

# Coaching - Kompetenz



## Roadmap zum Erweitern Ihrer Performance als Führungskraft



## Baustein 1:

### Coaching im Führungskontext

**Ziel:**

Coaching im Führungskontext verstehen und einsetzen können.

Voraussetzungen für die Effektivität der Rolle des Coachs schaffen



# Coaching - Kompetenz



Führen - Managen – Coachen

Für welche Anforderungen an die Führungskraft ist Coaching die richtige Antwort

Herstellen der Akzeptanz für die neue Rolle „Coach“

Die Schritte im Entwicklungsprozess des Coaches

Das Gesprächsmodell im Coaching und die Kommunikationsregeln

Simulation von Coaching-Gesprächen

Persönliches Kommunikationsprofil (DISG)

Instrumente zur Coaching-Bedarfsanalyse im eigenen Bereich

**Aktionsplan:** Coaching – Bedarf ermitteln

Peergruppenarbeit

# Coaching - Kompetenz



## Baustein 2: Rolle des Coachs

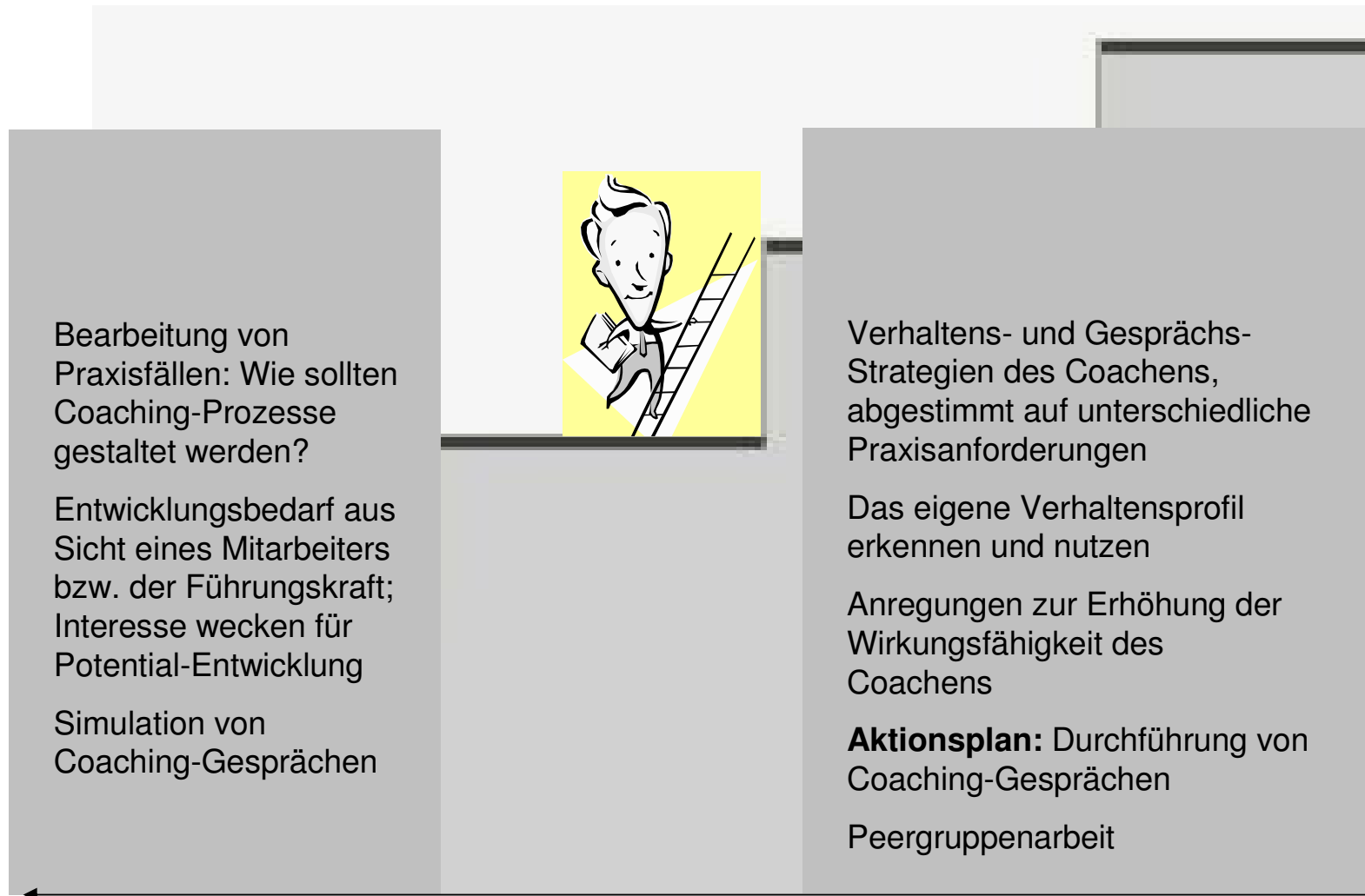


### Ziel:

Persönlichen Stil in der Rolle des Coachs erkennen und eigenes Wirkungsprofil verbessern

Entwicklungspotentiale im Mitarbeiter verstehen und durch Coachen verstärken

# Coaching - Kompetenz



# Coaching - Kompetenz



## Baustein 3:

### Vertiefte Coaching-Kompetenz

#### Ziel:

Erweiterung der Coaching-Kompetenz: Wachstumsblockaden überwinden

Teamproduktivität und Integration der Leistungspotentiale Einzelner verbessern

# Coaching - Kompetenz



Rollen-Facetten des Coachs: begleiten, herausfordern, konfrontieren, beraten

Kontakt, Vertrauen, Beziehungsqualität aufbauen in schwierigen Situationen

Wachstumsblockaden Einzelner verstehen und auflösen

Coaching-Methoden in der Führungskultur des Unternehmens: unterstützende und behindernde Faktoren

Anlässe und Handlungsstrategien für Teamcoaching

Simulation von Teamcoaching

## **Aktionsplan:**

Auflösung von Wachstumsblockaden durch Coaching-Gespräche

Teamcoaching

Peergruppenarbeit

# Coaching - Kompetenz



## **Baustein 4: Coaching im Unternehmensfeld**

### **Ziel:**

Erweiterung des Ideen- und Verhaltensspektrums  
des Coachs zur Produktivitätsverbesserung

Stabilisierung der Wirkungen in einer dauerhaften  
Lernkultur

# Coaching - Kompetenz



Einsatz der begrenzten Ressourcen des Coachs mit höchster Wirkung (Coaching-Portfolio)

Ansätze zur Schaffung einer Lern- und Leistungskultur, die selbsttragend wird

Erfolge und Grenzen in Coaching-Prozessen

Die Persönlichkeit des Coachs: Haltungen und Verhandlungsstrategien integrieren, die im Führungskontext greifen

Kommunikation des Coachens im Unternehmen

Bilanz: Was ist erreicht? Was soll beibehalten werden – welche Schritte sind jetzt sinnvoll?

**Aktionsplan:** Praxistransfer

Peergruppenarbeit