

## Die ersten 100 Tage - Coaching

### Die Ausgangssituation:

Der Wechsel auf eine neue Position ist immer ein Übergang von vertrautem in ein neues, bislang unbekanntes Umfeld. Erfolg in der bisherigen Position resultiert daraus, dass man sich erfolgreich im bisherigen Umfeld behauptet hat. Die bisher bewährten Verhaltensmuster sind jedoch kein Garant für einen Erfolg in einem neuen Umfeld.

Hier bedarf es neuer, bewusster Wege im Denken und Handeln:

- Abschluss und Abschied von der bisherigen Tätigkeit
- Diagnose des neuen Umfeldes (des neuen sozialen Systems)
- Strategische Positionierung im neuen Umfeld

### Zielgruppe

Führungskräfte, die sich auf eine Führungsfunktion vorbereiten oder die neu in einer Führungsfunktion sind.

### Ziele des Angebotes

Vorbereitung und Unterstützung von Führungskräften ...

- bei ihrer Positionierung im neuen sozialen System
- bei der Klärung ihrer neuen Rolle
- bei der Wahrnehmung ihrer neuen Aufgaben

### Die Konzeption

Grundlage ist das Konzept „Systemisches Coaching“, das im Rahmen des Arbeitsbereiches Weiterbildung/Organisationsberatung an der Universität Paderborn in Verbindung mit dem WIBK entwickelt wurde. Grundlegende Merkmale dieses Ansatzes sind:

- Der Erfolg eines Coachee hängt entscheidend von seiner Position im sozialen System ab. Systemisches Coaching muss aus diesem Grund immer die Position des Coachee in seinem jeweiligen sozialen System bedenken und ihn dabei unterstützen, diese Position zu verbessern.

- Systemisches Coaching kann in Form von Experten- oder Prozess-Coaching geschehen: Der Coach gibt „aus anderer Perspektive“ auf dem Hintergrund seines Wissens und seiner praktischen Erfahrung Anregungen (Experten-Coaching), oder er unterstützt den Coachee dabei, die Situation für sich zu klären und selbst neue Lösungen zu entwickeln (Prozess-Coaching).
- Der Wechsel in eine neue Position ist ein Wechsel in ein neues, zunächst unbekanntes soziales System mit neuen „Key-Playern“, neuen „geheimen Regeln“ usw.: Wenn es der betreffenden Person gelingt, die relevanten Faktoren des neuen sozialen Systems zu erfassen und im eigenen Handeln zu berücksichtigen, dann ist sie in der Lage, sich in diesem System erfolgreich zu positionieren.

### **Publikationen zum Themenbereich „Systemisches Coaching“ (Auswahl):**

Eckard König / Gerda Volmer: Systemische Organisationsberatung. Grundlagen und Methoden. Weinheim 7. Aufl. 2000

Eckard König / Gerda Volmer: Systemisches Coaching. Handbuch für Führungskräfte, Berater, Trainer. 2. Aufl. 2003.

### **Schwerpunkte**

#### Erstgespräch mit der Führungskraft

- Themen und Ziele des Coachings
- Festlegung von Indikatoren, an denen sich der Erfolg messen lässt
- Terminierung

#### Ist-Analyse

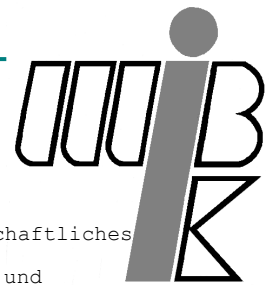
- Analyse persönlicher Stärken und Schwächen
- Stakeholderanalyse
- Regelanalyse
- Umfeldanalyse

#### Vision / Ziele

- Ziele und Vision der eigenen Abteilung / des Unternehmens
- Die persönliche Vision
- Der Vorgesetzte als Experte oder Führungskraft?
- Aufstellung konkreter Ziele

#### Strategische Maßnahmenplanung

- Prozesskette der ersten 100 Tage
- Vereinbaren und Monitoren von Zielen
- Umgehen mit Konfliktsituationen
- Veränderung initiieren
- Networking: Grundhaltung, Regeln, persönliches Networking-Diagramm



Wissenschaftliches  
Institut  
für Beratung und  
Kommunikation

### Die persönliche Entwicklung

- Die Rolle der Führungskraft: Steuern oder unterstützen
- Den persönlichen Führungsstil erkennen
- Maßnahmen zur persönlichen Entwicklung
- Mit Belastungssituationen umgehen
- Work-Life-Balance

### Evaluation

- Erfolg der Positionierung im neuen sozialen System
- Etablierung von Frühaufklärungssystemen

### **Umfang**

6 bis 8 Coaching-Sitzungen (Einzelcoaching) im Umfang von jeweils ½ Tag.

Kosten nach Absprache