

## Wie wir mit Ihnen zusammenarbeiten

Das Coaching geschieht bei Praesta "one on one", im Einzelgespräch und "face to face", „von Angesicht zu Angesicht“. Stimmige Chemie, Vertrauen und Vertraulichkeit sind oberstes Gebot. Es ist auf Potentiale orientiert, nach vorne schauend, Stärken stärkend.

Es ist maßgeschneidert, denn jede Führungskraft bringt andere Voraussetzungen mit und steht in anderen Herausforderungen. Coaches von Praesta haben den Anspruch, wirksame Sparringpartner zu sein und verfolgen keinerlei eigene Agenda.

Coaching bedeutet schnelles Lernen, aus der Praxis, an der Praxis, und mit direktem Transfer in die Praxis. Es erstreckt sich zumeist über ein Jahr, ohne Begrenzung der Anzahl und Dauer der Termine. In der Regel haben diese eine Frequenz von zwei bis drei Wochen und dauern zwei bis drei Stunden.

Das Coaching-Konzept von Praesta fokussiert auf die drei Leadership-Kompetenzen Führung, Strategieentwicklung und implementierung, und Selbstmanagement. Es verzichtet auf eine vorgängige, programmähnliche Festlegung von Inhalten. Jedes Geschehen im Führungsalltag ist relevant und wird mit dem Ziel bearbeitet, Coachees bei der Herausbildung ihres authentischen Führungsstil zu begleiten.

Der *business sponsor* ist ein zentraler Bestandteil des Coaching-Konzeptes von Praesta. Er steht für das Engagement des Unternehmens an der Entwicklung des Coachees und gewährleistet mit seinem/ihrer Feedback, daß die Coaching-Agenda und die Unternehmensausrichtung miteinander korrespondieren.

Das Coaching-Konzept gliedert sich in mehrere Phasen. Die Standortbestimmung mit Fokus auf Führungsrolle und Geschäftskontext führt zur Coaching-Agenda: was genau soll erreicht werden? Wo sind die Stärken, wo besteht Entwicklungsbedarf? In der Exploration geht es um das genaue Wahrnehmen und Verstehen:

wie definiere ich meine Verantwortung und Rolle als business-leader? Was sind die Erwartungen des Unternehmens?

wer sind die Schlüsselfiguren, die mein „Spielfeld“ beeinflussen? Was ist wichtig, für wen und wofür? Wie interpretiere ich mein Unternehmensumfeld?

Wie agiere ich für meine Ziele? Erreiche ich das, was ich erreichen will?

Gibt es unbeabsichtigte Nebeneffekte? Welches Feedback erhalte ich von wem ?

Wie will ich mich positionieren und wie kann ich meine Interventionen wirksamer machen?

Aus der Bearbeitung dieser Fragen ergeben sich neue Sichtweisen für Herausforderungen im Unternehmensumfeld und Hinweise für das eigene Vorgehen, Verstehen und Verhalten. Diese Optionen werden in der Veränderungsphase gezielt erprobt und Feedback über ihre Wirkung eingeholt. Die key learnings daraus gilt es zu konsolidieren: was hat sich bewährt? Zum Abschluss erfolgt eine Klärung der mittel- bis langfristigen Entwicklungsperspektiven.