

Erfolgs-Werkstatt

Mit Erfolgs-Werkstatt bezeichne ich ein Coaching Format, das für solche Unternehmen maßgeschneidert ist, bei denen in kritischen Situationen die unternehmens-internen Ressourcen nicht ausreichen und die beste Lösung darin besteht, Coaching Leistungen „von außen“ zielführend in das Unternehmen einzubringen.

Diese Leistungen werden immer fallbezogen, individuell nach Absprache gestaltet und ausgeführt. Dennoch gibt es gewisse „Formate“ -resultierend aus Erfahrungs-Beispielen- mit unterschiedlichem Leistungs-Umfang, die dann auf den jeweiligen Bedarf zugeschnitten werden.

Zum besseren Verständnis, werden hier fünf Fall-Beispiele mit Untervarianten aufgeführt:

1. Inspiration und Coaching für Unternehmer und Führungs-Kräfte der ersten Management-Ebene:

- a. Impuls-Coaching für Unternehmer und Top-Management, herausfordernde Fragestellungen und Anforderungen aus den unterschiedlichsten Unternehmensbereichen, die eine anspruchsvoll, gut abgewogene Antwort, oft auch sehr kurzfristig, benötigen. Einiges davon ist meist auch per Telefon zu lösen. Meine Funktion als Coach ist dabei die „not-wendige“ Unterstützung im passenden Format zu geben, z. B. als: Sparrings-Partner, Berater, Inspirator, oft auch als verschwiegener Vertrauter und Ratgeber.
- b. Wachstumstag für Unternehmer und Unternehmen, ein ganzer Tag, bei dem es ausschließlich um Wachstum und die Entwicklung Ihres Geschäftes geht. Ziel ist es über das bisherige Gedanken-Limit hinaus zu denken und neue Perspektiven zu eröffnen.
- c. Intensiv-Coaching für Unternehmer und Top-Manager, das Coaching-Angebot für Unternehmer und Top-Manager, die mit einer erfolgswirksameren Unternehmensstrategie mehr für sich selbst und für das Unternehmen erreichen, -dabei auch persönlich wachsen wollen- und sich bei der erfolgreichen Umsetzung unterstützen lassen.

2. Lösung von situativ auftretenden Führungs-Themen, wie z.B.

- a. Konflikt Führungs-Kraft Mitarbeiter
- b. Situations-Klärung, warum der Mitarbeiter nicht seine volle Leistung einbringt.
- c. „Bauchlandung“ des Mitarbeiters nach Misserfolg im Projekt
- d. Fehlverhalten im Unternehmen oder beim Kunden

Erfahrungsgemäß ist hier der Zeit-Einsatz wie folgt:

- 0,5 bis 1h Vorbereitung und Abstimmung über das Problem
- 2 h Klärungs-Gespräch mit dem Mitarbeiter mit Ausloten der Alternativen und Präventions-Maßnahmen zur Verhinderung einer weiteren Problematik dieser Art.
- 0,5h bis 1h Abschluss und Feedback an den Auftraggeber.

- 1 -

3. **Lösung einer Team- oder Personen-Problematik, die nicht mit einer einmaligen Intervention zu lösen ist, wie z.B.**
- a. **Mitarbeiter hat hohes Potential, fühlt sich aber nicht sicher** genug für die Übernahme eine Projekt oder Führungs-Aufgabe. Er benötigt für eine bestimmte Zeit in Mentoring/Coaching um seine neue Aufgabe aus der übergeordneten Perspektive verstehen zu lernen. Neue, bisher nicht vorhandene Kompetenzen, die über die fachliche Qualifikation hinausgehen sollen dem MA vorgestellt und er damit vertraut gemacht werden.
 - b. **Ein Projekt läuft finanziell oder terminlich voll aus dem Rahmen**, weil die Gruppe nicht homogen zusammenarbeitet und sich auch ggf. blockiert. Die Führungskraft ist überlastet oder überfordert um diese temporäre Überlastung „abzufangen“ und benötigt Unterstützung im Team aber auch in der persönlichen Situation am Arbeitsplatz.
 - c. **Mitarbeiter sperren sich gegen Maßnahmen die von der GF angeordnet sind** und haben zu wenig Verständnis für die betriebliche Situation. Sie lassen ihren Unmut an der Führungs-Kraft aus. Die Führungs-Kraft muss mit „harten Bandagen“ sowohl die Projekt- als auch die Tages-Geschäfts-Aufgaben einfordern und kann deshalb nicht noch die betriebliche Situation „verteidigen“ und durchsetzen, weil sonst die MA die hohe Leistung aus der Projekt-Leistung verweigern.
 - d. **Perspektiven-Wechsel und mentale Unterstützung** für den Mitarbeiter: Ein noch nicht sehr stark entwickeltes Persönlichkeits-Profil, mangelndes bzw. schwach ausgeprägtes Selbstbewusstsein, Angst und übertriebene Vorsicht hindern den Mitarbeiter daran, dass er sicher und bestimmt in firmeninternen Gremien und ggf. auch beim Kunden oder Lieferanten auftritt. Durch die „Stütze“ die ihm der Coach gewährt, kann er lernen sich zu entwickeln und vor seiner jeweiligen Herausforderung mit dem Coach die erwartete Situation durch spielen, klar mit dem Coach als Sparrings-Partner seine Strategie entwickeln und umsetzen. Nach der Unterstützung durch den Coach ist er stabil und viel selbstsicherer und kann ohne externe Hilfe seine Herausforderungen bewältigen.
 - e. **Mitarbeiter hat Potentiale, die er selbst noch nicht richtig kennt** außerdem ist er sich noch nicht bewusst, dass er über eine Talent-Entwicklung und das Hinzulernen neuer Kompetenzen zu höheren Aufgaben geeignet ist. Es besteht evtl. das Risiko, dass der MA sich nicht stark genug an das Unternehmen gebunden fühlt und er seine Entwicklung bei einem anderen Arbeitsgeber als die bessere Lösung für sich sieht. Das Unternehmen würde dann wertvolle Ressourcen verlieren. Eine Perspektiven-Erweiterung durch den Coach, das gezielte Training von strategischen und führungs-bezogenen Kompetenzen erweitert dem MA seine Denk-Position in seiner Funktion im Unternehmen. Er sieht neue Chancen und wird so für die nächste Aufgabe vorbereitet.

Es kann durchaus sein, dass die Geschäftsleitung oder Führungskraft evtl. nicht will, dass im Unternehmen viel „Aufheben“ über diese Personal-Entwicklungs-Maßnahme gemacht wird, weil dann Unruhe bei anderen Kollegen entstehen könnte. Dann findet diese Intervention in den Räumen des Coaches statt.

- 2 -

Erfahrungsgemäß ist hier der Zeit-Einsatz wie folgt:

- 2 bis 3h Vorbereitung und Abstimmung über das Problem
- 3 (bis zu 5) x ca 2.5 h Coaching-Gespräche mit dem Mitarbeiter mit Mentoring, Beratung und ggf. Coaching Interventionen
- 2h Abschluss und Feedback an den Auftraggeber.

4. Angebot für die individuelle Weiterbildung Ihrer Verkaufs-Mitarbeiter

Persönliches Coaching "Erfolgswerkstatt Vertrieb"

Jeder Erfolg ist steigerbar –wenn man weiß wie es geht, dies gilt besonders im Verkauf, wenn die Verkaufs-Mitarbeiter durch individuelles Coaching zur maximalen Freisetzung ihrer Potenziale geführt werden. Oft sind Verkaufsmitarbeiter aufgrund ihrer positiven Grundhalten sehr offen für dieses Coaching. Es kann deshalb auch gut als Incentive eingesetzt werden.

Die tatsächlichen Inhalte der Coachings und die Reihenfolge der Themen werden mit den Mitarbeitern persönlich nach ihren Wünschen und Bedürfnissen abgestimmt und können ggf. auch aus den Bereich der Persönlichkeits-Entwicklung, der individuellen Erfolgsstrategien, des Prioritäten-Managements u.ä. stammen.

Je nach Bedarf bedient sich die Erfolgswerkstatt Vertrieb aus dem folgenden Angebot:

- Mehr als nur viele Worte: Kommunikation im Business
- Verkaufen beginnt im Kopf: Die innere Einstellung klären
- Kunden-Kontakt: Was ist wirklich erfolgsentscheidend?
- Das Ziel steht's vor Augen: Die gewünschten Ergebnisse erreichen,
- Sprechen sie noch oder hören sie schon: Den Kunden verstehen,
- Damit das Ergebnis dem Kunden gefällt: Fragen - Fragen – Fragen,
- Das "Kind" des Kunden erkennen: Emotionale Kompetenz trainieren
- Kaufmotive der Kunde: Verkaufspsychologie,
- Immer wissen, wo der Kunde gerade steht: Verkaufsprozess,
- Die richtigen Worte wählen: Sprache als Erfolgswerkzeug
- Der 5-Satz: In 40 Sekunden sagen, worum es geht
- Aufmerksamkeit steuert Energie: Mentale Gesprächsvorbereitung

Dauer und Coaching Intervall:

- Um die Nachhaltigkeit zu sichern, finden die Coachings über insgesamt 3 Monate im Turnus von 14-Tagen statt.
- Eine Coaching-Einheit dauert 3 Stunden. Zwischen den einzelnen Coaching-Terminen können ggf. wöchentlich 0.5-stündige Telefongespräche zur Reflektionen über die Praxis-Erfahrungen erfolgen.
- Darüber hinaus besteht jederzeit die Möglichkeit von Abstimmung und Unterstützung per Email.

- 3 -

Diese Coachings finden, wenn nicht anders vereinbart, in einem Besprechungsraum bei Ihnen im Unternehmen statt. Die konkreten Termine der einzelnen Sitzungen werden direkt mit dem Mitarbeiter abgestimmt.

5. Umsetzung eines Projektes für die im Unternehmen keine oder nicht ausreichende Kapazitäten und Kompetenzen zur Verfügung stehen. Diese könnten wie folgt aussehen.

- a. Starke Einbindung im Tagesgeschäft verhindert dass die Führungskraft an die wichtige Umsetzung von strategischen Aufgaben herangeht. Die Führungs-Kraft erklärt sie habe „keine Zeit“...

Dahinter steckt aber in Wirklichkeit eher die Tatsache, dass aufgrund von wenig Erfahrung oder fehlender Disziplin und mangelnder „Werkzeuge“ wichtige strategisch Projekte im Unternehmen zeitlich verzögert oder gar nicht angegangen werden. Der Coach hilft in diesem Falle als Co-Pilot der Führungskraft diesen Engpass zu überwinden, weil er sich einvernehmlich die Aufgaben mit der Führungskraft teilt, um gemeinsam schnell und sicher die Aufgabe zu bewältigen.

- Geschätzter Zeitbedarf: 3-6 h je Monat über einen Zeitraum von 3-6 Monaten.

Die neue/junge Führungskraft kommt aufgrund der fachlichen Qualifikation in Führungs-Verantwortung und wird mit Führungs-Aufgaben konfrontiert, die eine temporäre Überforderung darstellen. Führungs-Kraft braucht zeitlich begrenzt Ressourcen die über die eigenen Kapazitäten hinausgehen. Sie benötigt: „Rückendeckung“, sondern auch ein follow-up in der Planung der umzusetzenden Arbeiten, damit sie „an der Front“ sicher ihren Mann stehen kann.

- Geschätzter Zeitaufwand ca. 1-2 h pro Woche für 2-3 Monate.

- b. Jede Art von anderen Sonderaufgaben, für die sich von einer externen und nicht permanent im Unternehmen beschäftigten Fachkraft besser erledigen lassen, bei denen das Unternehmen die Tätigkeit der eigenen Mitarbeiter nur gelegentlich oder überhaupt nicht direkt einbindet. Dies wären z.B. Vorbereitung und Sondierung von Firmen-Akquisition bei M&A absichten. Patent und andere Verhandlungen auf GL-Ebene. Ausgliederung eines Geschäftsbereiches, bzw. Zusammenlegung verschiedener Geschäftsbereiche oder Standortwechsel. Dies sind Projekte bei denen das Unternehmens-Top-Management die Rahmenbedingungen und Ziele vorgibt und bei denen der Coach Heinz Meloth, nicht nur seine Coaching- und Mentoring-Kompetenzen, sondern auch seine mehr als 30 jährige Senior-Management-Erfahrung als Geschäftsführer und Vorstands-Mitglied bei einer internationalen Firmengruppe nutzbringend implementiert.

Zahlungsbedingungen:

Die Abrechnung erfolgt nach tatsächlichem Aufwand zu einem fest vereinbarten Stundensatz. Dazu kommen jeweils Reisekosten ab Standort Mainz und die ges. MWST. Üblich ist auch, dass ein Pauschal-Betrag bei Erteilung des Projekt-Auftrages vereinbart wird, damit der Projekt-Auftraggeber mit klaren Beträgen kalkulieren kann und dann nur noch die Anzahl des tatsächlich erbrachten Volumens im Rahmen des erteilten Auftrages variiert.

Nach der Kennenlern-Phase kann es sinnvoll sein, dass eine Reihe von Aufgaben auch in kürzeren Teil-Sequenzen und auch telefonisch erledigt wird.

- 4 -