

Executive Coaching

Was Sie wissen sollen bezüglich Ablauf und Vorgehensweise

Zürich, Juni 2012

Fröhlich Executive Coaching
Hornbachstrasse 50
CH 8034 Zürich
www.froehlich-coaching.ch
www.deepdemocracy.ch

Executive Coaching

Was Sie über Executive Coaching wissen sollten

1. Coaching beruht auf einer persönlichen Zielvereinbarung, ist zeitlich limitiert und richtet sich nach den Wünschen und situativen Erfordernissen der Führungskräfte. Ziel eines Coachings ist die Lösung einer komplexen Fragestellung, die Erhöhung der Performance, die Veränderung des Führungsverhaltens und/oder die Erhöhung der Zufriedenheit im beruflichen Kontext. Oft ist es auch eine Kombination dieser Punkte.
2. Aufgrund meines Erfahrungshintergrundes im Management Consulting habe ich ein vertieftes Verständnis der Problemstellungen von Führungskräften im Businesskontext (wie z. Bsp. EBIT-Marge-Verbesserung, Post Merger Management, Due Diligence, Reorganisationen und Change Management) und was Business Coaching in diesen Situationen wirksam macht.
3. Im Coaching-Prozess setze ich verschiedene Interventionstechniken ein (systemische Fragetechniken, prozessorientierte Rollenübernahmen, Perspektivenwechsel, Achtsamkeitswerkzeuge, Muster- und Trigger-Analyse, 360-Grad- und Mini-Surveys, etc.). Gleichzeitig lege ich einen grossen Wert auf eine sichere und vertrauensvolle Umgebung und dass die Schlüsselerkenntnisse auch im täglichen Führungsalltag umgesetzt werden können.
4. Die Coachings führe ich Face-to-face meistens in meinen Räumlichkeiten durch. Die Erfahrung zeigt, dass die Veränderung der Örtlichkeit auch mit einer inneren Konzentration auf die Coaching-Themen verbunden ist, welche bei einer Gesprächsführung in den üblichen Räumen tendenziell weniger gegeben ist. Zusätzlich gibt es auch die Möglichkeit, gewisse Themen über Telefon, Email und/oder Skype zu klären. Ein Spezialfall ist das 'Shadowing' bei dem der Coach Zeit am Arbeitsplatz des Coachee's verbringt, um eigene Beobachtung zu machen, die dann Gegenstand der weiteren Gespräche sind.
5. Typischerweise dauert ein Coaching-Prozess zwischen 6- 15 Monate. Die Frequenz, Dauer und Format der Gespräche wird zu Beginn des Prozesses gemeinsam festgelegt und kann jederzeit neuen Gegebenheiten angepasst werden. Zur Gewährleistung einer effizienten Vorgehensweise sind vom Coachee für die Gespräche jeweils gewisse Vor- und Nachbereitungsarbeiten zu leisten.
6. Es ist zentral, dass zu Beginn des Coaching-Prozesses die Zielsetzungen klar sind und operationalisiert werden. Ein weiterer Erfolgsfaktor ist ein geeigneter Follow-up Prozess, der Einbezug von Vertretern aus dem System in den Beurteilungsprozess (neben der grundsätzlichen Freiwilligkeit für den Prozess und die freie Wahl eines Coaches)
7. Der erste Schritt ist ein stündiges Kennenlerngespräch (kostenlos, unverbindlich). Bei gegenseitiger Passung erstelle ich ein Angebot, jeweils mit 3 Optionen für eine Zusammenarbeit.

Executive Coaching

Erfolgsfaktoren

1. Eigene Grundmotivation und freie Coach-Wahl

Es ist nicht möglich, das Verhalten von erfolgreichen Erwachsenen zu beeinflussen, die kein Interesse an einer Veränderung haben.

2. Reduce to the Max

Fokus auf zwei bis maximal drei Ziele eingrenzen

3. Einbindung des relevanten Systemumfelds

Bestehende Wahrnehmungen und Signalisierungen aus dem nahen Umfeld nutzen

4. Sich selbst genügend Zeit geben

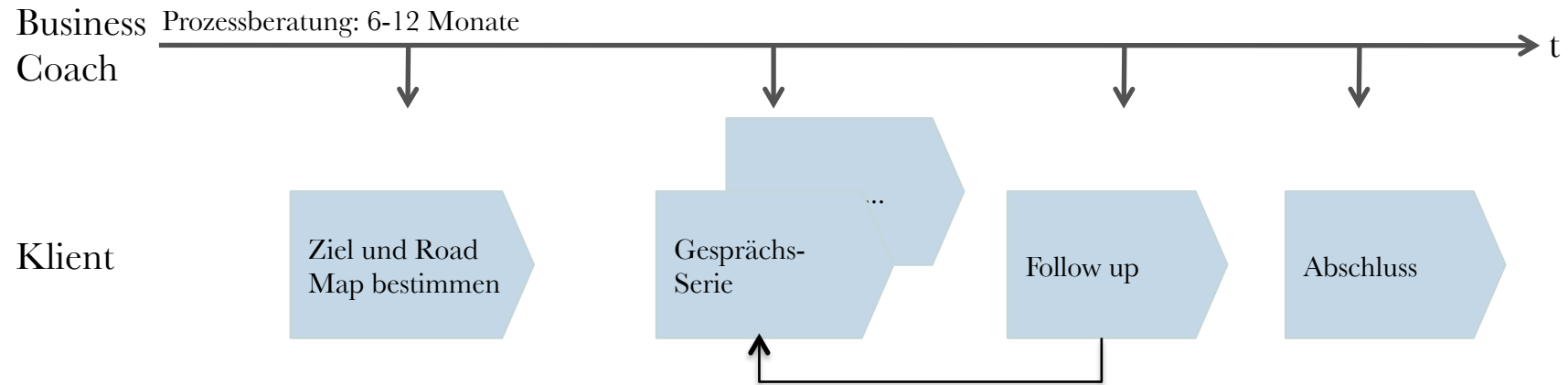
Einerseits müssen neue Verhaltensweisen ‚eintrainiert‘ werden, andererseits dauert eine im Umfeld wahrnehmbare Veränderung von beobachtbaren Verhaltensweisen bis 12 Monate.

5. Regelmässiger Follow up

Systematische und kontinuierliche Verfolgung des Lernfortschrittes ist essentiell für die langfristige Nachhaltigkeit neuer Verhaltensweisen.

Executive Coaching

Ablauf



Aktivitäten

- Ziele definieren
- Themenschwerpunkte bestimmen
- Vertrauensleute miteinbeziehen
- Road Map festlegen
- Frequenz und Dauer bestimmen

- Gesprächsserie:
- Perspektivenwechsel
 - Meta-Betrachtungen
 - Visualisierungen
 - Persönliches Projekt bearbeiten

- Perspektivenwechsel
- Stats Update
- Persönliches Projekt
- Überprüfung
- Zwischenfeedback an Gesamtverfahren
- Zwischenfeedback an Prozessverantwortliche / HR
- Anpassung Vorgehen falls notwendig
- Mini-Survey

- Abschlussgespräch
- Information
- Prozessverantwortliche / HR
- Formale Evaluation
- Coaching-Prozess

Executive Coaching

Verantwortlichkeiten im Dreiecksverhältnis

Beteiligte	Verantwortung
1. HR Prozess-verantwortliche	<ul style="list-style-type: none">• Qualitätssicherung (z. T. über Coach Pool Regulationen)• Formale Vergabe des Mandates an Coach (und Zahlungsauslösung)• Informiert sich über Resultate des Coachings beim Coachee• Gibt Coach formalen Feedback zum Abschluss
2. Coachee	<ul style="list-style-type: none">• Stellt Dokumentationen und Zugang zu Personen zur Verfügung gemäss gemeinsam definierter Notwendigkeiten• Akzeptiert und betrachtet Feedback ohne Vorurteile und im Wissen, dass jeder Coachee das Recht hat, Feedback zu akzeptieren, zurückzuweisen und andere Lösungen zu finden, welche ihm/ihr nützen• Erfüllt Aufgaben und To Do's welche in den Gesprächen definiert wurden• Führt Buch / erstellt Zusammenfassungen über die wichtigsten Resultate in den Coaching Sessions• Gibt dem Coach formales Feedback zum Schluss des Prozesses
3. Coach	<ul style="list-style-type: none">• Klärt den Coachee auf über Vorgehensweisen, Techniken, Resultate und Verantwortlichkeiten im Prozess• Erarbeitet gemäss den individuellen Bedürfnissen des Coachees verschiedene Vorgehensoptionen• Bearbeitet Themen gemäss gemeinsam bestimmten Prioritäten• Unterschreibt Vertraulichkeitserklärung, falls gewünscht• Reagiert innerhalb 24 Stunden auf Anfragen / Kontaktnahme (abhängig von Kontraktart)
Alle Beteiligten	Wir vereinbaren, dass wir die anderen Beteiligten sofort informieren, wenn Entwicklungen entstehen, welche den Erfolg der Zusammenarbeit in Frage stellen

Executive Coaching

Formblatt: Mein ‚persönliches Projekt‘

Problembeschreibung:	An was merkt man, dass eine Veränderung eingetreten ist / Zielsetzung erreicht ist? 1. 2. 3.	Meine Vertrauensleute: 1. 2. 3.
Eigeneinschätzung auf Skala 1-10:		Nächste Schritte / wichtige Milestones: 1. 2. 3. Mini-Survey
Einschätzung ‚System-Mitglieder‘ auf Skala 1-10:		Wie feiere ich die Zielerreichung, wenn sie eingetreten ist?
Zielsetzung (auf Skala 1-10): Bis wann:		