



# Factsheet - Coaching zur Stärkung der eigenen Führungskompetenz

**Man kann einen Menschen nichts lehren,  
man kann ihm nur helfen, es in sich selbst zu entdecken.**

Galileo Galilei (1564 - 1642)

## Wozu Coaching?

Lange Zeit war es ausreichend, wenn eine Führungskraft über einen Informationsvorsprung gegenüber ihren Mitarbeitenden verfügte. Die zunehmende Komplexität und Geschwindigkeit der Arbeitswelt stellen jedoch neue und höhere Anforderungen an Führungskräfte:

- ▶ Statt als „Manager“ die Dinge zu steuern, muss es der Führungskraft als „Leader“ gelingen, den Mitarbeitenden Sinnhaftigkeit und Ziele zu vermitteln;
- ▶ durch die hohe Spezialisierung sind Mitarbeitende ihrem Fachgebiet meist besser ausgebildet als ihre Chefs, was oft Abhängigkeiten und Unsicherheiten zur Folge hat;
- ▶ externe Faktoren ändern sich rasch und führen häufig zu Zwangssituationen.

Um als eigenständige und glaubwürdige Führungskraft wahrgenommen zu werden genügt es nicht, einfach Rezepte von Führungsexperten zu übernehmen oder „gut gemeinte Ratschläge“ zu befolgen. Vielmehr gilt es, seine eigene unverwechselbare Kombination von Stärken und Schwächen, von Talenten und Eigenheiten so zu entdecken, einzusetzen und weiter zu entwickeln, dass eine authentische Führung ermöglicht wird.

Dieser Prozess wird durch ein Coaching begünstigt oder gar erst ermöglicht. Dabei kommen ganz unterschiedliche Facetten zum Ausdruck:



Ein Coaching ist bei folgenden Fragestellungen/Themen sinnvoll:

- ▶ Verbesserung der Selbstwahrnehmung
- ▶ Rolle als Führungskraft
- ▶ Umgang mit dem Team bzw. mit Entscheidungsträgern
- ▶ Umgang mit Bedenken, Ängsten oder Blockaden
- ▶ Reflektion vor schwierigen Entscheiden
- ▶ Erschliessen von neuen Methoden
- ▶ Unterstützung bei der Übernahme neuer Funktionen



## Coaching mit Methode

Kein Coaching ist wie das andere, denn die Ziele, Randbedingungen und persönlichen Verhältnisse sind zu verschieden. Das nachstehende Vorgehen ist deshalb als grobe Leitlinie zu verstehen. Im Rahmen einer regelmässigen Auftragsklärung zwischen Coach und Klient findet die individuelle und situationsbezogene Abstimmung des Vorgehens statt.



Ein Coach arbeitet ähnlich wie ein Bergführer: Er geht mit dem Klienten ein Stück des Weges und unterstützt ihn bei der Routenwahl oder bei der Einschätzung von Risiken. Der Berater hingegen entspricht eher dem Helikopterpiloten, welcher den Klienten auf den Berggipfel bringt. Beide Vorgehen haben ihre Vor- und Nachteile. Es ist deshalb in bestimmten Situationen möglich, dass der Coach vorübergehend beratend tätig ist, falls dies der Klient autorisiert.

	Coaching	Beratung
<b>Ziel</b>	Befähigung des Klienten zur Entwicklung eigener Lösungen	Berater liefert eine Lösung aus seiner eigenen Perspektive
<b>Vorgehen</b>	Coach und Klient bestimmen Inhalt und Vorgehen gemeinsam	Klient beauftragt den Berater welcher danach meist selbständig arbeitet
<b>Rollenverständnis</b>	Klient und Coach begegnen sich auf Augenhöhe, jedoch mit unterschiedlichem Blickwinkel und Hintergrund	Berater als Fachexperte und / oder als Methodenexperte

## Fraefel & Partner - Coaching mit nachhaltiger Wirkung

Wir begleiten Führungskräfte aus Wirtschaft und Verwaltung bei der Weiterentwicklung ihrer Führungskompetenzen. Dabei bringen wir folgende Kenntnisse, Fähigkeiten und Einstellungen mit:

- ▶ Fundierte Berufserfahrung als Führungskräfte in verschiedenen Positionen und Organisationen
- ▶ Psychologisches und betriebswirtschaftliches Verständnis
- ▶ Lebenserfahrung
- ▶ Hoher Praxisbezug
- ▶ Strukturiertes Vorgehen
- ▶ Flexibilität bezüglich Zeit und Ort der Coaching-Sitzungen