

Unlocking potential to grow

1 – Führungskraft als Coach

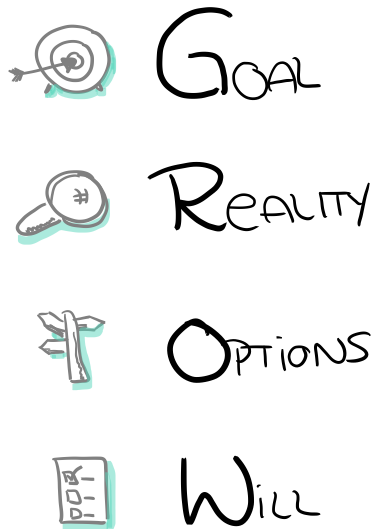
Ihre grösste Ressource sind Ihre Mitarbeitenden. Wer seine Mitarbeitenden in schwierigen Situationen unterstützt und fördert, statt ihnen Ratschläge und Lösungen zu präsentieren, schlüpft in die Rolle des Coachs. Dadurch können Sie das Feuer der Motivation bei Ihren Mitarbeitenden erhalten und schüren, ihre Selbstreflexion schärfen, ihre Eigenverantwortung fördern sowie ihr Selbstvertrauen stärken. Ihre Mitarbeitenden können so ihr Potenzial entfalten und wachsen. In einem agilen Umfeld mit komplexen Herausforderungen sind Sie auf solche Mitarbeitenden angewiesen.

Eine Führungskraft hat im Gegensatz zu einem professionellen Coach jedoch mehrere Rollen zu vereinen. Daher ist eine coachende Haltung manchmal anspruchsvoll und je nach Situation auch gar nicht immer sinnvoll.

Zentraler Aspekt für eine Führungskraft als Coach ist eine gut geschärfte Selbstreflexion, Empathie und ein klares Rollenbewusstsein. Coaching ist mehr als eine Methode.

Es ist vor allem eine Frage von Haltung und Menschenbild. Augenhöhe, Wertschätzung, Wertungsfreiheit, der Glaube an das Positive im Menschen und der Fokus auf Stärken und Lösungen machen einen guten Coach aus.

Das GROW-Modell von John Whitmore bietet einen praxisorientierten Rahmen für den Ablauf eines coachenden Gesprächs.



Orientierungsphase

In dieser Phase werden die Ziele des Mitarbeiters geklärt.

Klärungsphase

In dieser Phase hilft der Coach dem Mitarbeitenden, das Problem zu beleuchten und sich selbst über die Situation klar zu werden.

Lösungsphase

In dieser Phase werden Handlungsoptionen des Mitarbeiters erhöht, indem Lösungsmöglichkeiten gesammelt und bewertet werden.

Abschlussphase

In dieser Phase wird der konkrete Handlungsplan festgelegt.

Tool: Coaching-Fragen

Eines der wichtigsten Coaching-Instrumente sind Fragen. Sie finden nachstehend eine Auswahl an wirkungsvollen Fragen entlang des GROW-Modells.

Goal

- ★ Was ist Ihr Ziel?
- ★ Was ist Ihnen dabei wichtig?
- ★ Wenn ein Wunder geschehen würde und das Ziel wäre morgen erreicht, was wäre morgen dann anders? Woran würden Sie es merken?

Reality

- ★ Wo stehen Sie heute? Was fehlt noch? Was ist schon da?
- ★ Wo stehen Sie jetzt auf einer Skala von 1-10? Was brauchen Sie, um eine Stufe höher zu gelangen?
- ★ Was haben Sie bisher schon ausprobiert?

Options

- ★ Welche Möglichkeiten sehen Sie jetzt für sich?
- ★ Was würde Ihnen ein Freund/Experte/Vorbild raten?
- ★ Gab es in der Vergangenheit eine ähnliche Situation, die Sie erfolgreich gelöst haben?

Will

- ★ Was ist ein erster Schritt, den Sie schon heute machen können?
- ★ Was werden Sie als Nächstes konkret tun?
- ★ Wie können Sie sicherstellen, dass Sie Ihr Ziel erreichen?

Mehr erfahren

Digicomp Angebote

- ★ Kurs: Die Führungskraft als Coach – Mitarbeiter stark machen («FAC»)
- ★ Kurs: Emotional intelligent führen («EIQ»)
- ★ Workshop: Time-out für Führungskräfte («TIMOUT»)

Literatur

- ★ Brown, B. (2018): Dare to lead.
- ★ Bungay Stanier, M. (2018): The Coaching Habit: Wie Sie mit Fragen führen und dabei das Potenzial Ihrer Mitarbeiter entfesseln
- ★ Davies, P. H. (2016): A short introduction to Coaching Skills and the GROW model.
- ★ König, E. & Volmer, G. (2012). Systemisches Coaching: Handbuch für Führungskräfte, Berater und Trainer.

Links

- ★ YouTube: Coaching and the GROW model (Michael Heath)
- ★ Blog: www.clevermemo.com/blog/systemische-fragen