

Die Führungskraft als Coach

Mitarbeiter auf Augenhöhe führen, fördern und entwickeln – Unternehmenskulturwandel ermöglichen.

Nicht mehr alles vorzugeben, was zu tun ist, und ständig zu kontrollieren zu müssen, das ist der Wunsch vieler Führungskräfte, um mehr Freiraum für kreative Arbeitsphasen zu gewinnen. Ein Weg, dies zu erreichen, ist der Wandel von einer stark hierarchisch geführten Organisation hin zu einer Organisation, in der Menschen eigenverantwortlich arbeiten, von sich aus über den Tellerrand hinausschauen und die Rolle des „Unternehmers im Unternehmen“ einnehmen. Dies gelingt am leichtesten dann, wenn die Führungskräfte selbst ihre eigene Rolle überdenken und eine andere innere Haltung annehmen. Die Führungskräfte sind für jede Veränderung in Organisationen das Nadelöhr. Sie sind entweder die Verhinderer oder die Ermöglicher, dass ein Wandel geschehen kann.

Eine Möglichkeit, einen Wandel erfolgreich einzuleiten, ist es, dass Führungskräfte in manchen Situationen die Rolle eines „Coaches“ einnehmen. Und was will gelernt und geübt sein. „Coaching“ ist eine Haltung bei der es darum geht, Menschen dabei zu unterstützen, Eigenverantwortung zu übernehmen, Möglichkeiten für Lösungen oder Veränderungen selbst zu erkennen und umzusetzen. Die Rolle der Führungskraft ändert sich dann von der hierarchischen Autorität hin zu einem Moderator und Netzwerker.

Wer Teams zur Veränderung und zu neuen Höchstleistungen motivieren möchte, profitiert von den Möglichkeiten, die systemische Denkansätze und lösungsfokussierte Kommunikation bieten, denn in jedem Problem steckt gleichzeitig schon die Chance zur Lösung. So holen Sie als Führungskraft und Coach Ihr Team souverän aus der Problemhypnose, fördern die Veränderungsbereitschaft und die Lösungsfindung unter veränderten Rahmenbedingungen! Das Gelernte eignet sich hervorragend für Einzelgespräche, Moderationen von Team-Workshops oder Besprechungen, aber auch als Kurz-Intervention für Zwischendurch, wenn’s mal klemmt!

In diesem begleitenden Training üben Führungskräfte einen Perspektivenwechsel, entwickeln neue Fähigkeiten und gewinnen eine nützliche innere Haltung, die einen Kulturwandel ermöglicht. Das Training ist auf mehrere Etappen aufgeteilt und beinhaltet optional auch Coaching-Einheiten, um gegebenenfalls auch eigene blockierende Themen zu lösen, die einen Rollenwechsel verhindern könnten.

Zielgruppe

- Geschäftsführer
- Inhaber
- Führungskräfte
- Projektleiter
- Teamleiter

Investition

Dauer:
2,5 Tage;

danach 3 x 1 Tag
in 12 Monaten

...Optional

Coaching-Begleitung

Ihr Nutzen

- Sie fördern eine Kultur der partnerschaftlichen und wertschätzenden Zusammenarbeit auf Augenhöhe.
- Sie erweitern Ihre Gesprächsführungskompetenz und stärken dadurch Ihre Beziehungen und das Vertrauen.
- Sie helfen Mitarbeitern, blockierende Denkweisen zu lösen und lenken die Aufmerksamkeit weg vom Problem hin zur Lösung.
- Sie leisten durch ihr förderliches Kommunikationsverhalten einen wertvollen Beitrag zur Stärkung des Teamgeists und fördern die Entwicklung einzelner Menschen.
- Sie verwenden weniger Zeit mit Problemanalysen, dafür mehr Zeit mit Innovationen, Inspiration, Lösungen und Zukunfts-Ideen.

Inhalte

- Unterschied im Selbstverständnis zwischen Führungskraft und Coach – die eigene Haltung
- Integrale Aspekte im Unternehmenskulturwandel
- Modell der Welt, aktives Zuhören, Pacing und Leading
- Systemische Denkweisen und zirkuläre Fragetechniken
- Musterbrecher und lösungsfokussierte Kommunikation
- Entwicklung von persönlicher Coaching-Kompetenz, Aufbau von Kontakt und Vertrauen
- Üben und Gestalten eines Coaching-Gesprächs
- Grenzen von Coaching
- Wie funktionieren Teams? Nützliche Techniken und Interventionsmöglichkeiten für die Arbeit mit Teams
- Kollegiale Fallberatung