

## Die Führungskraft als Coach?

### 1. Rollen einer Führungskraft

- Vorgesetzter
- Unternehmer/ Geschäftsführer
- Experte/ Berater
- Mitarbeiter/ Angestellter
- Moderator
- Coach

Die Rollenvielfalt macht die Herausforderungen einer Führungskraft deutlich. Die Führungskraft befindet sich bezogen auf die Führungsaufgabe konstant in einer Doppelrolle. Sie führt Gehaltsverhandlungen, gibt Anweisungen, achtet auf Regeleinhaltung, überwacht Termine, usw. und ermöglicht gleichzeitig Stärkung, Wachstum und Kompetenzerweiterung der Mitarbeiter

(Der Begriff Coaching wird in der Berufspraxis leider häufig missbraucht. Fehlverhalten oder Wissensdefizite eines Mitarbeiters soll durch eine Führungskraft wegcoach werden.)

### 2. Abgrenzung

#### a. Berater

- Begleitung und Unterstützung von Einzelpersonen, Gruppen oder Organisationen
- Bearbeitung konkreter, berufsbezogener Probleme, Ziele und Aufgabenstellungen
- Einbindung von bestehendem Wissen, konkreten Lösungsvorschlägen oder Handlungsoptionen
- Berater als Experte und Fachmann

#### b. Coach

- Individuelle Begleitung und Unterstützung von Einzelpersonen oder Kleingruppen (mit Führungs- bzw. Managementaufgaben)
- Bearbeitung konkreter, berufsbezogener Probleme, Konflikte oder Ziele
- Keine Vorgabe von Lösungsansätzen durch den Coach
- Coach als Impulsgeber, Helfer zur Selbsthilfe, Ermöglicher eines Perspektivenwechsels

Sofern ein Coach über Fachkompetenz verfügt, kann er dieses auf Wunsch des Coachee im Coaching einbringen. Hierbei ist die Abgrenzung zum Coaching Prozess deutlich zu machen um die Selbstentwicklung des Coachee nicht zu bremsen.

### 3. Anwendungsgebiete für Führungskräfte-Coaching

- Karrieregespräche und Entwicklungsgespräche
- Anstehende Entwicklungsschritte wie Übernahme neuer Aufgaben, einer neuen Funktion oder eines Projektes
- Konflikten zwischen Mitarbeitern
- Abweichende Leistungsergebnisse
- Verhaltensbeobachtungen, die die FK als kritisch wahrnimmt
- .....

### 4. Grenzen des Führungscoachings

- Mangelnde Abgrenzung der Führungskraft ->Neutralität notwendig
- (ungeklärte) Konflikte zwischen Führungskraft und Mitarbeiter
- Gegenseitige Projektionen
- (sehr) persönliche Problemen des Mitarbeiters, z.B.Alkohol- und Suchtproblemen
- Arbeitsrechtliche Themen

### 5. Regeln für ein Führungskräfte-Coaching

Eine Führungskraft bleibt immer eine Führungskraft!!!

- Eine Kein Coaching ohne gegenseitiges Vertrauen =der Auftrag muss klar sein
- Einstellung und Verhalten des MA hinterfragen
- Problemnutzungskompetenz des MA nutzen
- MA sollte seinen persönlichen Nutzen erkennen und den für das Unternehmen
- Ausreichend Zeit einplanen und nehmen/ keine Unterbrechungen
- Werkzeuge und Hilfsmittel anwenden

Als Führungskraft ist der Spagat zwischen „Angeboten machen“, Anweisungen und, oder Feedback geben ein entscheidendes Erfolgskriterium für ein Coaching.

### 6. NLP im Führungskräfte-Coaching?

a) Werkzeuge der Gesprächsführung: Sehr gute Anwendungsmöglichkeiten!

- pacing
- leading
- reframing
- chunking
- Fokuslenkung
- aktives Zuhören
- Feedbackregeln
- Metamodell
- Wort und Satzverletzungen

Eine **Anwendungsmöglichkeit** der nachfolgenden **NLP Formate und Interventionen** ist abhängig vom

- ✓ Auftrag.
- ✓ der gegenseitigen Vertrauensbasis
- ✓ dem Führungsstil der Führungskraft (entwicklungsorientierter Führungsstil) und
- ✓ ganz erheblich von der Unternehmenskultur der Firma

- b) Ankern
  - a. Moment (Circle) of Excellence
  - b. Mentoren Technik
  - c. Change History
  - d. Piece of cake
- c) Ziele- und Visionscoaching
  - a. Metaphern (unbewusste Bilder)
  - b. Timeline
  - c. PSDS
  - d. Inkonst1
  - e. Walt Disney
- d) Teilarbeit
  - a. 6 Step Reframing
  - b. Verhandlungsreframing
  - c. Inneres Team
- e) Zustandsarbeit
  - a. Morning Power Question
  - b. Körperarbeit
  - c. Fokus-Lenkung
  - d. Ankern
  - e. Swish
- f) Kreativitätstechniken
  - Walt Disney

Quellen:

Internetseite des Deutschen Bundesverbandes Coaching e.V.

Handout und Seminarunterlagen NLP-Practitioner Ausbildung INKONSTELLATION

Eigene Berufserfahrung