

## Executive Coaching

### individuelle Beratung für Führungskräfte

#### Warum Executive Coaching für Führungskräfte

In herausfordernden oder Entscheidungs-Situationen suchen (Top-) Führungskräfte bisweilen nach einer neutralen und kompetenten Beratung außerhalb der eigenen Organisation. Ein weiterer Beratungsbedarf leitet sich möglicherweise daraus ab, dass viele Führungskräfte vorrangig durch ihre fachliche Kompetenz und Reputation zu ihrer Führungsaufgabe kommen. Strategieentwicklung, Mitarbeiterführung, Organisationsentwicklung oder Team- und Konfliktmanagement haben sie oftmals nicht systematisch gelernt. In ihrer Führungsrolle suchen sie dann keine zeitaufwendigen und mit Wartezeiten verbundenen, allgemeinbildenden Standard-Führungstrainings. Zielführender, effizienter und greifbarer ist für Führungskräfte in Entscheidungs- oder Konfliktsituationen eine schnelle, maßgeschneiderte und diskrete Beratung mit dem Fokus auf ihre aktuellen und speziellen Fragestellungen. Erwünscht ist dann die effiziente und absolut vertrauliche Beratung durch einen lebens- und führungserfahrenen Coach. An exakt diesem Bedarf orientiert sich mein persönliches Executive Coaching.

#### Meine Definition von Coaching

Executive Coaching ist die temporäre Unterstützung und Beratung von Führungskräften mit dem Ziel, durch:

- Klarheit und Präzisierung von eigenen Werten und Strategien
- Schärfung von Wahrnehmung, Haltungen (*attitudes*) und Beziehungen
- Fokussierung auf Führungspotenziale, eigene Ressourcen und Bedarfe (*Achtsamkeit*)
- optimierte (Selbst-) Organisation und Life-Balance
- solide Problemlösungs- und Entscheidungskompetenz
- ein breites Spektrum im Entscheidungs- und Verhaltensbereich ...

mehr Effizienz, Zufriedenheit, Motivation zu erlangen.

#### Zielgruppe

Führungskräfte aller Hierarchiestufen, also Vorstände, DirektorInnen, Geschäftsführungen, Bereichsleitungen (Nachwuchs-) GruppenleiterInnen, die anstehende Herausforderungen oder Entscheidungssituationen erfolgreich bewältigen wollen.

#### Mögliche Kontexte und Schwerpunkte

- Organisationsentwicklung (z.B. bei Wachstum oder Restrukturierung)
- Effiziente Personalgewinnung,- auswahl- und -entwicklung
- akute Konfliktbewältigung
- Performance Improvement
- zielorientierte Führung und effizientes Delegieren
- Teamentwicklung und -pflege
- Laufbahn- und Karriereplanung
- Selbstbild und Fremdbild der Führungskraft (Rollenbild versus Rollenerwartung)
- strategische und operative Führung
- Führungsstile (situative und transformationale Führung)
- Führungsinstrumente (Personalgespräch, Leistungsfeedback, Zielvereinbarung)
- Bedürfnis- und lösungsorientierte Kommunikation als Führungs- und Problemlösungsinstrument
- Umgang mit Konflikten und schwierigen Situationen
- Life-Balance, Zeit- / Selbst-Management.