

Einzelcoaching für Führungskräfte

- Erfolg und Sicherheit durch persönliche Beratung -

1. Bedeutung von Coaching

„Erfolgreiche Unternehmer und Manager brauchen kein Coaching.“ „Coaching ist etwas für weniger Erfolgreiche.“ Kommt Ihnen das bekannt vor?

Coaching hat eine lange Tradition im Sport. Nur Sportler, die ganz oben sind, haben einen Coach, der sie für zukünftige Herausforderungen fit macht. Der Blick auf Unternehmen zeigt ein ähnliches Bild: Erfolgreiche und kompetente Unternehmer und Manager haben häufig einen Coach, der ihnen hilft, komplexe Probleme zu bearbeiten und zu lösen, mit dem sie reflektieren und diskutieren und seinen offenen Blick von aussen für eine Überprüfung eigener Annahmen und Positionen nutzen.

2. Der Coach

Der Coach ist kein Freund, kein Arzt und auch kein Lehrer. Er ist Vertrauter, Berater, „Sparringpartner“, sein Handeln ist geleitet durch Wertschätzung für den Klienten, seine Probleme und Fragen. Er arbeitet mit dem Klienten auf gleicher Augenhöhe. Er unterstützt professionell die Lösungskompetenz des Klienten. Er gibt keine Ratschläge, vielmehr stellt er Fragen zur Überprüfung bestehender Positionen, zur Entwicklung neuer Perspektiven und zur Erweiterung von Lösungsräumen. Er gibt positives wie kritisches Feedback.

3. Coachingthemen

Im Coaching werden Themen rund um Unternehmen, Führung und eigene Person bearbeitet:

Unternehmen

- Vision, Leitbild
- Strategieentwicklung
- Prozessoptimierung
- Umstrukturierung
- Positionierung im Wettbewerb

Führung

- Mitarbeiterführung
- Kommunikation
- Feedbackprozesse
- Zielvereinbarung
- Übernahme einer neuen Führungsaufgabe
- Übergabeprozess zwischen Bewahren und Verändern
- Teamentwicklung
- Selbstmanagement

Person

- Wertestruktur
- Berufliche Veränderung, Karriere
- Lebensbalance, Rollenklärung
- Zukunftsgestaltung zwischen Abschied und neuen Perspektiven

4. Anlässe für Coaching

Die Arbeit mit einem Coach empfiehlt sich bei eigenen Problemen und Konflikten, bei der Entwicklung von Verbesserungspotenzialen, in Zeiten von Veränderungen und Lebensumbrüchen, bei persönlicher und beruflicher Neuorientierung.

5. Beispiele für Coachingsituationen

Strategieentwicklung

„Umstellung eines Fertigungsprozesses vom Werkstattprinzip auf das Prinzip der Inselfertigung.“ Der Werksleiter erarbeitet mit Unterstützung des Coaches Lösungen und Vorgehensweisen zu folgenden Fragen:

- Wie werden Vision und Ziele der „Inselfertigung“ nachhaltig umgesetzt?
- Wie soll der Umstellungsprozess gestaltet werden, ohne dass sich Widerstände aufbauen?
- Wie kann das Neue eingeführt und wie können die bisherigen Stärken aus dem Werkstattprinzip der Meisterbereiche integriert werden? Wie kann eine Balance zwischen Kontinuität und Veränderung hergestellt werden?

- Wie werden Kommunikation und Prozesse an den Schnittstellen gestaltet?
- Wie und wann werden Meister und Mitarbeiter in diesen Prozess einbezogen?
- Wie werden Mitarbeiter in die kontinuierliche Umsetzung der Qualitätsinitiative eingebunden?
- Wie kann die Eigenverantwortung jedes Einzelnen für die erfolgreiche Umsetzung der neuen Prozesse gefördert werden?

Übergabe

„Der Seniorchef will sein Unternehmen seinem Nachfolger übergeben.“ Seniorchef und Coach reflektieren und diskutieren folgende Fragen und erarbeiten Lösungen, Strategien und Perspektiven zur Übergabe des Unternehmens und der persönlichen Lebensgestaltung:

- Wer in der Familie übernimmt die Nachfolge, kommt ein externer Manager in Betracht?
- Wie, wann und mit wem soll die Übergangs- und Übergabephase gestaltet werden?
- Welche Rolle/n hat die Familie?
- Wie und wann werden die Führungskräfte einbezogen?
- Wann und wie werden anstehende Veränderungen kommuniziert?
- Welche Rolle nimmt der Seniorchef in der Übergangsphase und danach im Unternehmen ein?
- Wie gestaltet er seine Zukunft, wie geht es in seinem Leben weiter?

6. Ablauf des Coachings

Kennen lernen

Am Anfang gibt es ein (kostenloses) Gespräch zum gegenseitigen Kennen lernen, bei dem Erwartungen und Ziele des Coachings geklärt werden.

Der Kontrakt

Wenn Sie sich entschließen mit dem Coach zusammen zu arbeiten, vereinbaren Sie mit dem Coach einen Kontrakt, in dem Sie Ziele, Ablauf und Honorar festlegen.

Im Allgemeinen sind 5 – 6 Coachings in einem Halbjahreszeitraum empfehlenswert. Nach jeder Sitzung besprechen Sie die nächsten Schritte, vereinbaren das weitere Vorgehen.

Der Coachingprozess

In jeder Coachingsitzung werden Thema und Ziel festgelegt. Zum Abschluss kann es Arbeitsaufträge bis zur nächsten Sitzung geben, wie z.B. Führen von Feedbackgesprächen, Durchführen regelmäßiger, strukturierter Meetings, Führen eines Lerntagebuches zur Dokumentation der schrittweisen Umsetzung von vereinbarten Zielen.

7. Drei Fragen für Coachingneinsteiger

1. Ich würde gern meine persönliche oder berufliche Situation mit einem kompetenten, unabhängigen Gesprächspartner besprechen **ja**
2. Ich möchte mein Kommunikations- und Führungsverhalten in konkreten Alltagssituationen kritisch durchleuchten **ja**
3. Um eine Entscheidung über meinen künftigen Weg zu treffen, würde ich gern ein Szenario für die Zukunft entwickeln **ja**

Wenn Sie einmal oder öfter mit „Ja“ geantwortet haben, ist ein Coaching hilfreich.

Weitere Auskünfte

Dr. Markus Weingärtner, Telefon (0 80 63) 91-270, Telefax (0 80 63) 91-288;
E-Mail: weingaertner@muenchen.ihk.de