

Der CoachingWorkshop®

© 2004 Elverfeldt Coaching, Frankfurt am Main

1. Zusammenfassung:

Über die Methode eines „CoachingWorkshops“ wird innerhalb von 2 bis 3 Tagen dauerhaft erreicht, dass eine oder mehrere Führungskräfte, ein Team oder eine Projektgruppe eine mentale Veränderung und Verhaltensänderung in Hinblick auf ein Ziel oder Zweck vollzieht.

Dazu erarbeiten wir mit den Teilnehmern zunächst ein gemeinsames Zielbild sowie je individuelle persönliche Ziele. Die Umsetzung der vereinbarten Veränderungen werden kreativ über ein maßgeschneidertes Projektdesign direkt im Workshop praktiziert.

Über kollegiales Feedback werden die bereits erreichten Meilensteine überprüft. Durch ein paralleles Einzelcoaching wird jeder Teilnehmer so unterstützt, dass die innere Einstellung eine sofortige Umsetzung ermöglicht.

2. Die Einzigartigkeit des CoachingWorkshops

Der Mix macht den Reiz:

- ❖ einerseits die gemeinsame Zielbestimmung sowie die anregende und kreative Umsetzung der Arbeitsschritte,
- ❖ andererseits ein geschützter Raum, in dem jeder einzelne Leistungsträger Fragen frei durchdenken und die neuen Verhaltensrepertoires für sich durchspielen kann.

Dies ist eine außergewöhnlich effektive Form, um dauerhaft eine Verhaltens- und Einstellungsänderung zu erreichen.

3. Die Bedeutung des CoachingWorkshops

3.1 Der Nutzen

Die Verbindung professionellen Topcoachings mit einem jeweils maßgeschneiderten Workshopdesign sichern pragmatische Ergebnisse und erzielen eine reale und schnelle Umsetzung der zu erreichenden Ziele.

Elverfeldt Coaching

3.2 Bedingung für den Erfolg

Die Bestimmung der Strategie zur Umsetzung eines Zieles braucht einige, aber entscheidende Bedingungen:

- ❖ Formulierung eines klaren Zieles.
- ❖ Entwicklung einer pragmatischen und umsetzbaren Strategie.
- ❖ Eine individuelle Möglichkeit,
 - o die neuen Anforderungen mental zu erfassen,
 - o sich auf die neuen Herausforderungen einzustellen,
 - o eine angepasste Performance zu entwickeln.

3.3 Schlüsselfaktoren für den Erfolg

Die informellen Strukturen in Bereichen und Teams sind tief verwurzelt. Geschlossene und funktionierende Ketten (Kommunikation, Wertschöpfung etc.) erfordern in Zeiten von Allianzen und Kooperationen zwischen Teams, Bereichen auch über Unternehmensgrenzen hinweg eine völlig neue Form der Steuerung. Der erste Schlüsselfaktor für den Erfolg ist die geschlossene Wertschöpfungs- und Informationskette, welche in eine kohärente Kultur (zweiter Faktor) eingebettet ist.

Die mentale Einstellung ist der dritte Schlüsselfaktor in dem Spiel, da er

- ❖ die inneren Motivatoren der Leistungsträger triggert;
- ❖ die Möglichkeiten einer Verhaltens- / Einstellungsänderung im geschützten Raum eröffnet.
- ❖ innere Kündigung vermeidet.

Gerade der letzte Punkt der inneren Kündigung ist von zentraler Bedeutung. Leistungsträger schauen sich nach neuen Möglichkeiten um, wenn sie nicht einerseits einbezogen werden, und wenn ihnen andererseits die Chance verwehrt wird, sich schnell anzupassen, weil sie beispielsweise Ziele nicht kennen oder ihnen kulturell fremde Arbeitsformen übernehmen sollen.

Vorgehen:

Es sind zwei Phasen für den CoachingWorkshop einzuplanen:

Phase 1: Zielbestimmung und Maßdesign

Die Erreichung eines Zieles (interne Zusammenarbeit optimieren, neue Ziele bestimmen, neue Teamstruktur, neue Führung, Produktionsverlagerung, Produkteinführung, Konfliktlösung etc.) erfolgt selten auf geradem Wege.

Das Design sollte dem Lernziel angepasst sein und zugleich genug Raum für die eigene Kreativität einräumen. Also kann das Design durchaus lauten: Führungskräfte kochen gemeinsam, oder bauen

• ELVERFELDT COACHING •

for Results

einen keltischen Feuerofen oder malen oder ähnliches. Es kann auch ein Planspiel sein oder eine Form sokratischen Dialoges.

Entscheidend ist, dass in dem Vorgespräch die Kultur und das Ziel zwischen den Coaches und den Verantwortlichen präzise bestimmt werden.

Die Coaches entwickeln dann auf dieser Folie ein Design, welches die Lernaufgabe so verpackt, dass die Botschaften erkennbar bleiben, und die Maßnahmen anschließend gelebt werden können.

Die innere Verbindung in der Gruppe - auch über Bereichsgrenzen hinweg - zu vertiefen, ist ein wichtiger Nebeneffekt dieser Intervention.

Phase 2: Umsetzung

Die Umsetzung erfordert zwei erfahrene Coaches, die aufeinander eingespielt parallel arbeiten. Der eine steuert den Prozess während dem die andere die Einzelcoachings durchführt.

Als Zeitumfang hat sich ein zweitägiges Format bewährt, das bei komplexeren Themen ausgeweitet werden kann.

Beispiele von Resultaten

- ❖ Änderung der Führungskultur von „Führungskraft als erster Fachmann“ zu „Führungskraft als Coach“.
- ❖ Standortbestimmung und Zielklärung sowohl für eine Abteilung als auch den je individuellen Beitrag.
- ❖ Verbesserung der Zusammenarbeit zwischen (a) Führungskraft und Team und (b) innerhalb des Teams.
- ❖ Auflösung von Konflikten innerhalb eines Projektteams, welche durch unterschiedliche Abteilungsinteressen sowie persönliche Interessen geprägt waren.
- ❖ Erarbeitung einer Basis für die weitere effektive und effiziente Zusammenarbeit zur gemeinsamen Zielerreichung.
- ❖ Entwicklung einer strategisch optimalen Position eines Vorstandes innerhalb des Gesamtvorstandes auf dem Hintergrund einer drohenden Entmachtung. Sicherung und Stärkung der eigenen Position.

Elverfeldt Coaching