

aufgeWERTet

Verb: auf·WERT·en

WERTet auf · WERTete auf · hat aufgeWERTet · wird aufWERTen · aufgeWERTet

Bedeutung: dem WERT nach verbessern, den WERT von etwas erhöhen

Führungskräfte-Coaching

Einführung

Führungskraft zu werden, ist an sich schon eine Herausforderung – eine zu sein, ist jedoch ungleich schwieriger. Es gibt viele Anleitungen und Methoden, die beschreiben, was in welcher Situation zu tun oder zu lassen ist. Die Kenntnis und Beherrschung dieser oft fachspezifischen Tools sind eine gute Unterstützung.

Nicht selten jedoch passen (Führungs-)Rolle, Tools und Persönlichkeit nur bedingt zueinander. Der Umgang mit der neuen Verantwortung, schwierige oder spezielle Teammitglieder, Krisen-Management, Erwartungsdruck durch den (neuen) Vorgesetzten oder eigene (zu hohe) Ansprüche – dies sind nur einige der Herausforderungen, mit denen man als Führungskraft bisweilen an seine Grenzen stößt.

Die Folgen: **Unzufriedenheit**, die in gesundheitlichen **Beeinträchtigungen** münden kann, **demotivierte** oder **leistungsschwache Teams**, **Fluktuation**, **Zeitverlust** – und auch dies sind nur einige der möglichen, aber sehr häufigen Konsequenzen.

Warum Führungskräfte-Coaching?

Menschen leben grundsätzlich und ausnahmslos in **Systemen**. Diese Systeme bestimmen das Denken, Fühlen und Handeln des Einzelnen ebenso, wie dieser Einzelne das System beeinflusst. Diese – manchmal hinderlichen – Effekte zu erkennen, zu benennen und falls wünschenswert zu eliminieren, ist das, was Coaching bewirken kann.

Coaching betrachtet aus **verschiedenen Blickwinkeln** das System des Einzelnen, lässt diesen die ggf. belastenden und blockierenden Faktoren erspüren und **neue Handlungsspielräume und -methoden** erfahren.

Coaching kann also **Fähigkeiten freisetzen**, die im Verborgenen schlummern und **Blockaden aufheben**, die das vertrieblich erforderliche Verhalten behindern.

Beispiele

Der Mitarbeiter, der sich ausgegrenzt fühlt und durch sein querulantes Verhalten die gesamte Aufmerksamkeit auf sich zieht. Was löst dieses Verhalten bei der Führungskraft aus und bremst sie?

Der hohe Erwartungsdruck oder das Gefühl der Überforderung – wie aktiviert der Teamleiter die erforderlichen Ressourcen in sich selbst?

Der Führungsanspruch eines Teammitglieds oder das Infragestellen der eigenen Kompetenz durch Teammitglieder – was löst dieser Einfluss aus und welcher Fähigkeiten gilt es sich hier zu besinnen?

Alle diese und viele weitere Fragestellungen können in einem Führungskräfte-Coaching aufgedeckt und schließlich auch aufgelöst werden.

Das **Ergebnis** sind **erfolgreichere Individuen**, **motiviertere Teams** und eine **geringere Fluktuation** – um nur einige wenige der spür- und sichtbaren Effekte eines Führungskräfte-Coachings zu benennen.

aufgeWERTet

Verb: auf·WERT·en

WERTet auf · WERTete auf · hat aufgeWERTet · wird aufWERTen · aufgeWERTet

Bedeutung: dem WERT nach verbessern, den WERT von etwas erhöhen

Wie gestaltet sich ein Führungskräfte-Coaching?

Als wichtigste **Voraussetzung** für ein Coaching ist die **Freiwilligkeit** des Einzelnen zu sehen. Das Coaching sollte ein Angebot, keine Verpflichtung sein. Die möglichen positiven Ergebnisse sollten vom Coach und nicht vom Vorgesetzten dargelegt werden – und die Entscheidung dann beim Einzelnen liegen. Nur dann sind spürbare und für das Individuum wie auch für das Unternehmen **positive Effekte** zu erzielen.

In einem ca. zweistündigen **Erstgespräch** werden dann die möglichen Themen festgelegt: Wo gibt es bekannte Blockaden und Ängste, wo besteht **Optimierungspotenzial**, was fehlt dem Einzelnen, um erfolgreich(er) zu sein? Eine **Team- oder Problem-Aufstellung** (am Aufstellbrett) kann hier schnell die erforderlichen Erkenntnisse bringen.

In weiteren drei bis vier **Sessions** (die in einem Abstand von ca. 2 bis max. 10 Tagen liegen sollten) á ca. zwei Stunden werden dann die ermittelten Themen aus verschiedenen Blickwinkeln angegangen. Das **St. Galler Coaching Modell** eignet sich hervorragend, um Blockaden und Ängste zu identifizieren und **verborgenes Potenzial** zu aktivieren.

In einem **Review**-Gespräch (ca. eine Stunde) werden ca. 4-6 Wochen nach Beendigung des Coachings die Veränderungen analysiert und ggf. weitere Unterstützung (Coaching/Training) identifiziert.

Kosten

Die Kosten für ein Führungskräfte-Coaching errechnen sich aus der Anzahl der geleisteten Coaching-Stunden sowie ggf. notwendiger Reisezeit zzgl. der durch Reisen anfallender Spesen. Zur Reduzierung von Reisekosten bietet sich das Coaching mehrerer Team-Mitglieder an (**auch Vertriebs-Coaching, Individual-Coaching** z.B. für vertriebsnahe Teams uvm.).

Gerne erstelle ich Ihnen ein auf Ihre individuellen Bedürfnisse und Umstände **abgestimmtes Angebot** für Ihr(e) Team(s) und/oder Teamleiter.

Kontakt

aufgeWERTet Coaching

Dipl.Ing. Jörg von der Heydt

Systemischer Business-, Leadership-, Management- und Aufsteller-Coach & Trainer

✉ info@aufgewertet.coach ☎ +49 163 2925774 📮 Märkischer Ring 75, D-58097 Hagen

