



DAS DBM FÜHRUNGSKRÄFTE COACHING

MARKTPOSITIONIERUNG

Das Führungskräfte-Coaching von DBM ist ein Individual-Coaching, das in einem systematischen Prozess besseres Führungsverhalten hinsichtlich Selbstbild, Motivation zu Änderungen und verbessertem Leistungsverhalten bei kritischen Zielen bewirkt.

Unsere Programme fokussieren auf Verhaltensfähigkeiten von Managern, um für sich selbst und für ihr Team Verbesserungenmöglichkeiten zu finden.

Es ist nicht unsere Rolle, Lösungen selbst zu finden oder als Experten zu fungieren. Obwohl wir auf Entwicklungen der Individuen fokussiert sind, tun wir dies im Kontext der Organisation und sehen unser Hauptziel in den verbesserten wirtschaftlichen Ergebnissen.

Wir sind KEINE Lebensberater, die oft nur minimalen Bezug zu wirtschaftlichen Zielen und deren Erfüllung haben.

Debriefing Statement

DBM Österreich erstellt das jeweilige Coachingkonzept auf Basis folgender Hintergrundinformationen des Auftraggebers (Firma):

- Als Schlüsselement wird die Entwicklung von Verhaltensänderungen im Arbeitsprozess und im Führungsverhalten des Top Managements von Firma angesehen.
- Firma hat eine klare Vision der zukünftigen Organisation entwickelt und ein neues Wertesystem geschaffen, nachdem die Arbeit in Firma in Zukunft abgewickelt werden soll. Es ist wichtig, dass das Top Management von Firma sich nach diesen Regeln und Modellen verhält denn unsere Coaching Aktivitäten werden nach diesen gleichen Regeln und Modellen ablaufen.
- Die Coaching Aktivitäten sollen die Ergebnisse der zukünftigen Vision, der derzeitigen und künftigen individuellen Zielvereinbarungen und der wirtschaftlichen Ergebnisse sicherstellen.
- Wir gehen davon aus; dass aus dem Management der ersten und zweiten Ebene etwa 25 Manager in das Programm aufgenommen werden, von denen im Jahre 2007 die 5 Top Manager eine Coaching Unterstützung bekommen.

Coaching Programme

Wir sind auf das Erreichen und das Übertreffen der wirtschaftlichen Ziele aus und daher folgendermaßen positioniert:

Executive Coaching:

Ziel: Die Effektivität des Top Managements im Zusammenspiel mit Organisationszielen zu maximieren.

Herausforderungen bestehen z.B. hinsichtlich

- der Maximierung der Ergebnisse in dynamischen Änderungen der Organisation und der Märkte;
- Verbesserung der Effektivität im Verhalten, um organisatorische Voraussetzungen, Werte und wirtschaftliche Ziele zu erreichen.

Ergebnisse:

- messbare Verbesserungen im Verhalten;
- Verbesserungen in der Fähigkeit wirtschaftliche Ziele zu erfüllen;
- Verbesserung der Zusammenarbeit und des Zusammenspiels zwischen Mitarbeitern, Kunden und der Öffentlichkeit;
- Verbesserte Mitarbeiterbindung insbesondere bei jungen Management-Talenten.

Team Coaching:

Ziel: Sicherstellen der Synergien von Teams zur Erreichung der Strategischen Ziele.

Herausforderungen bestehen z.B. hinsichtlich

- der Notwendigkeit zur Bildung von temporären oder permanenten Teams;
- der schnelleren Erreichung von Team-Resultaten;
- persönlicher und kultureller Unterschiede der Teammitglieder;
- neuer Formen der Zusammenarbeit, wobei Hindernisse der Zusammenarbeit zu identifizieren und zu beseitigen sind.

Ergebnisse:

- schnellere Entwicklung und bessere wirtschaftliche Ergebnisse;
- verbesserte Zusammenarbeit und Produktivität;
- ein besseres Modell für effektive Teamarbeit.

METHODEN STATEMENT:

- Unterstützung der Unternehmensphilosophie und Vision des Auftraggebers
- Unterstützung des Auftraggebers Top Managements hinsichtlich Führungsfähigkeiten und Verbesserung ihrer beruflichen Leistungsfähigkeit
- Unterstützung und Herausforderung, jene Barrieren zu finden die die Lernfähigkeit und eine pro-aktive Management Methode behindern.

Wir wissen, dass jeder einzelne Coaching Fall unterschiedlich sein wird. DBM wird daher nicht nur die unterschiedlichen Entwicklungsbedürfnisse berücksichtigen, sondern auch die unterschiedlichen Rollen und persönlichen Präferenzen der zu Coachenden.

Selbstverständlich werden wir im Zeitablauf diese Rollen und Präferenzen gemeinsam mit Ihnen begleitend reflektieren und nach Ihren Vorstellungen weiterentwickeln, um Ihren Bedürfnissen exakt zu entsprechen.

Coachee Briefing

Wir schlagen vor, für jeden einzelnen Coachee folgendes Briefing zu verwenden:

- Profil des Coachees (z.B.: Lebenslauf, Stellenbeschreibung, Erfahrung, Kompetenzen)
- Eventuell vorhandene Beurteilungsunterlagen (Potenzialanalysen, Protokolle von Beurteilungs-/Jahresgesprächen etc.)
- Gewünschter Fokus bezüglich persönlicher Entwicklung und gewünschter Resultate des Coaching Prozesses.

Auf Grund dieser Informationen wird dann der geeignete Coach ausgewählt, der den Coachee kontaktiert, um ein Erstgespräch zu vereinbaren.

Erstgespräch

In diesem Erstgespräch sind folgende Themen inkludiert:

- gegenseitige persönliche Vorstellung
- Erfahrungen und Einstellungen des Coachees mit und zum Coaching
- Erwartete Hoffnungen und Resultate des Coachees aus dem Coaching
- Diskussion des DBM Führungskräfte Coaching Prozesses
- Diskussionen rund um Geheimhaltung, Grenzen, beidseitiger Verpflichtungen, gewünschter geschäftlicher und organisatorischer Resultate
- Definitionen zukünftiger gewünschter/geplanter Erfolge inklusive geschäftlicher Ziele für die nächsten 6 und mehr Monate
- erwartete Herausforderungen und Risiken
- Motivation erfolgreich zu sein
- Prioritäten der Ziele für persönliche Entwicklung
- Verknüpfung innerhalb der Organisation hinsichtlich direktem Vorgesetzten und/oder Mentor und Personalabteilung
- Diskussion über in der Zukunft zusätzlich einzusetzende diagnostischer Werkzeuge wie z.B.: Potentialanalysen, Besprechungen mit Vorgesetzten u.ä.)

Wenn dieses Erstgespräch erfolgreich ist und beide den Prozess fortsetzen wollen, kommt es zu einer zweiten Besprechung. Anderenfalls wird DBM einen anderen Coach für ein weiteres Erstgespräch vorgeschlagen.

Sitzungsgestaltung

Alle Sitzungen sind so zu gestalten, dass

- der Arbeitsablauf des Coachees möglichst ungestört bleibt
- die Sitzungen entweder in der Firma oder im einem der DBM Büros stattfinden;
- zwischen den einzelnen Sitzungen unlimitierte Unterstützung per Telefon oder E-Mail möglich ist.

Grundsätzlich wird den spezifischen Bedürfnissen der einzelnen Coachees entsprochen und gleichzeitig der im Anhang dargestellte DBM Führungskräfte Coaching Prozess als Grundlage aller Coachings verwendet.

Als Sitzungsdauer empfehlen wir meist etwa 1,5 Stunden. Die Sitzungsfrequenz hängt vom Coachee ab, oft reichen jedoch einige, wenige Sitzungen. Manche Führungskräfte wollen jedoch lieber eine kontinuierliche Begleitung und kommen regelmäßig, vielleicht alle 4 Wochen. Dabei wird mittels Feedback der erreichte Fortschritt gemeinsam mit dem Coach überprüft. Andere Manager/Innen kommen lieber einmal jährlich zu einem Coaching-Halbtage, um den Status Quo festzustellen und das Entwicklungspotential für die Zukunft abzurufen.

Coaching Team

DBM hat ein Coaching Team, aus dem wir die geeigneten Personen für Ihre Coachees vorschlagen werden. Unsere Coaches werden nach folgenden Kriterien selektiert:

- Coaching Erfahrung
- Erfahrungen mit Potenzialanalysen
- Top Management Erfahrung
- Erfahrungen aus verschiedenen Branchen und Funktionen
- Unterschiedliche Geschlechter, Altersgruppen und Funktionshintergrund

Beurteilung:

Am Ende jeder Coaching Sitzung wird der Coachee vom Coach um Feedback gebeten, das folgendes umfassen soll:

- Beitragsqualität des Coachees (inwieweit hat der Coachee das Gefühl, dass vom Coach sein Entwicklungsfortschritt initiiert wurde)
- am Ende des Coaching Programms wird vom Coachee ein Fragebogen ausgefüllt, der alle Aspekte der Qualität, Auswirkung des Coachings und der erzielten Resultate erfasst.

Außerdem kommt es zu einem gemeinsamen Gespräch zwischen Coachee und dessen direktem Vorgesetzten gemeinsam mit dem Coach, in dem die festgestellten Verbesserungen im Führungsverhalten, in den Zielkompetenzen und die erzielten Resultate besprochen werden.

Für weitere Informationen über unseren Coaching Ansatz wenden Sie sich bitte an

Büro Wien

DBM Karriereberatung Ges.m.b.H
Hainburgerstraße 36
1030 Wien
Tel. (01) 713 28 11, Dr. Michael Hutter
Email: dbm@dbmaustria.at

Büro Linz

DBM Karriereberatung Ges.m.b.H
4030 Linz
Am Steinbühel 27A
Tel : 43 732 66 72 71, Mag. Walter Reisenzein
Email: linz@dbmaustria.at



FÜHRUNGSKRÄFTE COACHING PROZESS

Prozess	BEWUSSTSEIN „Momentaufnahme“ Wie trägt meine Leistung zum Erreichen der Unternehmensziele bei?	ANALYSE „Zukunfts-Vision“ Was muss ich tun um meine Ziele zu erreichen?	AKTION „Zukunftspotential“ Welche Maßnahmen und Initiativen führen mich zu meinen Zielen?	LEISTUNG „Ergebnisvergleich“ Unternehmensziele und persönliche Ziele“ Habe ich meine Geschäftsziele erreicht?
Aktivitäten	Beurteilung und Informationssammlung	Feedback und Planung	Maßnahmen und Initiativen	Evaluierung
Instrumente	<ul style="list-style-type: none"> ○ 360° Feedback Instrument ○ MPA (Master Personal Analysis) ○ Leadership Architect ○ I-Speak Kommunikationstest ○ Andere psychologische Testverfahren 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Coaching Sitzungen ○ Zielsetzung ○ Zeitplan 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Projekte & Aufgaben ○ Training ○ Informationssuche u. -sammlung ○ Begleitende Beobachtung ○ Reflektieren ○ Rollenspiele ○ Video Feedback 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Einholen von Feedback ○ Mitarbeitergespräch & Leistungsevaluierung ○ Selbsteinschätzung ○ Feedback von Coach ○ 3-6 Monatsplan ○ Setzen von nächsten Zielen
Ergebnis	<ul style="list-style-type: none"> ○ Selbsterkenntnis ○ Änderungswunsch 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Plan für nächste Entwicklungsschritte 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Neue Fähigkeiten ○ Wissenserweiterung ○ Erfahrung 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Verhaltensänderung ○ Verantwortlichkeit ○ Persönliche Weiterentwicklung