

Führen – Fördern – Coachen

Hintergrund:

Coaching ist in. Doch ist es auf die Führungsrolle übertragbar? Dieses Seminar beruht auf drei Fragen:

Was bedeutet Coaching im Führungsalltag? Klassisch beruht Führung auf einer Trennung von Entscheidungs- und Ausführungskompetenz. Inzwischen sind jedoch Mitarbeiter gefragt, die Verantwortung übernehmen, mitdenken und ihre persönliche Kreativität und Lösungskompetenz einbringen. Durch Coaching fördern Sie die Fähigkeiten und Motivation Ihrer Mitarbeiter und helfen persönliche Potenziale in berufliche Kompetenzen zu verwandeln. Voraussetzung ist Ihre Bereitschaft, andere stark und erfolgreich zu machen.

Inwieweit ist Coaching mit anderen Führungsaufgaben vereinbar? Zeit und Interessenskonflikte hindern viele Führungskräfte daran, Coach zu sein. Coaching ist für Führungskräfte keine Berufsrolle, sondern bedeutet als eine Teilaufgabe der Führung, Mitarbeiter zu begleiten, zu fordern und zu fördern und sie in ihrer fachlichen und persönlichen Qualifikation zu beraten.

Was heißt Coaching konkret? In Gesprächen und der konkreten Begleitung der Mitarbeiter bei schwierigen, neuen oder eingefahrenen Arbeiten stellen Sie deren Potenzial (Stärken/ Schwächen) fest. Sie begleiten sie in zeitlich definierten Prozessen beratend und unterstützend. Sie stellen sicher, dass Ihre Zeitinvestition sich lohnt.

Ziele:

- Die Bedeutung von Coaching als einem Führungsbaustein kennen lernen
- Rahmenbedingungen und Grenzen von Mitarbeitercoaching beachten
- Coaching-Gespräche vorbereiten und durchführen können
- Führungstechniken durch Coaching-Instrumente erweitern

Inhalte:

Rahmenbedingungen des Mitarbeitercoachings

- Was ist Coaching und was ist der Nutzen von Coaching?
- Welches Führungsverständnis liegt dem Coaching zugrunde?
- Welche Anlässe und Arten von Coaching sind für die Führungskraft sinnvoll?
- Was ist bei der Durchführung von Coaching zu beachten?
- Welche Anforderungen bestehen an die Führungskraft als Coach?
- Wie vermeiden Sie typische Fallen im Coaching?
- Wo liegen die Grenzen des Mitarbeitercoachings?

Coaching-Prozesse gestalten

- Rollen und Aufträge klären
- Ziele finden und Vereinbarungen über Zeit, Dauer, Spielregeln treffen
- Das Coaching vor- und nachbereiten
- Die Phasen eines Coachinggesprächs
- Beziehungen und Erwartungen klären
- Umgang mit Konflikten und Widerständen

Coaching-Instrumente (nach Bedarf)

- Gesprächsgrundlagen sicherstellen: zuhören, fragen, Feedback geben
- Ziele operationalisieren und Umsetzungen ermöglichen
- Die drei Wege des „Inter-Venieren“
- Hypothesen bilden und mit dem Paralleprozess arbeiten
- Stakeholderanalyse
- Arbeit mit Skalierungen
- Systemische, analoge und paradoxe Techniken
- Neubewerten und positiv umdeuten

Methodik: Trainerinput, Gruppenarbeiten, Selbstreflexion, Feedback, Rollenspiele, Fallberatungen