



# DIE FÜHRUNGSKRAFT ALS COACH UND BERATER: WIE SIE MITARBEITER DURCH GEZIELTES MENTORING ANS UNTERNEHMEN BINDEN

1. Die Führungskraft in der Rolle des Beraters und Entwicklers seiner Mitarbeiter
2. Wie wird eine Führungskraft zum Coach?
3. Wie wir Sie auf Ihrem Weg zum erfolgreichen Coach unterstützen
4. Drei triftige Gründe für das Coaching von Mitarbeitern

## 1. Die Führungskraft in der Rolle des Beraters und Entwicklers seiner Mitarbeiter

Um im steten Wandel der Berufswelt zu bestehen und optimal zielorientiert handeln zu können, etabliert sich in Unternehmen sukzessive eine neue Führungskultur. In diesem Prozess erfasst Coaching als effiziente Führungsform immer mehr Teile von Unternehmen und löst zunehmend alte Führungskonzepte ab.

Coaching kommt ehemals aus dem Bereich des Sports. Es ist dort eine bewährte Methode, um Spitzensportler nicht nur fachlich, sondern auch emotional durch Beratung zu unterstützen. Übertragen auf das Business wird die Führungskraft als Coach zum wichtigsten Partner im Rahmen einer lernenden Organisation.

Als Berater und Entwickler seiner Mitarbeiter kommt dem Vorgesetzten dabei eine ähnliche Bedeutung zu wie dem Coach im Profisport. Zusammengefasst heißt das:

- **Führungskräfte nutzen Coaching nicht nur für die eigene Entwicklung, sondern werden selbst zum Coach für ihre Mitarbeiter**
- **Coaching ist eine wichtige Komponente des kooperativen/demokratischen Führungsstils**

- **Vor allem im Change-Prozess kann es sich positiv auswirken, wenn der Chef die Rolle des Coachs übernimmt**
- **Es gilt, einige Talente besonders auszubilden: Gute Beobachtungsgabe, Analysefähigkeit und die Bereitschaft, durch konstruktive Kritik Änderungen herbeizuführen**

## 2. Wie wird eine Führungskraft zum Coach?

Coaching als zeitgemäßes Personalentwicklungsinstrument kann innerhalb des Unternehmens viel erreichen und verändern. Die Implementierung von Coaching sollte jedoch immer als ein freiwilliger Prozess verstanden werden, an dem sich idealerweise alle im Team beteiligen.

So können Themen wie Zeitmanagement, Organisation oder Übernahme neuer Aufgabenfelder auf kooperative Weise angegangen werden.

### **Wie kann aber der Übergang vom klassischen Führungsstil zum modernen, beratenden Leadership gelingen?**

Hier eine kurze Übersicht, worauf es ankommt:

- Ähnlich wie im Sport **erscheint der Coach nicht auf dem Spielfeld**. Sie als Führungskraft nehmen eine passivere Position als vorher ein: Das Ziel

- jedes Coachings sollte sein, die Mitarbeiter darin zu bestärken, selbstständig und eigenverantwortlich zu handeln.
- Eine der Kernaufgaben des Chef-Coaches ist es, die Schwächen von Mitarbeitern zu analysieren und längerfristig ein geeignetes Training zu entwickeln, um die Teammitglieder zu fördern und sie zu motivieren.
- **Gewöhnen Sie sich an, Fragen zu stellen, anstatt Anweisungen zu geben.** Coaching gibt keine Lösungen vor, aber durch Ihre Fragen wird der Coachee angeregt, selbst Lösungen zu entwickeln.
- **Bauen Sie Vertrauen auf!** Sie schaffen eine vertrauensvolle Beziehung zu Ihren Mitarbeitern durch respektvollen Umgang, aktives Zuhören und Einfühlungsvermögen.

### 3. Wie wir Sie auf Ihrem Weg zum erfolgreichen Coach unterstützen

In unserem Seminar „Die Führungskraft als Coach und Berater“ vermitteln wir Ihnen das erforderliche Know-how, wie Sie Coaching als Führungsinstrument effektiv nutzen können. Auf Ihrem Weg in die neue Führungsrolle als Coach lernen Sie Ihre sozialen Kompetenzen zu erweitern und „passiv“ zu werden, indem Sie Ihre Aktivitäten in Richtung Analyse verlagern.

Mittels vieler Übungen und Fallbeispiele reflektieren Sie in dem Kurs Ihr eigenes Verhalten und finden sich schnell in den neuen Führungsstil ein. Dank einer kleinen Gruppengröße von maximal neun Personen nehmen alle Teilnehmer aktiv teil.

Das Training wird als Präsenz- oder Onlinekurs angeboten – Ablauf und Inhalte sind immer identisch.

Sie entscheiden, was für Sie die passende Seminarform ist und erhalten eine exzellente Beratung von der Anfrage bis zur Buchung und darüber hinaus.

### 4. Drei triftige Gründe für das Coaching von Mitarbeitern

Falls Sie vom Konzept des Chefs als Coach noch nicht überzeugt sein sollten, nennen wir Ihnen hier drei Gründe, warum Coaching auch für Ihr Unternehmen sinnvoll sein kann:

1. **Eine Atmosphäre der Offenheit und positiven Wertschätzung sorgt für weniger Spannung im Team. Die Motivation wie auch Produktivitäts- und Innovationskraft steigen.**
2. **Mit Ihrem Einsatz als Coach fördern Sie die individuellen Stärken Ihrer Mitarbeiter, was zu mehr Zufriedenheit bei diesen führt. Zudem lassen sich die „schlummernden Talente“ optimal für das Unternehmen einsetzen.**
3. **Durch das Coaching werden sich Mitarbeiter mehr mit dem Unternehmen identifizieren, die Fluktuationsrate sinkt.**



**Gemeinsam.  
Lernen für  
mehr Wissen.**