

Warum Executive-Coaching?

Verstehen – Reflektieren - Verändern

**Sehr geehrte Leserin,
sehr geehrter Leser,**

im Folgenden erhalten Sie in Kürze alle wesentlichen Informationen die Sie zum Thema Executive-Coaching / Führungskräftecoaching brauchen.

Es gibt wenige fundierte Studien über die Wirksamkeit von Executive-Coaching. Eine der wenigen Studien über die Wirksamkeit des Executive-Coaching wurde von der Universität Trondheim durchgeführt. Teilnehmer der Studie waren 19 CEOs eines großen norwegischen Unternehmens inklusive 108 unterstellte Abteilungsleiter. Die CEOs nahmen an einem einjährigen Coaching teil. Vor und nach dem Coaching beantworteten alle 127 Studienteilnehmer Fragen über das Selbstwirksamkeitserleben, die Fähigkeit zur Zielsetzung, die Zufriedenheit mit der eigenen beruflichen Tätigkeit und die Verbindung von Coaching mit Erfolg im Unternehmen. Der Fragebogen wurde auch von einer Kontrollgruppe im Unternehmen ausgefüllt, die nicht an der Studie teilnahmen. Bei den CEOs verbesserten sich im Vergleich zur Kontrollgruppe ihre Fähigkeit zur Zielsetzung, die Arbeitszufriedenheit und die Qualität der Arbeitsbeziehungen. Der Erfolg wurde von den CEOs mehr auf die durch das Coaching verbesserte Fähigkeiten und Strategien zurückgeführt als vor der Studie. Die unterstellten Abteilungsleiter berichteten über ein höheres Autonomieerleben, mehr Zielkongruenz, eine höhere Arbeitszufriedenheit und eine bessere Beziehung zu Ihrem Vorgesetzten.

Von Executive-Coaching profitieren also nicht nur die Führungskräfte sondern auch ihr direktes Umfeld als auch das ganze Unternehmen, z.B. über eine höhere Zielkongruenz und –wirksamkeit.

Was kann executive Coaching leisten?

Executive Coaching...

- ermöglicht Ihnen über bestimmte Techniken, gedankliche Haltungen und Verhaltensoptionen einen schnellen und zuverlässigen Zugang zu Ihren Ressourcen.
- schafft einen geschützten Raum, um Ihre Gedanken, Ideen und Verhaltensweisen zu reflektieren, zu prüfen und weiter zu entwickeln
- gibt ihnen unvoreingenommenes, ehrliches Feedback
- beugt Fehlentscheidungen vor und führt zu neuen Einsichten / Optionen
- bietet die Gelegenheit Dinge im vornherein ohne Risiko durchzuspielen, um so flexibel und erfolgreich auf Herausforderungen reagieren zu können
- schafft Klarheit und eliminiert das Kopfkin
- bietet einen Sparringspartner mit Managementenerfahrung zum konstruktiven Austausch auf Augenhöhe in strategischen, personellen und persönlichen Problemstellungen

- verbessert das Selbst- und Stressmanagement und sorgt für einen besseren Umgang mit Konflikten
- ist ganzheitlich – betrachtet Körper Geist und Seele
- bleibt realistisch, sorgt für eine nachhaltige Entwicklung in kleinen Schritten und verspricht keine Wunder

Voraussetzung dafür ist, dass Sie bereit sind an den eigenen Überzeugungen zu arbeiten.

Worauf müssen Sie bei der Auswahl achten?

Der Coach sollte...

- einen professionellen, vertrauensvollen und sympathischen ersten Eindruck machen
- in einem ersten Schritt Sie kennen und Ihre Anliegen verstehen lernen, um dann in einem zweiten Schritt gemeinsam mit Ihnen ein Zielbild für das Coaching festzulegen.
- über die entsprechende Methoden- und Prozesskompetenz verfügen, um das Coaching zielorientiert und methodisch sicher zu leiten.
- wissen wovon er spricht. Coaches ohne Managementenerfahrung haben nicht am eigenen Leib die Herausforderungen einer solchen Position im beruflichen und privaten Umfeld erfahren
- über eine fundierte Strategie- und Organisationsentwicklungskompetenz verfügen, um auch im fachlichen, beruflichen Kontext einen Mehrwert zu generieren
- regelmäßig Feedback einfordern und erfolgreiche Zwischenschritte dokumentieren
- Sie begleiten, d.h. auch zwischen den Coachingsitzungen Sie unterstützen und den Kontakt pflegen
- keine Mandate mit Zielkonflikten annehmen

Anlässe für Executive-Coaching

- Übernahme neuer Aufgaben, Positionen und Funktionen
- Veränderungsprozesse in Unternehmen. Peter Drucker sagte schon, dass die Kultur eines Unternehmens durch die Kultur der Führungskräfte bestimmt wird. D.h. Ihre Überzeugung ändert das Unternehmen. Ändert sich das Verhalten der Führungskräfte nicht, scheitern geplante Veränderungsprozesse.
- Differenzen in der Führungsebene oder mit den Stakeholdern
- „Flexibilisierung“ der Hierarchie (hin zu mehr Agilität)
- Überforderung, Einsamkeit und Ohnmacht, welche den eigenen Handlungsspielraum stark einschränken und zu einem Verlust an Kontrolle, Leistungsfähigkeit und Lebensqualität führen
- Karriereplanung und Mentoring

Risiken

Mittlerweile gibt es auch viele Führungskräfte, die viel Geld und Zeit in Coachingprozesse gesteckt haben ohne dass sich langfristig der gewünschte Erfolg eingestellt hat. Aus meiner Erfahrung heraus wurde dann versucht sofort den großen Wurf zu landen, d.h. zu viele Dinge gleichzeitig bzw. in kurzer Zeit zu verändern. Häufig werden dabei langjährige, bewährte und erfolgreiche Strukturen über Bord geworfen. Dabei ist dies nicht notwendig. Häufig führen schon kleine Veränderungen an den richtigen Punkten zu einer großen Wirkung.

Herzliche Grüße

Michael Mayer
Dilligentia
Ihr Partner für sinnvolles Management