

 Personalentwicklung	<b>Mutafoff</b>	<b>Beratung</b>	Alexander Mutafoff	Tel. 08194 - 99 98 48	Internet / E-Mail:
		<b>Coaching</b>	Heideleweg 1	Mobil 0171 - 14 74 74 8	<a href="http://www.mutafoff.de">www.mutafoff.de</a>
		<b>Training</b>	D-86946 Issing	Fax 08194 - 99 98 49	<a href="mailto:info@mutafoff.de">info@mutafoff.de</a>

## Coaching im Rahmen der Personalentwicklung

Neue Führungskräfte für neue Aufgaben  
vorbereiten

Alexander Mutafoff

## Coaching im Rahmen der Personalentwicklung

---

- ➔ Nachwuchsführungskräfte aus High Potential Programmen sollen auf ihre erste Führungsaufgabe vorbereitet werden
- ➔ Neu eingestellte Führungskräfte sollen rasch und reibungslos in die Unternehmenskultur integriert werden
- ➔ Mitarbeiter, die zur Führungskraft befördert wurden, sollen auf die neue Rolle und Aufgabe vorbereitet werden
- ➔ Im Rahmen von Reorganisationsprozessen sollen Führungskräfte auf neue Aufgaben in verändertem Kontext vorbereitet werden

## Nutzen von Integrationscoaching

- ➔ Der Klient erkennt mit Unterstützung des Coachs rasch wesentliche Aspekte ihres neue Umfeldes und damit verbundene Muster, Kultur und Funktionalitäten
- ➔ Der Klient erhält sich mit Unterstützung des Coachs die nötige Distanz, um bewußt zu agieren und zu reagieren und handlungsfähig zu bleiben
- ➔ Der Klient erreicht mit Unterstützung des Coachs schnell die adäquate Anschlußfähigkeit an das Unternehmen / die Abteilung, um Wirkung zu entfalten
- ➔ Der Klient gestaltet den Prozess der Integration mit realistischen Zielen, der Reflexion der eigenen Ressourcen und notwendigen Veränderungsprozessen mit Hilfe des Coachs bewußt und erfolgreich
- ➔ Der Klient wird die ersten 100 Tage intensiv begleitet (6 Coachings), um rasch die neue Position auszufüllen

## Vorgespräch

Im Vorgespräch klären Klient, ggf. Auftraggeber und Coach die Rahmenbedingungen für das Coaching. Klient und Coach lernen sich kennen.

- ➔ Vorstellung des Coachs
- ➔ Vorstellung des Klienten
- ➔ Grobkontext des Coachings
  - ➔ Anlass, Auslöser, Anliegen
  - ➔ Erwartungen, Möglichkeiten, Grenzen, Tabus
- ➔ Rollenklärung Coach Klient
- ➔ Anforderungen an den Klienten
  - ➔ Freiwilligkeit, Veränderungsbereitschaft, Selbstverantwortung, Aktive Mitarbeit und Zeitaufwand
- ➔ Formelle und inhaltliche Rahmenbedingungen des Coachings
  - ➔ Anzahl und Dauer der Sitzungen, Abstand zwischen den Sitzungen, Aufgaben zwischen den Sitzungen
  - ➔ Regelung bei Absagen und Abbruch
  - ➔ Abschlußgespräch – Kommunikation und Feedback - Vertraulichkeit

## 1. Coaching: Ziele und Kontext

---

Im 1. Coaching klären Coach und Klient die genauen Ziele des Coaching und die Meßkriterien. Sie analysieren dabei Aufgaben, Erwartungen, Muster, Werte die als Umfeld der neuen Aufgabe relevant sind.

Exemplarisch:

- ➔ Ziele des Klienten
- ➔ Aufgaben und Rollenerwartungen
- ➔ Führungsparadigma und Unternehmenskultur
- ➔ Die eigene Abteilung im Gesamtsystem
- ➔

## 2. Coaching: Strategie der 100 Tage

---

Im 2. Coaching besprechen Klient und Coach konkrete Vorgehensweisen und Prioritäten. Sie reflektieren, wer im Umfeld Veränderungen / neue Führungskraft unterstützt oder behindert

Exemplarisch:

- ➔ Strategie für 100 Tage
- ➔ Aktionsplan mit konkreten Maßnahmen und Zeitablauf
- ➔ Die eigenen Ressourcen und die Passung mit dem Umfeld
- ➔ Wahrnehmung von Veränderungen und Reaktionen

## 3.-5. Coaching: Integration und Intervention

Im 3.-5. Coaching arbeiten Klient und Coach an konkreten Alltagssituationen und reflektieren die Wechselwirkung von Integration und Intervention. Erste „Erfolge“ und „Mißerfolge“, sowie Konflikte und Lösungen werden bearbeitet.

Exemplarisch:

- ➔ Wie weit ist die Integration fortgeschritten?
- ➔ Welche Interventionen zeigen bereits Wirkung?
- ➔ Welche inneren Ressourcen helfen mir bei Konflikten und Rückschlägen?
- ➔ Wie gelingt es mir mit unterschiedlichen Erwartungen umzugehen?
- ➔ Wie kann ich „Verkrustungen“ und „Beharrungstendenzen“ beeinflussen?
- ➔ „Freitagsreflexion“ zur Vorbereitung des Alltagstransfers
- ➔

## 6. Coaching: Abschluß und Transfer

---

Im 6. Coaching reflektieren Klient und Coach die Handlungsfähigkeit und den Grad der Integration in das Unternehmen. Coach und Klient reflektieren das Ergebnis des Coachings und auf welche Ressourcen der Klient künftig ohne Unterstützung des Coachs zurückgreifen kann.

Exemplarisch:

- ➔ Was habe ich erreicht? Wie? Womit?
- ➔ Wie nimmt mich mein Umfeld wahr, im Unterschied zu vorher?
- ➔ Wo sind meine stabilen Zonen und Stärken für meine Aufgabe?
- ➔ Woran kann ich selbst weiterarbeiten? Wie?

## Rahmen des Coaching

---

### Ablauf:

Über einen Zeitraum von 3 – 4 Monaten finden 6 halbtägige Coachings in einem Zeitabstand von ca. 2 Wochen (je nach Bedarf) statt.

### Coaching-Methoden:

Arbeit mit Zielen, Meßkriterien und Aktionsplänen, systemisches Coaching, Arbeit mit inneren Bildern und Ressourcen, Reflexionsgespräche und Reflexionsübungen, Simulierte Gesprächssituationen, Videofeedback, u. a.

### Investition:

Die Investitionen für eine Fehlbesetzung oder fehlgeschlagene Integration von Führungskräften in das Unternehmen übersteigen die Investition für das Coaching um mindestens das **10-fache**.

Die Investition beträgt 3 Honorartage entsprechend unserem Konditionenblatt zzgl. Nebenkosten, Spesen, Mehrwertsteuer.

# Coach-Profil Alexander Mutafoff

## Qualifikationen

- Studium Pädagogik (Psychologie, Philosophie, Erwachsenenbildung)
- Studium Wirtschaftswissenschaften
- Fortbildung in Systemischer Beratung
- Fortbildung in Business-Coaching und systemischen Coaching
- Lizenziert für folgende Persönlichkeitsmodelle MBTI® und LIFO®

## Berufserfahrung

- Bundeswehroffizier in verschiedenen Verwendungen
- Dozent bei unterschiedlichen Bildungsinstituten
- Leiter Personalentwicklung und Projektleiter EDV bei einem Handelsunternehmen
- Vertriebsvorstand bei einem IT-Dienstleistungsunternehmen
- Berater Coach und Trainer bei einem führenden Beratungsunternehmen

## Tätigkeitsschwerpunkte Beratung, Coaching, Training

- Beratung von Veränderungsprozessen
- Beratung zu Personalentwicklungsinstrumenten und -prozessen
- Coaching und Training für Manager und Führungskräfte
- Beratung, Coaching und Training im Vertrieb
- Coach- und Trainer-Aus- und -Weiterbildung

## Mitgliedschaft

Deutsche Gesellschaft für Coaching e. V.

