



11/2021  
*INSIGHTS*



## Coaching für Führungskräfte

## Warum jetzt in ein Coaching für Führungskräfte investieren?

### Lernen in Zeiten großer Herausforderungen

Die Arbeitswelt durchläuft einen großen Wandel. Die Digitalisierung verändert vieles und die Corona-Pandemie ist dabei ein zusätzlicher Treiber. Etliche Unternehmen stellt dies vor große Herausforderungen.

Gerade Führungskräfte sind in diesen Zeiten sehr stark gefordert und benötigen entsprechende Kompetenzen der Anpassung und Bewältigung.

Hierbei kann Weiterbildung einen hervorragenden Beitrag leisten. Durch gezielte Weiterbildung können Führungskräfte sich nicht nur Wissen aneignen, sondern auch Kompetenzen erwerben, die helfen anstehende Situationen zu meistern.

Ein begleitendes Coaching, als wichtige Säule der Weiterbildung, kann hier die nötige individuelle Transfertiefe für nachhaltiges Lernen schaffen.

### Der Performance Support

Weiterbildung ist vom Grundsatz her in die Zukunft gerichtet. Doch in einer agilen Welt verspricht gerade kurzfristiges Lernen das Lösen konkreter Praxis-Probleme.

Coaching als zeit- und arbeitsnaher Performance Support kann hier einen entscheidenden Anteil übernehmen. Kurzfristig bei Bedarf buchbar, schafft Coaching anhand aktueller und realer Fragestellungen einen direkten Mehrwert.

Zudem haben nicht nur werdende bzw. neu eingesetzte Führungskräfte einen Entwicklungsbedarf. Auch Menschen mit viel Führungserfahrung benötigen bei Zeiten die Möglichkeit sich selbstkritisch zu besprechen und dabei neue Denkanstöße und Impulse zu erhalten.

### Direkte Unterstützung in Zeiten der Pandemie

Unter den noch aktuell anhaltenden Bedingungen der Pandemie und dem damit verbundenen Nachklang in den kommenden Monaten bietet Coaching zudem noch weitere Vorteile:

Auf der einen Seite sind die Herausforderungen für die Führungskräfte gerade jetzt deutlich erhöht. Führen auf Distanz, neue Formen der hybriden Zusammenarbeit und die damit verbundenen Arbeitsbedingungen, Unsicherheiten der Mitarbeitenden oder Schwierigkeiten aus der Kurzarbeit und dem Homeoffice wieder in die Leistung vor Ort zu kommen, sind dabei nur einige der nennenswerten Themen, die in einem gemeinsamen Coachingprozess bearbeitet werden können.

Andererseits ist die Begleitung z.B. durch klassische Weiterbildung in Präsenz oder der kollegiale Austausch mit anderen Führungskräften nur eingeschränkt bzw. gar nicht vorhanden.

Coaching kann in beiden Fällen direkt und zielgerichtet einen Mehrwert bieten, um all die offenen Fragen zu klären oder die teils fehlenden Kompetenzen und Ressourcen auf- bzw. auszubauen.

Zudem lässt sich ein Coaching, anderes als eine Präsenzveranstaltung, wesentlich schneller und einfacher organisieren und anbieten. So können in einem 1:1 Coaching-Gespräch vor Ort die noch aktuell in vielen Unternehmen geforderten Hygiene-Regeln deutlich einfacher eingehalten werden.

Dazu ergänzend haben uns gerade die letzten Monate in Zeiten der Pandemie gezeigt, dass ein ortsunabhängiges Online Coaching über ein entsprechendes Video-Portal äußerst effektiv und sehr wirksam sein kann. Die vielen von uns durchgeführten Online-Coachings und die damit verbundenen zufriedenen Coachees bestätigen uns hierin.

## Coaching für Führungskräfte

### Unser Coaching Ansatz

Ein grundsätzliches Ziel des Coachings ist es, die Führungskraft auf aktuelle oder zukünftige Herausforderungen vorzubereiten, indem entsprechende Kompetenzen bzw. eine passende Haltung aufgebaut werden.

Mit unserer Grundhaltung, dass jeder Mensch selbst über wichtige Ressourcen verfügt, möchten wir unserem Gegenüber stets auf Augenhöhe begegnen. Mit einem systemischen Ansatz, einem analytischen Blick und viel Empathie versuchen wir auf die individuellen Realitäten einzugehen.

Wir begreifen Coaching dabei als Denkpartnerschaft. Anders als in der klassischen Beratung, geht es uns beim Coaching nicht darum vorgefertigte Antworten zu liefern.

Gemeinsam im Dialog und ausgestattet mit einem großen Erfahrungsschatz und Methodenkoffer, unterstützen wir die zu coachende Person darin, ihre eigenen Ziele zu setzen und authentische Lösungswege zu entwickeln. Im Prozess wird der Coachee bei der Umsetzung der Ziele begleitet.

„Man kann einem Menschen nicht lehren, sondern ihm nur helfen, es in sich selbst zu entdecken.“

Galileo Galilei

### Mögliche Themen und Inhalte des Coachings

- Begleitung von Veränderungsprozessen
- Führungsrolle und Führungsstil
- Führen auf Distanz
- Start eines Projekts
- Antreten einer Nachfolge
- Übernahme eines bestehenden Teams
- Vom Kollegen bzw. von der Kollegin zur Führungskraft
- Selbstmanagement und Arbeitsorganisation
- Prozessstrukturen und Organigramm
- Gesundheit und Resilienz
- Agiles Führen und Changemanagement
- Auftreten, Rhetorik und Wirkung
- Schwierige Mitarbeitendengespräche
- Konfliktmanagement
- Umgang mit speziellen Führungssituationen
- Entscheidungsfindung
- Teamentwicklung

## Coaching für Führungskräfte

### Organisatorischer Prozessablauf

#### Kontaktaufnahme

Die Kontaktaufnahme mit uns erfolgt entweder direkt über die Führungskraft oder mittels der Personalentwicklung des zuständigen Unternehmens. Zu jeder Zeit sind wir einzig und alleine Dienstleister des Coachees und somit der Verschwiegenheit gegenüber Dritten verpflichtet.

#### Unverbindliches Kennenlernen

Der erste Coaching Termin ist auf 45 Minuten ausgelegt und dient dem beidseitigen Kennenlernen. Gerade beim Coaching sollte als Voraussetzung für eine gute Vertrauensbasis die „Chemie“ passen. Wir geben der Führungskraft Gelegenheit dies unverbindlich zu überprüfen. Zudem geht es uns darum einen ersten Überblick über die Themen zu verschaffen und die Zielsetzung für den weiteren Coachingprozess zu klären.

#### Weitere Coachingtermine

Je nach Thema, Zielsetzung und Bedarf finden dann im wöchentlichen bis 4-wöchigen Abstand die weiteren Coaching Sessions statt. Die Dauer einer Session beträgt in der Regel 60 - 90 Minuten. Unserer Erfahrung nach empfiehlt es sich erst einmal vier Folgetermine zu vereinbaren. Die Termine können in Präsenz oder virtuell stattfinden.

#### Abschluss oder Vereinbarung weiterer Termine

Nach Ablauf der vereinbarten Termine findet eine Bestandsaufnahme bezüglich der Zielerreichung statt. Gemeinsam mit dem Coachee wird besprochen, ob der Prozess abgeschlossen ist oder weitere Termine zur Zielerreichung notwendig sind. Der Prozess kann auch bereits vor Ablauf der vereinbarten Termine jederzeit beendet werden.

### Inhaltlicher Prozessablauf

#### Zielvereinbarung

Was soll erreicht werden? Wir starten mit dem Ziel, dem Ort an dem wir ankommen möchten und versuchen dieses so klar wie möglich zu identifizieren. Es geht dabei auch um Fragen, wozu der Coachee dieses überhaupt erreichen möchten und was der Nutzen und Vorteil davon ist.

#### Ausgangslage und aktuelle Realität

Im zweiten Schritt wird die aktuelle Situation und Realität erkundet. Hier betrachtet man den Ausgangspunkt, wo sich die gecoachte Person gerade in Relation zu ihrem Ziel befindet. Hindernisse sind üblicherweise in der Person, in der Umgebung oder in fehlenden Ressourcen zu finden. Stellt sich die Situation anders dar als zunächst angenommen, ist es ggf. möglich, dass die Ziele erneut angepasst bzw. verändert werden müssen.

#### Optionen und alternative Strategien

Der dritte Schritt beinhaltet die Suche nach Optionen im Sinne einer Denkkollegenschaft. Es sollen möglichst viele Wege zur Erreichung des Ziels gesucht und überprüft werden. Beim Finden von Optionen und alternativen Strategien ist es für den Coach wichtig, keine eigenen Ideen für den Gecoachten zu entwickeln, sondern darauf zu achten, dass der Gecoachte mögliche Optionen selbst findet (Hilfe zur Selbsthilfe).

#### Umsetzung und konkrete Handlungsschritte

In der abschließenden Phase wird versucht, basierend auf den vorangegangenen drei Schritten, die Frage zu beantworten, was nun genau zu tun ist. Entscheidungen werden getroffen und ein fest umrissener Aktionsplan erstellt. Hierbei können Theoriemodelle und Schulungsinhalte seitens des Coaches zur Entwicklung notwendiger Ressourcen unterstützend mit einfließen.