

Gruppencoaching für Führungskräfte

Ausgangsbasis

Führungskräfte stehen im Rampenlicht, stehen Modell für die erwünschten und unerwünschten Verhaltensweisen in ihrer Organisation und werden bewusst oder unbewusst von ihren MitarbeiterInnen kopiert oder evozieren Widerstand.

Die imitierten oder dagegen opponierenden Reaktionen sind impliziter Natur, sind sozusagen Bestandteil von „Geheimverträgen“.

Die Praxis zeigt sehr deutlich, dass diese „Geheimverträge“ meist wesentlich stärkeren Einfluss auf die Interaktionsgestaltung der Mitarbeiter in einem Unternehmen haben als die explizit vereinbarten Spielregeln – wenn es denn solche überhaupt gibt.

Da in den allermeisten Profit- und Nonprofitorganisationen nach wie vor eine Metakommunikation zwischen Führungskräften und Mitarbeitern bzw. zwischen Mitarbeitern und Mitarbeitern über die Art und Weise der Kommunikation und Kooperation tabuisiert ist, haben die Menschen in einem Unternehmen oder einer Behörde hinsichtlich der Wirkung ihres Verhaltens auf andere einen erheblichen „Blinden Fleck“.

Der „Blinde Fleck“ ist definiert als der Unterschied zwischen Selbstbild und Fremdbild, also als Unterschied zwischen „wie ich glaube, dass ich auf andere wirke“ und „wie es tatsächlich ankommt“.

Wenn Führungskräfte langfristig erfolgreich führen wollen, müssen Sie wissen, wie ihr Führungsverhalten auf andere wirkt und wie Sie ihre Mitarbeiter darin unterstützen können, bestmöglich ihre Kompetenzen und Ressourcen einzusetzen und zu stabilisieren.

Hier setzt die Maßnahme „**Gruppencoaching für Führungskräfte**“ an

Ziele

Zum einen sollen die TeilnehmerInnen anhand schwieriger Situationen aus ihrem Führungsalltag Lösungsoptionen und Handlungsalternativen erarbeiten.

Zum anderen soll durch die intensiven Selbstbild-Fremdbild Vergleiche das Bewusstsein der TeilnehmerInnen für die Notwendigkeit einer permanenten Metakommunikation in der Führungspraxis geschärft werden.

Ablauf/Methoden

Die benannten Problemfelder werden in einem ersten Schritt gemeinsam dahingehend reflektiert, inwieweit sie an dem Verhalten der TeilnehmerInnen und dessen Auswirkungen liegen, am Verhalten der anderen und seinen Auswirkungen, bestimmten situativen oder gruppenspezifischen Bedingungen oder an strukturell-organisatorischen Rahmenbedingungen.

Im zweiten Schritt werden die Fallbeispiele der TeilnehmerInnen durch erlebnisaktivierende Methoden vertieft, konkretisiert „verlebendigt“ und mittels unterschiedlicher Feedback-Verfahren gespiegelt.

Ziel ist, dass nicht nur die jeweils „fallgebende“ Person durch das Coaching aktiviert wird, sondern auch alle anderen TeilnehmerInnen durch unterschiedlichste Aufgaben das Geschehen aktiv mit-gestalten, mit-reflektieren und mit-lösen.

Zielgruppe

Das Angebot richtet sich an alle erfahrenen Führungskräfte und ProjektleiterInnen.

Gruppengröße und Dauer

Die Gruppengröße beträgt maximal 10 Teilnehmer.
Das Gruppencoaching benötigt 3 Tage.