

Coaching und Karriereberatung

Was ist Coaching?

Coaching ist ein interaktiver, personenzentrierter Beratungsprozess

- mit einer Person oder einer Gruppe von Personen
- geleitet durch eine/n BeraterIn mit fachspezifischer Ausbildung und Erfahrung
- welcher berufliche und/oder private Inhalte umfasst
- der auch Wissensvermittlung beinhalten kann
- welcher immer eine Förderung der Selbstreflexion und Selbstwahrnehmung beinhaltet
- der im Vorgehen transparent und strukturiert ist und Zielsetzung und Erfolgs-Kontrolle beinhaltet
- welcher in der Regel mehrere Sitzungen umfasst, aber dennoch zeitlich begrenzt ist

Nutzen von Coaching?

Der Nutzen kann aus der Sicht der verschiedenen involvierten Rolleninhaber zum Teil unterschiedlich und zum Teil deckungsgleich sein. Wir konzentrieren uns auf die Rollen des Coachee, des Vorgesetzten sowie des Auftraggebers (Unternehmen, oft durch das Human Resources Management vertreten)

Aus der Sicht des Coachee

- Gezielte Persönlichkeitsentwicklung
- Entwicklung der Fach-, Methoden- und Handlungskompetenz
- Klärung seiner persönlichen Situation
- Mobilisierung von neuen Ressourcen
- Reflexion in einem unabhängigen Umfeld
- Erkennung der Potentiale
- Sicherstellung der eigenen «Funktionalität»
- Erhöhung der Handlungssicherheit

Aus der Sicht des Vorgesetzten und des Auftraggebers

- Performanceverbesserung
- Positive Veränderung
- Risikominimierung z.B. Einstieg in neue Funktion
- Konkretes Tool um ein Problem anzupacken und zu lösen
- Qualitätssicherung und Effektivitätssteigerung der Führungsarbeit
- Vorgesetzte werden entlastet (Support, Zeitgewinn, freier für strategische Kernaufgaben, Ressourcenoptimierung)
- Wird als Teil einer guten Personalpolitik anerkannt (Mitarbeiterförderung)
- Ist Teil einer positiven Kulturentwicklung
- Steigerung der «Employability»
- Fördert die Loyalität zum Unternehmen, dies auch nach einem Weggang vom Unternehmen
- Förderung zur Durchsetzung der Firmeninteressen

Welche Zielsetzungen können mit Coachings verfolgt werden?

Zielsetzungen und Nutzen des Coaching haben eine recht grosse Übereinstimmung. Die Zielsetzung soll sehr konkret definiert sein.

- Optimaler Einstieg in eine neue Funktion sicherstellen
- Eine schwierige Führungs- beziehungsweise Arbeitssituation lösen und bereinigen
- Eine persönliche Situation klären
- Erarbeitung der Befähigung für die Erfüllung einer konkreten Aufgabe
- Sicherstellen des Praxistransfers im Anschluss an Seminare, Assessments, 360 Grad Beurteilungen, etc.