



centre for
coaching

WAS UNSERE KUNDEN BERICHTEN

**Janine Ahlers, CfC Academic Director & Managing Partner
& Daniel Ahlers, Managing Partner von CfC (CH) und CfC
Consulting (Europa), Centre for Coaching**

Das Centre for Coaching (CfC) ist eine akkreditierte Institution für die Ausbildung von integralen Coaches (Integral Coach®) mit renommierten Zertifizierungen von New Ventures West (USA), der University of Cape Town (Graduate School of Business) und der International Coaching Federation. Das Zentrum bietet Folgendes an:

- Hochwertige und akkreditierte Coaching-Zertifizierungskurse für Einzelpersonen und Organisationen.
- Einzelcoaching, Teamcoaching und Gruppencoaching
- Schulung und Beratung (Führen mit einem Coaching-Stil, Schulung in Mentoring-Techniken).

Alle Materialien und Methoden sind sowohl von der akademischen Rigorosität als auch von der Coaching-Praxis inspiriert.

Das Versus-Team freut sich, mit Ihnen die Gedanken von Janine Ahlers und Daniel Ahlers darüber zu teilen, wie das Centre for Coaching PersProfile zur Entwicklung von Führungskräften, zur Teambildung und zum Integralen Coaching einsetzt.

Janine, können Sie uns etwas über sich erzählen ?



Janine Ahlers

Als zertifizierter Integraler Professioneller Coach® sowie als ICF-zertifizierter Master Coach gehe ich das Coaching vor allem im Unternehmenskontext an. Mit Sitz an der Graduate School of Business der Universität Kapstadt bin ich seit 2002 Dozentin, akademische Leiterin und geschäftsführende Gesellschafterin des Centre for Coaching in Südafrika. Seit 2014 bin ich Mitinhaberin und geschäftsführende Gesellschafterin des Schweizer Zentrums für Coaching. Ich beschäftige mich hauptsächlich mit Coaching und Teaminterventionen für Führungskräfte, die häufig an strategischen, Führungs- und Beziehungsherausforderungen arbeiten. Zuvor hatte ich mehrere Führungspositionen in der Wirtschaft inne.

Ich teile meine Leidenschaft gerne durch Coaching von Führungskräften, Vorträge oder durch die Leitung von Kursen, die vom Centre for Coaching und UCT organisiert werden, sowie durch die Leitung von Coaching-Workshops und Interventionen zur Entwicklung von Führungskräften für große Unternehmen auf der ganzen Welt.

Daniel, können Sie uns etwas über sich erzählen ?



Daniel Ahlers

Ich arbeite seit 1995 in der Nähe von Genf in der Schweiz und war schon immer davon begeistert, wie man Menschen dazu bringen kann, ihr Bestes zu geben. Ich bin von Natur aus scharfsinnig und bringe Charisma und Wärme sowie eine einzigartige Perspektive mit, indem ich die Bedeutung und den Kontext der Dinge einbeziehe. Meine umfassende Erfahrung in der Geschäftswelt und im Unternehmertum, die Leidenschaft mit klarer Wahrnehmung verbindet, sowie mein zehnjähriger Hintergrund im Coaching spiegeln den Wert wider, den ich den Führungskräften und Teams, die ich coache, bieten kann. Seit 2014 war ich die treibende Kraft hinter der Einführung und dem Wachstum unserer europäischen Betriebe. Ich bin außerdem ein zertifizierter Integraler Professional Coach®, ein ICF-zertifizierter Professional Coach sowie ein erfahrener Teamcoach und Facilitator.

Wie wird Integral Coaching® definiert?

Integrales Coaching® bedeutet, von innen nach außen zu coachen. Es ist mit Inklusivität verbunden, es bezieht die Kultur und alle Aspekte des Lebens und der Persönlichkeit einer Person mit ein. Integrales Coaching® ist ein Entwicklungsinstrument; es steigert das Selbstbewusstsein und hilft bei der Beantwortung von Fragen wie:

- Wer bin ich?
- Wie nützt mir das in diesem Moment?
- Wie sehe ich andere?
- Wie pflege ich Beziehungen zu ihnen?
- Wie hilft mir das oder hindert mich daran, mich weiterzuentwickeln?

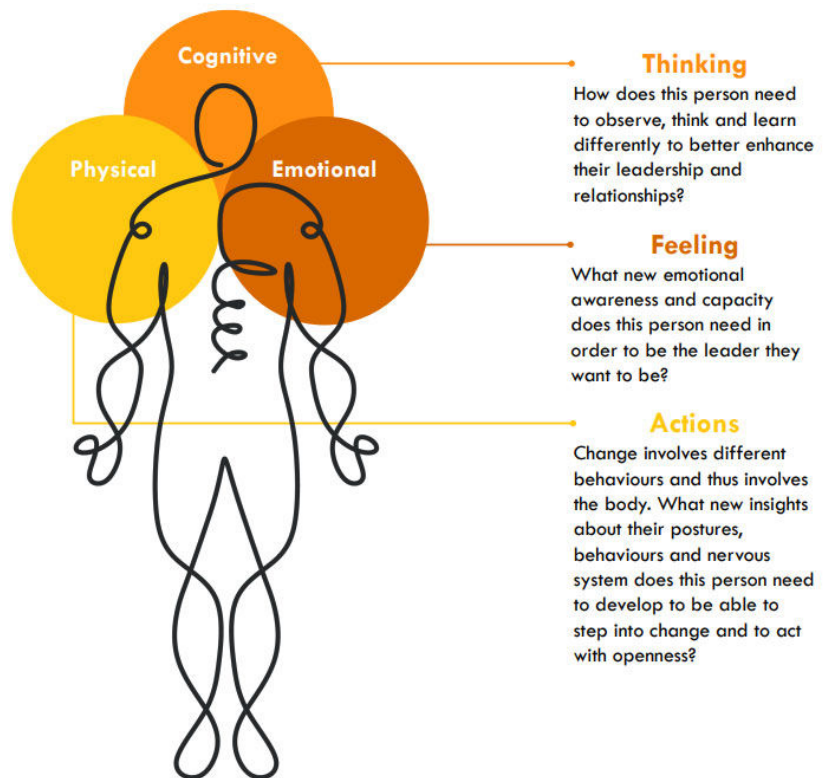
Integrales Coaching® hilft Einzelpersonen, ihre Fähigkeiten und Talente in den Dienst einer Gruppe zu stellen; es ermöglicht ihnen, sich selbst zu entfalten und einen Sinn im Leben zu finden.



“INTEGRALES COACHING® ist eine starke Intervention, weil sie Menschen nicht auf Titel und Stellenbeschreibungen reduziert, sondern sie in erster Linie als facettenreiche Persönlichkeiten mit einzigartigen Bedürfnissen betrachtet.”

Integrales Coaching® ist anders

Integrales Coaching® betrachtet die Aspekte des Menschen auf ganzheitliche Weise, es entwickelt nicht nur seine beruflichen, sondern auch seine sozialen Kompetenzen, indem es ihm hilft, die Art und Weise, wie er mit seiner Umgebung interagiert, neu zu erfinden.



Welche Vorteile hat der Einsatz von PersProfile bei Ihren Einsätzen?

PersProfile ist für uns besonders nützlich, weil es sich auf Verhaltensweisen in einem bestimmten Kontext (meist am Arbeitsplatz) konzentriert und den Menschen hilft, die Verhaltensmuster zu verstehen, die sie übernehmen und jene, die sie meiden.

PersProfile liefert klare Beobachtungen von Verhaltensweisen und zwischenmenschlichen Beziehungen und liefert damit konkrete Anhaltspunkte, an denen gearbeitet werden kann. Wenn der Coachee z. B. ein sehr geselliges Verhalten an den Tag legt und die Auswirkungen auf andere sehen kann – z. B. will er nie Erwartungen mit anderen klären (wie im Bericht gezeigt) –, wird er eher bereit sein, dieses Verhalten zu ändern.

Wir ermutigen unsere Associate Coaches, den PersProfile-Bericht als eine Gelegenheit zum Dialog zu betrachten, die Ideen, die der Coachee erhält, wenn er ihn liest, zu bereichern und die Selbsterkenntnis zu vertiefen.

Wir waren sehr beeindruckt von der Tatsache, dass wir PersProfile mit Menschen aus verschiedenen Kulturen, Rassen, religiösen Hintergründen, Ländern, Geschlechtern, Positionen, Branchen, mit sehr unterschiedlichen Bildungsniveaus und Berufen verwendet haben und alle diesen Bericht sehr wertvoll fanden. Das gibt uns die Gewissheit, dass der Bericht zuverlässig und wertvoll ist.

Welche Erkenntnisse konnten Sie aus der Verwendung von PersProfile gewinnen?

Bisher haben wir gelernt, dass PersProfile hilft, Beziehungen zu verbessern. Es hilft, eine konstruktive Plattform zu schaffen, um Feedback zu übermitteln, effektivere Anfragen zu stellen, sodass die Personen, mit denen wir interagieren, diese Anfragen verstehen und positiv darauf reagieren, da sie in „ihrer eigenen Sprache“ formuliert sind.

Die Person kann sich besser vorstellen, die Sprache der „anderen“ und nicht nur ihre eigene zu verwenden, was ein tieferes Verständnis zwischen ihnen sowie positive Ergebnisse fördert.

Wir haben diese Methode ausgiebig und erfolgreich eingesetzt, sowohl in Einzelcoachings, um an Verhaltensweisen zu arbeiten, als auch in Gruppensitzungen, um ein besseres Verständnis zwischen den Teammitgliedern zu erleichtern.

Könnten Sie uns einige Beispiele aus Unternehmen oder Branchen mitteilen, in denen Sie PersProfile einsetzen? (Oder etwas anderes, das Sie erwähnen möchten?)

Beginnen wir mit dem Centre for Coaching in Südafrika...

PersProfile hat sich in mehreren langfristigen Programmen für neue aufstrebende Führungskräfte (ELPs), die wir betreuen, als äußerst nützlich erwiesen. Die Umgebungen, in denen diese Personen arbeiten, sind hart, rau und ziemlich schwierig. PersProfile ermöglicht es den Menschen, sich selbst zu sehen, ohne sich in einen Persönlichkeitstyp eingesperrt zu fühlen. Stattdessen sagen wir ihnen, dass sie den Bericht als Spiegel ihrer aktuellen Motivationen und Verhaltensmuster sehen sollen. Dies ermöglicht ihnen, ihre Verhaltensmuster auf eine neugierige, schuldfreie Art und Weise zu diskutieren und sich darauf einzulassen, wobei sie ihre Interaktionen mit sich selbst und mit anderen durch eine neutrale Linse betrachten können. Auf diese Weise können die Teilnehmer tiefer und ehrlicher über sich selbst diskutieren, was ihnen ein besseres Verständnis ihrer Auswirkungen am Arbeitsplatz ermöglicht. Insbesondere ermöglicht PersProfile den Menschen zu untersuchen, warum einige Elemente ihres Führungsstils funktionieren und andere weniger gut.

Wir haben beschlossen, einen PersProfile-Bericht über Führung zu Beginn des EPL-Prozesses und dann ein Jahr später zu erstellen, was den Teilnehmern sehr gefällt, da sie sehen können, wie sich ihr Verhalten im Laufe der Zeit verändert hat. So können sie ihren persönlichen Führungsweg auf eine neue Art und Weise analysieren, mit neuen, sehr reichhaltigen persönlichen Einblicken. Dies ermöglicht auch ein Feedback zu den beobachteten Veränderungen im Verhalten jedes Einzelnen, was ihrem Werdegang und ihrem persönlichen Wachstum ebenfalls mehr Tiefe und Reichtum verleiht.

Im Rahmen eines der Programme entschieden wir uns für den Einsatz des PersProfile360-Berichts, der uns nicht nur persönliche Informationen lieferte, sondern auch zeigte, wie unterschiedlich Personen von anderen wahrgenommen werden. Die Teilnehmer profitierten sehr von dieser (oft überraschenden) „Außenperspektive“ und konnten sie nutzen, um ihren Führungsstil anzupassen und zu festigen, um so effektiv wie möglich zu sein. Ein Chef stellte beispielsweise fest, dass einige Mitglieder seines Teams ihn völlig anders wahrnahmen, obwohl er sich selbst für sehr partizipativ und entspannt hielt.

Als er diese Situation analysierte, stellte er fest, dass er sich bei diesen speziellen Personen immer noch mit Qualitätsfragen befasste, d. h. er konzentrierte sich immer noch auf Details und Fehler, und er hatte vergessen, diese Gruppe in seinen umfassenden Führungsansatz einzubeziehen. Daraufhin konnte er dieses Problem beheben, und zwar mit greifbaren Ergebnissen.

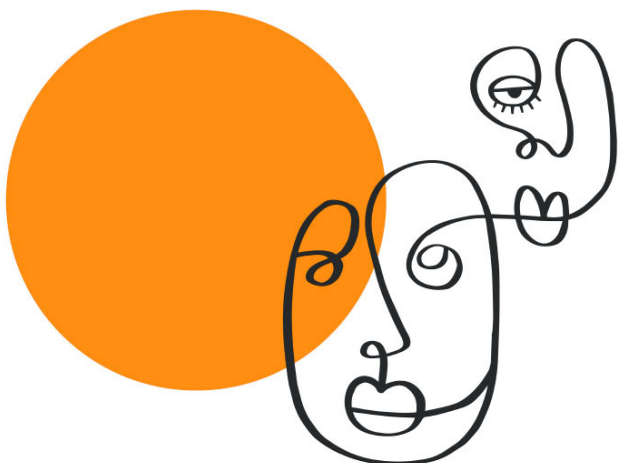


Die Erkenntnisse aus dem Führungs- und 360-Bericht werden in den verschiedenen Phasen des Gruppencoachingprozesses unter der Aufsicht des Executive Coach, der jeder Person während des gesamten ELP-Programms zugewiesen ist, genutzt.

Und im Centre for Coaching in der Schweiz?

Bei einem unserer jüngsten Einsätze integrierten wir PersProfile in ein Leadership-Seminar zur Verbesserung der Kommunikation innerhalb des Management-Teams von Penta, einem Unternehmen für verwaltete IT-Dienstleistungen mit Büros in Genf und Dubai. Zu Beginn des Programms wurde ein PersProfile-Bericht erstellt und über ein Jahr später ein weiterer, um die Veränderungen zu messen.

Das ursprüngliche Programm begann im Juli 2021 und lief bis März 2022. Es begann mit einem zweitägigen Face-to-Face-Workshop, gefolgt von einer Reihe von fünf halbtägigen virtuellen Workshops. Jedes der acht Teammitglieder erhielt im Rahmen des Programms ein individuelles Coaching durch einen unserer integralen professionellen Coaches. Für jedes Mitglied des Führungsteams wurde ein PersProfile-Erstbericht erstellt, der mit seinem Coach nachbesprochen wurde und die Ergebnisse in seinen persönlichen Coachingpfad einbezog. Darüber hinaus erkundeten wir im ersten virtuellen Workshop im Team, wie sich jedes Teammitglied individuell als Führungskraft sieht. Im zweiten virtuellen Workshop konnte jedes Teammitglied erkunden, wie die anderen seine Verhaltensweisen als Führungskraft wahrnahmen, und wir konnten uns ein Bild vom Profil des gesamten Teams machen, indem wir die individuellen Profile kartografierten.



Ziel des Programms war es, einen coachingähnlichen Führungsstil in alle Mitglieder der Geschäftsleitung zu integrieren. Obwohl dies einfach klingt, erfordert es eine erhebliche Verhaltensänderung und verlangt, gegen das zu verstoßen, wofür man oft belohnt wird (d. h. mein Fachwissen einzubringen, mein Wissen zu teilen, in Gesprächen Raum einzunehmen usw.). Deshalb vereinbarten wir mit Penta, dass das Programm über sieben Monate laufen und den Schwerpunkt auf die Praxis legen sollte – wir würden eine kurze Zeit der Theorie widmen, gefolgt von der praktischen Anwendung der Prinzipien.

Ein großer Teil der Zeit wurde für die gemeinsame Praxis verwendet. Dies ermöglichte es den Teilnehmern, ihre Kompetenzen und Fähigkeiten zu stärken, gegenseitig Verantwortung zu übernehmen und sich dabei immer tiefer kennen zu lernen, wobei sich im Laufe der Zeit gegenseitiges Vertrauen und Respekt entwickelten.

In unseren Workshops betonen wir, dass es sich nicht um ein Rollenspiel handelt – die Themen, an denen wir gemeinsam arbeiten, sind real. Durch diese Realität werden unsere Emotionen, unser Nervensystem sowie unsere kognitiven Fähigkeiten angesprochen. Ein Nebeneffekt dieses Ansatzes ist, dass die Teams reale Arbeit leisten und gleichzeitig das Lernen integrieren.

Die Teilnehmer fanden, dass der Einsatz von PersProfile in den ersten sieben Monaten des Programms ihnen wirklich geholfen hat, ihr eigenes Verhalten zu verstehen und besser mit anderen umzugehen, was zu besseren Beziehungen im Team beitrug. Alle Mitglieder des Führungsteams waren sich einig, dass die PersProfile-Berichte konsistent und einheitlich waren, was sie hinsichtlich der Gültigkeit der Ergebnisse beruhigte.

Im Oktober, ein Jahr und drei Monate nach dem Start des Programms, wurden wir gebeten, einen zweitägigen Auffrischungsworkshop mit dem Team zu veranstalten, der wieder von Angesicht zu Angesicht stattfand. Wir konzentrierten uns darauf, wie sie kraftvolles Feedback in ihren coachingähnlichen Führungsstil integrieren könnten, wobei wir einen sehr praktischen Ansatz verfolgten und viel Zeit für die gegenseitige Anwendung einplanten. Vor dem Workshop baten wir alle Mitglieder des Führungsteams, ihr PersProfile neu zu erstellen, und während des Workshops nahmen wir uns die Zeit, sowohl individuell als auch im Team zu prüfen, was sich verändert hatte. Während alle das Gefühl hatten, dass sich etwas verändert hatte, ermöglichte die Verwendung von PersProfile eine Konkretisierung dessen, was sich verändert hatte, und vor allem, wie sich jeder Einzelne entwickelt hatte. Dies gab dem Team einen enormen Auftrieb, da es das Gefühl hatte, dass die vorgenommenen Änderungen bestätigt wurden.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass PersProfile von Anfang an für die nötige Klarheit sorgte und dann jedem einzelnen Teammitglied und später dem Team als Ganzes dabei half, die verschiedenen Ziele für den Fortschritt zu identifizieren. Die PersProfile-Bewertung nach mehr als einem Jahr zu wiederholen, war eindeutig von Vorteil, um den Fortschrittsgrad sowohl des Einzelnen als auch des Teams zu validieren.

Whatever your aspirations,
get there faster with Versus

