

Warum externe Beratung/Coaching?

Das **wichtigste Hauptargument** für meinen Einsatz als externe Beraterin ist dadurch gekennzeichnet, dass ich bei der Lösungsfindung der Aufgabenstellung alle nötigen Einflussfaktoren (Helikoptersicht) berücksichtige und somit die Standardisierung der Anpassungen nachhaltig gewährleisten kann.

Weitere Argumente:

- **Kompetenz:**
für die Veränderung wird umfangreiche Erfahrung und Fachwissen spezifisches Know-how benötigt, das Sie im eigenen Hause nicht in ausreichendem Masse besitzen (wie bei allen Arten fachlicher Beratung einschließlich der Kommunikations- und Change Management-Beratung).
Ich bringe als Aussenstehende neuen Ideen, Sichtweisen, Impulse, Anregungen in die bestehende Organisation bzw. die Lebenswelt der Firma und deren Mitarbeitenden
- **Kapazität:**
Sie haben nicht genügend Manpower, um die geplanten Veränderungen schnell und nachhaltig aus eigener Kraft zu bewegen (wie zum Beispiel oft bei großen IT-Projekten)
Ich habe die erforderlichen Ressourcen, die Umsetzung voranzutreiben und zu begleiten.
- **Kraft / Energie:**
Sie wollen die Durchsetzungskraft derer, die an einer Veränderung interessiert sind, gezielt verstärken und eine neutrale und unbelastete Vorgehensweise sicher stellen.
- **Objektivität:**
Sie brauchen für die Ausgestaltung der Veränderungen eine neutrale Instanz, die weitgehend frei von eigenen Interessen ist.
Ich biete Ihnen (unter anderem als Sparringspartner) eine neutrale Beratung auf Prozessebene; losgelöst von internen Abhängigkeiten, Verpflichtungen, Begebenheiten, Beziehungen und eingefahrenen Denk- und Verhaltensmustern.
- **Sicherheit:**
Sie wollen sicher sein, dass bei Ihrem Veränderungsvorhaben die neuesten Erkenntnisse berücksichtigt sind.
- **Soft Skills:**
Förderung von Lernprozessen mit dem Ziel: Hilfe zur Selbsthilfe; Hohe Wirksamkeit und hohe Sozialkompetenz in der Zusammenarbeit mit allen Mitarbeitern
Meine soziale Kompetenz, beinhaltet den Komplex aller persönlichen Fähigkeiten und Einstellungen, die dazu beitragen, individuelle Handlungsziele mit den Einstellungen und Werten einer Gruppe / Firma zu verknüpfen und in diesem Sinne auch das Verhalten und die Einstellungen von Mitarbeitern zu beeinflussen.