

Coaching

proJob
Personal- und Unternehmensberatung GmbH



- Zielführend beraten -

Der proJob Coaching-Prozess für Unternehmen

„Man kann einen Menschen nichts lehren. Man kann ihm nur helfen, es in sich selbst zu finden.“

Im Sinne des Zitates von Galileo Galilei unterstützen wir in unserem Bereich „Coaching“, neben den Bereichen Consulting und Recruiting, unsere Kunden bei ihren individuellen Anliegen.

Coaching mit uns ist eine partnerschaftlich ablaufende Begleitung und Unterstützung von Ihnen als Einzelperson und /oder von Ihren Mitarbeiter/innen und / oder Ihren Teams.

Wir unterstützen Sie dabei in beruflichen und persönlichen Veränderungs- und Entwicklungsprozessen oder bei anstehenden bzw. bereits bestehenden beruflichen Aufgaben und Herausforderungen.

Im Verlauf unserer Zusammenarbeit im gesamten Coaching-Prozess arbeiten wir stets zielorientiert und situativ. Dabei werden Sie als Coachee (= der / die Gecoachte) mit Ihrer gesamten Persönlichkeit integriert.

Wichtig für unsere Arbeit im Coaching ist es, einen vertrauensvollen und professionellen Rahmen zu setzen, denn letztendlich ist jeder Fall einzigartig. Entscheidend ist es immer die Fragen, Ziele und / oder Aufgaben, an denen der Coachee arbeiten möchte, zu beachten und herauszufinden, in welchem Bereich ein „Spartingpartner“ und professioneller Begleiter für ihn wertvoll und wichtig ist. Wir gehen dabei stets auf die Wünsche und Bedürfnisse unserer Kunden ein, damit ein bestmöglichstes Ergebnis und eine persönliche Weiterentwicklung stattfinden.



Das bedeutet, wir helfen Ihnen unter anderem dabei, ...

- eine **persönliche Vision** für sein Leben und seine Karriere zu entwickeln,
- Ihre **Ziele zu formulieren**,
- **Barrieren zu erkennen** und zu **beseitigen**,
- einen **klar strukturierten Handlungsplan** zu entwickeln,
- neue **Führungsaufgaben zu meistern**,
- **konstruktives Handeln** anzuregen, sowie
- Ihre **Ziele zu erreichen**.

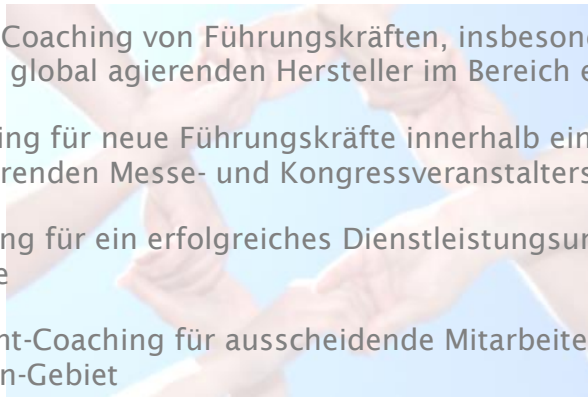
Im beruflichen Alltag heißt das konkret, dass wir die **Schwerpunkte** in unserem Geschäftsfeld Coaching ganz bewusst **auf die folgenden Bereiche** gelegt haben:

- Entwicklung und Erweiterung der Führungskompetenz von Führungskräften (Führungskräfte-Coaching)
- Weiterentwicklung von besonders wichtigen persönlichen Kompetenzen oder auch Methodenkompetenzen (Spezialisten-Coaching)
- Unterstützung und Begleitung bei beruflichen Veränderungsprozessen (Newplacement-Coaching)
- Begleitung eines Projektes (inhalts- und/oder projektbezogen) (Projekt-Coaching)
- Überwindung von bzw. Lösungserarbeitung für Konfliktsituationen (Konflikt-Coaching)
- Teamentwicklung einer Gruppe hin zu einem gemeinsamen Verständnis, sowie zu einem konstruktiven Konfliktverhalten und damit zu einer verbesserten Zusammenarbeit (Team-Coaching)

Welche Form des Coachings für den Coachee die richtige ist, erarbeitet proJob immer gemeinsam in einem persönlichen Gespräch mit dem Kunden.

Beispiele erfolgreicher Coachings

- Persönliches Coaching von Führungskräften, insbesondere in Veränderungsprozessen für einen global agierenden Hersteller im Bereich erneuerbarer Energien
- Einzel-Coaching für neue Führungskräfte innerhalb eines Managementteams eines weltweit agierenden Messe- und Kongressveranstalters
- Team-Coaching für ein erfolgreiches Dienstleistungsunternehmen aus der Veranstaltungsbranche
- Newplacement-Coaching für ausscheidende Mitarbeiter eines Markenartiklers mit Sitz im Rhein-Main-Gebiet



Was sind die Möglichkeiten von Coaching?

Wir verstehen Coaching als eine lösungsorientierte und ressourcenaktivierende Arbeitsweise, bei der unsere Coachees „Hilfe zur Selbsthilfe“ erhalten. Coaching ist keine Art der Psychotherapie und ist daher auch nicht darauf ausgerichtet, psychotherapeutische Wirkungen zu erzielen.

Der folgende Überblick verdeutlicht die Wirkung des Coachings, ebenso wie seine Grenzen.

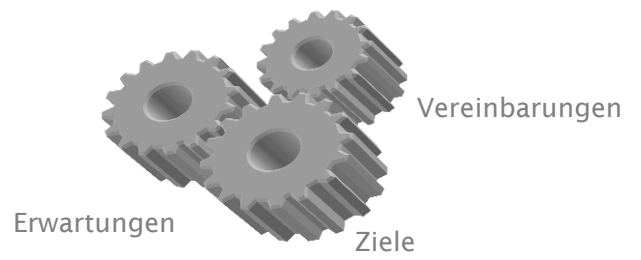
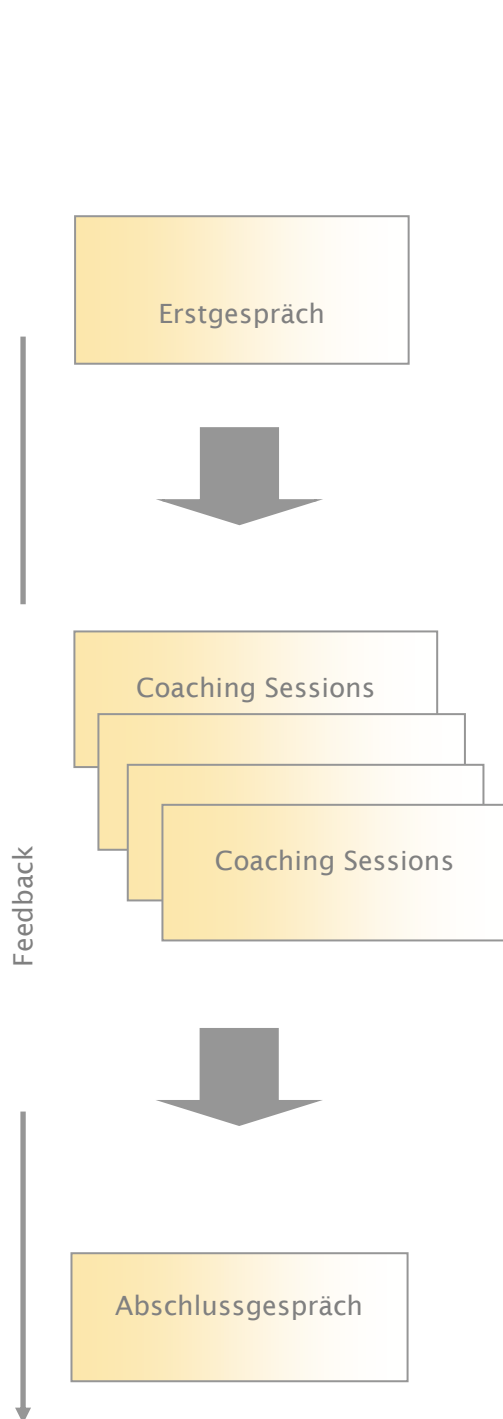
In einem ersten ausführlichen Gespräch zwischen Coach und Coachee muss daher herausgefunden bzw. hinterfragt werden, inwiefern der mögliche Klient vom Coaching profitieren kann.

Coaching kann dabei ...

...immer	...häufig	...nie
Aktives Zuhören	Fallbezogene fachliche Unterstützung	Disziplin (i.S.v. Weisung)
Erfahrungsaustausch	Hilfe bei Entscheidungen	Beurteilung
"professionelle Freundschaft"	Herausforderung	Bewertung
Innere Entwicklung durch Reflexion	Kontaktvermittlung	Überwachung

leisten.

Der Coaching-Prozess von proJob



- 1) Klärung der Grundlage/des Themas
- 2) Problembeschreibung
- 3) Betrachtung bisheriger Lösungsansätze
- 4) Lösungsentwicklung
- 5) Planung von Umsetzungsstrategien

Der Coaching-Prozess von proJob

1. Kennenlern-Termin

Vor Beginn des Coaching-Prozesses vereinbaren wir einen Kennenlern-Termin mit dem interessierten Coachee. In diesem etwa einstündigen Gespräch schildert der Klient seine persönliche Situation. Ebenso tauscht der Coach sich mit seinem potenziellen Coachee zu den Möglichkeiten, Gefahren und Risiken eines Coachings aus.

2. Auftragserteilung

Haben nach dem Gespräch beide Partner ein positives Gefühl, werden in einer vertraglichen Grundlage die Rahmenbedingungen des Coachings schriftlich vereinbart. Bei Coachings, in denen ein Vertreter aus dem Unternehmen (z.B. ein Personalverantwortlicher) der Auftraggeber des Coachings ist, findet auch mit ihm eine erste Absprache und Harmonisierung über das Coaching statt. Dabei bleiben die persönlichen Inhalte und die getroffenen Absprachen zwischen Coach und Coachee stets im Verlauf des Coachings geschützt und mögliche Review-Gespräche (z.B. mit Vorgesetzten) finden ausschließlich, auf der zwischen Coach und Coachee geschaffenen Vertrauensbasis statt.

3. Erstgespräch

Nach Auftragserteilung startet der eigentliche Coaching-Prozess zwischen Coach und Coachee. In einem Erstgespräch werden (z.B. anhand eines Fragebogens) die grundsätzlichen Regeln und Vereinbarungen zur Zusammenarbeit definiert und festgehalten. Hier werden ebenfalls die Rahmenbedingungen zum Umgang miteinander, zu Dauer und Ort der Coachingsessions etc. festgelegt. Ferner werden neben den Vereinbarungen, auch die Erwartungen an den Prozess abgeglichen.

4. Coaching-Sitzungen

In der folgenden Sitzung erarbeitet der Coachee gemeinsam mit seinem Coach Zieldefinitionen, Messkriterien und darauf aufbauende Maßnahmenpläne, die im Verlaufe des Coachings umgesetzt werden. Diese Ziele und Maßnahmen hält der Coachee anschließend im Rahmen eines Kurzprotokolls fest und lässt es dem Coach vor der nächsten Sitzung zukommen.

Die nun folgenden Sitzungen umfassen immer einen gleichbleibenden Vorgang:

Der Coachee berichtet eingangs über aktuelle Problemsituationen, die ihn beschäftigen und die er mit seinem Coach aufarbeiten möchte. Daraufhin wird gemeinschaftlich auf Augenhöhe und auf einer fundierten Vertrauensbasis nach möglichen Lösungsansätzen gesucht.

Durch die Schaffung eines geschützten Rahmens ist es dem Coachee möglich lösungs- und ressourcenorientiert, die für ihn am besten passendsten Handlungs-alternativen herauszuarbeiten. Unterstützend zu ausgewählten und sehr erfolgreichen Coaching-Methoden aus dem Bereich des systemischen Business Coachings, arbeiten wir mit unseren Coachees nach Absprache auch auf Basis der Ergebnisse eines sehr etablierten eignungsdiagnostischen Verfahrens (BIP).

Je nach Sachlage und Anliegen des Coachees kann eine praktische Übung zu den erarbeiteten Lösungsvorschlägen folgen, die den Coachee dabei unterstützen soll, die Umsetzung der neugewonnenen Erkenntnisse zu erleichtern.

5. Zeit zwischen den Sitzungen

In der Zeit bis zur nächsten Coachingsitzung sollen die erarbeiteten Lösungen nun in der Praxis umgesetzt werden, sodass der Coachee in der nächsten Sitzung über seine Erfahrungen berichten kann.

Es ist ebenfalls möglich, dass der Coach im Rahmen des Coaching Prozesses, nach Abstimmung mit allen Beteiligten, an Meetings und Arbeitssitzungen des Coachees teilnimmt, um sein Auftreten in der „Praxis“ zu beobachten. Auf Basis der gewonnenen Eindrücke können dann ebenfalls Situationen reflektiert und Verbesserungsmöglichkeiten erarbeitet werden.

Während des gesamten Coaching-Prozesses holt der Coach regelmäßig und zeitnah Feedback vom Coachee ein, um eventuell auftretende Probleme frühzeitig erkennen zu können und diese dann gemeinschaftlich mit dem Coachee aufzuarbeiten.

6. Coaching- Abschluss

Zum Ende des Coaching-Prozesses findet ein ausführliches Abschlussgespräch statt, in dem unter anderem anhand eines Fragebogens die Erfolge des Coachings mess- und sichtbar gemacht werden und ein Zielabgleich stattfindet.

Rahmenbedingungen des Coachings

Für eine erfolgreiche und für den Coachee gewinnbringende und wertvolle Zusammenarbeit und um den Coaching-Prozess für alle Beteiligten transparent und sinnvoll zu gestalten, setzen wir auf folgende „Spielregeln“, die besprochen und schriftlich festgehalten werden:

- Vertrauen und Vertraulichkeit als Grundpfeiler der Zusammenarbeit
- Ehrlichkeit
- Engagement und Freiwilligkeit
- Verbindlichkeit und Regelmäßigkeit
- Offenheit und Respekt
- Einbeziehung persönlicher/privater Aspekte nur auf beidseitigen Wunsch
- Einigung über Anzahl, Dauer und Ort der Treffen

Generell ist der Coaching-Prozess absolut vertraulich, d. h. weder der Coach noch der Coachee tragen während der Sitzung Besprochenes nach außen. Es besteht jedoch auch die Möglichkeit, dass der Coach nach Absprache mit dem Coachee dem Auftraggeber regelmäßig Bericht in Form von Review-Gesprächen erstattet. Deshalb muss im Vorfeld mit allen Beteiligten genau geklärt werden, über welche Aspekte berichtet wird und welche der Vertraulichkeit unterliegen. Alle Beteiligten müssen sich an diese Vereinbarung halten, da ansonsten die für den Prozess absolut notwendige Offenheit nicht mehr gegeben ist.

Der zeitliche Rahmen für eine Coachingsitzung ist frei vereinbar und wird am Bedarf des Coachee ausgerichtet. Die besten Erfolge für eine dauerhafte Verhaltensänderung haben Sitzungen von etwa 2 – 3 Zeitstunden in monatlichen Abständen gezeigt. Die Gesamtdauer des Prozesses wird ebenfalls am Bedarf ermittelt und liegt bei etwa 2-3 **Berater**tagen verteilt auf ca. 6 – 12 Monaten.



Beraterprofil



Als Existenzgründer gründete ich schon 1994 aus Leidenschaft und Überzeugung die proJob Personal- und Unternehmensberatung GmbH. Seitdem berate ich ziel führend meine Kunden, Geschäftsführer sowie Fach- und Führungskräfte, in ihren Belangen des unternehmerischen Alltags und strategischen Fragestellungen; überwiegend deutschlandweit in mittelständigen Unternehmen.

Ich bin dabei als **Senior-Berater** und alleiniger geschäftsführender Gesellschafter der Firma proJob Personal- und Unternehmensberatung GmbH tätig. Bedingt durch meine zweite britische Staatsbürgerschaft sind meine Projekte auch häufig in englischer Sprache. Schwerpunktthemen der Themen sind unter anderem die Bereiche Human Resource, Unternehmensanalysen, Strategische Unternehmensplanung und Beratung bei Personalorganisation und Personalentwicklung.

Unser Unternehmen versteht sich als ein inhabergeführtes, modernes Beratungsunternehmen, das ein umfassendes Beratungsspektrum in den Bereichen Recruiting, Coaching und Consulting anbietet. Wir sind seit über 20 Jahren ein zuverlässiger Partner und wertvoller Impulsgeber. Wir unterstützen, sowohl Unternehmen, als auch Einzelpersonen dabei, Entwicklungs- und Veränderungsprozesse erfolgreich zu meistern. Maxime, auf denen unser Denken und unsere Arbeit basiert, sind Authentizität, Objektivität, sowie Kompetenz. Offene und ehrliche Kommunikation zeichnet uns aus. Dieses Versprechen geben wir unseren Kunden.

Als ausgebildeter Industriekaufmann und Diplom-Betriebswirt baut mein Fachwissen, auch auf langjähriger Berufs- und Führungserfahrung auf. Dieses Wissen verwende ich, um neben Erkenntnissen aus der aktuellen Literatur, meinen Kunden, sowohl Unternehmen, als auch Einzelpersonen, beratend zur Seite zu stehen. Die enge Zusammenarbeit mit einigen Hochschulen im Kölner Raum und die Funktion als ehrenamtlicher Prüfer der IHK Köln sichern einen stetigen Austausch zu Lehre und Forschung.

Oft werden in den Projekten unterschiedliche Workshop-Formate benötigt, in denen ich als **Moderator** je nach Aufgabenstellung für einen wertschätzenden, intensiven Austausch zwischen den Teilnehmern Sorge. Dabei reicht die Bandbreite der Workshops von klassischen Teamevents über fachlich ausgerichteten Formaten bis hin zu Zukunftswerkstätten mit starker strategischer Ausrichtung.

Als **Coach** verstehe ich mich als Wegbegleiter meiner Coachees, der auf Augenhöhe arbeitend, diese in beruflichen und persönlichen Veränderungs- und Entwicklungsprozessen unterstützt.

Ich arbeite dabei mit meinen Coachees stets zielorientiert und situativ zusammen. In einem vertrauensvollen und professionellen Rahmen setze ich die Prämisse, ein bestmögliches Ergebnis und eine persönliche Weiterentwicklung zu ermöglichen.

Dabei begleite ich meine Kunden in Führungskräfte-Coachings, Spezialisten-Coachings, Newplacement-Coachings, Projekt-Coachings, Konflikt- und Team-Coachings.

Akzente aus dem systemischen Coaching, mit Schwerpunkt Business Coaching, sind die Arbeitsinstrumente, mit denen ich arbeite. Mein Wissen und meine Kompetenz, habe ich neben meiner Ausbildung, ebenfalls durch meine jahrelange, erfolgreiche Arbeit als Coach erworben.

Wie im Sport stehe ich für Teamgeist, Potenzialentfaltung und die Bedeutung eines jeden im Team / Unternehmen. Deswegen ist meine Coaching-Auffassung ganzheitlich und auf den Menschen ausgerichtet, dessen Bedürfnisse und Ziele in eigenverantwortlicher Erarbeitung, definiert und verfolgt werden.



Wir freuen uns darauf, Sie kennenzulernen!

proJob Personal- und Unternehmensberatung GmbH
Im Mediapark 5a | 50670 Köln

Telefon: +49 221 1390-474 | Fax: +49 221 1390-545
E-Mail: [info\[at\]projob.de](mailto:info[at]projob.de)

proJob ist Mitglied im Bundesverband Deutscher Unternehmensberater e.V. (BDU)

