

FÜHRUNGSKRÄFTE-COACHING

Warum Führungskräfte-Coaching?

Ich definiere Coaching als eine individuelle zielorientierte Personalentwicklungsmaßnahme im beruflichen Kontext, die Führungskräfte dabei unterstützt, eigene Herangehensweisen zu reflektieren und bestehende Herausforderungen zu bewältigen.

Dabei ist der Coach Feedbackgeber, Reflexionspartner, Impulsgeber und Vermittler von Know-how. Die gecoachte Person (Coachee) ist verantwortlich für die Umsetzung des Erlernten, sodass die wichtigste Arbeit zwischen den einzelnen Coaching-Terminen stattfindet.

Das grundsätzliche Ziel im Führungskräftecoaching besteht darin, Führungskräfte bei ihrer Entwicklung zu einer souveränen und wirksamen Führungskraft zu unterstützen. Es geht weniger darum, konkrete Methoden und Techniken zu lernen, sondern vielmehr seinen eigenen Führungsstil sowie das eigene Verhalten zu reflektieren.

Oft gibt es konkrete Anlässe, mit denen Führungskräfte den Coaching-Prozess beginnen: Schwierigkeiten im eigenen Team, Auseinandersetzungen und Machtkämpfe im Unternehmen, eine unstimmgige Work-Life-Balance oder eine generelle Unzufriedenheit.

Teilweise fungiert der Coach aber auch als Sparringspartner, um neue Visionen und Strategien für das Team bzw. das Unternehmen zu entwickeln und bestimmte Konstellationen aus externer Perspektive zu analysieren.

Da ich selbst rund 10 Jahre Führungsverantwortung innehatte und im Fokus meiner Tätigkeit als Beraterin, Trainerin und Business Coach Führungskräfteentwicklung steht, kann ich auf umfangreiche und differenzierte Erfahrung im Kontext Führung zurückgreifen, in Theorie und Praxis. Als Business Coach unterstütze ich Führungskräfte empathisch, klar, analytisch, strukturgebend, aufbauend, befähigend und vor allem – wirksam.



Führungskräfte-Coaching findet in der Regel als Einzelberatung statt.¹ Die Themen und Termine werden gemeinsam mit dem Coaching nach erfolgter Auftragsklärung definiert. Oft ist eine längere Zeitspanne sinnvoll, damit der Coachee die Möglichkeit hat, seine Strukturen und Muster aktiv zu verändern. Und nicht selten wird auch im Rahmen eines Coachings Unerwartetes zutage geführt.

In den Coaching-Terminen werden die Erfahrungen reflektiert, ergänzende Ideen, Techniken und Sichtweisen vermittelt, sodass wiederum bis zur nächsten Sitzung neue Herangehensweisen angewandt und ausprobiert werden können.

Inhalte (Beispiel):

- Reflexion der eigenen Führungshaltung,
- Unterstützung beim Ausbau eines souveränen Führungs-Mindset,
- Umgang mit herausfordernden Führungssituationen,
- Generelle Unzufriedenheit mit der beruflichen Situation,
- Begleitung von Veränderungsprozessen,
- Herausfordernder Work-Life-Balance,
- Bearbeitung vielfältiger Grundlagenthemen von Führung (Delegation, Motivation, Kritik, Teamdynamiken u.v.a.m.) anhand von Skripten und Übungsaufgaben,
- Prozesshafte Unterstützung bei operativen Fragestellungen der Führung.

Ein Coaching umfasst typischerweise 3 bis 6 Coaching-Sitzungen á 1,5 bis 2 Stunden. Die Coaching-Termine sollten in Abständen von ca. drei bis vier Wochen stattfinden. Erfahrungsgemäß sind die Abstände zwischen den Coaching-Terminen zunächst kürzer und werden im weiteren Prozess zunehmend größer.

Zwischen den einzelnen Coaching-Terminen arbeitet der Coachee an „Hausaufgaben“. Hier gilt es, Impulse umzusetzen, neue Vorgehensweisen auszuprobieren, gezielte Beobachtungen zu machen etc. Die Ergebnisse dieser Aktivitäten werden im darauffolgenden Coaching-Termin reflektiert und entsprechend werden neue Vorgehensweisen erarbeitet und Aktivitäten eingeleitet.

Generell biete ich Interessenten ein kostenloses und unverbindliches Erstgespräch (30min) an, bei dem neben dem persönlichen Kennenlernen insbesondere der konkrete Coaching-Bedarf im Fokus steht. Dabei wird auch das mögliche individuelle Vorgehen besprochen.

Ich freue mich darauf, sie kennenzulernen!

¹ Auf Wunsch kann aber auch mit dem gesamten Team der Führungskraft gearbeitet werden.