

## Kundeninformation Oktober 2010

### Erfolgsfaktor Coaching

Der Managementalltag stellt ständig neue und anspruchsvolle Herausforderungen an die Führungskräfte und Mitarbeiter. Die damit einhergehende Dynamik und die steigende Komplexität neuer Aufgaben erfordern laufende Anpassungen an diese Situationen.

Der Einstieg in eine neue Funktion, ein Positionswechsel, neue Projektaufgaben, ein bevorstehender Auslandseinsatz oder die Optimierung des eigenen Führungsstils - Coaching mobilisiert die Ressourcen, setzt Potentiale frei und begleitet Führungskräfte und Mitarbeiter auf ihrem Weg zur zielgerichteten und nachhaltigen Erfüllung ihrer (neuen) Rolle. Dabei findet das Coaching in Form einer individualisierten zeitlich begrenzten Einzelberatung statt.

Der neutrale Blickwinkel des externen Coach ermöglicht bzw. begünstigt den Prozess der Selbstreflexion und des Feedbacks. Coaching bietet die Chance zur Entwicklung an der eigenen Persönlichkeit. Die spezifische Situation der Führungskraft und des Mitarbeiters steht dabei im Mittelpunkt.

#### 1. Welche Auslöser und Einsatzfelder gibt es für Coaching?

- Vorbereitung zur Übernahme einer neuen Führungsaufgabe
- Die ersten 100 Tage in der neuen Funktion
- Generationenmanagement
- Nachfolgeplanung
- Entwicklung von der Fach- zur Führungskraft
- Vorbereitung auf einen Auslandseinsatz
- Vorbereitung und Durchführung von Veränderungs- oder Restrukturierungsprozessen
- Kompetenzentwicklung und Karriere
- Umgang mit Konflikten
- Verbesserung des Kommunikationsverhaltens
- Zusammenarbeit im Team

#### 2. Was kann Coaching leisten und welcher Nutzen entsteht dadurch?

- Mobilisiert persönliche Ressourcen und setzt Potentiale frei
- Verschafft dem Coachee Klarheit darüber: „Wo stehe ich?“
- Bietet außerhalb des Tagesgeschäfts einen Reflexionsrahmen und persönliches Feedback
- Vermittelt neue Impulse und Sichtweisen
- Unterstützt beim Umgang mit Komplexität
- Verschafft alternative Lösungsmöglichkeiten
- Zeigt zusätzliche Handlungsoptionen auf
- Verbessert die Wirkung der Führungskraft
- Verbessert die Kommunikation und die Arbeit im Team
- Führt den Coachee schneller zum Ziel

### 3. Welche Coaching-Schwerpunkte gibt es und was beinhalten sie?

Individuelle Anforderungen erfordern unterschiedliche Schwerpunkte, wie z.B.:

- **„Die neue Führungsrolle“:** Vorbereitung und Umsetzung bei einem Führungswechsel oder Einstieg in eine (neue) Führungsposition
- **„Die neue internationale Aufgabe“:** Vorbereitung und Übernahme einer Auslandsaufgabe im multikulturellen Umfeld
- **„Managen im täglichen Umfeld“:** Optimierung und Begleitung von Management- und Führungsaufgaben im Berufsalltag
- **„Persönlichkeitsentwicklung“:** Persönliches Coaching mit dem Fokus auf die Person und ihre Verhaltensmuster

#### ➔ **„Die neue Führungsrolle“:**

Wenn Mitarbeiter eine neue Führungsfunktion übernehmen, betreten sie Neuland. Zielgerichtetes, persönliches Coaching hilft ihnen dabei, den Übergang schnell und erfolgreich zu „meistern“. Der Fokus liegt auf der neuen Managementfunktion.

- **Ziel**

- Handlungsfähigkeit und Orientierung bei der Übernahme einer neuen Führungsaufgabe

- **Themen**

- Orientierung in der neuen Rolle
- Gestaltung der neuen Rolle
- Die ersten 100 Tage

- **Vorgehensweise**

- Stakeholderanalyse
- Klärung der bisherigen Erfahrung in Führungssituationen
- Klärung der Erwartungshaltung
- Festlegung der Ziele und Erwartungen
- Erarbeitung der Handlungsstrategien für die ersten 100 Tage
- Definition des Veränderungsprozesses
- Ermittlung des Persönlichkeits- und Führungsprofils
- Definition der Anforderungen an die Zusammenarbeit mit den neuen Mitarbeitern und mit dem Vorgesetzten
- Bearbeitung der Themen durch persönliches Coaching und Begleitung in täglichen Situationen wie beispielsweise
  - Delegation und Kontrolle
  - Anerkennung und Kritik
  - Zielvereinbarung und Mitarbeiterbeurteilung
  - Information und Kommunikation
  - Situativer Führungsstil

#### ➔ **„Die neue internationale Aufgabe“:**

Die Übernahme von (Führungs-) Aufgaben im Ausland stellt hohe Anforderungen an die persönliche Veränderung. Speziell ein neues multikulturelles Umfeld verlangt

entsprechende Vorbereitungen. Individuelles und persönliches Coaching ist eine hervorragende Methode zur Bewältigung dieser Herausforderungen. Der Fokus liegt dabei speziell auf der Gestaltung des Beginns der neuen internationalen Management-Funktion.

- **Ziel**

- Handlungsfähigkeit und Orientierung bei der Übernahme einer neuen internationalen (Führungs-) Aufgabe

- **Themen**

- Führung in einem multikulturellen Umfeld
- Orientierung in der neuen Rolle
- Gestaltung der neuen Rolle
- Die ersten 100 Tage

- **Vorgehensweise**

- Ermittlung der Spielregeln und Definition der Anforderungen des multikulturellen Umfelds an die neue Aufgabe
- Klärung der Erwartungshaltung
- Zieldefinition
- Erarbeitung von Handlungsstrategien und Umsetzungsmaßnahmen für die ersten 100 Tage

➔ **„Managen im täglichen Umfeld“:**

In ihrer täglichen Führungsverantwortung werden Führungskräfte häufig mit völlig neuen Herausforderungen konfrontiert. Zur zielgerichteten und erfolgreichen Bewältigung dieser Herausforderungen bedarf es in der Regel einer entsprechenden Unterstützung der Führungskraft. Externes Coaching bietet hierfür eine sehr gute Lösung, da vielfach interne Ressourcen fehlen. Der Fokus liegt auf den täglichen Herausforderungen im Umfeld von Management und Führung.

- **Ziel**

- Erfolgreiches Umsetzen der Unternehmensziele
- Erfolgreiches Managen der täglichen Führungsaufgaben
- Verbesserung der Leistung

- **Themen**

- Strategieentwicklung und Strategieumsetzung
- Organisationsentwicklung
- Durchführung von Veränderungs- und Restrukturierungsprozessen
- Allgemeine Führungsmethoden
- Joint Venture Management, M&A Management
- Projektmanagement

- **Vorgehensweise**

- Analyse der Ausgangssituation und des Bedarfs
- Festlegung der Ziele und der zu bearbeitenden Themen

- Unterstützung bei der Erarbeitung und Umsetzung der Managementthemen durch persönliches Coaching und bei Bedarf durch Teilnahme am operativen Geschäft (Sparring Partner)
- Entwicklung strategischer Möglichkeiten und Taktiken
- Erstellen von Aktionsplänen

## ➔ **„Persönlichkeitsentwicklung“:**

Persönliche Verhaltensmuster und persönlicher Führungsstil entscheiden häufig über den eigenen Erfolg und die eigene Karriereentwicklung. Coaching führt in aller Regel zur weiteren Verbesserung des Führungsverhaltens und damit zur Leistungssteigerung im eigenen Sinne und im Interesse des Unternehmens. Der Fokus liegt dabei auf der Person und ihren Verhaltensmustern.

### • **Ziel**

- Persönlichkeitsentwicklung
- Erfolgreiches Gestalten der persönlichen Herausforderungen
- Verbesserung der persönlichen Entwicklungschancen
- Steigerung der Leistung für das Unternehmen

### • **Themen**

- Standortbestimmung
- Rollenklärung
- Persönliches „Wirken“ auf Mitarbeiter und Vorgesetzte
- Wirkung und Wirksamkeit in Gruppen
- Karriereentwicklung
- Aufbau von Netzwerken
- Persönlicher Führungsstil
- Kommunikationsverhalten
- Bewältigung von Krisen und Konflikten
- Selbstreflektion der eigenen Persönlichkeit
- Abgleich Fremdbild / Selbstbild

### • **Vorgehensweise**

- Erstellen des Persönlichkeitsprofils
- Identifikation persönlicher Ressourcen und Potentiale
- Entwicklung von Verhaltensmustern und Kompetenzen
- Analyse der persönlichen Herausforderungen und des Beziehungsnetzwerks
- Erarbeitung von Feedback- und Sparring-Instrumenten

**Fazit:** Coaching ist ein hervorragendes „Instrument“, um Führungskräfte und Mitarbeiter auf neue Aufgaben und Herausforderungen vorzubereiten. Der gezielte Einsatz von Coaching führt in aller Regel zu einem deutlich schnelleren „Zurechtfinden“ der gecoachten Personen und damit zu schnelleren Erfolgen für die Betroffenen und für die Unternehmen.