

Vorgehensbeispiele Coaching

Grundsätze

Mehrwerte erreichen Sie durch eine Unternehmenskultur, die durch *Werte* geprägt ist. In einer erfolgreichen, lernenden Unternehmung übernehmen die Betriebsangehörigen Verantwortung. Dazu erhalten sie Gestaltungs- und Entscheidungsspielraum. Sie identifizieren sich mit dem Betrieb, bringen ihre Ideen ein und geben Feedback. Dahinter steht ein Menschenbild. Dieses **Menschenbild und unsere Haltungen und Werte fließen in unsere Arbeit ein und müssen uns bewusst sein**. Es geht also in einer ersten Phase stets darum, **eine gemeinsame "Sprache" zu finden**, sodass wir uns wirklich verstehen, es geht um menschliches Verständnis und um intellektuellen Austausch sowie ums gemeinsame Anpacken. Das braucht Mut und Ehrlichkeit. Das wiederum braucht **Vertrauen**, welches man in der Regel geschenkt bekommt, aber leicht verspielen kann.

Führung schafft Sicherheit durch Sorgetragen und Sorgfalt, gute Information, Einbezug in Gestaltungs- und Entwicklungsprozesse, Transparenz der Entscheidungsprozesse und die Offenheit für Feedback sowie einen ehrlichen, diskursiven und zuverlässigen Umgang. Sicherheit ist der Boden, auf dem eine **Vertrauenskultur** wachsen kann.

Coaching-Formen

Gerne coache ich Einzelne oder Gruppen, vor Ort und/oder in Retraiten an Orten Ihrer Wahl. Ich selber kann für Retraiten Costa sopra Intragna anbieten. Dazu sind Erlebnisse in der Natur und/oder kulturell möglich. (Dazu finden Sie auf der Website auch ein eigenes Dokument.) Ich kann auch diverse weitere Rückzugsorte im Tessin empfehlen. Der Coaching-Prozess wird auf Ihre Bedürfnisse zugeschnitten und bei Bedarf flexibel angepasst.

Führung heisst, Ruhe ins System zu bringen. Das ist anspruchsvoll. Wie macht man das? Der Schlüssel dazu ist Reflexion: Wo stehe ich? Was berührt, verletzt mich wieso? Warum glaube ich, nicht gehört zu werden? War ich immer konsistent, fair? Diese Fragen können im Einzelcoaching angegangen werden – sind also rein persönlich.

Vorgehensskizzen zu einzelnen Themen als Beispiele

Die Problemstellungen, und ein schöner Schritt weiter, die Wünsche, die sich daraus ergeben, sind in der vierten Kolonne aufgeführt. Aus der Tabelle können Sie ersehen, wie wir – Kunde und ich – schon erfolgreich gearbeitet haben. In meiner Publikation „Das geleitete Gymnasium“ sehen Sie mein Vorgehen auch (finden Sie auf der Website).

Führungsbereich	Thema	Unterthema	Absichten, Wünsche, Problemstellungen...	Haltungen... (Mensch)	Produkte für den Kunden oder Produkte für den Betrieb (unterstützende Strukturen und Prozesse)
Führungsinstrumente	Entscheiden	Mitwirkung	Gute und tragfähige Entscheidungen sind uns wichtig.	Wie erschliessen Sie sich das Wissen und Können Ihrer Mitarbeitenden? Schätzen Sie verschiedene Sichtweisen als gewinnbringend oder sind das für Sie Zeitverluste? Mitwirkung, Transparenz, Wertschätzung: das ermöglicht Identifikation und Engagement.	Mit einem Leitbildprozess fördern Sie gemeinsame Einstellungen und eine gute Zusammenarbeitskultur. Mit guten Führungsstrukturen erhalten Sie rechtzeitig die Einschätzungen Ihrer Mitarbeitenden und schaffen Transparenz bezüglich der Entscheidungsprozesse.

Führungs- instrumente	Internes Krisenmanagement	Konflikte (auch fehlende Zusammenarbeit), Gesundheit, Unfall, Todesfall	Wir schauen hin, sind interessiert und gehen Probleme beherzt an.	Die Menschen in unserer Firma sind uns wichtig, sie engagieren sich freiwillig und nicht für den Lohn.	Krisenkonzept, Konzept Gesundheit. Klare Entscheidabläufe je nach Dringlichkeit (ein eigenes wichtiges Thema).
Führungs- instrumente	Externes Krisenmanagement	Unfall, Lieferschwierigkeiten, Rückruf...	Wir wollen einen guten Ruf.	Wir sind ehrlich und proaktiv. Wir suchen nicht Schuldige, sondern stellen Fragen und suchen Lösungen und ziehen Lehren.	Kommunikationskonzept, Teil Krisen. Klare Entscheidabläufe je nach Dringlichkeit (ein eigenes wichtiges Thema).
Organisations- entwicklung	betriebliche Abläufe	Effizienz	Schlank, gute Zusammenarbeit...	Wir sehen das als Daueraufgabe (TQM) und fördern die Mitwirkung.	Prozesse installieren. Inklusive informelle Besuche etc.. Interesse muss vorgelebt werden. Jedes Feedback wird beantwortet.
Organisations- entwicklung	betriebliche Abläufe	Effektivität und Qualität	Wirkung mit hoher Qualität im Ziel bez. Produktion oder interner Leistung (wie z.B. Administration, Führungsgrundlagen, Controlling...).	Extern steht der Kundennutzen (und die Kundenbindung) im Vordergrund. Intern wie oben.	Extern Kundenpflege. Intern wie oben.
Strategie	Produktentwicklung	Strategie	Wo sind wir einmalig? SWOT...	Wir tun, was gefragt ist, nicht was wir schon können.	Strategie und Umsetzungsplan.