

Prof. Frank Widmayer

CONSULTANT – COACH – SPEAKER

Seit 2011 bin ich **Consultant, Coach** und **Speaker** für die Themen Personalmanagement und Führung.

Meine Rolle verstehe ich als **Führungsexperte** und **Organisationsarchitekt**. Ich begleite mittelständische Unternehmen und Unternehmer in der Gestaltung von **Organisation und Führung in der digitalen Transformation**.

Meine besondere Leidenschaft gilt dem Thema „**New Work**“, also der Frage, wie Unternehmen im Zeitalter des digitalen Wandels organisiert und geführt werden müssen.

Vita

CAS Software AG (Marktführer CRM im Mittelstand)

1990 - 2001 Software-Ingenieur, Bereichsleiter

2001 - 2011 Vorstand Personal, Organisation und Finanzen

2009 TOP JOB Arbeitgeber des Jahres

Karlsruhochschule International University

Seit 2010 Lehrbeauftragter

Seit 2015 Honorarprofessor

Frank Widmayer Consulting & Coaching

Seit 2011 Consultant, Coach & Speaker

2011-2016 Aus- und Weiterbildungen (u.a. Systemischer Business Coach)

2013-2015 TOP Consultant (Coach/Personalberater)

NEW Coaching

Ich biete **Coaching für Führungskräfte und Experten** an, die einen externen Blickwinkel suchen und Hilfestellung in der beruflichen und persönlichen Entwicklung wünschen. Unternehmen unterstütze ich durch **Coaching im Rahmen von Organisations- und Personalentwicklung**.

Was ist Coaching?

„Coaching ist die professionelle **Beratung, Begleitung und Unterstützung** von Personen mit Führungs-/Steuerungsfunktionen und von Experten in Unternehmen/Organisationen. Zielsetzung von Coaching ist die **Weiterentwicklung** von individuellen oder kollektiven Lern- und Leistungsprozessen bzgl. primär beruflicher Anliegen.

Als ergebnis- und lösungsorientierte Beratungsform dient Coaching der **Steigerung und dem Erhalt der Leistungsfähigkeit**. Als ein auf individuelle Bedürfnisse abgestimmter Beratungsprozess unterstützt ein Coaching die **Verbesserung der beruflichen Situation und das Gestalten von Rollen** unter anspruchsvollen Bedingungen.“

(Def. DBVC)

Coaching kann jedoch sehr unterschiedliche Formen annehmen. Dabei können auch **fachliche Beratungselemente** eine Rolle spielen, wo der Coach als Ratgeber fungiert und inhaltlich eine persönliche Stellungnahme abgibt.

Coaching ist **keine Psychotherapie** und richtet sich deshalb an „gesunde“ Personen. Coaching widmet sich vorwiegend Problemen und Herausforderungen in der beruflichen Rolle.



TOP CONSULTANT
Personalberater
2015



INSIGHTS MDI®
Akkreditierter Berater (Master)



Thomas International (VPA)
Zertifizierter Berater



Frank Widmayer
Consulting & Coaching

Reinhold-Frank-Str. 32a
76133 Karlsruhe

Tel. +49 721 66984461
Mobil +49 171 3847958
www.frank-widmayer.de
fw@frank-widmayer.de



Welchen Nutzen bietet NEW-Coaching?

- ✓ Systemisch-konstruktivistische Betrachtungsweise Ihrer bisherigen Herangehensweise
- ✓ Gemeinsames Erarbeiten von Methoden, um Ihre strategisch wichtigsten Ziele im Auge zu behalten
- ✓ Konsequente und zielorientierte Umsetzung Ihrer persönlichen Werte und Verhaltensmuster
- ✓ Positive und motivierende Lösungsfindung von alltäglichen bzw. individuellen Problemen auf beruflicher oder privater Ebene
- ✓ Persönliche Weiterentwicklung durch energetisierende Tools

Beispiel 1: HR-Leiterin

Die Herausforderung

Die HR-Leiterin eines mittelständischen Software-Herstellers stand vor der Aufgabe, für den Vorstand eine Vorlage auszuarbeiten, wie Mitarbeitergespräche so geführt werden können, dass sowohl Führungskräfte als auch Mitarbeiter einen Nutzen daraus ziehen.

Erst vor zwei Jahren waren Führungsebenen eingezogen worden und die Mitarbeitergespräche führten zu allgemeiner Unzufriedenheit. Zudem befand sich das Unternehmen in der Einführung von agilen Methoden der Software-Entwicklung und das starre Jahresraster passte nicht mehr zu der Unternehmensrealität.

Das Vorgehen

Zur Unterstützung der HR-Leiterin wurden drei Coaching-Sitzungen in einem Zeitraum von ca. 10 Wochen durchgeführt. Nach der anfänglichen Identifikation und Bearbeitung der Aufgabenstellung zeigte sich sehr schnell, dass eine systemisch-ganzheitliche Betrachtung notwendig ist.

Dabei wurde klar, dass es eigentlich um die Positionierung des HR-Bereichs im Unternehmen und das Selbstverständnis der HR-Leiterin ging. Das Rollenmodell wurde analysiert und überarbeitet, dabei wurden die Angebote in normative, strategische und operative Instrumente eingeteilt.

Das Ergebnis

Insgesamt führte das Vorgehen zu einer wesentlichen Stärkung des Selbstvertrauens und zu einer erkennbar klareren Profilierung der Angebote des HR-Bereichs.

Der gleichzeitig stattfindende Wechsel der Führungskraft im Vorstand konnte gut bewältigt werden und das erarbeitete Lösungsportfolio war eine ideale Voraussetzung für eine starke Positionierung.



Welchen Mehrwert hat NEW-Coaching?

- ✓ Stärkung des Fokus auf für Sie persönlich und für Sie interessante Themen
- ✓ Erhöhung der Selbstdisziplin im Umgang mit digitalen Kommunikationstechnologien
- ✓ Mentales und körperliches Energie-Niveau auf Topform halten
- ✓ Garantierte, nachhaltige Persönlichkeitsentfaltung
- ✓ Unterrichtung von eigenen Arbeitsmethoden, um in Zukunft Probleme selbst zu erkennen und Lösungsstrategien zu entwickeln

Beispiel 2: Teamleiterin

Die Herausforderung

Bei einem weltweit agierenden Dienstleister war ca. ein Jahr zuvor eine Mitarbeiterin zur Teamleiterin ernannt worden.

Jedoch war diese neue Aufgabe ohne jegliche Vorbereitung erfolgt und die Führungsaufgaben wurden zwar motiviert wahrgenommen, aber die große Erfahrung und Fachkompetenz stand immer wieder im Wege. Die Teamleiterin war unglücklich, Teammitglieder und die Geschäftsleitung waren unzufrieden.

Das Vorgehen

Der Auftrag bestand darin, die Situation zu beleuchten und geeignete Ansätze zur Verbesserung dieser zu finden sowie die Umsetzung dieser zu begleiten. Zudem sollte auch Input zum Thema Führung im Sinne einer fachlichen Weiterbildung vermittelt werden. Zu diesem Zweck wurden in der ersten Stufe drei persönliche und ein telefonischer Coaching-Termin in einem Zeitraum von ca. zwei Monaten beauftragt.

Zu Beginn des Coachings wurde eine VPA-Analyse (Thomas International) durchgeführt, die erste Ansätze zur Beurteilung der persönlichen Situation erlaubte.

Das Ergebnis

Die zu Beginn sehr schlechte Konstitution konnte sehr schnell durch ressourcenbasierte Ansätze verbessert werden, was durch sehr positives Feedback von Mitarbeitern und Geschäftsführung bestätigt wurde.

„Nebenbei“ wurden Führungsmethoden und -tools vermittelt, die in der täglichen Umsetzung als sehr hilfreich erachtet wurden.

In einem weiteren Coaching-Termin ca. 8 Wochen nach Abschluss der ersten Phase zeigte sich, dass eine weitgehende Stabilisierung eingetreten war und die Teamleiterin eine sehr viel höhere Identifikation mit Ihrer Führungsrolle hatte.

Weitere Informationen zum Coaching unter:

<https://frank-widmayer.de/new-coaching/>