



Mythos Coaching

Was Coaching im Unternehmen bringt
und wovon Sie die Finger lassen sollten.

Mythos 1:

„Coaching brauchen nur Versager.“

Warum rufen uns Auftraggeber an?

IST
= herausfordernde Situation

WEG
= Veränderung
Faktor Mensch

SOLL
= Ziel erreichen

unterstützt werden
(Veränderungsexperten)

*"Wer etwas will sucht Wege, wer
etwas nicht will sucht Gründe"*

Typische herausfordernde Situationen:

im Service

als
Führungskraft

im Vertrieb

bei
Auftritten





Typische Herausforderungen

im Service

- › Beschwerden
- › Regelverstöße
- › psychisch kranke Kunden
- › anspruchsvollen Kunden/Gäste



Typische Herausforderungen

als
Führungskraft

- › Mitarbeiter motivieren
- › Feedbackgespräche führen
- › Konflikte lösen (FK-MA, MA-MA, FK-VG)
- › Überlastung / Burn-Out



Typische Herausforderungen

im Vertrieb

- › Neukunden akquirieren
- › Bestandskunden binden
- › persönlich überzeugen und verkaufen
- › mit Erfolgsdruck umgehen



Typische Herausforderungen

bei
Auftritten

- › Botschaften überzeugend vermitteln
- › souverän ankommen beim Publikum
- › bewegen und begeistern
- › Medienauftritte meistern

Auftrag 1:

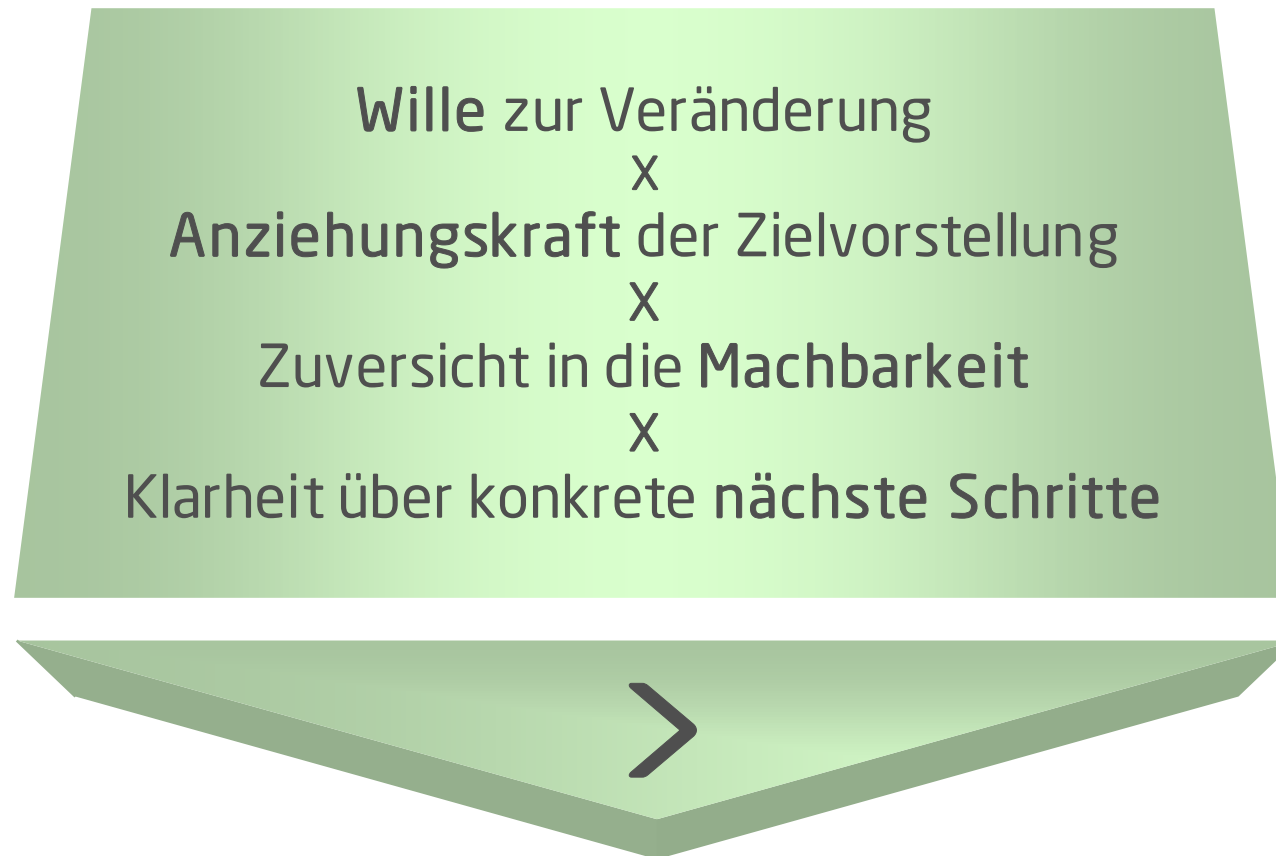
Angenommen, Ihr Team hätte ein Budget von 10.000 € für Coaching: Was würden Sie als erstes durch Coaching verändern wollen?

0:00 

Mythos 2:

„Mit Coaching kann man alles erreichen!“

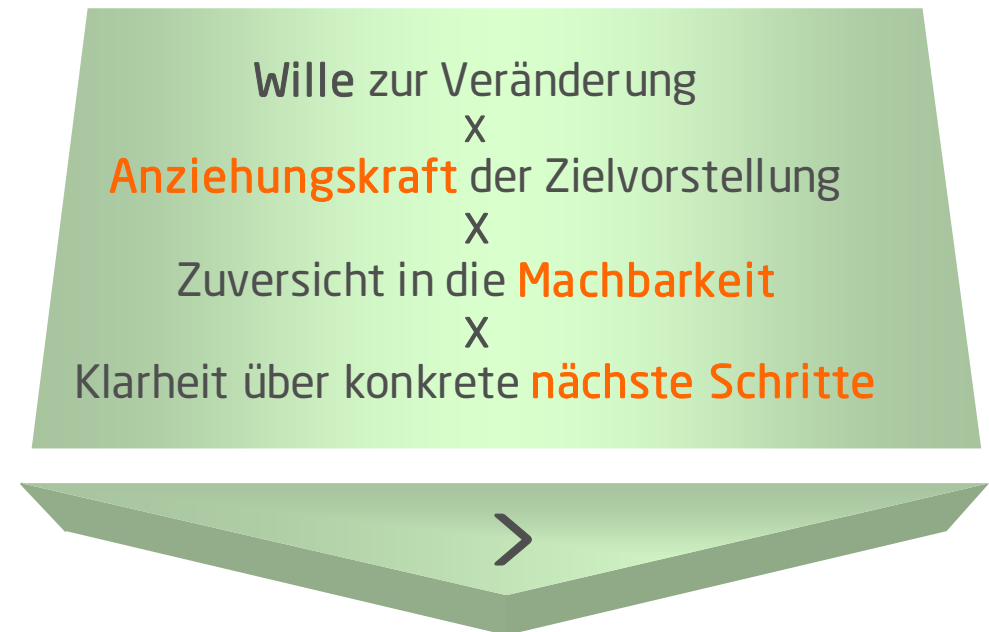
Veränderungsformel



der Aufwand für die Veränderung

Was kann man mit Coaching erreichen?

Veränderungsformel



der Aufwand für die Veränderung

Was kann Coaching nicht? *(Auftraggeber-Träume)*

- > Führungsverantwortung ersetzen
- > Mitarbeiter reparieren (Chef hat nix damit zu tun)
- > Lösungen garantieren
- > im luftleeren Raum arbeiten
- > ohne klare Ziele gute Ergebnisse bringen
- > umsonst sein

Auftrag 2:

Finden Sie pro Gruppe ein Beispiel aus Ihrem Berufsalltag, bei dem ein für Sie wichtiges Veränderungsvorhaben gescheitert ist. An welchem Punkt der Veränderungsformel lag die Ursache?

0:00 

Mythos 3:

„Coaching hilft ja nur für den Moment.“

Coaching als Prozess



3 Erfolgsfaktoren für nachhaltiges Coaching

praxisnah



individuell



integrativ



praxisnah



*„Je stärker der Arbeitsplatzbezug,
desto nachhaltiger das Veränderungsergebnis.“*

- › Vor-Ort-Analyse
- › SchattenCoaching im Tagesgeschäft
- › SzenarioCoaching am Arbeitsplatz
- › Schauspieler als Sparringspartner

individuell



*„Je individueller auf die
Mitarbeiter eingegangen wird,
desto größer die Bereitschaft zur Veränderung.“*

- › Transparenz und Vertrauen
- › hohe Akzeptanz durch Arbeit an persönlichen Situationen
- › gleiche Augenhöhe: Mitarbeiter als Experte für sich selbst
- › persönliche Maßnahmenpläne und Coachingberichte

integrativ



„Je stärker Lernen in die Unternehmenskultur integriert ist, desto höher die Nachhaltigkeit.“

- › Konzept zur Integration der Führungskräfte
- › Ausbildung der Linienvorgesetzten zu TransferCoaches
- › Transferkollegen und interne Mentoren
- › Prozess statt Eintagsfliege

Mythos 4:

„Coaching ist doch verkappte
Psychotherapie.“

Therapeutische Grenze



krank
(ICD-10)



gesund

Führungswerkzeug:

Wirksames Feedback

1. Einsatzgebiete:

- › Kritikgespräch,
- › Feedbackgespräch,
- › Konfliktgespräch
- › Motivieren durch Lob und Anerkennung.



2. Wirkung auf ihren Gesprächspartner:

- › ihm wird klar, wie er sich verhalten hat,
- › er versteht, wie Sie sich dann fühlen,
- › er versteht, was Sie sich von ihm in dieser Situation wünschen,
- › ihm fällt es schwerer, abweisend oder verärgert zu reagieren.



3. Ihr Nutzen:

- › Sie setzen freundlich, aber klar Grenzen,
- › Sie beobachten wertfreier und genauer,
- › Sie erkennen eigene Bedürfnisse / formulieren klare Wünsche,
- › Sie sprechen es an, statt es mit nach Hause zu nehmen,
- › Sie lösen Konflikte schneller.



4. Regeln für wirksames Feedback

- › konkret beobachten (wann, was, wie? niemals „man“, „immer“, „alle“!)
- › Ich-Botschaft statt göttliches Du („Ich habe...“ / „Mir ist wichtig...“)
- › adressiert (direkt statt über Dritte)
- › zeitnah (aber in einem passenden Moment)



5. So wird's gemacht: Feedback im „Dreier-Pack“

wertfreie Beobachtung
„Ich habe beobachtet...“

eigene Reaktion / Gefühl
„Das hat mich X gemacht.“

Lob / Wunsch / Tipp
„Weiter so!“ / „In Zukunft wünsche ich mir...“

Zusammenfassung

1. Coaching ist für verantwortungsbewusste, mutige Menschen.
2. Beachten Sie die Grenzen von Coaching!
3. Beauftragen Sie einen Coach, der nachhaltig verändert.
4. Seien Sie realistisch in Ihren Erwartungen.
5. Verändern Sie, was Sie verändern wollen - ob mit oder ohne Coach.

Diese Präsentation steht für Sie bereit als:

- > Powerpoint-Datei
- > PDF-Datei

Gratis-Download vom 10.9. bis 17.9.2009 unter:



www.fiedler-partner.com/Publikationen.100.0.html

55 Jahre Beratungserfahrung für Ihren Erfolg



Björn Fiedler



André Schramm



Maren Schneider



Petra Goldkuhle



Oliver Klonz



Steffen Glückselig

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!