


Executive Coaching

High Potentials sind eine wichtige Leistungs- und Erfolgsquelle für Unternehmen. Talentierte Mitarbeiter wünschen herausfordernde Projekte, an denen sie lernen und ihr Wissen aufbauen können.

So schaffen Sie
Bestbedingungen für die
Besten im Unternehmen.
Und das nachhaltig.



PROGRAMM FÜR
HIGH POTENTIALS



Executive Coaching für High Potentials

—
Wollen Sie herausfordernde und neue **Projekte** durch junge talentierte Mitarbeiter erfolgreich **steuern lassen**?

—
Wollen Sie Ihre High Potentials für höhere **Verantwortungen** vorbereiten?

—
Wollen Sie High Potentials für die **Herausforderungen** der **Zukunft** fit machen?

—
Wollen Sie auch unternehmensintern einen perfekten **Förderungsrahmen** schaffen?

—
Wollen Sie, dass High Potentials flexibel, elastisch sind und in unterschiedlichen **Change Prozessen** ihre Rolle finden?

—
Wollen Sie **Resilienz** und **Selbstmanagement-Kompetenz** Ihrer Nachwuchskräfte verbessern?

—
Wollen Sie Selbstverantwortung entwickeln und **Entscheidungskompetenz** übertragen?

—
Wollen Sie die **Teamfähigkeit** und **Führungsfähigkeit** Ihrer Top-Nachwuchskräfte in konkreten Projekten verbessern?

—
Wollen Sie **Rückmeldungen** zu deren Entwicklung von kompetenter dritter Seite?

—
Wollen Sie, dass High Potentials von Anfang an ihre **Persönlichkeit** und die **Reife** entwickeln, die notwendig sind, um den Zielen und der **Kultur** Ihres Unternehmens von Nutzen zu sein?

Wirksamkeit

Executive Coaching für High Potentials kann wirksam sein, wenn Sie Ihre Nachwuchskräfte für anspruchsvolle und **herausfordernde Zukunftsaufgaben vorbereiten** oder Learning on the Job ermöglichen wollen.

Talentierte Mitarbeiter entwickeln so frühzeitig die Kompetenz, die **Komplexität** des Unternehmensalltags zu steuern. Selbststeuerungskompetenz und die Fähigkeit, andere auf Augenhöhe zu führen, wirken sich nachhaltig auf den **Erfolg des Gesamtunternehmens** aus.

Der Aufbau des Coachings

Das 2-Jahresprogramm beinhaltet die **Standortbestimmung**, Veränderungsziele, **Umsetzungsbegleitung**, Verankerung des Neuen und **fortwährende Reflexion**. Sinnvoll sind halbtägige oder teilweise auch ganztägige Coaching-Einheiten im Abstand von circa 6 Wochen (insgesamt 6 Tage pro Jahr).

Zur Vorbereitung finden persönliche Einzelgespräche zwischen Bettina Augustin und den High Potentials und gegebenenfalls mit deren Vorgesetzten statt. Hier werden **Themen, Prioritäten**, aktuelle **Wahrnehmungen** und **vorzubereitende Schritte** geklärt.

Indikation

Hinweise für Entscheider

*Executive Coaching für High Potentials ist
angezeigt*

Wenn Sie talentierte Mitarbeiter
langfristig an das Unternehmen binden wollen.

Wenn Sie Hochleister für herausfordernde
Führungsaufgaben vorbereiten oder weiter-
entwickeln wollen.

Wenn Sie High Potentials die ideale Voraus-
setzung bieten wollen, Praxis mit Lernen
zu verbinden.

Wenn Sie als attraktiver Arbeitgeber
junge talentierte Führungskräfte anziehen
wollen.

Wenn Sie High Potentials zu Topmanagern
entwickeln wollen.

Beispiele

Clemens Scherz will in fünf Jahren ganz oben sein. Er hat das Zeug dazu, ist talentiert, fleißig, hat Bestnoten, aber die Konkurrenz ist groß. Er will sich nicht mit Ellenbogen durchschlagen, sondern seine **Fähigkeiten gewinnbringend** fürs Unternehmen einsetzen und sich den Job verdienen. Das System jedoch ist **komplex** und es geht um mehr, als nur die fachlichen und **Führungskompetenzen** zu durchschauen. Sein Anspruch an sich selbst ist sehr hoch, deswegen will er dazulernen.

Alfons Richter ist fachlich genial. Sein Unternehmen möchte ihm deswegen noch anspruchsvollere Aufgaben zuordnen. Wie kann er Aufgaben in einem komplexen Umfeld auch beispielsweise **werksübergreifend** lösen? Was, wenn alle schon **an der Grenze** ihrer Ressourcen und Kapazitäten sind.

Im Unternehmen soll eine neue Funktion, das **Employer Branding**, eingeführt werden. Dazu gibt es noch nicht ausreichend Know-how im Unternehmen, aber willige lernbereite und talentierte Mitarbeiter, die nach solchen Herausforderungen suchen. **René Zimmeck** traut sich das zu, braucht aber beim Aufbau der Funktion Unterstützung, denn er kennt sich dabei sowohl inhaltlich als auch in Bezug auf das Management nicht aus.

Das Unternehmen setzt allerdings auf ihn und sichert ihm die **volle Unterstützung** durch **Coaching** und **Projektsupervision** zu. So lernt er am Projekt professionell die wichtigsten **Managementaufgaben** wie auch die Herausforderungen in der Zusammenarbeit und Vernetzung mit der übrigen Belegschaft.

Ort

In exklusivem Ambiente über den Dächern der Heidenheimer Fußgängerzone in den stairconsult-Arbeitsräumen Hauptstraße 60, 89522 Heidenheim.



Das Vorgehen

Durch **Reflexionen**, Selbstbeobachtung und **Projektsupervision** setzen sich High Potentials mit Unterstützung erfahrener Beratung mit Themen auseinander, die die Entwicklung im Unternehmen positiv beeinflussen. Dabei werden der eigene Verantwortungsrahmen, die Rollen und die persönlichen **Entwicklungspotenziale** geklärt. Anhand von konkreten **Business Cases** werden reale Problemstellungen bearbeitet.

Darüber hinaus werden die jeweiligen Teamkonstellationen und Arbeitskontexte betrachtet und **zielführende und nützliche Kommunikation** lösungsorientiert entwickelt.

Persönliches



Bettina Augustin Inhaberin stairconsult

Meine Expertise umfasst **20 Jahre Beratungserfahrung** in allen Unternehmensgrößen und Branchen in den Schwerpunkten Unternehmensentwicklung, Managementberatung, Change Management und Coaching.

Unternehmen wählen mich, wenn ihr **Anspruch** an Beratung erstrangig ist. Sie akzeptieren keine Enttäuschungen oder Verschwendung von Ressourcen. Sie schätzen den direkten **konkreten Bezug** zu den realen Problemstellungen und erleben, wie Theorie mit der Praxis verschmelzen kann. Wir realisieren gemeinsam **das lernende Unternehmen**.



stairDesigning im Executive Coaching

Bevor High Potentials in verantwortlichen Positionen eingesetzt werden, ist es sehr hilfreich hier einen **Entwicklungsprozess** für diese Funktion zu entwerfen, der die wesentlichen 5 Schritte berücksichtigt.

stairDesigning ist eine effektive Methode, reale Problemstellungen umfassend unter Berücksichtigung aller relevanten Perspektiven zu betrachten und in die **konkrete Umsetzung** zu überführen. Dabei entstehen in der Regel neue innovative Lösungen, welche die Entwicklung maßgeblich voranbringen.

Ihr Weg als High Potential

s – wie sensibilisieren

Ist-Zustand beobachten und wahrnehmen

Standortbestimmung für High Potentials

Wo stehen Sie und welchen Weg wollen Sie beschreiten?

- ▶ Führungskarriere (Personalführung)
- ▶ Fachkarriere
- ▶ Generationswechsel
- ▶ Eine Topposition in einem neuen Unternehmen
- ▶ Internationale Führungsverantwortung
- ▶ Konzernkarriere
- ▶ Mittelstandskarriere

In der Standortbestimmung wird zunächst einmal geklärt

- ▶ Welche Motive bewegen Sie, sich für diesen Karriereschritt zu entscheiden?
- ▶ Welche Ziele verfolgen Sie im Unternehmen?
- ▶ Was fordern die neue Aufgabe, das Projekt, die Kollegen von Ihnen?
- ▶ Inwieweit passen Ihre Fähigkeiten bereits zu dieser Topposition und welche sollten noch weiterentwickelt werden?
- ▶ Sagen Ihnen Personal- und Führungsverantwortung zu?
- ▶ Was sind Sie bereit einzusetzen, um sich erforderliche Fähigkeiten anzueignen?
- ▶ Welcher Typ sind Sie und welche Art von Karriere ist für Sie stimmig?
- ▶ Welche Aspekte sollten Sie ausbalancieren, um Ihre Fähigkeiten zum Strahlen zu bringen?
- ▶ Wie sind Selbsteinschätzung und Fremdeinschätzung?
- ▶ Wie können Sie Ihren Beruf als Teil Ihrer persönlichen Lebens- und Entwicklungsaufgabe verstehen?

t – wie transformieren

Sollzustand herausarbeiten

Anhand konkreter Business Cases und Problemstellungen erarbeiten wir folgende Themen

- ▶ Wie kommen Sie vom Ist zum Soll?
- ▶ Wo liegen Ihre Gestaltungsoptionen, Ihre Chancen?
- ▶ Verstehen Sie Ihr Umfeld und Ihre möglichen Netzwerke besser.
- ▶ Bauen Sie Ihren Karriereanker weiter aus.
- ▶ Bearbeiten Sie die Widerstände, um eine Stufe weiterzukommen.
- ▶ Tragen Sie noch wirksamer und zielgerichteter zum Erfolg des Unternehmens bei, indem Sie Ihre Kompetenzen erkennen und Ihre Schwächen überwinden.
- ▶ Erkennen Sie die Wirkzusammenhänge (Aktion – Reaktion, Auswirkungen, Sinnzusammenhänge).
- ▶ Verändern Sie blockierende Grundüberzeugungen.
- ▶ Erweitern Sie Ihre Spielräume und Handlungsmöglichkeiten.
- ▶ Treffen Sie wichtige und wesentliche Entscheidungen.
- ▶ Bauen Sie Ihr Wissen weiter aus.

a – wie aktivieren

Umsetzungsorientierung

Vor allem in den **Transferphasen** zwischen den Coachingeinheiten können Sie konkrete Themen **umsetzen**, bestimmte Fähigkeiten einüben und durch fortwährende Reflexionen mit dem Coach die Veränderungen beobachten und gegebenenfalls **nachjustieren**.

Sie beobachten, was Ihnen die Umsetzung erschwert und lernen, wie Sie eigene Überzeugungen im täglichen Tun überprüfen können.

Anhand der konkreten **Business Cases** werden direkt Lösung und Umsetzung erarbeitet.

i – wie integrieren

Verankerung im Unternehmensalltag

Elerntes wird als fester Bestandteil im Alltag und in verschiedenen Führungssituationen verankert

- ▶ Wen können Sie einbinden in Ihren Umsetzungsprozess?
- ▶ Wer kann Sie auf Ihrem Weg unterstützen?
- ▶ Welche Bedingungen müssen Sie schaffen, damit das Neue verankert werden kann?
- ▶ Welche Anforderungen des Unternehmens müssen Sie bei der Umsetzung berücksichtigen (zum Beispiel Unternehmenszweck, Gründungsimpulse, Kultur)?
- ▶ Wie kann eine gute Passung zum Unternehmen aufgebaut werden?

r – wie reflektieren

Ergebnisse überprüfen

Ausschlaggebend für die Zielerreichung sind **Nachhaltigkeit** und **Konsequenz**. Während des Prozesses werden die verschiedenen Schritte **konsequent reflektiert**. Auch am Ende des Coachings werden die Lernfortschritte skaliert und exakt beschrieben.

Anhand dessen werden gegebenenfalls weitere Entwicklungsmöglichkeiten identifiziert und definiert.

stairconsult

stairconsult | Prozessberatung

Hauptstraße 60 | 89522 Heidenheim

Telefon +49 7321 558-200

kontakt@stairconsult.de

www.stairconsult.de