



## Personen im Prozess ...

Wer heutzutage Führungsfunktionen in Betrieben übernimmt, wird in allem Handeln und Entscheiden maßgeblich als Person wahrgenommen.

Coaching ist die angeleitete Reflexion, die Wirkung des eigenen Tätig-Seins besser zu verstehen.

Als unterstützende Maßnahme bietet sich Coaching insbesondere an bei: Einarbeitung, Veränderungen von Unternehmensstrukturen und Überprüfung von Alltag und Routinen.

## Kompetenz und Persönlichkeit ...

In der Praxis müssen Führungskräfte unterschiedlichste Anforderungen „unter einen Hut“ zusammen bringen: die eigene Balance, sich dabei austarieren zu können, ist wesentliche Voraussetzung, wirksam zu sein, im Sinne der betrieblichen Anforderungen.

Ausgehend von den Kompetenzen der Person ist Coaching ein zielgerichteter Lernprozess:

*Man muss nicht alles selber machen oder können,  
aber gut sein in dem, was man macht!*

Die eigene Rolle, betriebliche Strukturen, Prozesse sowie die persönliche Befindlichkeit sind Eckpunkte, um Lösungen zu erarbeiten.

Die personenzentrierte Form der Beratung steht nicht im Widerspruch zu betrieblichen Erfordernissen; im Gegenteil:

Die Umsetzung der Unternehmensstrategien und -ziele ist in hohem Maße von der Klarheit und Glaubwürdigkeit der Führungskräfte abhängig.

## Personal- entwicklung ...

Coaching ist die angemessene Form der Unterstützung von Führungskräften insbesondere bei allen in Veränderung und Wandel befindlichen Prozessen.

Im Changemanagement wird häufig gerade die für die Umsetzung so wichtige mittlere Führungsebene vernachlässigt. Hier bietet sich Coaching auch in Form der Arbeit in Gruppen an.