

## » Vom Kollegen zur Führungskraft - Ein individuelles Coaching

**Hintergrund:** Ein junger, engagierter und kompetenter Entwicklungsingenieur soll künftig eine Gruppenleiterfunktion übernehmen. In einer Übergangsphase von ca. einem Jahr wird neben einer schrittweisen Einarbeitung durch den bisherigen Gruppenleiter, der noch acht Monate im Amt sein wird, auch ein Vertrautmachen und Heranführen an die herausfordernde Rolle, künftig Vorgesetzter seiner derzeitigen Kollegen zu sein, wichtig.

Durch ein individuelles Assessment in Form eines Persönlichkeitstests (Hogan Lead) lässt sich ermitteln, in welchen Feldern der künftige Gruppenleiter bereits Stärken hat, die ihm in seiner neuen Funktion nützlich sein werden und welche Bereiche idealerweise durch ein Coaching gestärkt werden können.

### **Ziele:**

- » Sicherheit gewinnen in der Rolle als Führungskraft
- » Gleichzeitig Respekt und Vertrauen von seinem künftigen Team zu erhalten
- » Kommunikation und Information innerhalb des Teams und an den Schnittstellen zu anderen Teams optimieren
- » Das Führen von professionellen Mitarbeiter- und Beurteilungsgesprächen
- » Die Einarbeitungsphase reibungsfrei und effektiv gestalten
- » Empathie und ein Gespür für das eigene Team entwickeln
- » Einen situativen Führungsstil entwickeln, der Mitarbeiter motiviert und Teambuilding forciert

### **Inhalte:**

- » Erarbeiten individueller Coachingziele als Ausgangsbasis
- » Rollenklärung: Was künftig anders ist
- » Einführungsgespräche: Die neue Beziehungsebene zum Team aktiv und positiv gestalten
- » Mitarbeiterführung: Bedeutung und Umsetzung in der täglichen Praxis
- » Grundlagen der Führungs-Kommunikation
- » Mitarbeitergespräche zielgerichtet vorbereiten, motivierend führen und sorgsam nachverfolgen
- » Feedback im Alltag geben und nehmen
- » Teambuilding: Was bedeutet das und wie kann ich es fördern?
- » Das Team motivieren und ihm den Rücken stärken
- » Management by walking around: Ein Vertrauensverhältnis aufbauen und halten
- » Kommunikation und Abstimmung mit anderen Führungskräften
- » Organisation / Selbstorganisation
- » Eigene Ziele der künftigen Führungskraft / Handlungsbedarf den er als Priorität ansieht
- » Themen, die sich darüber hinaus aus dem „Hogan Leads“ ergeben

**Zielgruppe:** Entwicklungsingenieur, der künftig eine Führungsposition innehaben wird

**Methoden:** Situationsgerechte Tools wie bspw. Zirkuläre Fragen, Perspektivenwechsel, Anker, Future Pace, Assoziation/Dissoziation, ggf. Antreiber-Analyse, Teachingeinheiten mit Modellen von Schulz von Thun, Johari-Fenster u.ä., Üben von Praxisgesprächen aus dem Führungsalltag des Teilnehmers.

Nach jeder Sitzung werden Praxis-Ziele vereinbart, die bei dem nächsten Treffen besprochen werden. Der Coachee notiert diese Ziele in seinem persönlichen Erfolgsbuch. Mündliches Resümee und Feedback am Ende jeder Sitzung. Zum Abschluss Feedback des Coachees mittels Beurteilungsbogen.

Die Coachingeinheiten werden teilweise persönlich und teilweise telefonisch durchgeführt.

**Rahmen:**

1. Kennenlern-Gespräch zwischen dem Coachee und Frau Goerke
2. Entscheiden, ob das Coaching in dieser Konstellation stattfinden soll
3. Durchführen des Hogan Lead online und telefonisches Auswertungsgespräch
4. Erste intensive Coaching-Einheit von 3-4 Stunden, Vereinbaren weiterer Coaching-Einheiten telefonisch, als Videokonferenz und persönlich
5. Auf Wunsch: Zwischenbilanz mit dem Vorgesetzten des Coachees und dem Personalleiter des Hauses nach der Hälfte der geplanten Coaching-Einheiten, weiteres Gespräch in dieser Konstellation nach den geplanten 20 Coachingstunden
6. Entscheidung über die weitere Vorgehensweise und ggf. Fortführung



**Harald von Daak**

Personalberater am Standort Hannover

05322 950 8605 | [v.daak@capera.de](mailto:v.daak@capera.de) | [zum Beraterprofil](#)



**Susanne Goerke**

Personalentwicklerin, Trainerin & Coach am Standort Berlin

030 208 479 681 | [s.goerke@capera.de](mailto:s.goerke@capera.de) | [zum Beraterprofil](#)