipl.-Kauffrau)

1976 – 1978

Lehrausbildung zur Bankkauffrau

Kontinuierliche Weiterbildungen

2002 – 2004

Systemischer Coach (Bernd Schmid / Institut für Systemische Beratung, Wiesloch)

2003 – 2004

Wirtschaftsmediator (Steinbeis-Transfer-Institut / IHK Frankfurt)

Hypnotherapie (Dr. Gunther Schmidt), Gruppendynamik (Anna Kirsch), Transaktionsanalyse, Züricher Ressourcenmodell

Zertifiziert für die Testverfahren GPOP (Golden Profiler of Personality™), Belbin® Team Role

Akkreditiert bei der Mediationsstelle der Industrie- und Handelskammern München und Frankfurt am Main