

# Erfolg ist kein Zustand, sondern ein Prozess!

Die Zeiten, in denen Coaching allein zur Behebung von Defiziten genutzt wurde, sind längst vorbei. Viele Leistungsträger in Management und Führung nehmen sich einen Coach, um ihr hohes Niveau zu sichern. Wer seine Leistung steigern will, muss sich selbst und das eigene Verhalten ständig reflektieren. Wer dauerhaft innovative Lösungen benötigt, braucht neue Perspektiven auf bewährte Muster und bekannte Strukturen. Wer tief in seinem Thema steckt, riskiert immer auch gedanklich festzusitzen.

Der Coach führt den Klienten mit einem strukturierten Prozess aus seiner Denkschleife und hält ihm den Spiegel vor, ohne das, was er sieht, zu bewerten. Der Klient erkennt so neue Verhaltens- und Denkweisen. Er entscheidet selbst, wie er diese Impulse erfolgreich für sich nutzt und kann damit sicher sein, seine eigene Lösung und Strategie zu entwickeln und nicht die des Coaches.

### **Besser werden um gut zu bleiben: Gute Gründe, sich einen Coach zu nehmen:**

*Gerald H., Leiter Einkauf: Ich habe das erste Mal mich und mein Verhalten aus der Vogelperspektive sehen können, da fallen einem plötzlich ganz andere Sachen auf!*

*Martin S., Geschäftsführer: Ich brauchte einen objektiven Partner auf Augenhöhe, der mir Fragen stellt, auf die ich selbst noch nicht gekommen bin.*

*Thomas E.: Personalleiter: Manchmal sieht man den Wald vor Bäumen nicht, mein Coach zieht mich immer wieder von alten Trampelpfaden weg, das ist*

*anstrengend aber hilft mir innovativ zu bleiben.*

*Heinrich F., Chefarzt: Coaching, das ist nicht immer angenehm, aber ein kritisches Feedback im geschützten Raum bewegt viel. In der Klinik macht ja keiner den Mund auf.*

*Karin S., Leiterin Marketing: Ich hatte ja Trainings in Konfliktmanagement, aber ich weiß erst jetzt, woran ich bisher gescheitert bin, und wie ich das ändern kann.*

### **Training und Coaching sind 2 Paar Schuhe**

Wer sich einen Coach nimmt, will eine maßgeschneiderte Lösung für seine individuelle Herausforderung, beruflich wie privat. Der Coach unterstützt Sie bei der selbstständigen Analyse und Lösungsfindung, indem er den Lösungsprozess steuert, kritisch hinterfragt und Ihnen eigene Denkmuster spiegelt. Wer bin ich, wo stehe ich, was will ich und wie komme ich da hin?

Mit Trainings dagegen können Sie gezielt Fertigkeiten und Methoden einüben. Das macht aber erst Sinn, wenn Sie genau wissen, welche Maßnahmen für Sie und Ihre persönliche Situation passen. Coaching unterstützt bei der Situationsanalyse, Zielformulierung und Ressourcenfindung. Am Ende steht der Handlungsplan. Oft wird einem Klienten erst hier ein konkreter Trainingsbedarf bewusst.

### **SMC – Coaching für Effizienzfreunde – in einem Tag zum Handlungsplan**

Unter dem Begriff „Coaching“ finden



# Erfolg ist kein Zustand, sondern ein Prozess!

## Coaching als Update für Leistungsträger

sich die unterschiedlichsten Formate. Klassisches Coaching verläuft in 1-2 stündigen Sitzungen über einen Zeitraum von mehreren Monaten. Eine interessante Alternative bietet das Systemische Management Coaching (SMC). Das Coaching verteilt sich auf 2 halbe Tage und folgt einem fünf-stufigen Prozess. Jede Phase bringt ein garantiertes Ergebnis, was das Coaching hinsichtlich des Erfolgs transparent und überprüfbar macht. Zudem lernt der Klient mit diesem Prozess eine Lösungsmethode, die er nachfolgend bei anderen Themen auch selbst anwenden kann.

### Systemisch, was heißt das?

Die Systemtheoretiker gehen davon aus, dass alle Teile eines Systems sich gegenseitig beeinflussen. Das heißt, was immer der Klient verändert, wird Auswirkungen auf verschiedene Bereiche seines Lebens haben. Im Coaching werden alle Zusammenhänge des Themas berücksichtigt, auch solche, die der Klient bisher nicht im Fokus hatte. Diese „Blinden Flecke“ erhellt der Coach, indem er dem Klienten neue Impulse gibt,

die dieser bisher nicht berücksichtigt hat. Bei der Lösungsfindung wird auf alle Lebensbereiche des Klienten zurückgegriffen.

### Was nimmt der Klient aus dem Coaching mit?

Jeder Klient ist einzigartig, entsprechend individuell ist auch der Benefit, wie folgende Aussagen zeigen:

*Ulli G., Werksleiter: Ich hatte bisher immer nur die persönlichen Konflikte von Einkauf- und Produktionsleiter im Blick, wir haben hier aber ein großes Prozesssthema, das wurde mir sofort klar, als mein Coach mir das St. Gallener Management Modell auf den Tisch legte.*

*Mareike H., Personalentwicklung: Nach dem Vorgespräch wusste ich plötzlich, dass mein eigentliches Thema ein ganz anderes ist, wenn ich hier wirklich was bewegen will.*

*Dirk M., Filialdirektor: Ich dachte immer, wenn ich es jemandem zutraue, dann delegier ich auch mehr. Das stimmte nicht, ich wollte selbst die Anerkennung für den Job. Der Motivtest hat mich da*

*wachgerüttelt. Ich bin das Problem, nicht die Kompetenz von Frau M.*

*Ingrid S., Abteilungsleiterin: Das Vier-Ohren-Modell war hier der richtige Impuls. Ich kann jetzt viel besser mit unterschiedlichen Reaktionen meiner Mitarbeiter umgehen.*

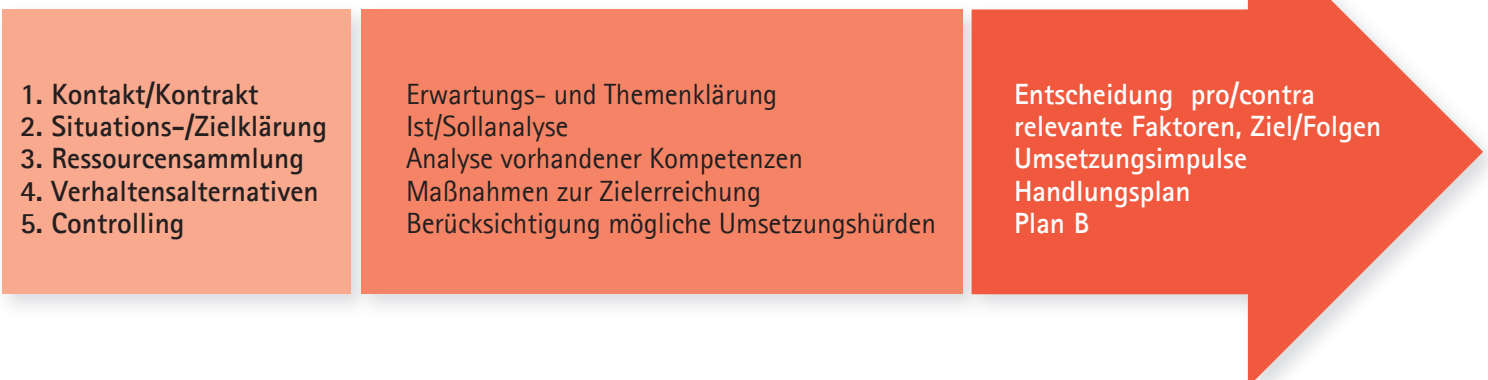
### Zum Schluss: 2 Bedingungen für den erfolgreichen Start

**Freiwilligkeit:** Wer bei sich keinen Veränderungsbedarf sieht und sich nicht verändern will, wird vom SMC auch nicht profitieren. Der Erfolg dieser Methode erfordert die intensive Auseinandersetzung des Klienten mit sich selbst. Fehlt die Bereitschaft dazu, macht die Zusammenarbeit kaum Sinn.

**Emotionaler Abstand:** Der Coach kann den Prozess nur professionell leiten, wenn er den nötigen persönlichen Abstand zum Thema und zum Klienten hat. Ist er beispielsweise mit dem Klienten befreundet, läuft er Gefahr, Dinge aus der persönlichen Perspektive als Freund zu bewerten und so in Konflikt mit sei-

*weiter auf Seite 7*

### Die SMC – Prozessphasen und ihre Ergebnisse



Fortsetzung von Seite 6

ner Rolle als Coach zu kommen. Hat er das Thema selbst schon erlebt, (Ich wurde selbst gemobbt und bin jetzt als Coach für Mobbingopfer tätig) riskiert er seine Erfahrungen auf den Fall des Klienten zu übertragen und diesen so zu manipulieren.

**Wir alle lernen ein Leben lang!**  
Menschen in Führungspositionen sind

oft auf externe Hinterfrager und Impulsgeber angewiesen, um ihre persönliche Weiterentwicklung zu sichern. Ob die Chemie stimmt und die Erwartungen erfüllt werden, prüfen Coach und Klient im Vorgespräch. Erst am Ende entscheiden beide über eine mögliche Zusammenarbeit, die dann meist dauerhaft besteht. ■

### Auf eine Blick

- Was ist SMC?
- Prozess zur Unterstützung eigenständiger Analyse und Lösungsfindung
- Unterstützung bei Veränderung und persönlicher Entwicklung.
- Was bewirkt SMC?
  1. Wahrnehmungserweiterung
  2. eigenständige Entwicklung von Verhaltensalternativen und neuen Denkweisen
  3. sichere Entscheidungsfindung
- Was passiert im Coaching Prozess?
  1. Der Klient analysiert sein Thema vollständig
  2. Der Klient wird sich über seine Veränderungsabsicht mit allen Konsequenzen klar

3. Der Klient analysiert sich, seine Motive und seine Möglichkeiten
  4. Der Klient erstellt seinen konkreten Maßnahmenplan zur Zielerreichung
- Was macht der Coach? Der Coach steuert den Prozess – d.h. leitet den Klienten an, wie er bei der Analyse vorgeht. Der Coach gibt Input – indem er Verhalten und Denkmuster seines Klienten spiegelt und als Denkanstoß anbietet.
  - Was nutzt der Coach? Der Coach verwendet wissenschaftliche Modelle und Methoden und den MPA Test, die Zusammenhänge erklären und damit Verhalten steuerbar machen.
  - Welche Aufgabe hat der Klient? Der Klient analysiert sich selbst, berät sich selbst und entscheidet eigenständig. Der Coach unterstützt ihn bei diesem Prozess, gibt aber keine Lösungen vor und berät nicht.



**Dr. Melanie Cordini**, Bankkauffrau, Diplom Sozialwissenschaftlerin, Expertin für Management und Führung mit dem Thema: Führung und Vertrauen in komplexen Organisationen. In unserem Team ist sie die Expertin für Führungskräfte-Coaching nach dem Prinzip der Hamburger Schule sowie für die optimale Zusammensetzung von Teams sowie der Potenzialanalyse und Leistungssteigerung von Führungskräften.

## Pecha Kucha

### ぺちゃくちや

Pecha Kucha kommt aus dem Japanischen, bedeutet plaudern und steht für eine ungewöhnliche, kurzweilige und prägnante Vortragstechnik. Denn Pecha Kucha heißt: 20 PowerPoint-Folien, die im 20-Sekunden-Takt wechseln und auf denen jeweils nur ein Bild dargestellt ist – sonst nichts. Kein Text, keine Statistiken. Somit hat jeder Sprecher genau 6 Minuten und 40 Sekunden Zeit – nicht mehr und nicht weniger.

Die Idee kommt aus Tokio und wurde bereits 2003 von dem Architekturbüro Astrid Klein und Mark Dytham entwickelt. Die Geschäftsführung wollte damit das „Death by PowerPoint“-Syndrom beseitigen, die gähnende Langeweile während vieler Präsentationen. Mittlerweile finden weltweit Pecha-Kucha-Nächte statt und auch in der Wirtschaft und in Universitäten hat diese Technik an Popularität gewonnen.

Das Format ist geeignet um Neuheiten vorzustellen, die Zuhörer auf ein Thema einzustimmen oder ihre Neugier zu wecken. Auf diese Weise wird ausschließlich ein Überblick gegeben; Inhalte können in der Kürze der Zeit nur angerissen werden. Denn in 20 Folien à 20 Sekunden kann nicht alles zu einem Thema gesagt werden, sondern nur Kernbotschaft vermittelt werden. Auch bleibt für eingeschobene Diskussionen keine Zeit.

Pecha Kucha macht Spaß, fördert die Kreativität und ist eine sportliche Herausforderung für jeden Redner. Für das Publikum ist der Unterhaltungswert tendenziell hoch und macht neugierig auf mehr. Zudem werden die wichtigsten Informationen auf den Punkt gebracht. Wer diese Art zu präsentieren einmal miterlebt, kann sehr viel für seine weitere „Rednerkarriere“ lernen. Um sich auf der Bühne jedoch gut zu fühlen, empfiehlt es sich im Vorfeld zu üben.

Sind Sie auf dem Geschmack gekommen? – Dann überraschen Sie doch Ihre Kollegen oder Mitarbeiter im nächsten Meeting mit einem kurzen knackigen Vortrag, der in Erinnerung bleibt! .