

Business-Coaching

Karriere

Der Aufstieg in eine verantwortungsvollere Position ist für das Unternehmen und den Beschäftigten immer mit einem Risiko verbunden: Der bisherige Erfolg in früheren Funktionen bedeutet nicht automatisch, dass der Kandidat die neuen Anforderungen in angemessener Zeit erfüllen wird.

Das Business-Coaching steht dem Aufsteiger in den ersten Monaten zur Seite und unterstützt ihn individuell dabei, die Leistungs- und Verhaltenserwartungen einzuordnen, seinen persönlichen Entwicklungsbedarf zu bestimmen und die erforderliche Qualifizierung und das persönliche Wachstum zu leisten.

In folgenden Situationen bewährt sich das Business-Coaching:

- ▶ **Bei dem Start in eine erste Führungsfunktion**
- ▶ **Bei dem Wechsel in eine anspruchsvollere Führungsfunktion mit mehr Entscheidungskompetenzen und Verantwortung**
- ▶ **Bei deutlichen Veränderungen des bisherigen Aufgabengebietes mit anspruchsvolleren Aufgaben, Kompetenzen, Arbeitskontakten mit Internen und Externen u. ä.**

Die Coaching-Ziele und –Inhalte werden individuell vereinbart, in der Praxis stehen häufig folgende Themen im Mittelpunkt:

Coaching-Inhalte

- Bewältigung des Rollenwechsels vom Fachmann zur Führungskraft
- Analyse der bisherigen Führungsrolle und Identifikation der veränderten Rollenanforderungen
- Erarbeitung einer Standortbestimmung entsprechend den Anforderungen der neuen Funktion
- Stärken-Schwächen-Profil mit fachlichen, persönlichen, sozialen und methodischen Kompetenzen und Entwicklungsfeldern
- Weiterentwicklung der geforderten Leitungs- und Führungskompetenzen nach Bedarf
- Bearbeitung praktischer Führungsaufgaben wie Vier-Augen-Gespräche, Teambesprechungen, Konfliktbewältigung, Selbstmanagement, persönliche Ressourcenverwendung, Repräsentanz...

- Praktische Begleitung des Experten bzw. der Führungskraft (auch gemeinsam mit Mitarbeitern) während / nach Veränderungsprozessen:
 - Weiterentwicklung der Einstellungen gegenüber den Neuerungen
 - Akzeptanz- und Motivationsstärkung zur Übernahme veränderter Aufgaben
 - Bearbeitung von Störfaktoren
 - Klärung der neuen Leistungs- und Verhaltensanforderungen
 - Neugestaltung der Führung und Kooperation mit Internen und Externen
 - Konfliktbearbeitung
 - Einführung präventiver Konfliktmanagement-Instrumente

Methodik

- Auswahl der individuellen Coaching-Ziele und Ziel-Vereinbarung mit der zuständigen Führungskraft
- Persönlicher Trainings- und Entwicklungsplan mit Themen, Meilensteinen und Zeitplanung
- Systematisches Bearbeiten der Lern- und Entwicklungsfelder
- Überprüfung der Fortschritte und der abschließenden Zielerreichung
- Regelmäßige Vier-Augen-Gespräche
- Zwischenzeitliche Praxisphase mit Aufgabendurchführung und gemeinsamer Auswertung

Instrumente / Arbeitstechniken

- Gesprächs-/ Fragetechnik
- Feedbackverfahren, Selbstbild-/ Fremdbildanalysen
- Verhaltenssimulation, Rollenspiel, Probehandeln
- Erweiterung der Wahrnehmungs-/ Interpretations- und Kommunikationsmuster, Anwendung von Mediationstechniken
- Szenische Rekonstruktion, Organisationsaufstellung, Soziogramm
- Fachliches Know how aus Organisationssoziologie und Kommunikationspsychologie

Leitlinien

- Wahrung der Vertraulichkeit seitens der Beraterin
- Schaffung erforderlicher Transparenz gegenüber Dritten in gemeinsamer Absprache
- Vereinbarung der Unterstützung durch die übergeordnete Führungskraft, soweit möglich
- Eigenverantwortliche Mitarbeit des Klienten

Dipl.-Soz. Susanne Dudek
 DUDEK MANAGEMENTBERATUNG
 Wolfgang-Borchert-Straße 2

63329 Egelsbach
 Tel. 06103 / 94 70 35