
Coaching von Führungskräften, Projektleitern und Top-Experten

Zielgruppe

An Führungskräfte, Projektleiter und Experten von heute werden andere, komplexere Anforderungen gestellt als noch vor einigen Jahren. Sie tragen Gesamtverantwortung für einen komplexen Aufgabenbereich und müssen...

- ...im Rahmen von Strategie- und Zielvereinbarungsprozessen Verantwortung für einen Bereich, ein Projekt, eine Aufgabe übernehmen
- ...Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei der Erreichung ihrer Ziele und Erfüllung ihrer Aufgaben unterstützen

Dabei wird ein hohes Maß an Persönlichkeit, Konfliktfähigkeit, Entscheidungsfreude, Weitblick und Weiterentwicklung verlangt. Dafür benötigen Führungskräfte, Projektleiter und Experten in besonderer Form individuelle Unterstützung.

Eben dies ist der Ansatzpunkt für Coaching. Coaching bedeutet Beratung bzw. Unterstützung von Führungskräften oder Top-Experten bei der Erreichung beruflicher bzw. unternehmerischer Ziele.

Zielsetzungen

Im einzelnen ergeben sich daraus folgende Zielsetzungen:

- Unterstützung der Coachees bei der Definition ihrer Rolle
- Unterstützung bei Strategie- und Veränderungsprozessen
- Unterstützung im Umgang mit aktuellen Anforderungen
- Unterstützung bei Führungsproblemen oder Konflikten
- Stärkung von Eigenverantwortlichkeit und Selbstmanagement
- Unterstützung bei der Verankerung von Coaching als Führungsinstrument

Konzeption

Grundlage ist das Konzept Systemischen Coachings, das im Rahmen des Arbeitsbereiches „Weiterbildung/Organisationsberatung“ an der Universität Paderborn in Verbindung mit dem WIBK entwickelt wurde (vgl. König/Volmer 2000; 2003). 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 auch 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, indem der Coach aus anderer Perspektive bzw. auf dem Hintergrund seines theoretischen Wissens und seiner praktischen Erfahrung Anregungen gibt (Experten-Coaching) oder den Coachee dabei unterstützt, die Situation für sich zu klären und selbst neue Lösungen zu entwickeln (Prozess-Coaching).

- Die Entscheidung über den Erfolg einer Maßnahme ist nicht von einer Beobachterperspektive, sondern immer nur aus Sicht des jeweiligen sozialen Systems zu treffen. Damit müssen Maßnahmen immer im Blick auf Systemkenntnis des Coachee entwickelt werden.

Publikationen zum Themenbereich „Systemisches Coaching“ (Auswahl):

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

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

Phasen des Coaching-Prozesses

Üblicherweise verläuft ein Coaching-Prozess in folgenden Phasen:

Orientierungsphase:

Gespräche mit Auftraggeber und Coachee, Einzelgespräch mit dem Coachee

- Klärung der Erwartungen des Auftraggebers
- Aufbau einer Coaching-Beziehung mit dem Coachee
- Festlegung der Ziele des Coaching
- Festlegung von Indikatoren, an denen sich der Erfolg des Coaching messen lässt

Diagnosephase

In vielen Fällen ist es sinnvoll, im Rahmen von Coachingprozessen eine eigene Diagnosephase durchzuführen. Schwerpunkte dieser Diagnosephase können sein:

- Stärken-Schwächen-Analyse des eigenen Bereichs
- Stärken-Schwächen-Analyse des eigenen Führungsverhaltens (aus Sicht des Coachee, des Auftraggebers und ggf. aus weiteren Perspektiven)
- Stakeholder-Analyse in Bezug auf die Führungsebenen
- Stakeholder-Analyse in Bezug auf die eigenen Mitarbeiter

Entwicklung, Planung und Unterstützung bei der Durchführung von Maßnahmen

- Die eigene Positionierung als Führungskraft
- Unterstützung bei der Klärung der eigenen Führungsrolle
- Unterstützung bei der Durchführung von Strategie- oder Veränderungsprozessen
- Unterstützung bei Teambildung, Konfliktbearbeitung u.a.
- Eigenes Selbstmanagement: Konzentration auf wertschöpfende Tätigkeiten, Delegation usw.

Weitere Themen können sich im Verlauf des Coachingprozesses ergeben.

Abschlussphase

- Evaluation des Erfolgs
- Entwicklung eines Maßnahmenplans zur Stabilisierung des Erfolgs.

Die Reihenfolge der einzelnen Themen kann sich im Verlauf des Coachingprozesses in Absprache mit dem Coachee verändern.

Methodische Durchführung

Ablauf der einzelnen Sitzungen

In der Regel verlaufen die einzelnen Coaching-Sitzungen in folgenden Phasen:

- Status: Was hat sich seit dem letzten Mal ergeben?
- Festlegung des Themas und Ziels für die Coaching-Sitzung.
- Klärung der Ist-Situation
- Sammlung von Maßnahmen zur Lösung (Experten- und Prozess-Coaching)
- Entwicklung des Handlungsplans für die nächsten Schritte.

Formen

Die Standardform ist das Einzelcoaching mit dem Coachee. Je nach Bedarf kann dieses Coaching durch weitere Formen ergänzt werden:

- Begleitung von Gesprächen mit Vorgesetzten, Kollegen usw.
- Begleitung von Teambesprechungen mit anschließendem Einzelcoaching.
- Ggf. Begleitung oder Moderation von Konfliktgesprächen.

Auch hier ist das konkrete Vorgehen mit dem Coachee abzuklären.

Umfang

Coachingprozesse haben üblicherweise die Dauer von einem halben bis einem Jahr. Der Abstand zwischen den einzelnen Coaching-Gesprächen beträgt in der Anfangsphase ca. 2-3 Wochen, danach ca. 4 Wochen, der Umfang der einzelnen Gespräche liegt bei ½ bis 1 Tag. Damit ergibt sich ein Gesamtumfang von ca. 6 bis 10 Tagen.

Bewährt hat sich, zunächst einen Umfang von ca. 4 halben Tagen zu vereinbaren und auf der Basis der in dieser Zeit erzielten Ergebnisse über die Weiterführung zu entscheiden.

Als sinnvoll hat sich die Durchführung von Diagnosephasen erwiesen. Dafür steht in Verbindung mit dem Arbeitsbereich Weiterbildung/Organisationsberatung das entsprechende Know how für die Durchführung von Interviewreihen oder Befragungen zur Verfügung. Genaueres ist jeweils abzuklären.

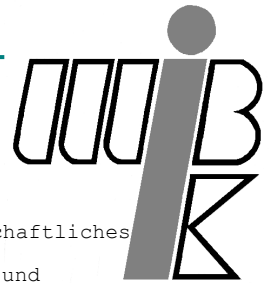
Kosten

Der Tagessatz für das Einzelcoaching beträgt € 1.600,- 2.000,00.

Erhebungen werden durch wissenschaftliche Mitarbeiter durchgeführt. Der Tagessatz hierfür beträgt € 1400,00.

Die Kosten verstehen sich zzgl. ges. MwSt.; Reisekosten werden zusätzlich in Rechnung gestellt.

Leistungen werden nur in Rechnung gestellt, soweit sie tatsächlich in Anspruch genommen werden.



Wissenschaftliches
Institut
für Beratung und
Kommunikation