

COACHING

- individuelle Beratung im beruflichen Umfeld

Anschrift:

**Landsberger Str. 455
D- 81241 München**

**Ihre
Ansprechpartnerin:
Andrea-Stefanie Gester**

**Telefon/Fax
+49 (0) 89 / 89 66 99 09
Mobil
+49 (0) 171 / 89 19 869**

**E-mail
Gester@asgconsult.com**

**Web
www.asgconsult.com**

UNGVERÄNDERUNGSBERAT
NGVERÄNDERUNGSBERATU
GVERÄNDERUNGSBERATUN
VERÄNDERUNGSBERATUNG
ERÄNDERUNGSBERATUNGVE
RÄNDERUNGSBERATUNGVE
ÄNDERUNGSBERATUNGVER
NDERUNGSBERATUNGVERÄ

Herkunft:

Welche Wurzeln hat der Begriff Coaching?

- Mitte des 15. Jahrhunderts als „Kutsche“ aus dem Ungarischen entlehnt und 1556 erstmalig als „coach“ in der englischen Sprache erwähnt: als Beförderungsmittel, um sich auf den Weg zu machen und sein Ziel zu erreichen
- Rund 300 Jahre später in England erstmals als Bezeichnung für einen privaten Tutor für Universitätsstudenten verwendet
- Im sportlichen Bereich seit 1885 in England und in den USA üblich im Sinne des fachlichen und psychologischen Unterweisens, Anleitens und Beratens
- In den 70er Jahren in den USA Eingang in den Managementkontext als entwicklungsorientiertes Führen durch den Vorgesetzten
- In Deutschland 1985 zunächst als Einzelbetreuung von TOP-Managern eingeführt, Ende der 80er Jahre auf die Beratung der mittleren und unteren Führungskräfteebene erweitert
- Mit Beginn der 90er Jahre Differenzierung in: Führungskräftetraining, Gruppencoaching, Teamcoaching, Selbsterfahrungstraining, Projektcoaching, TV-Coaching etc. mit zunehmendem Populismus und inflationärer Verwendung: Jeder ist ein Coach
- Anfang des 21. Jahrhunderts: die systemisch-konstruktivistische Perspektive als neue Denkrichtung mit nachhaltiger Wirkungsweise oder auch „Die Kunst, mit der Gans über den Weihnachtsbraten zu sprechen“^{x)}

^{x)}Backhausen / Thommen: Coaching - Durch systemisches Denken zu innovativer Personalentwicklung

Definition:

- Eine professionelle Begleitung und individuelle Beratung von Führungskräften und Projektverantwortlichen
- Ein Feedback-Angebot, das von persönlicher Standortbestimmung bis zu konkreten Handlungsempfehlungen reicht

Was ist Coaching heute im Wirtschaftsleben?

- Eine Hilfestellung zur Navigation und Selbststeuerung in Zeiten erhöhter beruflicher Herausforderungen mit Fokus auf der beruflichen Rolle
- Eine Unterstützung, alte einschränkende Verhaltensmuster durch besser funktionierende Alternativen zu ersetzen
- Eine ziel- und lösungsorientierte, im Ergebnis auch konkret überprüfbare Maßnahme zur Problemlösung

- Weil mit zunehmender strategischer, fachlicher, mikropolitischer und menschlicher Komplexität die Rollenanforderungen an Führungskräfte steigen

Zielsetzung:

- Weil die einzelne Führungskraft gleichzeitig in Unternehmenskontexten immer weniger Dialogmöglichkeiten und kollegialen Austausch findet und kaum noch ehrliches Feedback erhält

Warum überhaupt Coaching?

- Weil die Entwicklung und Zukunftssicherung von Unternehmen nur mit Entscheidungsträgern vorangetrieben werden kann, die schneller, kreativer und flexibler mit komplexen Herausforderungen umgehen
- Weil in Zeiten sich immer rasanter verändernden Rahmenbedingungen (Markt und Wettbewerb, Technologien etc.) die Bereitschaft, sich von überholten Mustern und Regeln zu lösen für jeden einzelnen immer wichtiger wird

Anlässe:

Wann ist Coaching besonders sinnvoll?

- Bei der Vorbereitung auf neue Herausforderungen und Aufgaben (Beförderung, Versetzung, erste / veränderte Führungsaufgaben)
- Bei der Vorbereitung auf bevorstehende wichtige Anlässe (z.B. Verhandlungen, öffentliche Auftritte, schwierige Gespräche)
- Beim Wunsch nach kritischer Reflexion der persönlichen Management- und Führungskompetenzen und der eigenen Verhaltens-, Wahrnehmungs- und Beurteilungstendenzen (Aufgaben, Führungsrolle)
- Bei dem Wunsch nach Erweiterung des Verhaltensrepertoires und der Flexibilisierung des routinebedingten Standardverhaltens
- Bei einer allgemeinen Um- und Neuorientierung (z.B. zur Standortbestimmung, Überprüfung der Lebens- und Karriereplanung, in Outplacement- oder anderen Trennungssituationen)
- Bei persönlichen Belastungsphasen (z.B. Sinnkrisen, „Burn out“, Niederlagen, Enttäuschungen)
- Bei der Integration neuer Mitarbeiter (in Teams oder Organisationen)
- Bei (Führungs)Problemen mit Mitarbeitern, bei Konflikten mit Teammitgliedern und/oder Vorgesetzten
- Bei allen tief greifenden Organisationsveränderungen (Reorganisationen, Fusionen und Zusammenschlüsse, Übernahmen)

Beispiele:

Bei welchen konkreten Fragestellungen?

- An mir wird bewusst vorbei informiert. Wie kann ich mich verhalten?
- Wie motiviere ich meine Mitarbeiter zu unpopulären Maßnahmen, hinter denen ich selbst nicht richtig stehe?
- Ich finde mich nach einer Fusion als einfacher Mitarbeiter in einer größeren Abteilung wieder und war früher Gruppenleiter. Was soll ich tun?
- Ich bin meinen ehemaligen Kollegen vorgesetzt worden. Wie finde ich mich in meiner neuen Rolle zurecht?
- Ich höre Beschwerden über mich immer nur inoffiziell und hintenherum. Wie gehe ich am besten damit um und wie kann ich dies ändern?
- Man sagt mir, ich sei zu weich und könne mich nicht durchsetzen. Wie kann ich mich weiter entwickeln?
- Meine Abteilung arbeitet zwar gut, aber insgesamt gibt es zu wenig Eigeninitiative. Wie kann ich diese fördern?
- Was kann ich tun, wenn ein Verkäufer weit hinter seinen Vorgaben zurück bleibt?

Ablauf:

Wie läuft ein Coaching überhaupt ab?

- (Kostenloser) Kennenlern-Termin bzw. persönliches Zusammentreffen zwischen Coach und Coachee (u.a. Prüfung der „Chemie“)
- „Auftragsklärung“: Beschreibung des Anliegens und der Zielsetzung (Erwartungshaltung), Ausloten der Erfolgschancen und -risiken, Vorgehensweise, Zeitplanung, etc.
- Formulierung einer schriftlichen Vereinbarung (inkl. Honorarvereinbarung, Verschwiegenheitserklärung), Abstimmung mit Organisation und Coachee
- Coaching-Gespräche üblicherweise in Form von 5-8 Doppelstunden im vierwöchigen Rhythmus
- Bewertung des Gesamtprozesses und der Ergebnisse hinsichtlich Zielerreichung; „Debriefing“ mit Coachee und Organisation
- Falls erwünscht Formulierung von Empfehlungen für die weitere Entwicklung und Erstellung eines Abschlusskommentars



Andrea-Stefanie Gester, 1956

Beruflicher Werdegang:

Wer ist Ihr Coach?

- Seit 2002 **Selbständig als systemischer Coach und Mediatorin** mit den Schwerpunkten
- Begleitung von Veränderungsprozessen in Unternehmen (z. B. Restrukturierungen, Fusionen, Übernahmen)
 - persönliche Standortbestimmung (Karriereentwicklung, Stellenwechsel/Beförderung)
 - Beratung in Führungsfragen
 - Beratung in Konfliktsituationen (unternehmensintern und -übergreifend)
- 1991 – 2002 **MC Personalmanagement GmbH, Bad Homburg**
Mitglied der Geschäftsleitung
- 1987 – 1991 **Berndtson International GmbH, Frankfurt**
Consultant
- 1982 – 1986 **Hessische Landesbank-GZ, Frankfurt**
Pressereferentin, Assistentin des Vorstandsvorsitzenden

Ausbildungen:

- 1978 – 1982 Studium der Betriebswirtschaftslehre, Universität Frankfurt a. M. (Dipl.-Kauffrau)
1976 – 1978 Lehrausbildung zur Bankkauffrau

Kontinuierliche Weiterbildungen

- 2002 – 2004 Systemischer Coach (Bernd Schmid / Institut für Systemische Beratung, Wiesloch)
2003 – 2004 Wirtschaftsmediator (Steinbeis-Transfer-Institut / IHK Frankfurt)

Hypnotherapie (Dr. Gunther Schmidt), Gruppendynamik (Anna Kirsch), Transaktionsanalyse

Regelmäßige Intervention und Supervision

Zertifiziert für die Testverfahren GPOP (Golden Profiler of Personality™), Belbin® Team Role
Akkreditiert bei der Mediationsstelle der Industrie- und Handelskammern München und Frankfurt am Main