

Leadership Coaching

DIE AUSGANGSLAGE

Der Klientin war bereits seit einigen Jahren Führungskraft in der Organisation. Sie hatte kurz vor Corona die Leitung zweier Teams in einer komplexen Struktur übernommen. Ihre Hauptfrage für das Coaching war "Bin ich eine gute Führungskraft und wie kann man Führung messen?" Sie hatte vor der ersten Führungsrolle nie eine Schulung etc. und war an allen grundlegenden Führungsthemen sehr interessiert.

DAS COACHING

Nach einem unverbindlichen Kennenlernen wurden in einem ersten Termin zunächst die Ziele und Themen für das Coaching definiert. Aufgrund der Corona-Situation fanden die Termine sowohl in Präsenz als auch virtuell statt, immer a 1,5h und im Abstand von ca. 4 Wochen.

Bereits zu Beginn des Coaching wurde offensichtlich, dass die Klientin ihre Führungsrolle insbesondere deshalb anspruchsvoll empfand, weil sie keinerlei interne Unterstützung oder Rahmung für Führung hatte. Insofern haben wir gemeinsam Führungsleitlinien erarbeitet, Führungsstile reflektiert und typische Themen der Führung bearbeitet.

Der Prozess wurde mit einem virtuellen Whiteboard sowie Arbeitsblättern zu spezifischen Führungsthemen unterstützt.

DIE METHODEN

Präsenz & Online Coaching; Persönlichkeitsanalyse; Struktur-Aufstellung der Abteilung; MA Befragung; ressourcenorientiertes Fragen; Arbeit mit der Timeline

DAS ERGEBNIS

- 1 Verständnis und Akzeptanz für grundlegende Themen der Führung. Insbesondere die Differenzierung Fachkraft vs. Teamführung. Mehr Fokus auf Team-Entwicklung und soziale Belange.
- 2 Die Reflexion des eigenen Führungsstils und dessen Auswirkungen, auch auf das Team, hat zu mehr Souveränität in der Rolle geführt.
- 3 Mehr Klarheit zur eigenen internen Positionierung als Führungskraft. Besserer Umgang mit einem im Team bestehenden offenen Konflikt mit einer MA.

KEY FACTS



BRANCHE:
Wissenschaft



AUFTRAG:
Krise in der Führungsrolle; persönliche Entwicklung



DAUER:
10h hybrides Coaching (live + virtuell)



"Das Coaching hat mich in der Entwicklung als Führungskraft auf jeden Fall unterstützt. Ich habe über grundlegende Themen und Fragen der Führung reflektiert und einige blinde Flecken identifiziert. Ich fühle mich jetzt souveräner als Abteilungsleiterin."