

Power Sales – Coaching!

power sells!

V1.2

Power Sales AG
Sihlbruggstrasse 140
6342 Baar 2

www.power-sales.ch / william.frenzel@power-sales.ch

041 766 90 20
041 766 90 22



Coaching Guidelines

Die Lösung hat der Kunde immer selbst!

Unsere Definition

- Coaching, ist ein **interaktiver**, personenorientierter Beratungs- und **Begleitungsprozess** im **beruflichen Umfeld**, der zeitlich begrenzt und thematisch (zielorientiert) definiert ist
- Unsere individuelle, ergebnis- und **lösungsorientierte** Beratung von einzelnen Personen, Gruppen oder Teams richtet sich auf die **Arbeitswelt bezogene**, fachlich-sachliche Fragen bzw. **Problemstellungen**
- **Unterschied**
 - Befähigung von Führungskräften (indirektes Coaching)
 - Befähigung von Mitarbeitern (direktes Coaching)

Ziele

- Förderung von Verantwortung, Bewusstsein und Selbstreflexionsvermögen
- **Stärkung der Originalität**, die Persönlichkeit, Fähigkeiten und Kenntnisse sollen bestmöglich eingesetzt werden um neue Möglichkeiten erkennen und nutzen zu können
- **Veränderung des Blickwinkels**
- Eine individuell angemessene und passende Lösung für das jeweilige Anliegen zu erarbeiten
- Anregung bzw. Erweiterung der Wahrnehmung, das Erleben und das Verhalten
- Neue **Zugänge zu Lösungen** und **Möglichkeiten der Leistungssteigerung** zu öffnen
- Gemeinsame **Strategien** zur Erreichung **konkreter** Ziele zu entwickeln

Vorgehensweise

- In völliger Übereinstimmung mit Ihnen legen wir fest, was Sie erreichen und erzielen möchten
- Sie werden ermutigt, sich selbst mit einzubringen und ihre Möglichkeiten zu entfalten
- Wir unterstützen Sie gerne bei der Entwicklung eigener Problemlösungen und Strategien
- Ihre Eigenverantwortlichkeit wird von uns natürlich anerkannt und respektiert

Die Methodik

Trainieren des Coach und coachen des Einzelnen

- **Freiwilligkeit**, gegenseitiger **Respekt**, **Akzeptanz** und **Vertrauen** bilden die Grundlage
- Wir arbeiten mit Fragen, Einsprüchen, Gedankenexperimenten nach dem Prinzip des **Öffentlichmachens** und unter Vermeidung manipulativer Techniken, die der Entwicklung der Eigenkompetenz und Selbstreflexion entgegenwirken würden
- Wir bauen auf die **ressourcen-** und **lösungsorientierten Kompetenzen** auf, die gefördert und aktiviert werden sollen
- Wir entwickeln gemeinsam **mit - und nicht für den Kunden/die Kundin** - individuell angemessene Lösungen in Anpassung an das vorhandene System
- Abbauen von Hemmnissen Ihre Mitarbeiter
- Wir erarbeiten die Themen mit Ihnen als Führungskräfte
→ damit Sie Ihre Teams und Mitarbeiter coachen können

Methodik - die 5 wichtigsten Punkte

- 1. Förderung:** fördern Sie als Coach Ihren „Schützling“/ „Coachie“.
Seien Sie in der Kritik immer positiv. Sagen Sie immer zuerst was gut war. Lassen Sie den Coachie die Fehler selber erkennen (Reflektion), unterstützen Sie ihn dabei
- 2. Akzeptanz:** Sie als Coach müssen akzeptiert werden. Das erreichen Sie über Ihre positive offene Art, die beim Coachie die Widerstände und Hemmungen abbaut. **WICHTIG:** Sie sind der Profi, aber Sie dürfen es nicht sichtlich besser wissen – erarbeiten Sie die Lösung für die Fehler
- 3. Ermutigung:** Ermutigen Sie Ihren Coachie einen Schritt weiter zu gehen. Sie sollen Grenzen überschreiten und durch das AHA-Erlebnis lernen.

Methodik - die 5 wichtigsten Punkte

4. **Leading by Example:** Machen Sie im Zweifelsfalle vor was Sie meinen. Gehen Sie mit guten Beispiel voran. Dies betrifft auch Pünktlichkeit, Disziplin, Durchhaltevermögen, Auftreten, Diskretion
5. **Vertrauen:** Sie werden viel hören und noch mehr sehen. Als Coach sind Kritik an Management und Kollegen des Coachie unangebracht. Sie sind wie ein Priester, integer und behalten das Gesagte für sich – immer. Damit schaffen Sie Vertrauen
Wenn Sie Leute beurteilen, dann ausschliesslich im Rahmen des Auftrages. Anregungen etc. sind immer sachlich zu dokumentieren (ohne Angabe der Person) und dem Projektleiter zu melden

Aufgaben und Kompetenzen eines Coaches

- **Vertrauensbildung** stellt einen wichtigen Prozess für den Coach dar, um gemeinsam die Bedarfslage und Problemdefinition erarbeiten zu können
- **fachlichen Expertise**
- **Glaubwürdigkeit** des Coaches
- Gute **Menschenkenntnis** und **Methodensicherheit**
- klare **Wirtschaftskompetenz**
- Know-how im Bereich der **Organisations-** und **Teamentwicklung**