



Beratung • Workshops • Veränderungen

Tipps für Personalleiter oder Führungskräfte

Viele Führungskräfte geben Mitarbeiter ins Coaching ab und hoffen, diese so wieder zu bekommen, wie sie es haben wollen. Aber es ist wichtig, eine positive Unternehmenskultur zu schaffen, in der das Coaching nicht als „Reparaturbetrieb“, sondern als Unterstützung für den Mitarbeiter und die Mitarbeiterin eingesetzt wird, wenn etwas gut läuft. Dann wird Coaching als Belohnung erlebt und kann auch eingesetzt werden, wenn etwas nicht gut läuft.

1. Das Coaching eines Mitarbeiters sollte von Dir als Führungskraft ein Angebot sein, das sich nicht darauf ausrichtet, einen Mangel zu beheben, sondern das eine persönliche Entwicklung des Mitarbeiters ermöglicht. Der Mitarbeiter erhält die Chance, über seine Situation am Arbeitsplatz, Deine Erwartungen und seine eigenen Handlungsoptionen nachzudenken.
2. Du als Führungskraft erwartest, dass sich die Situation Deines Mitarbeiters positiv verändert. Habe Vertrauen, dass der Mitarbeiter seinen Weg selbst findet und sei offen für diese Entwicklung. In einem Kick-Off-Gespräch zwischen Dir, dem Mitarbeiter und dem Coach sollten die gegenseitigen Erwartungen den Coachingprozess betreffend geklärt werden. Du sagst konkret, welche Erwartungen Du an den Mitarbeiter und den Coach hast, was anders werden sollte und wie es für Dich aussieht, wenn der Coachingprozess gut verlaufen ist.
3. Dein Mitarbeiter hat die Möglichkeit zu sagen, dass er bereit ist, an seiner Situation zu arbeiten. Oder er sieht die Situation ganz anders und will nicht mit einem Coach arbeiten. Vielleicht will der Mitarbeiter weitermachen wie bisher.
4. Falls Dein Mitarbeiter sich auf das Coaching einlässt, ist der Coachingprozess inhaltlich vertraulich und ergebnisoffen. Du als Führungskraft erfährst also nicht, was genau der Mitarbeiter mit dem Coach bespricht.
5. Du solltest nach 2 - 3 Coachingsitzungen ein „Halbzeitgespräch“ mit dem Mitarbeiter führen und Dich austauschen, wie sich die Situation am Arbeitsplatz entwickelt hat: Was hat sich verändert?
6. Nach dem gesamten Coachingprozess sollte ein „Abschlussgespräch“ mit Deinem Mitarbeiter und dem Coach stattfinden: Sind die Erwartungen realisiert worden, entsprechen die Veränderungen den ursprünglichen Erwartungen? Was hat sich verbessert und ist anders geworden?