

# **Kompetenz-Coaching „Führung“, „Performance-Coaching“ und „Coaching für die Rush-hour des Lebens“**



## **Coaching-Konzept von Barbara Klingenberg**

**Ausbildung zum Coach bei der RAUEN Coaching GmbH**

## Meine Definition des Coachings

Während bei der **Beratungsleistung** meine Arbeit darin besteht, nach Analyse der Kundenanforderungen adäquate Lösungsvorschläge und Instrumente im Bereich der Personalentwicklung vorzuschlagen und umzusetzen (z.B. die Einführung von Zielvereinbarungssystemen, die Durchführung von Potenzialanalysen), und **im Training** grundlegende Handlungskompetenzen vermittelt werden und neue Methoden und Verhaltensweisen in der Laborsituation mit einer Gruppe von Teilnehmern geübt werden (z.B. das Führen von Mitarbeitergesprächen, die Sitzungsmoderation), bedeutet **Coaching für mich**,

- die individuelle Prozessarbeit im 4-Augen-Gespräch
- an den konkreten beruflichen Fragestellungen des Kunden

mit dem Ziel, seine Leistungsfähigkeit und Zufriedenheit nachhaltig zu verbessern. Es stellt gewissermaßen den „Feinschliff“ für die optimale Performance in beruflichen Alltagssituationen dar.

Mein **professioneller Beitrag** als Coach besteht dabei darin:

- den Kunden bei seiner Zielklärung zu unterstützen
- Raum für die umfassende Analyse seiner Thematik zu geben und diesen „Raum“ zu strukturieren.
- Hilfsmittel zur Darstellung und Erarbeitung von komplexen oder scheinbar schwierigen Situationen aus verschiedenen Perspektiven anzubieten
- den Prozess der Erarbeitung von Erklärungs- und Veränderungsmustern zu initiieren
- die bewussterer Einbeziehung von Kopf und Bauch in Entscheidungsprozessen zu fördern,
- die Erarbeitung möglicher Vorgehensweisen und Lösungsansätze anzuleiten,
- neutrales persönliches Feedback in diskretem Rahmen zu geben

## Wie funktioniert Coaching – Wie geschieht Veränderung?

Häufig wird für das Symptom eines Problems ein schnelles Erklärungsmuster gesucht, das zügig Lösungsansätze liefern soll. Z.B. wird bei Konflikten mit Mitarbeitern oder bei sogenannten „schwachen“ Führungskräften oftmals das

*Üben von schwierigen Mitarbeitergesprächen* oder das *Vermitteln weiterer Führungstechniken* angeregt. Das ist jedoch meist nur ein Teil der Lösung. und es muss eine ganzheitlichere Betrachtung erfolgen:

**Was tut eine Person?**

**In welchem Kontext agiert sie?**

**Wie agiert die Person?**

**Was motiviert sie, so zu agieren?**

Die Wirkung von Coaching wird dadurch erzeugt, dass sowohl Prozesse und Systeme als auch die persönlichen Einstellungen betrachtet werden können und dadurch andere, ganzheitlichere Denk- und Lösungsansätze erarbeitet werden als auf nur rein methodischer Ebene.

Die Tatsache, dass Coaching als ein Prozess von 6 - 8 Sitzungen gestaltet ist, führt zu einem hohen Wirkungsgrad, da die neuen Vorgehensweisen erprobt, gesammelte Erfahrungen ausgewertet und weiter optimiert werden können. Das ermöglicht nachhaltigere Verhaltensänderungen als bei punktuellen Gesprächen oder Trainings, deren Ergebnisse in der Umsetzung schnell im beruflichen Alltag untergehen.

Dadurch können mit Coaching folgende Wirkungen erzielt werden:

- **Verbesserung der Situation des Kunden**  
durch bewusstes und planvolles Agieren auf Basis der im Prozess erarbeiteten und optimierten Handlungsalternativen.
- **Analyse und Klärung komplexer Entscheidungssituationen;**  
das entstandene Verständnis kann bereits zu einer Entspannung in der Wahrnehmung des Klienten und zu ersten Einstellungsänderungen führen.
- **Veränderung konkreter Verhaltensmuster nach**  
intensiven Reflexions- und Feedbackprozessen,
- **Verstärkung des Balance-Empfinden beim Klienten,**  
da ein stärkeres ganzheitliches Verständnis der Prozesse erzielt wird, und er wieder zur „handelnden Person“ im Sinne der eigenen Werte und Ziele wird.

## Kompetenz Coaching „Führung“

„Führung ist zu fast 50% handwerkliche Arbeit“

**Doch nur selten wird dieses Handwerkzeug bei der Übernahme erster Führungsaufgaben systematisch als Kompetenz aufgebaut und erprobt.**

Zu einer professionellen Führungsarbeit gehören neben der Verankerung im Organigramm auch das „Führen wollen“ sowie die fachliche und methodische Kompetenz in Bezug auf Führungswerkzeuge.

- Welche Führungsinstrumente gibt es und welche möchte ich nutzen?
- Im Seminar gehört ist das eine – aber wie wende ich sie richtig an?
- Wie möchte ich als Führungskraft wirken – was ist mir wichtig?
- Was könnte besser laufen?

**Mehr Kompetenz in Sachen „Führung“ durch Kompetenz-Coaching zu diesen und ähnlichen Fragestellungen!**

Diesen Prozess gestalte ich mit Ihnen in einer Kombination aus kurzen fachlichen Inputs und der praxisfallbezogenen Umsetzung (z.B. 6 x 2,5 Std.) im:

### **Kompetenz-Coaching „Führung“**

## **Performance Coaching**

**für junge Führungskräfte mit mittlerer Führungsspanne und Nachwuchsführungskräfte z.B. in Fach- oder Projektverantwortung**

**.. wenn Sie**

- die Führungsverantwortung für ein Team oder ein Projekt übernommen haben und feststellen, dass Führung und Leitung nicht einfach so nebenher laufen.
- durch Seminaren oder Literatur mit Basiswissen zu Führungsinstrumenten ausgestattet sind, sich Ihnen in der Umsetzung dieses Wissens aber noch zahlreiche Fragen oder auch Hürden stellen.
- in typischen Sandwichsituationen sind und gleichzeitig Erfolgsdruck „von oben“ und hochgesteckte Erwartungen der Mitarbeiter (und von sich selbst) an ihre Führungsqualitäten erleben.
- die Zusammenarbeit und die Effizienz in ihrem Team Ihres Erachtens noch nicht rund läuft,

und Sie **das Ziel** haben, Ihre persönliche Performance im Umgang mit Mitarbeitern und Kunden zu optimieren.

**Form des Coachings:** Einzelcoaching

## **Coaching für die Rush-hour des Lebens**

**wenn Sie zeitgleich:**

- umfangreiche Verantwortung im Job übernommen haben,
- größere/erste Karriereschritte gekoppelt mit Mitarbeiterverantwortung vollzogen werden,
- privat größere „Projekte“ laufen und die Verantwortung auch dort zunimmt. (Famliengründung, Veränderte Rollenverteilung mit Partner durch Famlien-gründung, Hausbau/Immobilienwerb, Umzug).

... Sie sich also in der rush-hour des Lebens befinden und das Ziel haben, Job und Privates in Kongruenz zu bringen. Dadurch soll einem Auspowern und dem Vernachlässigen einzelner Lebensbereiche rechtzeitig vorgebeugt werden. Widerspruchsfelder werden erkannt und es erfolgt eine bewusste Positionierung dazu. Sie werden wieder zu „handelnden Person“ im Sinne Ihrer eigenen Werte und Ziele.

**Form des Coachings:** Einzelcoaching

## Der formale Rahmen meiner Coachingarbeit:

Ablauf	Vorgespräch	Entscheidung für Coaching:	Coachingvertrag	Coaching-Prozess
<b>Dauer/ Form</b>	ca. 60 Min. persönliches Gespräch	nach 1 Woche telefonische oder persönliche Mitteilung durch den Kunden an den Coach. Beiderseitige Verständigung über Zusammenarbeit	Übersendung durch den Coach – Unterschrift/ Rückgabe durch Klient an Coach	<b>6 – 8 Arbeitstermine á ca. 90 Min.;</b>  Der Abstand zwischen den einzelnen Terminen sollte mind. 4 Wochen betragen.
<b>Ort:</b>	<b>nach Absprache</b> in den Räumen des Kunden oder außerhalb des Büros.	-	-	<b>nach Absprache</b> in den Räumen des Kunden oder außerhalb des Büros. (Z.B. in den Räumlichkeiten des Coachs)
<b>Nebenkosten</b>	-,--	-	-	Reisekosten: ab 40. km Entfernung : 0,30 € pro km
<b>Kosten</b>	Kostenfrei	-	-	Auf Anfrage

## KONTAKT

Sie finden **KlingenbergCoaching** in Königswinter-Ittenbach, direkt am Naturpark Siebengebirge gelegen und nur 3 Min. von der **Autobahnausfahrt A3 "Siebengebirge"**:

### **KlingenbergCoaching**

Barbara Klingenberg  
Tillmannswiese 7  
53639 Königswinter

Mobil: 0170/9053768  
E-Mail: [info@klingenberg-coaching.de](mailto:info@klingenberg-coaching.de)  
Internet: [www.klingenberg-coaching.de](http://www.klingenberg-coaching.de)