

Coaching Praxisbeispiel

Moderation - Mediation - Coaching
Methoden des Konfliktmanagements im
Vergleich / WS 2007 / 2008 / FU Berlin
Dr. Ulrike Schraps

Referenten: *Susanne Glaser, Melissa Gries, Alexander Gosny*

Überblick Praxisbeispiel

1. Auftragsklärung
2. Kennlernphase
3. Analyse
4. Methodenwahl
5. Praktische Anwendung
6. Abschluss und Auswertung

1. Auftragsklärung

- Rahmenbedingungen wurden geschaffen
 - Dreiecksbeauftragung wurde geklärt
 - Auftragsgeber: Arbeitgeber / Institut
 - Klient: Führungskraft
 - Freiwilligkeit wurde sicher gestellt
- Angebot und Beauftragung waren:
 - Sechs bezahlte Sitzungen je 90 Minuten
 - Möglichkeit der Verlängerung bei Bedarf
 - Verlängerung wurde zweimal bewilligt

2. Kennlernphase

- Sympathieabgleich -
- Thematischer Überblick der Problemstellung
- Rollendefinition des Coachs
 - Begleitung der Führungskraft in ihren Aufgaben
- Rollendefinition des Klienten
 - Umsetzung der Coachinginhalte im Team

3. Analyse

- Problembeschreibung
- Situation und Anliegen wurden sortieren und Prioritäten festgelegt
 - Neue Aufgabe als Führungskraft musste wahrgenommen werden (Klient hatte bereits kleinere Teams fachlich geführt, nun war auch personelle Führung gefordert)
- Persönlichkeitsprofilerstellung mit der DISG-Analyse

4. Methodenwahl

- systemische Aufstellung
 - Bretttaufstellung der Teammitglieder des Projekts
- Rollenspiele
 - Charaktere aus systemischer Aufstellung wurden im Rollenspiel aufgegriffen um praktische Schritte für Klienten abzuleiten
- Perspektivenwechsel
 - Boss nahm die Rolle eines Teammitgliedes ein als Vorbereitung für schwierige bevorstehende Mitarbeitergespräche

5. Praktische Anwendung

- Mitarbeitergespräche wurden durch Coachingsitzungen vorbereitet
- Projektpläne wurden durch den Klienten erstellt und mit dem Coach abgeglichen
- Motivationsstrategien für die Teammitglieder wurden entwickelt und auch in Rollenspielen getestet

5. Praktische Anwendung

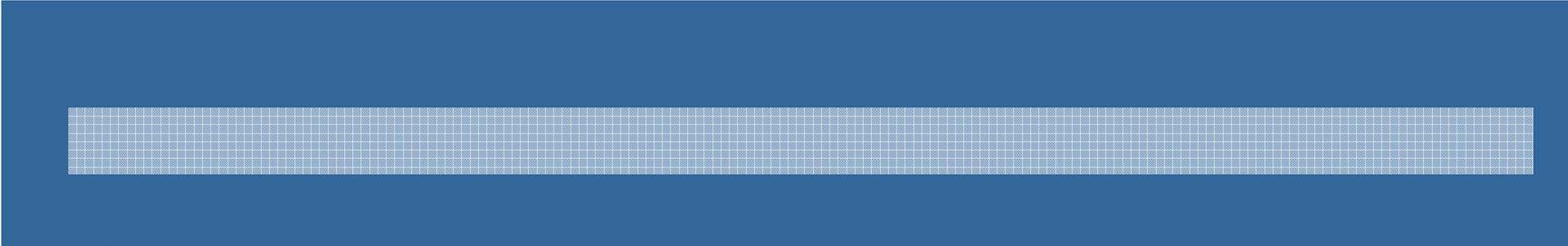
- Unterstützung bei der Erstellung von Projektplänen
- Kontrolle der erreichten Ergebnisse durch Meilensteinanalyse und Projektreview
- Sicherstellung der praktischen Anwendungen im Projektverlauf und Annahme der Methoden und Werkzeuge durch die Teammitglieder

6. Abschluss und Auswertung

- Das Projekt aus dem praktischen Beispiel hatte eine Laufzeit von 24 Monaten und ist erfolgreich in Zeit, Kosten und Qualität durchgeführt worden.
- Die Mitarbeiter konnten durch den Führungsstil der Führungskraft effektiv arbeiten

6. Abschluss und Auswertung

- Die Führungskraft hat sich nach Projektende weiter entwickelt. Sie hat mittlerweile eine neue Stelle mit noch mehr Personal- und Budgetverantwortung in England angenommen.
- Die Kommunikation und Zusammenarbeit zwischen den Mitarbeitern und der Führungskraft wurde nachhaltig verbessert.



Vielen Dank für Eure Aufmerksamkeit