

# Coaching für Führungskräfte

Seit 20 Jahren bin ich spezialisiert auf Coaching für Führungskräfte – insbesondere in Veränderungssituationen, im Projektkontext und bei herausfordernden Führungsaufgaben.

Die Erfahrung zeigt: Drei Komponenten sind für den Coachingerfolg entscheidend:

- ▲ Wertschätzung zwischen Coach und Coachee – als Basis für Entwicklung
- ▲ Reflexionsfähigkeit des Coachees – für neue Perspektiven
- ▲ Gestalterische Kraft des Coachingprozesses – für Leistung und nachhaltigen Erfolg

Wenn diese drei Komponenten wirken, dann entsteht eine Arbeitsbeziehung, die einerseits problemlösend für die momentane Veränderungssituation und zugleich richtungsweisend für die weitere Persönlichkeitsentwicklung ist.

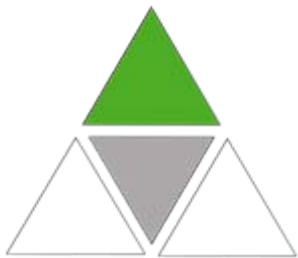
Die Fähigkeit und die Bereitschaft meiner Coachees, sich durch eine persönlich zugeschnittene Lernpartnerschaft zu entwickeln, ist für mich immer wieder der innere Ansporn für diese Beratungsform.

*Bleppstein* und das Coaching-Team von Spektrum

## Unser Coachingansatz



## Führungs- persönlichkeit



Bei der Entwicklung der Führungspersönlichkeit geht es um ein bewussteres Nutzen der eigenen Stärken.

Charakter, Temperament, persönliche Reife und Charisma verbinden sich mit dem gesammelten Erfahrungsschatz und den Erkenntnissen aus den bisher ausgefüllten Führungsrollen.

Im Coaching-Dialog unterstützen wir eine positive Grundeinstellung zu den eigenen Führungsvoraussetzungen und ein realistisches Selbstbild. Hierfür beleuchten wir die aktuelle Führungsposition im Licht der bisherigen „Lebenslinie“, um so das Führungspotenzial ganzheitlich zu aktivieren.

## Führungs- kompetenzen



Bei der Entwicklung von Führungskompetenzen geht es um den aktiven Aufbau von konkreten Fähigkeiten und Fertigkeiten im Führungshandeln.

Zielorientierung, Delegationsverhalten, wert-schätzende Kommunikation und strategisches Denken lassen sich lernen und fördern.

Wir unterstützen den Aufbau von erfolgreichen Verhaltensmustern.

Dazu gehört das Verhalten der Führungskraft in kritischen Führungssituationen zu reflektieren und Handlungsalternativen zu entwickeln. Diese werden in der Praxis von der Führungskraft erprobt und im weiteren Coaching-prozess optimiert.

## Führungs- aufgabe








Die Übernahme einer ersten oder einer neuen Führungsaufgabe ist in der Regel mit einem Gestaltungs – und Veränderungsauftrag verbunden. Die erfolgreiche Gestaltung von Veränderungsprozessen unterstützen wir im Coaching-Dialog, indem wir Führungskräfte in neue Anforderungssituationen hinein begleiten. Wir planen den Integrationsprozess gemeinsam, erarbeiten Workshopabläufe, mit denen der Coachee sich positionieren und sein Team auf die Strategie bzw. die Ziele hin ausrichten kann.

## Unsere Kunden

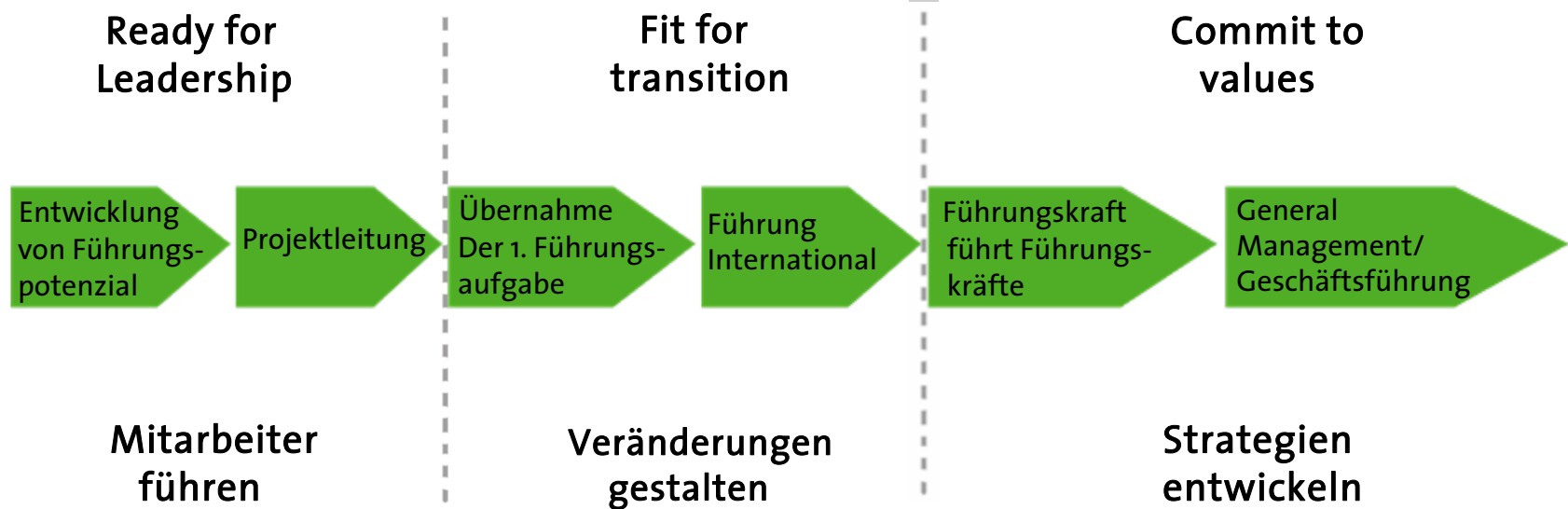
Unsere Kunden sind internationale Konzerne und Mittelständler, Familienunternehmen und Dienstleister bzw. Non-Profit-Unternehmen: In engem Dialog unterstützen und begleiten wir unsere Auftraggeber sowohl bei der Entwicklung ihrer Führungskräfte als auch bei Changeprojekten.

## Unsere Coaching-Standards

-  Die Auftragsklärung findet zwischen Auftraggeber, Coachee/Klient und Berater statt. Hier fließen häufig - mit dem Coachee im Vorfeld vereinbarte - Entwicklungsziele ein. Der Auftrag wird schriftlich festgehalten (u.a. Umfang und Dauer).
-  Die individuellen Ziele des Coachings werden zwischen Coachee und Berater getroffen. Alle Inhalte des Coachings sind vertraulich. Coachingergebnisse können nach Absprache zwischen Coachee und Berater mit Dritten besprochen werden.
-  Die Transparenz über den Coachingprozess wird von Berater und Coachee gemeinsam hergestellt (z. B. durch eine Zwischenbilanz).
-  Die Dauer eines Coachingprozesses liegt bei 4 – 12 Monaten. In dieser Zeitspanne werden ca. 8-10 Sitzungen à 2 – 4 Stunden durchgeführt.
-  Über jede Coachingsitzung erhält der Coachee ein Protokoll.




# Unsere Angebote

## Entwicklung von Führungskräften



## Projekt-Coaching

Zum daily business in der Wirtschaft gehört die Projektarbeit. Trotz professionierter Abläufe stagnieren viele Projekte, verlaufen im Sand oder werden abgebrochen. Ein begleitendes Projektcoaching kann die Dynamik im Projekt erhalten. Führungskräfte holen uns deshalb als Externe, um die eher weichen Seiten von Projekten zu beleuchten wie:






-  die Zusammenarbeit im Projekt
-  die Verankerung des Projekts im Unternehmens
-  die Unterstützung durch Schlüsselpersonen

## Führungswechsel-Coaching – die ersten 100 Tage

Der Führungswechsler lernt Strategien für die erfolgreiche Übernahme einer neuen Führungsfunktion kennen. Er lernt Fallen und Stolpersteine zu meiden und die richtigen Dinge zur richtigen Zeit zu tun.

Er hält die Balance zwischen operativen und strategischen Entscheidungen, baut tragfähige Beziehungen zu Mitarbeitern und Schlüsselpersonen auf und gestaltet die ersten 100 Tage durch markante Meilensteine und klare Symbole seiner Führung.

## Die Etappen im Führungswechsel

-  Die Wechselbegleitung durchläuft vier Etappen
-  Etappe 1: Die Integration in das Feld der Akteure
-  Etappe 2: Die Komposition des Teams
-  Etappe 3: Die Ausrichtung der eigenen Person
-  Etappe 4: Die Gestaltung der Zukunft

In unserem Programm „Führungswechsel- die ersten 100 Tage“ werden diese vier Etappen in Coaching-Einheiten und durch Workshops gestaltet.

## Leitbild und Strategieentwicklung im Coaching

Wir begleiten Führungskräfte bei der Umsetzung des Unternehmensleitbildes.  
Gemeinsam mit dem Coachee erarbeiten wir eine teamspezifische Identität.  
Dazu planen wir Workshopabläufe,  
mit denen der Coachee und sein Team an Leitbild und Umsetzung der Strategie als Beitrag zum Unternehmenserfolg arbeiten kann.  
Der 4-Phasen-Prozess

- ▲ Standortbestimmung: SWOT Analyse
- ▲ Konkretisierung des Leitbildes
- ▲ Strategieentwicklung
- ▲ Umsetzung: Meilensteine, Maßnahmen, Chancen, Risiken, Projekte, Vereinbarungen

## Veränderungsbegleitung durch Coaching

Mit einem Funktionswechsel erhalten Führungskräfte meist einen Veränderungsauftrag.






Als Gestalter und Begleiter vieler Veränderungsprozesse kennen wir die Euphorie des Anfangs, die Schwerstarbeit des Durchhaltens sowie das Feiern von Erfolgen von Veränderungsprojekten.

Nach dem Grundsatz „weniger ist mehr“ bestärken wir Führungskräfte darin, genau zu überlegen, auf welche Veränderungen sie sich konzentrieren sollten.

Ziel des Veränderungscoachings ist es, dass Führungskräfte sich selbst als Agierende einbringen, aber auch immer wieder den nötigen Abstand gewinnen, um das „big-picture“ und den „roten Faden“ nicht aus den Augen zu verlieren.

## Weitere Themen

Weitere Themen im Veränderungscoaching sind

-  die Rolle der Führungskraft in Zeiten der Veränderung
-  die Einbindung des eigenen Teams
-  der Umgang mit Konflikten
-  die Gestaltung von Kommunikationsprozessen
-  das interne Marketing für Veränderungen  
im eigenen Unternehmen

## Kontakt

Spektrum GmbH  
Metzstr. 19  
D-81667 München

Tel.: 0049 (0)89 – 44 71 78 0  
Fax: 0049 (0)89 – 44 71 78-11  
[office@spektrum-online.de](mailto:office@spektrum-online.de)  
[www.spektrum-online.de](http://www.spektrum-online.de)



Barbara Klipstein,  
Geschäftsführende  
Gesellschafterin