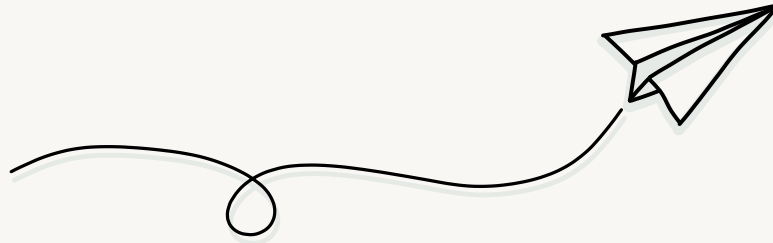


Beratungskonzept

Führungscoaching



Definition des Angebots

Ich biete professionelles Führungscoaching für Einzelpersonen in Führungspositionen an. Ziel ist es, Sie bei der Bewältigung von Aufgaben und Herausforderungen zu unterstützen, Ihr Handlungsspektrum zu erweitern und persönliche Reflexion sowie Selbstwirksamkeit zu fördern. Der Fokus liegt auf Ihnen als Person, Ihren Positionen, Rollen und dem damit verbundenen Handeln. Als Prozessbegleiter begegne ich Ihnen auf Augenhöhe, mit Empathie, Geduld und Wertschätzung. Ich orientiere mich in meiner Arbeit an systemischen Grundsätzen und bewährten Coaching-Methoden.

Aufgabe und Zielsetzung

Ich gestalte das Coaching individuell, basierend auf den spezifischen Anforderungen Ihrer Aufgaben und Ihrem persönlichen Lernbedarf. Ziel ist es, Sie zu befähigen, selbstständig gewünschte Veränderungen in den von Ihnen oder gemeinsam mit Ihrem Auftraggeber festgelegten Themen zu entwickeln und in Ihrer Praxis umzusetzen. Das Coaching kann darauf abzielen, Ihre Leistung zu steigern, Sie für neue Aufgaben zu qualifizieren oder Sie bei der Steuerung von Entscheidungen und Veränderungen zu unterstützen. Dabei berücksichtige ich gleichermassen Ihre Person, Haltung, Motive, Verhalten, Rolle und Funktion sowie deren Weiterentwicklung im Organisationskontext.

Je nach Ihrem Tätigkeitsfeld und Auftrag kann das Coaching entweder stärker auf die Förderung Ihrer psychosozialen Kompetenzen ausgerichtet sein oder einen stärkeren Fokus auf organisatorische Themen wie Strategie, Struktur und Kultur legen.

Führungscoaching stärkt Ihre persönliche, soziale, methodische und fachliche Qualifikation.



Im Führungscoaching geht es um Ihre konkreten Anliegen:

- Reflexion & Klärung anstehender Führungsentscheidungen
- Klärung von Haltungen, Anliegen, Motive und Ziele
- Weiterentwicklung der eigenen Denk- & Handlungsmuster
- Die eigene Kommunikationskompetenz reflektieren und weiterentwickeln
- Reflexion & Positionierung in der Führungsrolle im organisationalen Umfeld
- Suche nach Handlungsoptionen im Umgang mit inter- und intrapersonellen Konflikten
- Anstehende berufliche Veränderungen
- Suche nach Handlungsoptionen im Umgang mit herausfordernden Situationen oder Personen (Mitarbeitende, Kolleg: innen, Vorgesetzte)
- Strategien entwickeln, um mit Stress und Belastungen besser umzugehen

Menschenbild

Ich betrachte Sie als einzigartiges Individuum, dessen Wahrnehmung und Verhalten durch persönliche Erfahrungen, Werte, Überzeugungen und den jeweiligen Kontext geprägt sind. Der Mensch ist für mich ein offenes, soziales System, das in ständigem Austausch mit sich und seiner Umwelt steht (integratives Menschenbild). Dieses Verständnis fördert Empathie und Wertschätzung und bildet die Grundlage für eine respektvolle und effektive Zusammenarbeit.

Haltung des «Nicht-Wissen»

Ich setze im Führungscoaching grundsätzlich das Konzept des "Nicht-Wissens" bewusst ein, um Sie in Ihrer individuellen Lösungsfindung zu unterstützen. Diese Haltung basiert auf der Erkenntnis, dass die "Ich-weiss-es-Haltung" des Beraters als Lernbehinderung wirken kann, da sie die Entstehung neuer Perspektiven und Lösungen blockiert.

Durch das bewusste Zurückstellen des eigenen Wissens und der persönlichen Bezugsrahmen kann ich Sie effektiver begleiten. Diese Haltung fördert Ihre Selbstreflexion und eröffnet neue Möglichkeitsräume für Ihre persönliche und berufliche Entwicklung.

Die systemischen Fragen basieren auf dieser Haltung des «Nicht-Wissens» und regen Sie dazu an, eigene Lösungen zu entwickeln. Eine explizite Haltung des Nicht-Wissens verhindert zudem das Entwickeln von Lösungen für Sie als Coachee.

Diese Herangehensweise stärkt Ihre Eigenverantwortung sowie Selbstwirksamkeit und fördert Ihre nachhaltige Veränderung und Entwicklung.



Prozess nach Bedarf mit Fachimpulsen ergänzen

Als Beratungsperson bin ich für den Beratungsprozess verantwortlich. Ich moderiere den Prozess, indem ich zirkulär frage, mit geeigneten Methoden arbeite sowie Wissen zu Individuum, Gruppe und Organisation einbringe, so dass Sie Lösungen zu Ihrer Fragestellung finden. Verfüge ich über Fachwissen zu einem von Ihnen eingebrachten Thema, so stelle ich es zur Verfügung, sofern Sie dies wünschen und es dem Beratungsziel dient.

Vertraulichkeit

Ich verpflichte mich, alle im Rahmen der Zusammenarbeit erhaltenen Informationen – sowohl persönliche als auch unternehmensbezogene Daten – streng vertraulich zu behandeln. Eine Weitergabe, Nutzung oder Verwertung erfolgt nur mit vorheriger Zustimmung oder bei gesetzlicher bzw. behördlicher Offenlegungspflicht oder abweichender Vereinbarung. Diese Vertraulichkeitspflicht gilt auch über das Ende der Zusammenarbeit hinaus.

Als Mitglied i.A. des Berufsverbandes für Supervision, Organisationsberatung und Coaching (bso) orientiere ich mich an dessen Berufsethik. Diese umfasst die Achtung der Menschenwürde, Transparenz, Rollenklarheit, Respekt vor Persönlichkeitsgrenzen sowie die Wahrung der Selbstverantwortung, Entscheidungsfreiheit und Vertraulichkeit der Klienten.

Zur Qualitätssicherung darf ich anonymisierte Beratungssituationen in einer Inter- oder Supervisionsgruppe reflektieren. Zudem bin ich berechtigt, den Namen des Auftraggebers in meine Referenzliste aufzunehmen, sofern es sich um eine juristische Person handelt.

Theorieansätze

Mein Coaching-Ansatz integriert verschiedene theoretische Modelle, um eine ganzheitliche Unterstützung der Führungskraft zu gewährleisten:

- Humanistische Psychologie: Diese ist geprägt durch ein positives Menschenbild, das den Menschen als von Natur aus gut, an persönlichem Wachstum interessiert und mit einem freien Willen betrachtet. Diese Perspektive fördert die Selbstverwirklichung und das Streben nach einem erfüllten Leben.



- Personenzentrierter Ansatz (Carl Rogers): Der Coachee wird als Experte seiner eigenen Erfahrungen anerkannt. Der Coach schafft durch aktives Zuhören, Empathie und bedingungslose positive Wertschätzung eine vertrauensvolle Atmosphäre, die die Selbstentfaltung des Klienten fördert. Diese Grundhaltungen ermöglichen es dem Klienten, eigene Lösungen zu finden und persönliche Wachstumsprozesse zu initiieren.
- Systemische Beratung (Francisco Varela und Humberto Maturana): Dieser Ansatz betrachtet den Menschen als Teil eines Systems, dessen Verhalten durch die Wechselwirkungen innerhalb dieses Systems geprägt wird. Veränderungen werden durch das Verständnis und die Beeinflussung dieser Wechselwirkungen angestrebt.
- Lösungsorientierter Ansatz (Steve de Shazer und Insoo Kim Berg): Der Fokus liegt auf der Identifikation und Nutzung vorhandener Ressourcen des Coachees, um praktikable Lösungen für aktuelle Herausforderungen zu entwickeln. Dabei wird der Blick auf Lösungen und nicht auf Probleme gerichtet.
- Grundannahmen des NLP: Das Neurolinguistische Programmieren basiert auf der Erkenntnis, dass jeder Mensch die Welt auf seine eigene Weise wahrnimmt. Unsere individuellen Erfahrungen formen unsere Realität. Dabei sind effektive Kommunikation und eine klare Zielorientierung entscheidend für die persönliche Entwicklung.

Methodenrepertoire

Im Coaching nutze ich verschiedene bewährte Methoden, die individuell auf die Bedürfnisse des Coachees abgestimmt werden. Je nach Situation und Zielsetzung wähle ich passende Ansätze aus. Hier ein Überblick über die von mir eingesetzten Methoden:

- Auftragsklärung (Thomann): Diese Methode dient zu Beginn des Coachings, um eine umfassende Klärung der Ziele und Erwartungen durchzuführen und, um einen klaren Rahmen für den Prozess zu setzen.
- Inneres Team und Anteile (Schulz von Thun, Schmidt): Diese Methode hilft dem Coachee, verschiedene innere Anteile zu identifizieren und zu integrieren, um innere Spannungen oder Konflikte zu lösen und klare Entscheidungen zu treffen.
- Analoge Methoden: Durch den Einsatz von Metaphern und bildhaften Sprachelementen werden komplexe Sachverhalte greifbar gemacht und neue Perspektiven eröffnet.

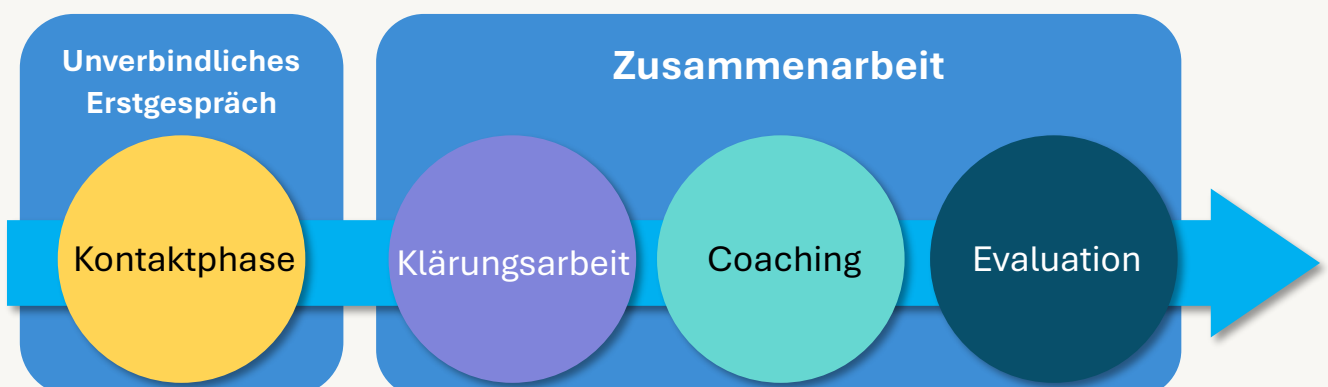


- Riemann-Thomann-Modell: Dieses Modell hilft dabei, das Verhalten und die Bedürfnisse von Führungskräften besser zu verstehen und Lösungen zu entwickeln, die mit ihren inneren Konflikten und Bedürfnissen in Einklang stehen.
- Transaktionsanalyse: Diese Methode analysiert die Kommunikation zwischen den Gesprächspartnern und hilft, Kommunikationsmuster zu erkennen und zu verändern.
- Integrationsmodell menschlichen Erlebens (KEK): Dieses Modell betrachtet den Menschen als ganzheitliches Wesen, dessen Erleben durch die Wechselwirkung von Körper, Geist und Gefühlen geprägt wird. Eine ausgewogene Berücksichtigung dieser Aspekte ist notwendig, um nachhaltige Veränderungen zu erreichen.
- Zirkuläre Fragetechnik: Durch gezielte Fragen werden verschiedene Perspektiven auf ein Thema eröffnet, um neue Einsichten und Lösungsansätze zu gewinnen.
- Reframing: Diese Technik hilft, die Bedeutung von Situationen oder Erfahrungen zu verändern, um neue Handlungsmöglichkeiten zu eröffnen.
- Visualisierung: Visualisierungen im Führungscoaching «persönliche Wahrheit der Situation» (Christoph Thomann) fördern die emotionale Reflexion, verbessern Kommunikationskompetenzen und erleichtern komplexe Entscheidungen zu treffen. Visualisierungen helfen, innere Muster zu erkennen, Perspektiven zu erweitern und nachhaltige Lernprozesse durch symbolische Darstellungen tief zu verankern.

Beratungsgestaltung

Kontraktpartner: innen im Coaching sind Arbeitgebende von Coachees, Vorgesetzte und/oder Coachees selbst. Inhaltlich konkretisiert der Kontrakt u.a. Beratungsdauer, Beratungsziele, Methoden, Eigenleistung des Coachs und der Auftraggeberin oder des Auftraggebers, sowie die Form der Rückkoppelung dieser und deren möglichen Einbindung. Im Setting des Coachings kann Training einen Teil der Beratung ausmachen.

Mein Führungscoaching-Prozess gliedert sich in vier Phasen:



Kontaktphase

Ein kostenloses und unverbindliches telefonisches Erstgespräch bildet in der Regel den Auftakt einer möglichen Zusammenarbeit. Ziel dieses Gesprächs ist es, eine fundierte Entscheidungsgrundlage zu schaffen: Ist Coaching für das individuelle Anliegen sinnvoll? Konnte bereits ein Gefühl des Vertrauens aufgebaut werden? Empfinden beide Seiten die Zusammenarbeit als bereichernd und passend?

Das ca. 20-minütige Erstgespräch bietet zudem Raum für Fragen, der Klärung des weiteren Vorgehens und der Finanzierung.

Klärungsarbeit

Zu Beginn des Coachings ist es essenziell, die Rahmenbedingungen und die gegenseitigen Erwartungen zu klären. Dabei unterscheidet man, ob der Coachee von sich aus ein Coaching sucht oder ob es sich um einen Dreiecksvertrag handelt (z. B. wenn das Coaching durch den Arbeitgeber initiiert und finanziert wird).

- Individueller Coaching-Auftrag: Der Coachee sucht von sich aus Unterstützung und formuliert eigenständig seine Ziele. Als Coach arbeite ich direkt mit dem Coachee an dessen Anliegen, ohne externe Einflussnahme.
- Dreiecksvertrag: Hier sind neben dem Coachee auch eine dritte Partei (Auftraggeber: Vorgesetzte und HR-Mitglieder) involviert. In diesem Fall müssen die Erwartungen und Ziele aller Beteiligten offen besprochen und abgegrenzt werden, um eine klare Vereinbarung über den Coaching-Prozess zu treffen.

Ich integriere in meine Coaching-Arbeit regelmässig die Reflexion über die Wechselwirkungen zwischen Umwelt und dem System des Coachees, wodurch gegebenenfalls ein Recontracting erforderlich wird.



Coachingarbeit

Initialphase: Zu Beginn hat sich in meiner Praxis bewährt eine eingehende Anliegen-Klärung durchzuführen, in der der Coachee seine Ziele und Herausforderungen benennt. Als Coach schaffe ich einen sicheren Raum, in dem der Coachee sich öffnen und reflektieren kann.

Exploration (Selbstreflexion und Analyse): In dieser Phase unterstütze ich die/den Coachee, seine inneren Anteile zu erkennen, seine Ressourcen zu aktivieren und Konflikte zu identifizieren, die seine/ihre Führungskompetenz beeinträchtigen könnten. Hier können Methoden wie das Innere Team, das KEK-Modell, die Transaktionsanalyse oder das Riemann-Thomann-Modell zum Einsatz kommen.

Lösungsentwicklung (Zielgerichtete Interventionen): Auf Basis der gewonnenen Erkenntnisse werden mögliche Lösungen entwickelt, die sich an den Bedürfnissen des Coachees orientieren. Lösungsorientierte Fragen und kreative Methoden wie Metaphernarbeit und analoge Techniken werden genutzt, um neue Perspektiven und Handlungsmöglichkeiten zu erarbeiten.

Implementierung (Umsetzung und Nachverfolgung): Der Coachee setzt die entwickelten Lösungen in seinem beruflichen Kontext um. Als Coach begleite ich den Prozess, stelle regelmässig Transferaufträge sowie Reflexionsfragen zur Verfügung und unterstütze die/den Coachee bei der Überwindung von Hindernissen.

Evaluation

Am Ende des Coaching-Prozesses wird gemeinsam mit dem Coachee (bei Dreiecksverträgen gemeinsam mit den Auftraggebern) eine Reflexion über die erreichten Fortschritte und Veränderungen durchgeführt. Dabei wird der Erfolg des Coachings anhand der zu Beginn formulierten Ziele überprüft. Gegebenenfalls werden weitere Massnahmen zur Vertiefung oder Fortführung des Coaching-Prozesses erarbeitet.



Dauer von Sitzungen und des Prozesses

Um nachhaltige Veränderungen erzielen zu können, sollte der Coaching-Prozess einen Umfang von 3-5 Sitzungen haben.

Eine Coaching-Sitzung dauert in der Regel zwischen 60 und 120 Minuten. Basierend auf Ihrem Anliegen und meiner Erfahrung gebe ich Ihnen während der Kontaktphase oder Klärungsarbeit eine erste Einschätzung zur voraussichtlichen Dauer des Coachings. Als Auftraggeber: in entscheiden Sie selbst, wie lange Sie die Unterstützung in Anspruch nehmen möchten. Eine Ausnahme bilden Dreiecksverträge.

Abrechnung

Ich stelle entweder die tatsächlich geleisteten Stunden einschliesslich vereinbarter Reisezeit und Spesen in Rechnung oder das im Voraus vereinbarte Honorar. Nicht in Anspruch genommene Leistungen sind nur zu bezahlen, wenn dies vertraglich vereinbart wurde.

Kontaktdaten

hallo@alessandrolanza.ch

076 712 40 14

Informationen zu meiner Person

www.alessandrolanza.ch

www.bso.ch

