

Coaching von Führungskräften

Im Zentrum des Coachings stehen die konkreten Führungsaufgaben- bzw. Führungssituationen der Führungskraft, die in Form von Fallschilderungen eingebracht werden. Anschließend erfolgt eine Analyse der Dynamik auf den Ebenen der Rolle, Person, Organisation und Umfeld. Der Blick von „außen“ eröffnet die Sicht auf bisher verdeckte Seiten des Veränderungsprozesses.

Auf diesem Hintergrund werden Veränderungsimpulse und -interventionen getroffen. In der folgenden Coachingsitzung wird die Umsetzung der erarbeiteten Interventionen rückgemeldet, die neue Ist-Situation analysiert und der nächste Schritt geplant.

Coaching

- ist ein Beratungsformat zur Sicherung und Verbesserung der Qualität beruflicher Arbeit.
- dient grundsätzlich der Entwicklung der Führungsqualität und der Organisation.
- betrachtet personale, interaktive und organisationale Aspekte.
- bezieht sich auf Kommunikation und Kooperation im Kontext beruflicher Arbeit.
- ist Reflexion und gemeinsame Erörterung eines Problems, ist keine Schulung, kein Training keine Instruktion.

Setting

Im Rahmen einer Kontraktssitzung mit der Führungskraft und dessen Vorgesetzten wird der Coachingprozess in den Gesamtrahmen des Unternehmens integriert, die Ziele spezifiziert und die Anzahl der Coachingeinheiten festgelegt.

Das Coaching findet meist als face-to-face-Beratung statt. Auch Varianten als Gruppen- oder Teamcoaching können konzeptioniert werden.

Im Anschluss an den Coachingprozess wird ein Ziel-Controlling durchgeführt.

Teilnehmende

können Führungskräfte sein, die

- eine Führungsaufgabe neu übernommen haben.
- in komplexen oder konflikthaften Veränderungsprozessen stehen.
- sich konkrete Veränderungen in Ihrem Führungsverhalten vorgenommen haben.

Übersicht Coaching

Kontraktgespräch

- Präzisierung Coachingziele
- Klärung des Rahmens
- Teilnehmende/r plus Vorgesetzte/r
- 90 Minuten

Coachingprozess

- Fallbezogene Arbeit an den Führungsaufgaben
- Analyse der Dynamik auf den Ebenen der Rolle, Person, Organisation und Umfeld
- Erarbeiten von Veränderungsimpulsen
- z. B. sechs Coachingeinheiten à 90 Minuten

Prozessauswertung

- Auswertung des Coachingprozesses
- Ziel-Controlling
- Teilnehmende/r plus Vorgesetzte/r
- 90 Minuten

inspe.

Institut für Supervision und
Personalentwicklung