

Neues Seminar: Kurzzeit-Coaching für Führungskräfte.

Der Mitarbeiter kommt mit hochrotem Kopf ins Büro gestürmt: *"So geht das nicht! Die neuen Vorgaben für die Produktion sind niemals zu schaffen!"*

Die neue Kollegin sieht bedrückt aus. Auf Ihre Nachfrage bricht es aus ihr heraus: *"Ich komme einfach mit der Abteilungsleiterin nicht zurecht. Sie kann mich nicht leiden und schiebt mit immer die unangenehmsten Aufgaben zu. Ich weiß nicht, was ich tun soll."*



Ein langjähriger Mitarbeiter ist dieses Jahr schon zum dritten Mal länger krank. *"Was ist los?"*, wollen Sie wissen. *"Dumme Zufälle"*, gibt er zur Antwort. *"Jetzt ist alles wieder im grünen Bereich. Machen Sie sich keine Sorgen, Chef!"* Die Antwort macht Sie skeptisch.

Wie reagiert man auf Mitarbeiterprobleme?

Die meisten Menschen reagieren, wenn ihnen jemand von einem Problem erzählt, auf ähnliche Weise. Und Führungskräfte sind da erst recht keine Ausnahme.

- **Sie beschwichtigen oder trösten**
(*"Halb so schlimm"*, *"Das wird schon wieder"*)
- **Sie ermahnen oder belehren**
(*"So können Sie das nicht machen"*, *"Sie müssen Ihren Laden im Griff haben"*)
- **Sie warnen oder fordern**
(*"Wenn das nochmal passiert..."*, *"Als Fachkraft müssen Sie doch wissen..."*)
- **Sie geben Ratschläge oder machen es selbst**
(*"Warum machen Sie es nicht so?"*, *"Ich übernehme das."*)

In Einzelfällen mag das hilfreich sein.

Aber in der Regel fühlt sich der Mitarbeiter nicht ernst genommen, rechtfertigt sich, widerspricht - oder geht mit der Überzeugung, dass er seinen Vorgesetzten nicht wieder fragen wird oder zweifelt an seinen Fähigkeiten.

Was der Mitarbeiter, der ein Problem hat, eigentlich braucht und sich selten zu sagen traut, ist jemand, der das Anliegen erst mal ernst nimmt. Der ihm hilft, die damit verbundenen Gedanken und Ge-

fühle zu formulieren. Jemanden, der weiß, wie man Denkblockaden auflöst - und gemeinsam echte Lösungswege sucht.

Das ist Kurzzeit-Coaching.

Es beinhaltet drei Schritte:

1. Das gemeinsame Erkunden, was wirklich das Problem ist und wie der Mitarbeiter dazu beiträgt.
2. Das Finden und Bewerten von neuen Einstellungen und/oder Handlungsmöglichkeiten
3. Das Vereinbaren eines ersten Schritts in Richtung Lösung mit einem festen Termin.

Damit ist das Problem nicht gleich gelöst. Aber ein erster Schritt ist getan. Und dieser erste Schritt kommt nicht von Ihnen als Ratschlag, sondern vom Mitarbeiter. Und weil er selbst darauf gekommen ist, macht er es auch mit größerer Motivation.

Solche Situationen gibt es im Führungsalltag täglich zuhauf. Zum Beispiel

- bei Reklamationen, Lieferschwierigkeiten, Missverständnissen mit Kunden und Lieferanten
- bei Mitarbeitergesprächen, in Konflikten, bei Motivationsproblemen, zur beruflichen Weiterentwicklung,
- bei Teamsitzungen, die sich im Kreis drehen, bei Schnittstellen-Problemen, bei der Prozessoptimierung und vielen anderen Gelegenheiten, wo Menschen Probleme sehen und allein keinen Lösungsweg wissen.

Hier sind neben Ihrem bisherigen Führungsinstrumentarium Kurzzeit-Coaching-Fähigkeiten enorm hilfreich.

Doch dafür gleich eine ganze Business-Coach-Ausbildung absolvieren? Wo Sie viele Arbeitstage oder Wochenenden in einer bunt gemischten Gruppe viel Interessantes hören - aber auch vieles, was sich in Ihrem Führungsalltag nicht umsetzen lässt?

Kann eine Führungskraft coachen?

In diesem Intensivkurs geht es nicht darum, Sie zum Coach auszubilden.

Denn meiner Meinung nach kann eine Führungskraft seine/ihre Mitarbeiter nicht coachen. Coaching ist immer ergebnisoffen und deshalb kann eine Führungskraft bei vielen Problemen nicht neutral sein, sondern hat ein starkes Interesse an einer Lösung, die mit den Unternehmenszielen kompatibel ist.

Aber Coaching-Fähigkeiten als Erweiterung der persönlichen Führungsarbeit sind eine sinnvolle und oft notwendige Ergänzung.

Denn erfahrungsgemäß reichen für 80 Prozent der Anliegen von Mitarbeitern **drei Dinge**:

1. Das Vermeiden unpassender Reaktionen der Führungskraft (siehe oben)
2. Eine bewusst achtsame Haltung auf Seiten der Führungskraft, die dem Mitarbeiter hilft, Vertrauen in seine eigenen Fähigkeiten und Ideen wiederzugewinnen.
3. Die angemessene Anwendung von Coaching-Tools, die beim Mitarbeiter Denkblockaden auflöst und den Mitarbeiter Lösungen finden lässt.

Und genau das üben Sie in meinem neuen Intensiv-Kurs „**Kurzzeit-Coaching für Führungskräfte**“.

Kurzzeit-Coaching hilft dem anderen, aus der Opferposition (*Ich weiß nicht, was ich tun soll. Die Umstände, die anderen sind schuld*) herauszukommen und zu einem inneren Freiraum zu gelangen, wo neue Ideen und gangbare Lösungswege sichtbar werden.

Dazu lernen Sie in diesem Intensivkurs wichtige Haltungen und erprobte Tools, mit denen ich selbst seit Jahrzehnten sehr erfolgreich arbeite.

Die Haltungen:

- **Nicht retten, nicht raten - sondern entwicklungsfördernde Fragen stellen:**
Auch wenn Ihre Idee gut ist und der Mitarbeiter sie ausführt, machen Sie ihn mit der Zeit abhängig. Er wird bei einem Problem immer wieder zu Ihnen kommen.
Mit welchen Fragen Sie den Kern hinter dem Problem freilegen.
- **Nicht zu viel reden lassen -sondern zum Erleben führen:** Wer ein Problem hat, tendiert dazu, alle möglichen Einzelheiten ausführlich zu schildern. Sie brauchen aber als Kurzzeit-Coach nicht alle, sondern die entscheidenden Informationen.
Wie Sie mittels Achtsamkeit den Anderen zu seiner Intuition und Lösung führen.
- **Hindernisse nicht wegbügeln - sondern die Angst dahinter nachvollziehbar machen:**
Menschen wissen oft, wie sie ihr Problem lösen könnten. Aber Sie trauen sich nicht, wollen die Verantwortung nicht allein übernehmen und schieben deshalb alle möglichen Gründe vor.
Wie Sie durch intelligentes Fragen die Angst dahinter bewusst und überwindbar machen.
- **Nicht eigene Lösungen aufdrücken - sondern den Anderen seine Ideen finden lassen:**
Oft wissen Sie als Führungskraft schnell *einen* richtigen Weg, doch meist wehrt sich der Mitarbeiter mit allen möglichen Ausreden dagegen, weil es nicht *sein* Lösungsweg ist.
Mit welchem Coaching-Tool der Mitarbeiter seinen eigenen Lösungsweg findet.
- **Nicht den Schuldigen suchen - sondern Lösungen, wie Fehler in Zukunft vermieden werden.**
Wer ein Problem hat, beschuldigt oft die Umstände, andere Menschen oder sich selbst. Das ist unproduktiv und lähmt selbstverantwortliches Handeln.
Wie Sie dem Anderen aus der Opferposition raushelfen.
- **Nicht auf Teufelkommaus eine Lösung erzwingen - sondern helfen, das Unvermeidliche zu akzeptieren.**
Manchmal gibt es keine gute Lösung und der Mitarbeiter muss sich mit etwas abfinden, was ihm nicht gefällt, zum Beispiel bei einer abgelehnten Gehaltserhöhung.
Wie Sie Angriffe und unangenehme Gefühle des anderen besser aushalten.



12 Kurzzeit-Coaching-Techniken

Wer ein Problem hat, sieht oft nicht, mit welchen Denkfehlern, eingeschränkten Sichtweisen oder unrealistischen Befürchtungen er das Problem erschafft bzw. aufrechterhält. Als Führungskraft, die den Abstand hat, sehen Sie das meist schnell.

Mit den Kurzzeit-Coaching-Tools helfen Sie dem anderen:

- zu klären, was das Problem ist,
- zu erkunden, wie der Andere bis jetzt zu dem Problem beiträgt
- ihm zu helfen, neue Sichtweisen und Lösungsschritte zu finden.

Ein Gespräch mit diesem Ansatz dauert in der Regel zwischen zehn und maximal dreißig Minuten. Ziel dabei ist, dass der Andere einen ersten Schritt in Richtung Lösung unternimmt.

Zielgruppe:

Dieses Seminar ist nichts für Anfänger.

Am meisten profitieren Sie von dem Seminar, wenn Sie schon einige Jahre Lebens- und Führungserfahrung haben. So entsteht ein Teilnehmerkreis aus Menschen in ähnlichen Positionen und mit vergleichbaren Problemen.



Methodik des gesamten Kurses:

- **Vorbereitung:**
Vier Wochen vor Seminarbeginn erhalten Sie ein 30-seitiges eBook mit den theoretischen Inhalten und allen zwölf Coaching-Tools.
Diese sollen Sie vorab durcharbeiten, damit wir mit der Theorie im Seminar nicht viel Zeit verbringen müssen.
Zwei Wochen vor Seminarbeginn erhalten Sie Beobachtungsbogen, in dem Sie Gespräche im Job kurz protokollieren und v.a. Ihre Stärken und Entwicklungspotenziale notieren. An diesen können Sie dann im Seminar gezielt arbeiten.
- **3-Tage-Seminar:**
Nur 6 Teilnehmer!
Kurze Theorie-Inputs, ausführliches Üben der Coaching-Tools in 3er-Gruppen (mit Beobachter). Am dritten Tag auf Wunsch Coaching vor der Gruppe unter meiner Live-Supervision. Feedback für jeden Teilnehmer zu seinen Coaching-Stärken - und woran er/sie noch arbeiten müssen.
- **Transfersicherung:**
Schon während des Seminars bilden Sie mit einem Teilnehmer eine **Lernpartnerschaft**. Mit ihm nehmen Sie auch ca. 4 Wochen nach dem Seminar Kontakt auf, um Ihre persönlichen Umsetzungsaufgaben zu besprechen. Er ist auch Ihr Sparringspartner für Fragen und Anliegen, die nach dem Seminar auftreten.
- In einem **Hangout**(Videokonferenz via Google+) treffen sich alle Teilnehmer eines Seminars mit mir im



Netz, um direkt Fragen und Anliegen mit mir direkt zu besprechen.

- Jeder Teilnehmer hat Anspruch auf ein **Skype-Coaching mit mir** (wahlweise per Telefon) nach ca. zwei, drei Monaten, um aufgetretene Probleme und Fragen beim Coachen zu besprechen.

In meiner **Persönlichkeits-Community** kann sich jeder Teilnehmer mit einem Code zur Gruppe Kurzzeit-Coaching anmelden und in diesem Forum Fragen oder Beispiele mit anderen Teilnehmern austauschen und diskutieren.

Der dreistufige Aufbau dieses Intensivkurses hilft Ihnen, die gelernten Haltungen und Tools Schritt für Schritt in Ihren Führungsalltag zu integrieren.

Der 1. Termin ist Ende Januar 2013.

Arbeitszeiten:

1. Tag 11.00 Uhr bis 18.00 Uhr, 2. Tag 8.30 Uhr bis 18 Uhr, 3. Tag 8.30 Uhr bis ca. 15 Uhr, jeweils mit Pausen

Ort:

Heidelberg, Albert-Ueberle-Str. 11

Wie Teilnehmer meine Seminare in Bezug auf Kompetenz, Durchführung und Nutzen bisher bewertet haben, lesen Sie in diesem Bewertungsportal [hier...](#)

Seminarpreis:

für Firmen: € 1890,00 + MwSt. für Selbstzahler: nur 945,00 € + MwSt.

Der Normalpreis ist der Firmenpreis und gilt, wenn Ihr Unternehmen die Rechnung bezahlt. Wenn Sie die Rechnung aus eigener Tasche bezahlen, gilt der reduzierte Selbstzahlerpreis.

Der Preis schließt neben den Seminarkosten ein: ein eBook und eine Aufgabe zur Vorbereitungsaufgaben, TN-Unterlagen, Hangout (Video-Konferenz via Google+), ein Telefon-Coaching mit mir und Zugang zur Persönlichkeits-Community sowie Pausengetränke während des Seminars.

Ihr persönlicher Nutzen:

- **Optimale Vorbereitung schon vor dem Seminar.** Durch das Durcharbeiten der theoretischen Inhalte schon vor dem Seminar sind Sie auf das praktische Üben im Seminar optimal vorbereitet.
- **Intensitätsgarantie:** max. sechs TeilnehmerInnen pro Seminar
- **100-Prozent-Zufriedenheitsgarantie:** Wenn Sie nach der Hälfte des Seminars (2. Tag 13 Uhr) nicht zufrieden sind, können Sie das Seminar sofort beenden und erhalten den Seminarpreis in voller Höhe zurück.
- **Vertraulichkeitsgarantie:** Ich achte darauf, dass nicht zwei Teilnehmer aus demselben Unternehmen teilnehmen.

- **Leitung durch einen Coach** mit Erfahrungen in verschiedenen Unternehmen und eigene Führungserfahrung in einem Ausbildungsinstitut über zwanzig Jahre.
- **Qualifizierter Austausch durch eine enge Zielgruppe.**
- **Transfersicherung** durch Lernpartnerschaften, Videokonferenzen (Hangouts), ein Skype-Coaching mit mir sowie möglicher Austausch in einer speziellen Gruppe meiner Persönlichkeits-Community.

Sind Sie interessiert?

Dann schreiben Sie mir eine Mail an rkwichmann@web.de