

COACHING – PRAXISBEISPIELE AUS DEM GESCHÄFTSBEREICH**FÜHRUNGS-COACHING****Ausgangslage**

Der Leiter Verkauf eines KMU, zuständig für den Schweizer Markt, wurde neu auch Mitglied der Geschäftsleitung. Um diesen Entwicklungsschritt zu unterstützen, wurde HMC mit einem Führungs-Coaching beauftragt.

Prozess

Auf der Basis der Business Anforderungen und eines Kurz-Assessments (LPE-Gutachten) wurden die Zielsetzungen des Führungs-Coachings mit allen Direktbeteiligten abgestimmt. In insgesamt acht Coaching-Gesprächen (je ca. 2 Std.) wurden konkrete Problemstellungen und Führungsthemen gelöst. Die Methodik beinhaltete die bewusste Reflexion der eigenen Führungswirkung, das Vermitteln von Fachwissen wie auch der Einbezug von konkreten Übungen mit verbindlichem Umsetzungstransfer.

Nutzen und Akzeptanz

Die Feedbacks des Verkaufsleiters und der GL-Mitglieder wie auch die erzielten Ergebnisse in den neun Monaten bestätigten die stärkere Führungswirkung des Gecoachten als Verkaufsleiter und Mitglied der Geschäftsleitung. Die aktive Mitgestaltung des praxisnahen Coaching-Prozesses und die daraus realisierten Umsetzungsschritte führten zu einer hohen Akzeptanz des Führungs-Coachings.

FÜHRUNGS-COACHING**Ausgangslage**

Eine Führungskraft übernahm eine neue Führungsaufgabe, die für die Fachführung eines Spezialgebietes im gesamten Unternehmen verantwortlich ist. Um diesen «Seitenwechsel» zu unterstützen, wurde HMC mit einem Führungs-Coaching beauftragt.

Prozess

Auf der Basis der unternehmerischen Vorgaben und der aktuellen Beurteilung der «Führungs-Fitness» der Führungskraft wurden die Zielsetzungen des Führungs-Coachings mit allen Direktbeteiligten abgestimmt. In insgesamt 10 Coaching-Gesprächen wurden die konkreten Problemstellungen und Führungsthemen vorangetrieben. Die Methodik beinhaltete die bewusste Reflexion der eigenen Führungswirkung, das Vermitteln von Fachwissen und der aktiven Teilnahme des Coachs an Sitzungen mit verbindlichem Umsetzungstransfer.

Nutzen und Akzeptanz

Die während fünf Monaten erzielten Ergebnisse erfüllten die Erwartungen an die Fachführung und führten zu einer positiven Beurteilung der Führungskraft. Danach wurden nach Bedarf weitere Coachings-Gespräche durchgeführt. Die Führungskraft hatte sich rasch in seine Rolle eingearbeitet und wird heute als Treiber des wichtigen Fachbereichs gut akzeptiert. Dabei hat ihn der Coachings-Prozess wirkungsvoll unterstützt.