

COACHING

Dr. Martin Creutzburg 2009

Intuition - eine wirksame Entscheidungsinstanz: Unsere Informationsverarbeitung basiert auf dem Bewusstsein, dem Unbewussten und dem Vorbewussten. Das Vorbewusste ist in seiner Kapazität schier unbegrenzt und entscheidend für das intuitive Problemlösen.



Das Potenzial der eigenen Stärke Selbstwirksamkeit ausbauen

Von Dr. Martin Creutzburg

Unser systemisch, integrativer Coachingansatz:

Wir verstehen Coaching als reflexiv, berufsbezogene Beratung, das gekennzeichnet ist durch eine spezifische Wahrnehmung (z.B. Mehrperspektivität), durch eine spezifische Haltung (z.B. kritische Loyalität), durch spezifische Basiskompetenzen (z.B. bezogen auf Personen, Organisationen, Managementkonzepte, Diagnose, Intervention), durch spezifische Instrumente (z.B. Kontrakt, Persönlichkeitsportfolio, Evaluation) und durch einen spezifischen Kontextbezug (Unternehmen, Gesellschaft, Werte, Nachhaltigkeit). Coaching dient dem Kompetenzerwerb und der

Professionalisierung, der Entwicklung der Arbeitsbeziehung und der Unternehmensentwicklung.

Unser Coaching fokussiert den Veränderungsprozess vom Ist- in den Sollzustand, die Entwicklung professioneller Strategien und Handlungsmuster, die grundsätzlichen Wirkfaktoren von Veränderung, die Gestaltung der Beziehung zum Coachee und die Handhabung der jeweils aktuellen beruflichen Situation im Unternehmenskontext.

Unsere Coaching- Philosophie: Wir sichern eine zielorientierte Auftragsklärung zwischen allen Beteiligten (Kontrakt). Absolute Vertraulichkeit und Wertschätzung sind die Basis für die Gestaltung des Coaching-Prozesses.

Die berufliche Rolle als Summe der Managementaufgaben und Erwartungen an die Führungsperson ist ein Schwerpunkt, mit den Aspekten: Rollenklärung, Rollenerwartung, Rollenkompetenz und Rollenkonflikte. Die verschiedenen Wahrnehmungsebenen sowie der Perspektivenwechsel sind ein Kernstück unseres Coaching-Prozesses. Das Bewusstmachen des strukturellen Hintergrundes, die Klärung äußerer Bedingungen, die eigene Verantwortung und die Handlungsmöglichkeiten sind weitere Themen des Coachings. Wir achten auf konkrete Ergebnisse, Umsetzungsmöglichkeiten und die Verankerung im Führungshandeln.

Die Coaching-Sitzungen Arbeitsgrundlage

Ausgangspunkt des Coachingprozesses ist eine Bestandaufnahme und Zielklärung. Davon ausgehend werden die Themenschwerpunkte entsprechend der aktuellen Situation im Arbeitsfeld und im Kontext des Unternehmens abgestimmt und in einem Kontrakt verankert.

Ausgangspunkt und Bezugsgröße ist die Führungskraft in ihrem beruflichen Kontext. Erfolgskritische Prozesse sind die individuellen und unternehmerischen Lern- und Entwicklungsziele, d.h., letztendlich geht es um die Umsetzung im Führungshandeln und die Wirkungen im Unternehmen. Der Coachingprozess mit unterstützender Portfolioarbeit, Praxistransfer und Reflexion sichern und stabilisieren die angestrebten Entwicklungsziele.

Der Fokus liegt auf der Rollenentwicklung und umfasst die Verhaltenserwartungen, die dem Inhaber der Führungsfunktion aus den unterschiedlichen Perspektiven der Geschäftsführung, des Konzerns, der Mitarbeiter bewusst oder auch unausgesprochen präsentiert werden, aber auch die Art, wie der Rolleninhaber diese Verhaltenserwartungen erlebt und konkret füllt.

Begleitende Aufgabenstellungen zwischen den Coachingsitzungen, Feedbackschleifen und Reflexionsprozesse im Sinne der Prozess- und Ergebnisevaluation sind weitere wichtige Bestandteile des Coachings.



Der Einfluss der Emotionen und Bedürfnisse auf unsere Entscheidungen:
An Gewinne gewöhnen wir uns, an Verluste nicht!
Warum Menschen systematisch Fehler machen und mit welchen Strategien sie sich selbst auf den Pfad der Selbstwirksamkeit bringen können.



Dr. Martin Creutzburg

Coach seit 1996

Studium:	Studium der Psychologie und Pädagogik
Aus- und Weiterbildung	Supervisoren- und Coachingausbildung (DGSv), Trainerausbildung; Ausbildung in Organisationsberatung, Gruppendynamik, Personalentwicklung, systemische Beratung
Haupttätigkeitsfelder	Seit 1994 freiberuflicher Berater, Coach und Trainer für strategische Personal- und Unternehmensentwicklung; Beratung und Begleitung von Organisations- und Personalentwicklungsprojekten in internationalen Kontexten Führungskräfteauswahl und -entwicklung, Assessments, Potentialanalyse, Coaching und Führungskrafttraining. Seit 1993 Lehrauftrag "Organisationsentwicklung" und seit 1998 Lehraufträge "Existenzgründung" an der Universität Erfurt und an der Universität Linz (A) "Akademische Trainerausbildung", Ausbilder für Coaching, Supervision (DGSv) und Training (Trainerakademie Thüringen).
Branchen:	Automotivindustrie und Zulieferindustrie, Maschinenbau, Gerätebau, Solarindustrie, Vakuumtechnik, Dienstleistungen, öff. Verwaltung, Bildungsinstitutionen, Energieversorger, Handel
Berufserfahrung:	Seit 1993 Coaching im Rahmen von Veränderungsprojekten Einzelcoachings in Kontexten Management Development, Leadership und Verantwortung von Change Projekten, Geschäfts- und Bereichsführung, Karriere- und Rollenentwicklung
Zielgruppen:	Geschäftsführung, Bereichs- und Standortverantwortliche sowie Abteilungsleitungen interner Dienstleister in Konzernen, mittelständischen Unternehmen und Bildungsinstitutionen
Arbeitsformen:	Einzel-Coaching Gruppen- und Team-Coaching Projekt-Coaching
Arbeits-schwerpunkte:	Rollenentwicklung- und Führungsberatung, Change Management, Karriereentwicklung, Top-Management-Beratung, Förderung der Kompetenz und Performance von Führungsnachwuchskräften, Begleitung in Veränderungs- und Qualifizierungsprozessen, Teamentwicklung, Projektentwicklung
Veröffentlichungen:	Vorträge, Artikel und Bücher zu Fragen der Führung und des Managements von Veränderungen in Organisationen sowie zu Fragen des Lernens und Veränderns durch Training und Coaching