

Wann führen – wann coachen? Wege aus dem Dilemma.

Die „Führungskraft als Coach“ – mit diesem Veranstaltungstitel werben viele Anbieter. In unserem Verständnis und aus zahllosen Erfahrungen aus Gesprächen mit Führungskräften, führt ein solches Angebot allzu oft in die Irre und in mächtige Konflikte. Wir sagen daher: Führungskräfte führen und Coaches coachen.

Dennoch ist es fraglos hilfreich, wenn sich Führungskräfte über Coaching informieren, wenn sie einiges der wertvollen Impulse aus der Arbeit eines Coaches kennen lernen. Auch zu wissen, welche methodischen Wege Coaches gehen, ist eine große Bereicherung. Die Entscheidung, wann ein Mitarbeitercoaching sinnvoll ist, welcher Coach mit welcher Qualifizierung gewählt werden sollte und was nicht aus der Hand einer Führungskraft gegeben werden darf, sind Themen dieses Tagestrainings. Auch in Unternehmen, in denen Coachingwissen mit guter Absicht aufgebaut wurde, es jedoch im Rollenverständnis der Führungskräfte immer wieder knirscht, ist eine Justierung durch dieses Tagestraining dienlich.

Ziele und Nutzen.

- Führungsrolle und Coachingrolle – Klarheit schaffen statt den Salto Mortale wagen
- Coachingwissen sinnvoll integrieren, ohne das eigene Profil zu verwässern
- Erfahren, was einen guten Coach von einer guten Führungskraft unterscheidet

Trainer.

Ralph Schlieper-Damrich

Perspektivenwechsel GmbH
Gesellschaft für Kulturentwicklung und
Führungsberatung
Köhlerberg 3
D – 86456 Lützelburg/Augsburg
Telefon 0049 (0) 8230 7010.25
Telefax 0049 (0) 8230 7010.29

www.perspektivenwechsel.com

Inhalte.

- Führung. Coaching. Dilemma.
Beispiele für Unheilvolles.
- Führung mit Coachingwissen.
Beispiel für Sinnvolles.
- Reflexion der individuellen Führungskultur
- Fallbeispiele aus dem Führungsalltag
 - Aufgabe der Führungskraft
 - Unterstützungen durch Coaching

Merkmale guten Coachings:

- Der Coach ist kein Konkurrent der Führungskraft
- Wer Coaching kauft, kauft nicht Delegation von Führung
- Coaches coachen so, dass Menschen im Umfeld des Klienten nicht durch dessen positive Entwicklungen Schaden nehmen
- Coaches binden Führungskräfte intelligent in Coachingprozesse ihrer Mitarbeiter ein, ohne damit Vertraulichkeit und Diskretion in Frage zu stellen
- Coaches evaluieren ihre Leistung so, dass Führungskräfte den Wert der Zusammenarbeit nachvollziehen können

- Übungen aus konkreten Fällen
- Abschluss-Feedback durch die Teilnehmer

Methoden.

Übungen, Fallbeispiele, Impulse

Zielgruppe.

Führungskräfte
(min. 6, max. 12 Teilnehmer/innen)