



CONSULTING ACROSS CULTURES



"Becoming a leader is synonymous with becoming yourself.
It's precisely that simple, and it's also that difficult."

Warren Bennis

Coach-Profil

Dr. Michael J. Sieber

1 Allgemein

1.1 Meine Einstellung zum Coaching

Ich öffne im Führungskräfte-Coaching einen Gesprächs- und Reflexionsraum, in dem ich den Coachee darin unterstütze ...

- ... sich aus dem Zangengriff des Tagesgeschäfts zu befreien
- ... in diesem neuen Freiraum so mit sich selbst in Kontakt zu kommen, dass sie/er die eigenen Ressourcen für die Lösung der anstehenden Herausforderungen mobilisieren kann
- ... dass sie/er so ihre/seine Souveränität, Effektivität und Authentizität als Führungskraft nachhaltig stärken und weiterentwickeln kann.

1.2 Der Coachingprozess

Jeder Coachingprozess folgt einem Grundmuster, das der aktuellen Situation und den Bedürfnissen des Klienten situativ angepasst wird.

1.2.1 Klärungsphase

- Analyse der Ausgangssituation, der spezifischen Herausforderungen und Erwartungen
- Definition der Ziele und der Vorgehensweise im Coaching-Prozess
- Gegebenenfalls gemeinsames Auftragsklärungsgespräch mit den involvierten Stakeholdern: Coachee, Vorgesetzter, HR

1.2.2 Arbeitsphase

- Kernprozess in jeder Sitzung:
 - Aktuelles, Anknüpfen, Transferreflexion
 - Zielbearbeitung (teilweise auch sitzungsübergreifend)
 - Ausgangssituation klären
 - Hintergründe, Diagnose erarbeiten
 - Spezifische Ziele klären
 - Alternativen und Konsequenzen ausarbeiten
 - Entscheidung treffen
 - Transfer in die Praxis sichern
- Zur Halbzeit der Sitzungen: Zwischenevaluation

1.2.3 Abschlussphase

- Rückblick und Ausblick
- Evaluation des Gesamtprozesses
- Falls erwünscht Abschlussgespräch zusammen mit Coachee, Vorgesetztem, HR

1.2.4 Dauer

- Die typische Dauer eines Coachingprozesses beträgt 6 – 9 Monate
- Der Abstand zwischen den einzelnen Sitzungen beträgt 4 – 6 Wochen

1.3 Die Verzahnung zwischen Coaching und Praxis

Für mich ist der wiederholte Wechsel zwischen Zielklärung und Zielsetzung in den Coachingsitzungen, der Umsetzung in den dazwischenliegenden Praxisphasen und der Reflexion der Umsetzungserfolge in der folgenden



Sitzung ein besonders wichtiger und fruchtbarer Bestandteil des Coachingprozesses.

Diese Umsetzungsschritte in der Praxis sind immer auch Entwicklungsschritte der (Führungs-)Persönlichkeit des Klienten. Dies umso mehr, je mehr es dem Klienten gelingt, den in der Coachingsitzung geübten beobachtend-reflektierenden Blick auf sich selbst und seine Situation auch im Alltag als Impulsgeber für nachhaltige Veränderungsschritte zu nutzen.

1.4 Coaching-Sprachen

Ich führe meine Coachings regelmäßig in Deutsch und in Englisch durch.

2 Meine Coaching Produkte

Der Übersichtlichkeit halber gliedere ich mein Coachingangebot in die vier im Folgenden beschriebenen Produkte. Für alle gelten die im Vorhergehenden beschriebenen allgemeinen Gesichtspunkte. Da ich mich immer ganz an der individuellen Person und Situation des Klienten und den sich daraus für ihn ergebenden konkreten Herausforderungen orientiere, kommt es in der Coaching-Praxis natürlich immer wieder zu Überschneidungen dieser Produkte.

2.1 Executive Coaching

2.1.1 Zielgruppe

Leitende Führungskräfte

2.1.2 Themen (u.a.)

- Führung
 - die eigene Führungskultur reflektieren und entwickeln
 - der authentische Führungsstil
 - konsequente Delegation
 - der Wechsel in neue Führungsaufgaben
 - Selbstmanagement oder Selbstführung
 - Weiterentwickeln der Führungspersönlichkeit
- Karriere
 - Umbruchsituationen und Konflikte
 - Karriereentscheidungen und Berufsbiografie
- Kommunikation
 - Kunden- und Mitarbeiterorientierung
 - Lebendiger Dialog
 - Die eigene Kommunikationskultur
- Work-Life Balance
- Persönlichkeitsentwicklung
- Konfliktmanagement

2.2 Transition Coaching

2.2.1 Zielgruppe

Führungskräfte, die vor der Übernahme einer neuen Führungsaufgabe stehen.



Dr. Michael J. Sieber

Wilhelm-Schussen-Weg 19
D-72074 Tübingen
Germany

tel +49 7071 253 69 11
fax +49 7071 253 69 14
sieber@consulting-across-cultures.com
www.consulting-across-cultures.com



Dr. Michael J. Sieber

Wilhelm-Schussen-Weg 19
D-72074 Tübingen
Germany

tel +49 7071 253 69 11
fax +49 7071 253 69 14
sieber@consulting-across-cultures.com
www.consulting-across-cultures.com

2.2.2 Themen

In Ergänzung zu den Themen des Executive Coaching, die auch hier der individuellen Situation entsprechend zum Tragen kommen, benutze ich im Transition Coaching den folgenden situativ zu variierenden thematischen Leitfaden:

Vor dem Antritt der neuen Aufgabe:

- Persönliche Lern- und Umsetzungsstrategie
- Abschied von der alten Aufgabe
- Klärung der Erwartungshaltungen

Begleitung in der Startphase der neuen Aufgabe:

- Ausgangslage erfassen
- Unternehmens- bzw. Bereichskultur
- Schlüsselbeziehungen
- Die eigene Vision entwickeln
- Die eigene Führungskultur
- Umsetzungsstrategie
- Balance
- Schritte zur Nachhaltigkeit

2.3 International Executive Coaching

2.3.1 Zielgruppe

Leitende Führungskräfte im global agierenden Unternehmen, die vor spezifischen internationalen Herausforderungen stehen. Das betrifft in meiner Praxis vor allem zwei Gruppen:

- Deutsche Führungskräfte, die internationale Aufgaben haben und in diesem Zuge mit internationalen Mitarbeitern, Partnern und Kunden zusammenarbeiten.
- Internationale Führungskräfte, die dadurch, dass sie in deutschen Konzernen arbeiten, mit deutschen Personen, Prozessen, Strukturen und Unternehmenskulturen konfrontiert sind.
- Klienten aus beiden Gruppen können dabei im Ausland, in Deutschland oder an wechselnden Standorten stationiert sein.

2.3.2 Themen

- Zu den allgemeinen Themen des Executive Coaching kommen hier insbesondere die Themen des Erarbeitens von situationsgerechten Lösungsstrategien für Führung, Kommunikation und Kooperation im internationalen und interkulturellen Kontext hinzu:
- Dominanz, Anpassung oder Integration? Reflexion des Kultureinflusses auf das eigene und das fremde Handeln
- Entwicklung des eigenen internationalen Profils
- Stärkung der kulturüberbrückenden dialogischen Kommunikationsfähigkeit
- Effektive und interkulturell sensitive Führung von internationalen virtuellen Teams und globalen Projekten

Coach-Profil

2.4 International Transition Coaching

2.4.1 Zielgruppe

Leitende Führungskräfte, die vor der Übernahme einer neuen internationalen Aufgabe stehen. Diese ist oft, aber nicht notwendig, mit einem Ortswechsel an eine internationale Lokation verbunden. Hier arbeite ich sowohl mit deutschen als auch mit internationalen Managern zusammen.

2.4.2 Themen

Der curriculare Aufbau ist analog zu dem für das Transition Coaching in 2.2.2 beschriebenen und wird durch die Themen des International Executive Coaching ergänzt.

Es hat sich als sinnvoll erwiesen, am Ende des internationalen Einsatzes die sich durch die Reintegration ergebenden Herausforderungen im Coaching zu thematisieren:

- Vorbereitung der Reintegration
- Reflexion der Zeit im Ausland
- Reentry coping strategies
- Neustart im Mutterhaus

3 Meine Person

3.1 Was mich kennzeichnet

Im Laufe meines Lebens habe ich in verschiedensten Bereichen reiche Erfahrungen gesammelt: In der physikalischen Grundlagenforschung, in der Entwicklung neuer Technologien in der Industrie, in der Begleitung und Unterstützung vieler Menschen, in der Erziehung dreier Kinder.

Und doch bin ich ein Suchender geblieben, dem das Wichtigste im Leben ist nicht stehen zu bleiben, sondern sich stetig weiterzuentwickeln.

Ich beobachte, reflektiere und verstehe gerne, höre gerne zu und gebe gerne konstruktives Feedback. Deswegen bin ich sehr gerne Coach.

3.2 Aus- und Weiterbildung

1976 – 1986	Studium der Physik, Universität Göttingen, Abschluss Promotion
2003	Coaching Global Executives, George Renwick, SIIC, Portland, USA
2007	Coaching Werkstatt, Dr. Werner Vogelauer u.a., Wien
Fortlaufend	Eigenes Coaching, eigene Supervision, kollegiale Supervision und Fallbesprechungen, individuelle Reflexion und Weiterentwicklung der eigenen Methodik im Coaching

3.3 Zusatzqualifikation

1998	Systemische Beratung und Organisationsdiagnose, Prof. H. Willke, Universität Bielefeld
1998, 2006-07	Konfliktmanagement und Mediation, Daimler Chrysler AG & Akademie Vaihingen
2002	Building Effective International Teams, tma, London
2002	Effective American-European Cooperation, ICPT, Zürich



Dr. Michael J. Sieber

Wilhelm-Schussen-Weg 19
D-72074 Tübingen
Germany

tel +49 7071 253 69 11
fax +49 7071 253 69 14
sieber@consulting-across-cultures.com
www.consulting-across-cultures.com



Dr. Michael J. Sieber

Wilhelm-Schussen-Weg 19
D-72074 Tübingen
Germany

tel +49 7071 253 69 11
fax +49 7071 253 69 14
sieber@consulting-across-cultures.com
www.consulting-across-cultures.com

2003	Understanding Global Companies, Martin Bennett, SIIC, Portland, USA
2003	Business English Certificate, University of Cambridge
2006 – 2007	Organisationsentwicklung Professionell, Trigon, München
2010	Process Consultation, Edgar Schein, Peter Senge, Otto Scharmer, MIT
Fortlaufend	Internationale Tagungen und Workshops zur interkulturellen Zusammenarbeit, dialogischen Kommunikation und Organisationsentwicklung

3.4 Berufserfahrung

1983 – 1988	Physikalische Forschung, Max-Planck-Institut für Strömungsforschung, Göttingen und Universität Bayreuth
1989 – 2006	Daimler AG davon:
1989 - 1996	Prozess- und Verfahrensentwicklung
1996 – 1998	Managementtraining: Führungshandeln, Kommunikation, Strategieentwicklung, Visionäres Management
1998 - 2006	Leitung International Training Program „ITP“: Weiterentwicklung der lokalen Führungskräfte der internationalen Daimler-Produktionsstandorte in Afrika, Asien, Süd- und Nordamerika In dieser Zeit Führungsverantwortung für ca. 15 internationale Manager
Seit 2006	Selbständig als Berater und Coach
Seit 1998	Coaching von mehr als 150 Führungskräften

3.5 Referenzen

3.5.1 Unternehmen (Coaching)

AOK Baden-Württemberg, Stuttgart
Carl Zeiss AG, Oberkochen
Daimler AG, Stuttgart
KOMET GROUP GmbH, Besigheim
LuK GmbH & Co. KG, Bühl
MAHLE Behr GmbH, Stuttgart und Ostrava CZ
REHAU AG + Co, Rehau
Roche Diagnostics GmbH, Penzberg
Schaeffler Technologies AG & Co. KG, Herzogenaurach

3.5.2 Forschung, Öffentliche Verwaltung, Universtitäten (Coaching, Lehre & Training)

Deutscher Akademischer Austauschdienst (DAAD)
Eberhard Karls Universität Tübingen
Fraunhofer-Gesellschaft
Landratsamt Böblingen
Karlsruher Institut für Technologie (KIT)
Universität Bayreuth

3.5.3 Private Klienten (Coaching)

u.a. Manager von Allianz SE, München und Robert Bosch GmbH, Stuttgart

Coach-Profil