

# FOKUS®

## **Standortbestimmung und Potenzialklärung Persönlichkeits- und Führungsentwicklung**

Der Nutzen: Das gewollte Führungsverhalten, der Führungsstil und die Führungsziele kommen im gesamten Kader und der ganzen Unternehmung zur vollen Wirkung.

**Für Geschäftsleitungen, Führungspersonen und Kader.**

*«Das aktive Mitarbeiten im Fokus-Prozess hat uns alle persönlich und als Führungskräfte gefördert und geformt. Wir können heute Führungs- und Konfliktsituationen gemeinsam effizient lösen.»*

*Produktionsleiter*

## Arbeitsweise Coachs

Ein Coach führt den Gesamtprozess. Während des Prozesses sind beide Coachs abwechselnd für die Workshops verantwortlich. Das Angebot wird damit auf eine elegante Art und Weise für die unterschiedlichen Typologien der Teilnehmenden reicher. Im Weiteren reflektieren die Coachs miteinander, ordnen und übermitteln die vielen Informationen. Sie sichern dadurch die Qualität und die Wirksamkeit. Für grössere Projekte stehen im FOKUS® Institut weitere Coachs zur Verfügung.



**Jörg Meerholz**  
**Executive MBA, Coach trigon**

Gründer der merik unternehmensberatung & coaching gmbh; Begleitet KMU's in ganzheitlich strategischen und operativen Aufgabenstellungen; Führt massgeschneiderte Einzel- und Teamcoaching's; Konzeption sowie Entwickler der dialogischen Methode FOKUS® zur Standortbestimmung und Potenzialklärung; war 15 Jahre Geschäftsführer mit Verantwortung für HR, Organisationsentwicklung, Produktentwicklung, Produktion und Logistik in der Industrie.



**Rudolf Karlen**  
**Dipl. Supervisor und Coach**

Führt eigene Firma für Coaching, Team- und Organisationsentwicklung. Schwerpunkt der Beratung sind Führungcoachings für Einzelpersonen, Geschäftsleitungen, Kaderteams und Projektgruppen; Entwickler der dialogischen Methode FOKUS zur Standortbestimmung und Potenzialklärung; langjährige Berufs- und Führungserfahrung im Planungs- und Bausektor und im Sozialbereich.

## Ausgangslage

Wenn ein Unternehmen ihre Führungskräfte in Assessments, Coachings und Förderprogramme schickt, dann wollen sie nachhaltigen Erfolg. FOKUS® stellt diese Forderung sicher und bewirkt eine systemische Entwicklung der gesamten Unternehmung.

### Grundüberlegungen zu FOKUS®

Durch das Angebot zur Selbst- und Fremdreflexion wird im FOKUS® Konzept die Basis zur nachhaltigen Führungs- und Persönlichkeitsentwicklung gelegt. Der dialogische Kontext sowie der ganzheitliche Blick auf Beruf, Position und Persönlichkeit gewährleisten während des gesamten Prozesses die hohe Wirksamkeit. Hierdurch unterscheidet sich FOKUS® deutlich und eindrücklich von anderen Standortbestimmungen und Fördermassnahmen.

FOKUS® ist ein auf die jeweiligen firmenspezifischen Voraussetzungen anpassungsfähiges Lern- und Trainingsprogramm mit verbindlichen Zielen. Das Programm wirkt positiv auf die gewollte Unternehmenskultur und fördert die damit angestrebte Unternehmensentwicklung nachhaltig. Erfolgreiche Führung setzt Führungspersönlichkeiten mit klaren Vorstellungen über eigene Verhaltensmotive, Kommunikationsstil und Reaktionsmuster voraus. Wirkungsvolle Führung richtet sich nach der jeweiligen Firmenkultur und trägt gleichzeitig zu deren Entwicklung bei. Dazu ist FOKUS® entwickelt und in der Praxis mehrfach erfolgreich erprobt worden.

### Ihr Nutzen

FOKUS® ermöglicht einen Win-Win-Prozess für Teilnehmende und deren Auftraggeber. Beide profitieren davon nachhaltig durch:

- Die Selbstführung als Voraussetzung für erfolgreiche Führungsarbeit wird trainiert
- Abgestimmte Lern- und Förderprozesse ermöglichen Standortbestimmung, Potenzialentwicklung und Zielklarheit in Bezug auf Führungskraft und -stärke
- Das gewollte Führungsverhalten, der Führungsstil und die Führungsziele kommen im gesamten Kader und der ganzen Unternehmung zur vollen Wirkung
- Die Firmenkultur wird gestärkt und gelebt
- Rollen-, Positions- und Organisationsveränderungen werden erkannt und genutzt

### FOKUS® Zielgruppen sind

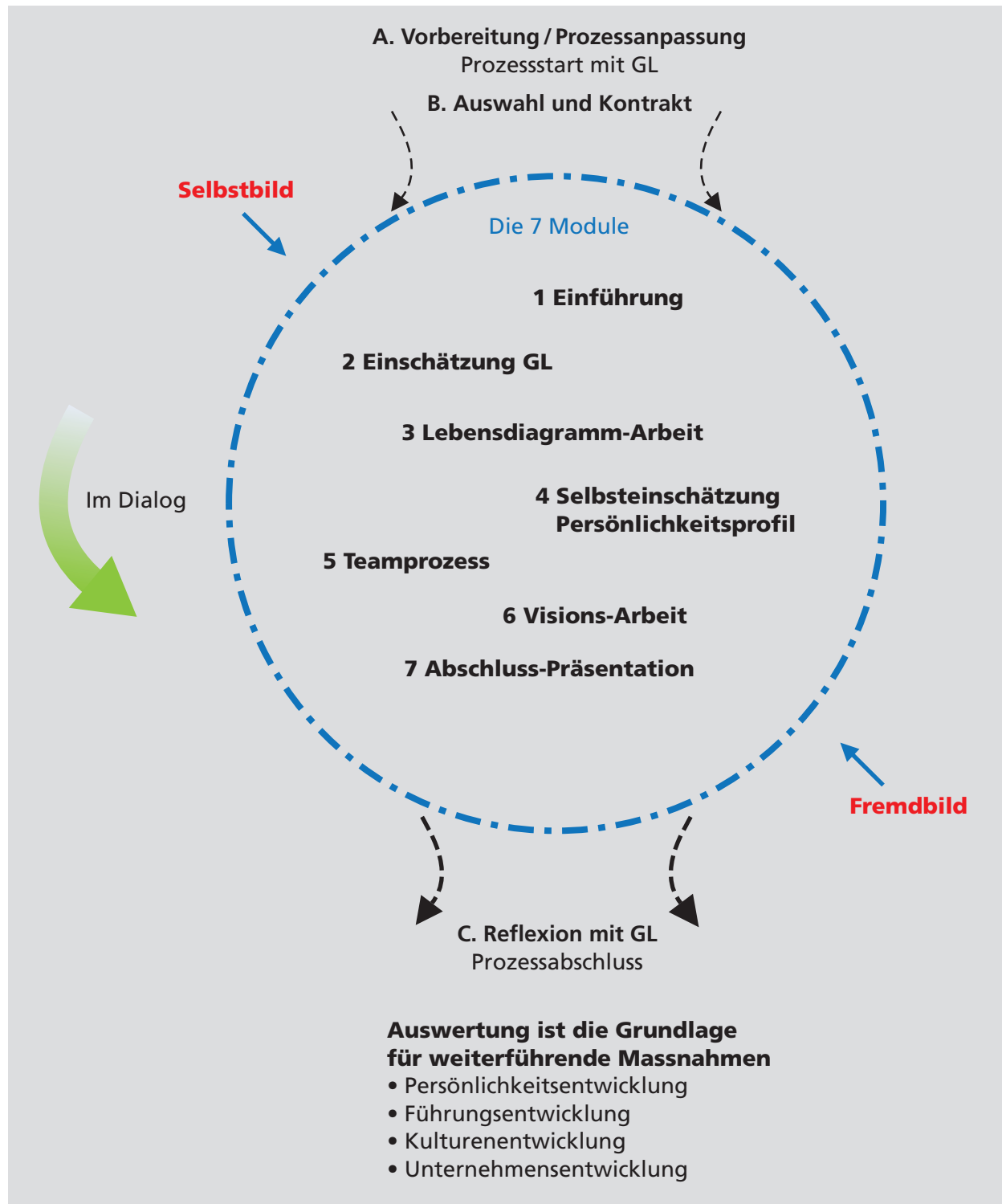
- CEO/Geschäftsleitung
- Leitende Stabschefs
- Oberes und mittleres Kader
- Projektleitende
- Nachwuchskräfte

*«Das Fokus-Programm fordert und fördert. Die Teilnehmenden sind Gewinner. Dieses Ziel wurde in überraschendem Umfang erreicht!»*

*Geschäftsinhaber Verkauf und Finanzen*

## Der FOKUS® Prozess

Das FOKUS® Modell richtet den Blickwinkel auf das Selbst- und Fremdbild. Die Basis für den Prozess bildet der Dialog. Sämtliche Vorgehensweisen erfolgen in Absprache und Zustimmung der Parteien: Coach und Teilnehmende sowie Auftraggeber.



## A Vorbereitung und Prozessanpassung

Erfolgt mit dem Auftraggeber.

- Definition der Wertepyramide der Firma
- Vorgehen und Ablauf von FOKUS® werden bestimmt. Gegebenenfalls durchläuft die Geschäftsleitung den FOKUS® Prozess

Aus diesem ersten Durchlauf können allenfalls Anpassungen vorgenommen werden.

## B Auswahl der Teilnehmenden und Kontrakt

Erfolgt durch den Auftraggeber.

- Ermittlung nach Potenzial und Funktion
- FOKUS® wird erläutert
- Kontrakt wird geschlossen (Lernziele, Zwischenarbeiten, Schlusspräsentation)

In der Regel wird ein FOKUS® Durchlauf gleichzeitig mit 2–8 Teilnehmenden abgehalten.

### 1) Einführung

Durch die beiden Coachs und den Auftraggeber.

- Detailkonzept und Regeln der Zusammenarbeit
- Methoden und Zeitaufwand (15 Stunden für FOKUS® Durchlauf plus 25 Stunden für persönliche Zwischenarbeiten)
- Lernziele der Teilnehmenden

### 2) Einschätzung des Teilnehmenden durch den Auftraggeber

Der Auftraggeber skizziert mit einem Coach auf der Basis seiner Führungserfahrung und der bisherigen Qualifikations-Gespräche:

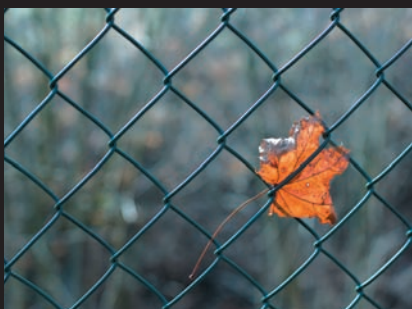
- Stärken und Lernherausforderungen
- Berufs- und Lebenssituation
- Fragen, die auf dem Hintergrund von Organisations- und Entwicklungsplänen durch den FOKUS® Prozess beantwortet werden sollten

### 3) Persönliches Lebensdiagramm und Orientierungskarte

Erfolgt in einer halbtägigen Einzelarbeit zusammen mit einem Coach.

- Jeder Teilnehmende erarbeitet eine Gesamtübersicht seiner Werte, Beziehungen, Führungsleitbilder und Führungsstärken
- Verstehen der gesamten Lebenssituation, Potenziale und Entwicklungsmöglichkeiten

## Die Ausgangslage – das Potenzial



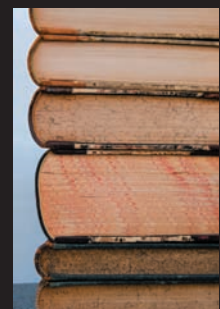
Festhängen



Verborgen



Verstecken



Entdecken

#### 4) Selbsteinschätzung mittels Persönlichkeitsprofil

Es kommen Instrumente der Transaktionsanalyse und aus der Jungschen Persönlichkeitstypologie zur Anwendung. Anpassung an bereits eingesetzte Instrumente in der Firma sind möglich.

- Vertieftes Erkennen der eigenen Potenziale in Bezug auf Kommunikation, Informationsverarbeitung, Potenzialsteuerung, Konfliktverhalten, Führungsstärken und Lernherausforderungen

#### 5) Teamprozess: Kommunikation und Zusammenarbeit

Erfolgt in einem dreistündigen Workshop.

- Über das gemeinsame Lösen einer Gruppenaufgabe werden Führungs-, Kooperations- und Kommunikationsverhalten im gemeinsamen Feedbackprozess mit den beiden Coachs ausgewertet

#### 6) Persönliche Visionsarbeit: Innovation und Kreativität

Erfolgt in einer halbtägigen Einzelarbeit zusammen mit einem Coach.

- Vision/Visionskraft der eigenen Zukunft
  - Leadershipqualitäten
- Unterschiedliche Konzepte und Kreativmethoden kommen zum Einsatz.

#### 7) Abschlusspräsentation

Teilnehmender mit dem Auftraggeber und den beiden Coachs

- Teilnehmender präsentiert sein Prozess erleben, stellt seine Lernschritte und Lernerfolge dar, zieht Schlussfolgerungen
- Die beiden Coachs geben ein umfassendes Feedback an den Teilnehmenden
- Abgleich von Selbsteinschätzung und Feedback

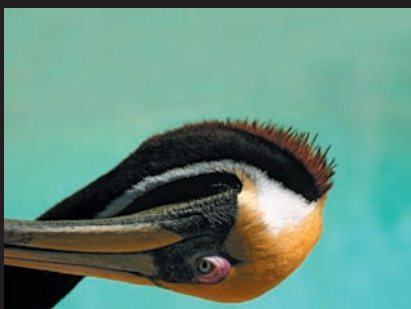
Das Schlussergebnis wird dokumentiert.

## C Nachreflexion Coachs mit dem Auftraggeber

Aus einer Gesamtsicht auf den FOKUS® Prozess werden für jeden Teilnehmenden erörtert:

- Potenziale
- Führungsentwicklung
- Aufgaben- und Positionsziele

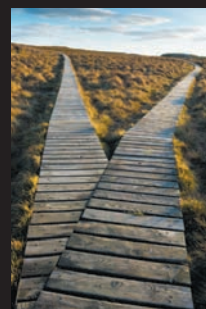
### Der Weg – die Reflexion



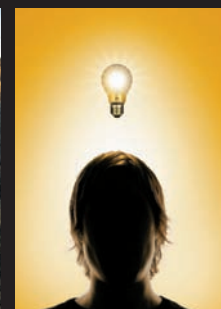
Anders betrachten



Hilfestellung



Wege



Erkennen

## Wie weiter?

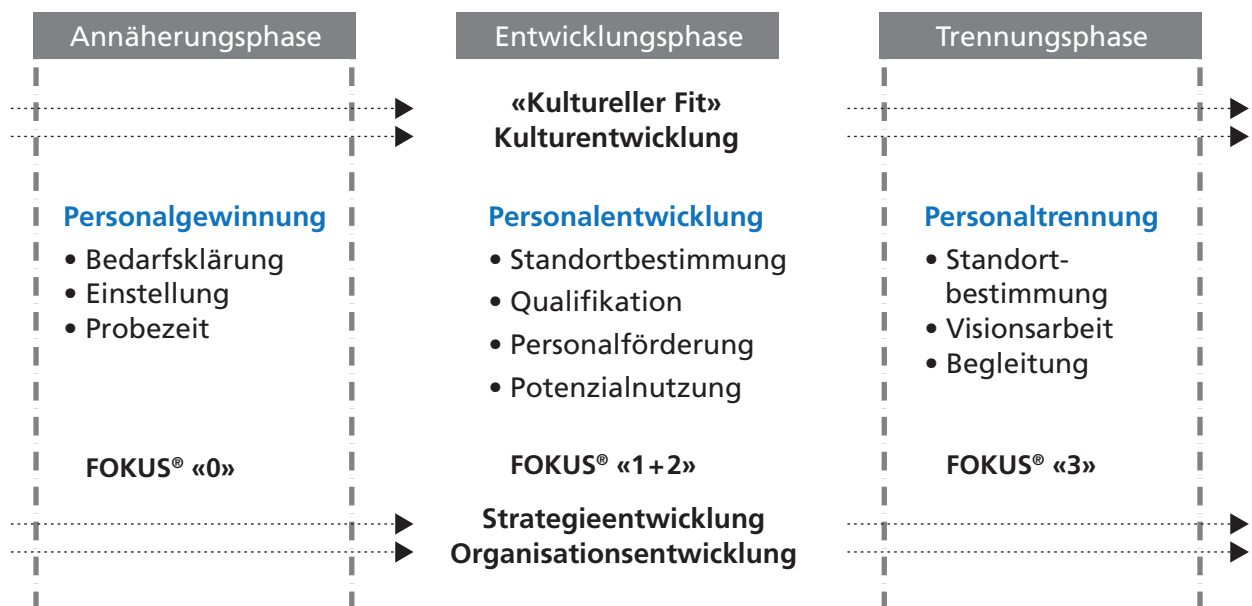
Die Ergebnisse dienen als Grundlage für weiterführende Massnahmen:

- Das Einleiten weiterer persönlicher Lernschritte
- Die Führungs- und Karriereplanung respektive die Neupositionierung innerhalb der betrieblichen Erfordernisse
- Unterstützende Massnahmen einer eventuell neuen Position/Aufgabe

Die Auswertung mehrerer Schlusspräsentationen sind Ausgangspunkt für:

- Team- und Kaderentwicklungsmassnahmen
- Schritte in der Kultur- und Organisationsentwicklung
- Besondere Massnahmen im Geschehen der Gesamtorganisation

## Weitere FOKUS® Angebote im Kontext der systemischen Unternehmensentwicklung



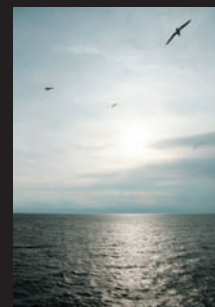
## Das Ziel – die Wirkung



Lebensfreude



Handeln und Erschaffen



Überblick



**Nachhaltig wirksam. FOKUS®**

Kontakt

**merik • • unternehmensberatung & coaching gmbh • • •**

Grisigenstrasse 12 · CH-6048 Horw · Fon +41 (0) 41 340 15 42

meerholz@merikberatung.ch · rudolf.karlen@prozessberatung.ch · www.merikberatung.com