

FÜHRUNGSKRÄFTE COACHING

Wozu es da ist, wie es funktioniert
und was es kostet



ZWECK

Erzielung von mehr Zufriedenheit, Resilienz und persönlichem Erfolg insbesondere im Bereich Führung und Veränderung

VORGEHEN

1:1 Termine, in denen du deine Fähigkeiten (wieder)erkennst, neue Perspektiven entdeckst und durch den Fokus auf Lösungen Schritte zur Erreichung deiner Ziele umsetzt

THEMENBEISPIELE

- dir fällt es schwer, Mitarbeiter zu führen oder sie zu motivieren
- du hast zu viel Stress und bist überarbeitet, bist unzufrieden
- du weißt nicht, was du beruflich machen willst und unmotiviert
- du schaffst es nicht, deine Mitarbeiter von Veränderungen zu begeistern
- dir fällt es schwer, Aufgaben zu delegieren
- du willst alles immer am liebsten selbst machen und bist überarbeitet

DEIN EINSATZ

...ist dein Veränderungswille

- du möchtest dein Verhalten oder deine Sichtweise verändern
- du möchtest an dir selbst arbeiten und dein Verhalten und Denken reflektieren
- du bist bereit, dich meinen Fragen zu öffnen

DEIN ZEITAUFWAND

...ist abhängig von deinem Thema

- du nimmst dir 1 bis 2 Stunden Zeit pro Coaching Termin
- zwischen den Terminen liegen in der Regel 1-4 Wochen
- zwischen den Terminen ist es deine Aufgabe, deine Erkenntnisse im Leben umzusetzen

DEINE KOSTEN

...sind abhängig vom Umfang des Coachings

- in der Regel gibt es 2-6 Termine
- die Preise sind abhängig vom Umfang, Stundenpakete zu buchen ist günstiger

FÜHRUNGSKRÄFTE COACHING

Ein Beispiel, wie ein Coaching abläuft



DER ERSTKONTAKT

Max, ein Führungskraft, hat sich bei mir gemeldet. Wir haben kurz telefoniert und er erzählte mir im Telefonat, dass er total eingespannt ist. Seine Mitarbeiter seien nicht so zuverlässig, deshalb müsse er alles selbst machen, oft sogar am Wochenende. Seine Familie kommt da zu kurz, er schläft schlecht und ist gereizt. Er will das ändern.

DAS COACHING GESPRÄCH

Zu Beginn des ersten Coachingstermins definiert Max das Ziel des Coachings insgesamt als auch das des ersten Termins. Dabei arbeite ich vor allem mit Fragen, die in etwa so aussehen:

- Coach: "Max, du hast erwähnt, dass du oft das Gefühl hast, alles selbst machen zu müssen, weil deine Mitarbeiter nicht so gut sind. Woran erkennst du das?"
- Max: "Na, wenn das Ergebnis halt schlecht ist."
- Coach: "Wann ist ein Ergebnis denn schlecht?"
- Max (überlegt): "Wenn es nicht so ist, wie ich es gemacht hätte."
- Coach: "Nicht so, wie du es gemacht hättest."
- Max: "Ja, genau!"
- Coach: "Angenommen, das Ergebnis ist nicht so, wie du es gemacht hättest, aber es ist dennoch gut. Wie wäre das dann?"
- Max (zögert): "Naja, das wäre nicht schlecht, aber nicht so, wie ich es gemacht hätte."
- Coach: "Was ist anders, wenn du es machst?"
- Max: "Ich fühle mich dann besser, weil ich es ordentlich mache."
- Coach: "Was kannst du denn tun, damit die anderen es auch ordentlich machen?"
- Coach (überlegt): "Naja, ich könnte ihnen genau sagen, wie sie es machen sollen, ..."

DAS ENDE

Ein Coaching ist immer (!) auf Lösungen ausgerichtet. Daher enden Coaching Gespräche immer damit, dass er Erkenntnisse aus dem Gespräch zieht und sich überlegt, wann er was er aus seiner Sicht realistischer Weise in Zukunft anders machen kann.

