

Der eigene Weg als Führungskraft

Mit Coaching zu mehr Selbstwirksamkeit und Umsetzungsstärke

Autor: Holger Zieseimer

Erfolgreiche Führungskräfte führen unterschiedlich und auf Ihre eigene Art und Weise. Sie führen entsprechend ihrer Persönlichkeit. Coaching bietet Ihnen die Chance, sowohl im Tagesgeschäft als auch bei schwierigen beruflichen Herausforderungen, Ihren eigenen authentischen Weg als Führungskraft herauszuarbeiten und zu mehr Klarheit, Selbstwirksamkeit und Umsetzungsstärke zu gelangen.



Holger Zieseimer,
Partner Goll Consulting

Management-Methoden und –Tools haben nur relativ wenig Einfluss auf den Erfolg oder Misserfolg von Führungskräften.

Erfolgreiche Führungskräfte führen unterschiedlich und auf Grundlage Ihrer individuellen Persönlichkeit. Das ist meine Erfahrung. Sie haben so die Stärke, für Ihre Ansichten einzustehen, ihre Erwartungen auszusprechen, Leistung einzufordern und ihre Erkenntnisse und Vorhaben auch bei Widerständen erfolgreich im Dialog umzusetzen.

Authentizität und Umsetzungsstärke können Sie nur selbst entwickeln.

Im Coaching geht es darum, die eigene, ganz individuelle Art und Weise zu stärken, persönlich und als Führungskraft erfolgreich zu sein. Coaching unterstützt Sie dabei, Ihren eigenen, authentischen Weg zu finden und zu gehen. Ein Coachingprozess gibt wertvolle Impulse und ermöglicht neue Einsichten zu aktuellen und grundsätzlichen Fragestellungen.

Ohne die richtigen Fragen laufen wir Gefahr, die Weichen falsch zu stellen

Unser Berufsleben ist voll mit Fragen, die auf eine schnelle Antwort drängen. Nicht selten ist unser Arbeitstag eine Abfolge von Dringlichkeiten, die zu erledigen sind. Aber das Dringende schaut immer nur auf den nächsten Augenblick. Es fragt nicht, was wirklich wichtig ist. Coaching bietet die Möglichkeit, über Fragen nachzudenken, für die in der Geschäftigkeit und Dringlichkeit des Alltags oft keine Zeit bleibt. Dies sind häufig genau die Fragen, die für uns tatsächlich wichtig sind, für unser persönliches Fortkommen genauso wie als Führungskraft im Beruf.

Coaching ist ein persönlicher Reflexions- und Lernprozess

Es hilft, konkret anstehende Herausforderungen zufriedener, erfolgreicher und emotional weniger belastend zu bewältigen. Es ist häufig kommunikative Klärungsarbeit vor dem Hintergrund komplexer, zwischenmenschlicher Aufgabenstellungen, die dann eine individuelle Entwicklung in Gang setzt.

Nach einer ersten Orientierungsphase werden die Themen und Ziele des Coachings umfassend geklärt. Das Vorgehen und die Methodenauswahl richten sich dann nach den Themen und der Passung zum Coachee.

Schwerpunkte im Coaching können sein:

- **Leadership Coaching:** Unterstützung im Tagesgeschäft, Erarbeitung von konstruktiven Lösungen und Handlungsoptionen, Stärkung der Souveränität, Bewältigung von herausfordernden Führungssituationen, Steigerung der persönlichen Führungswirkung, etc.
- **Business Coaching:** Klarheit und Sicherheit bei anstehenden Businessentscheidungen, Strategieentwicklung, Change Management, Trennung von Mitarbeitern etc.
- **Führungswechsel Coaching:** erfolgreicher Wechsel in eine neue Führungsposition, Schlüsselthemen und Erfolgsfaktoren erkennen, erfolgreiche Einarbeitung sichern, konkrete Planung der ersten 100 Tage, Klärung von Erwartungen, gewinnende Ansprache neuer Kollegen und Mitarbeiter, geeignete Teamveranstaltungen durchführen, etc.
- **Team Coaching:** Team-Feedback, Konfliktbearbeitung/-moderation im Team, Teampower, Neuausrichtung von Teams, Kick Offs, etc.
- **Personal Coaching:** Bearbeitung persönlicher Veränderungs- und Entwicklungsthemen, Verbesserung der Kommunikation und Konfliktkompetenz, Entwicklung von Umsetzungsstärke, Erweiterung der Selbstkompetenz, ggf. Umgang mit Diskrepanz zwischen Fremd- und Selbstbild, Bewältigung schwieriger Situationen und Krisen, Überwindung belastender Muster und Dynamiken, etc.

Je nach Fokus können dabei unterschiedliche Formate zur Anwendung kommen:

Fokus:

Konfliktkompetenz

auch als Gruppen-Coaching
bis 4 Personen möglich

Im **Konfliktkompetenz-Coaching** steht die Klärung einer konkreten Konfliktsituation oder die Durchführung eines kritischen Feedback- oder Führungsgespräches im Fokus.

- Am tatsächlichen Fall wird Schritt für Schritt erläutert, vorbereitet und gemeinsam mit dem Coach eingeübt, wie die Situation angegangen und geklärt werden kann.
- Im Zuge des Coachings soll eine anstehende Situation konkret bearbeitet, bzw. gelöst werden.
- Alternativ kann dieses Coaching auch für kleine Gruppen von 3 - 4 Teilnehmern organisiert werden. Dabei wird die individuelle Besprechung im Einzelcoaching durch kollegiale Fallberatung und gemeinsame Supervisionszeiten in der Gruppe ergänzt.

Fokus:

Umsetzungsstärke

auch als Gruppen-Coaching
bis 4 Personen möglich

Das **Umsetzungs-Coaching** unterstützt Sie dabei, Ihre persönlichen Ziele, Vorhaben oder Projekte durch Fokussierung der Aufmerksamkeit, Konsequenz, innere und äußere Klarheit sowie Durchsetzungsstärke und eine wirksame dialogische Kommunikation erfolgreich umzusetzen.

- Bisweilen kann die beobachtende Teilnahme des Coaches im Tagesgeschäft (sog. Shadowing) hierbei eine wirksame Ergänzung darstellen und wertvolle Impulse liefern für ihre persönliche Umsetzungsstärke sowie mögliche Blockaden und Widerstände im Team.
- Alternativ kann dieses Coaching auch für kleine Gruppen von 3 - 4 Teilnehmern organisiert werden. Dabei wird die individuelle Besprechung im Einzelcoaching durch kollegiale Fallberatung und gemeinsame Supervisionszeiten in der Gruppe ergänzt.

Fokus:
Selbstkompetenz
*auch als Gruppen-Coaching
bis 4 Personen möglich*

Im **Selbstkompetenz-Coaching** hinterfragen und klären Sie mit einem Coach wichtige Aspekte aus den Bereichen Selbststeuerung, Selbstmanagement, Selbstbestimmung und Selbstcoaching. Hierzu können z.B. gehören:

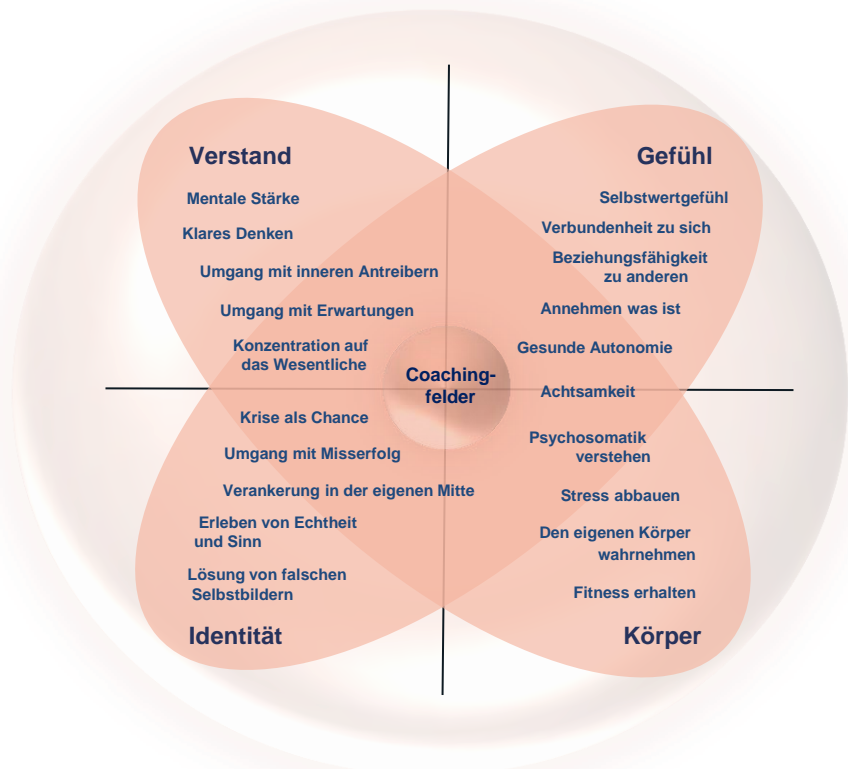
- Mit mentaler Stärke und emotionaler Klarheit sich selber steuern.
- Mit Achtsamkeit und Konzentration individuelle Denk- und Stressmuster verändern.
- Mit Eigenverantwortung persönliche Entwicklungen meistern und Vorhaben umsetzen
- Durch Rollenklarheit und Selbstklärung Sinn finden und Werte leben in komplexen Berufs- und Lebenswelten.

Auch dieses Coaching-Format kann alternativ für kleine Gruppen (3 - 4 Personen) organisiert werden. Dabei wird die individuelle Besprechung im Einzelcoaching durch Gruppenzeiten zur gemeinsamen Reflexion und Themenbearbeitung ergänzt.

Es geht im Kern nicht darum, Zeit zu managen, sondern sich selbst

Wir selbst sind der Ausgangspunkt unserer Authentizität und die Quelle unserer eigenen Umsetzungsstärke. Dabei fallen alle Bereiche unserer Persönlichkeit ins Gewicht und können einen Zugang bieten, um auf uns selbst positiv Einfluss zu nehmen.

Nur wenn unser Verstand, unser Gefühl, unser Selbst (Identität) und unser Körper(erleben) in die gleiche Richtung weisen, also miteinander in Einklang sind, haben wir unsere volle Lebensenergie zur Verfügung. Dann können wir auch in anspruchsvollen Führungs- und/oder Lebenssituationen tragfähige Lösungen für uns und in der Organisation entwickeln und umsetzen.



Coaching wirkt nach innen und nach außen.

Coaching hilft...

nach innen	nach außen
<ul style="list-style-type: none"> ▪ persönliche Orientierung zu gewinnen ▪ klar zu denken ▪ klug zu entscheiden ▪ besser mit Stress umzugehen ▪ auf das Wesentliche zu fokussieren ▪ Belastungsfähigkeit und Flexibilität zu erhöhen ▪ Energie und Widerstandskraft zu stärken ▪ die eigene Gesundheit zu erhalten 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ souverän zu agieren ▪ Selbstwirksamkeit zu erhöhen ▪ umsetzungsstark zu sein ▪ wirksam zu führen ▪ Beziehungs- und Kontaktqualität auszubauen ▪ Kommunikation und Wahrnehmung zu verbessern ▪ die eigene energetische Präsenz zu erhöhen

Unterschiedliche Coaching-Formate

Unterschiedliche Coaching-Formate sichern die Effizienz

Klassische Coaching-Formate sehen meist 1,5 - 2 stündige Sitzungen in 1-2 wöchigen Abständen vor. Für eine vertiefte lösungsorientierte Auseinandersetzung mit einem Thema haben sich jedoch auch mehrstündige Sitzungen (z.B. Blocksitzungen 2 x 2 Stunden) bewährt.

Sie ermöglichen die Bearbeitung eines Themas ohne Unterbrechung und ohne immer wieder in der nächsten Sitzung neu ansetzen zu müssen.

Bisweilen kann auch eine mehrstündige, ggf. tageweise Praxis-Begleitung einer Führungskraft durch einen Coach in seinem konkreten Berufsalltag hilfreich sein. Dieses sog. Shadowing kann eine wirkungsvolle Ergänzung zum klassischen Coaching sein.

Gerade Führungskräfte in gehobenen Positionen, die nur selten ehrliches Feedback über sich und ihre Arbeit erhalten, gewinnen im Shadowing wertvolle Impulse für ihre persönliche und berufliche Weiterentwicklung.

Desweiteren kann der zeitweise Einbezug einzelner Personen oder auch des gesamten Teams in den Coachingprozess z.B. zur Klärung eines Konfliktes oder zur Durchführung eines gemeinsamen Coaching Tages eine wirksame Ergänzung darstellen (mögliche Themen können hier z.B. sein: Erwartungsklä rung, Strategieentwicklung/-umsetzung, Team Kick Off/-performance etc.).

Einzelsitzungen	Blocksitzungen	Shadowing	Team-Coaching Module
1,5 – 2,0 stündige Sitzungen	4 stündige Sitzungen (2 x 2,0)	0,5–1,0 tägige Praxis-Begleitung	1,0 – 2,0 tägige Workshops

Über den Autor

Holger Ziesemer, Partner Goll Consulting GmbH

10 Jahre Führungserfahrung

15 Jahre Coaching, Moderation, Training

Standort: Hannover (Burgdorf)

Einsatzgebiet: deutschlandweit

Goll Consulting GmbH
Dollendorferstr. 10
53173 Bonn

Tel.: +49-228-32 966 40
Mobil: +49-151-216 230 50
eMail: hz@goll.de
Web: www.goll.de