

# EXECUTIVE COACHING

## Sparringspartner für Vorstände/Geschäftsführer

**Selbstreflexion, das intensive, tiefere Nachdenken über sich selbst und das kritische Hinterfragen und Beurteilen des eigenen Denkens, der eigenen Standpunkte und Handlungen, bleiben immer mehr auf der Strecke. Dabei sind gerade diese Fähigkeiten der Nährboden für persönliche Weiterentwicklung – und damit auch der Unternehmensentwicklung.**

Eine geradezu explodierende Komplexität, das oftmals unter starkem Zeitdruck stattfindende Abwägen von Chancen und Risiken unter extremem Entscheidungsdruck, höchste Ansprüche und Verantwortung an Führung und Kommunikation machen die Geschäftsführung zum Schleudersitz. Die klassische Managementlehre weiß immer seltener Antworten auf diese rasanten Entwicklungen; es bleiben oft Unsicherheit, Unberechenbarkeit und das Gefühl von starker Fremdbestimmung im Raum. Gleichzeitig steigen die Ansprüche und Erwartungen von Kunden, Mitarbeitern und wichtigen Stakeholdern an Klarheit und Orientierung immer weiter.

Das alles soll die Geschäftsführung beherrschen, und zwar professionell und souverän. Viel zu selten bekommt man ehrliches, insbesondere kritisches Feedback aus dem eigenen Umfeld.

Aber: Mit Ausnahme von Russland, Indien und Brasilien ist die Fluktuation im Top-Management nirgendwo so hoch wie im deutschsprachigen Raum<sup>1</sup>.

Immer wieder gilt es, sich Fragen zu stellen, die richtungsweisende Antworten entstehen lassen:

- Worauf liegt derzeit mein Fokus? Wo sollte er liegen?
- Wo will ich meine Energie einsetzen?

- Wo will ich etwas neu gestalten?
- Wie will ich kurz-, mittel- oder langfristig agieren?
- Wo muss ich aktuell steuernd eingreifen?
- Wo will ich strategisch anders handeln?
- Wie kann es gelingen, die Kräfte zu bündeln?
- Wie löse ich anstehende Konflikte?
- Wie gehe ich persönlich mit besonderen Drucksituationen um?
- Wo fülle ich meine Kraftreserven auf?

Es geht darum, immer wieder bewusst an der eigenen Potenzialentfaltung zu arbeiten: Nur über den



Weg der Auseinandersetzung mit dem Selbst, eigenen Werten und Motivatoren entstehen neue Wege und damit weitere Optionen des Handelns und Agierens. Im Zentrum

stehen Lösungen und die Zukunft, nicht das Bohren in Vergangenheit und Schwachstellen.

Um dabei die nötige Tiefe und einen fordernden Diskurs zu erzeugen, braucht es einen unabhängigen Sparringspartner, mit dem der Manager verschwiegen und gleichzeitig absolut offen in den Dialog kommen kann. Wer sich Executive Coaching wünscht, erwartet kein seichtes Geplänkel: Er oder sie erwarten Mitdenken, Hinterfragen und Achtsamkeit in Bezug auf Auswirkungen von Entscheidungen.

**Unser Angebot speziell für die Zielgruppe Unternehmer, Vorstände, Verbandsleiter, Geschäftsführer und Bereichsleiter mit umfangreicher Verantwortung:**

- Wir bieten Ihnen als Gesprächspartner auf Augenhöhe einen wirksamen Resonanzboden und gehen mit Ihnen konstruktiv-kritisch in einen Gedankenaustausch.

- Wir geben Ihnen aufrichtige und

absolut diskret Rückmeldungen über Wirkung und Handeln („Management-Spiegel“).

- Wir nehmen bewusst andere Sichtweisen ein und reflektieren Ihre Pläne vor diesem Hintergrund.

- Wir unterstützen Sie bei der Weiterentwicklung

Ihrer unternehmerischen Vision und Ihres persönlichen Zukunftsbildes.

<sup>1</sup> vgl. Der CEO-Navigator, Campus Verlag, 2013

- Wir bereiten Sie vor auf die Übernahme erweiterter Verantwortung.
- Wir reflektieren herausfordernde Situationen aus Ihrem Arbeitsalltag, erarbeiten neue Ideen und alternativer Strategien.
- Wir hinterfragen Bezüge, Beziehungen, Verstrickungen und Vernetzungen.
- Wir schauen auf Ihre Energie und aktivieren Ihre Ressourcen.
- Wir beachten die besondere Ausgangssituation von Frauen im Top-Management

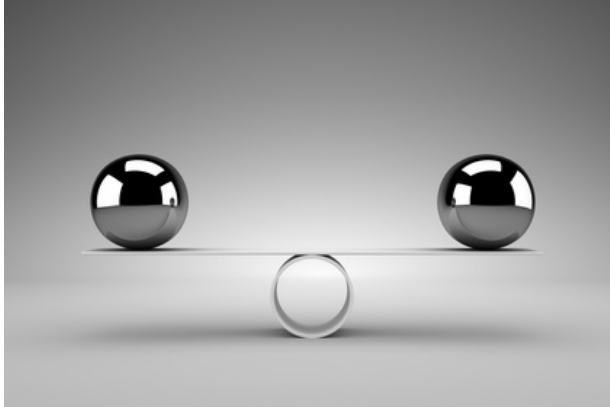
Executive Coaching ist der beste Weg, sich konstruktiv-kritisch zu hinterfragen und neue Wege zu entwickeln - völlig ohne Gesichtverlust in der (Unternehmens-) Öffentlichkeit.

Die Zusammenarbeit beginnt mit einem Gespräch, in dem Sie Ihren Sparringspartner kennen lernen und Ihr Anliegen beschreiben. Ziele, Rahmenbedingungen und möglicher Zeiteinsatz werden besprochen und dienen einer konkreten Vereinbarung über den weiteren Verlauf der Zusammenarbeit.

Unabdingbar sind für uns das tiefe, wachsende Vertrauen zueinander und die Bereitschaft, sich freiwillig zu öffnen und die eigenen Themen einzubringen.

Dabei kann in verschiedenen Szenarien gearbeitet werden:

- Off-Site - völlig abseits des Büroalltags in „geschütztem Raum“
- On-The-Job - in Ihrem Konferenzraum (störungsfreies Arbeiten vorausgesetzt)
- Off-Duty - z.B. während einer Wanderung „Walk the talk“
- On-The-Go – in Ausnahmefällen oder „zwischen durch“: z.B. telefonisch, per Mail



Wir alle haben langjährige Führungs- und Beratungserfahrung und vielfältige Weiterbildungen in der Persönlichkeitsentwicklung absolviert. Unsere Methodenvielfalt zeigt sich Ihnen in der Zusammenarbeit.

Wir setzen oftmals für den Klienten unbekannte, hilfreiche Methoden ein, um im Sinne einer lösungsorientierten Vorgehensweise zügig, aber nicht hektisch voranzukommen.

#### Hier eine Auswahl unserer Methoden und Tools:

- Typologiediagnostik nach MBTI, BIP
- Wertehierarchie
- Wertequadrat, Inneres Team (Schulz von Thun)
- Systemische Simulation mit Inszeno, Organisationsaufstellung, Territorogramm
- Mentale Zeitreise und Zukunftsreise
- Bewusstes Entscheiden
  - o Kairos-Entscheiderprofil©
  - o Decisio Entscheiderlandkarte©
- Lösungsfokussiertes Interview
- Insights Persönlichkeitsprofil
- Systemische Frageformen
- Dilemmaarbeit



Hamburger BeraterContor GmbH

November 2016

[www.hbcontor.de](http://www.hbcontor.de)