



Beratung • Workshops • Veränderungen

Tipps für Personalleiter oder Führungskräfte

Viele Führungskräfte geben MitarbeiterInnen 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 Ihnen 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, Ihre Erwartungen und seine eigenen Handlungsoptionen nachzudenken.
2. Sie als Führungskraft erwarten, dass sich die Situation Ihres Mitarbeiters positiv verändert. Haben Sie Vertrauen, dass der Mitarbeiter seinen Weg selbst findet und sind Sie offen für diese Entwicklung. In einem Kick-Off-Gespräch zwischen Ihnen, dem Mitarbeiter und dem Coach sollten die gegenseitigen Erwartungen den Coachingprozess betreffend geklärt werden. Sie sagen konkret, welche Erwartungen Sie an den Mitarbeiter und den Coach haben, was anders werden sollte und wie es für Sie aussieht, wenn der Coachingprozess gut verlaufen ist.
3. Ihr 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 Ihr Mitarbeiter sich auf das Coaching einlässt, ist der Coachingprozess inhaltlich vertraulich und ergebnisoffen. Sie als Führungskraft erfahren also nicht, was genau der Mitarbeiter mit dem Coach bespricht.
5. Sie sollten nach 2 - 3 Coachingsitzungen ein „Halbzeitgespräch“ mit dem Mitarbeiter führen und sich austauschen, wie sich die Situation am Arbeitsplatz entwickelt hat: Was hat sich verändert?
6. Nach dem gesamten Coachingprozess sollte ein „Abschlussgespräch“ mit Ihrem Mitarbeiter und dem Coach stattfinden: Sind die Erwartungen realisiert worden, entsprechen die Veränderungen den ursprünglichen Erwartungen? Was hat sich verbessert und ist anders geworden?