Mein Beitrag anhand von Use Cases

Von Coaching zu Organisationsentwicklung

Use Case **1**

Florence, französische Führungskraft in Deutschland, mittleres Management in einem international agierenden Unternehmen. Sie hat eine neue Aufgabe an einem deutschen Standort und möchte ihre Anfangszeit von einem Coach begleiten lassen, mit dem Ziel die interkulturellen Herausforderungen anzunehmen und nicht von ihnen überrascht zu werden.

Mein Beitrag

Eine Kombination von klassischen Coaching-Elementen bei Übernahme einer neuen Stelle (wie Verständnis über die Stelle, Stakeholder und Organisation zu schaffen und die Möglichkeiten des Selbstmarketings zu kennen und richtig zu nutzen), sowie Wissenstransfer zu interkulturellen Feinheiten, inklusive der Vor- und Nachbereitung von Stakeholdermeetings.

Use Case **2**

Paula, PersonalleiterIn ist fachlich hervorragend mit mehreren Jahren Erfahrung in der Führungsrolle. Die Führungskräfte im Unternehmen sind nicht zufrieden mit der Unterstützung seitens der Personalabteilung. Paula fühlt einen Konflikt zwischen ihrer Rolle im Führungsteam und der Ausübung der Personalleitung. Ihr Ziel ist es, die Personal-abteilung neu zu positionieren und ihre eigene Rolle im Führungsteam zu finden.

Mein Beitrag

Individuelles Coaching von Paula, beginnend mit Feedback-Arbeit, Stärkenanalyse und der Arbeit mit Werten. Organisationelle Arbeit mit der Personalabteilung, beginnend der Verbesserung des Verständnisses für die Bedarfe der Kunden. Erarbeitung und Formulierung des Wertbeitrags der Personalabteilung für die Organisation und Optimierung der Kommunikationsprozesse.

Use Case **3**

Frank, Abteilungsleiter hat 32 Mitarbeiter, davon 4 Führungskräfte. Die Abteilung wurde neu geschaffen, die Stimmung ist angespannt und es gibt wenig Austausch der Mitarbeiter untereinander. Auch mit den Leistungen seiner Führungskräfte ist Frank nicht zufrieden. Sein Ziel ist es, aus den Einzelpersonen eine Abteilung mit einer gemeinsamen Zielausrichtung zu formen.

Mein Beitrag

Konzeption einer Workshop-Reihe mit Fokus darauf, dass die Personen sich besser kennenlernen und die einzelnen Rollen verstehen. Es erfolgt eine Überarbeitung der Rollen und deren Beiträge zum Abteilungsziel. Ein Coaching unterstützt Frank dabei, seine Führungskräfte mehr in die strategische Gestaltung der Abteilung miteinzubeziehen und seine Erwartungen an sie klarer zu formulieren.

Use Case **4**

Die beiden Werkleiter, Theo W. und Andrea S. und John T., der Personalleiter suchen Unterstützung, da sie wichtige Stellen nicht, oder nur nach sehr langer Suche, besetzen können. Sie möchten die Ursache verstehen und haben das Ziel, die besten Mitarbeiter für ihre strategisch wichtigen Stellen zu akquirieren.

Mein Beitrag

Neben der Einführung von zeitgemäßen Researchmethoden, ist es das Ziel die Mitarbeiter langfristig zu binden. Dies und ein positive Bild der Firma nach außen soll bestehende, aber auch potenzielle neue Mitarbeiter ansprechen. Dazu erfolgt die Konzeption und Moderation einer Workshop-Reihe. Im Rahmen dieser Veränderung werden alle Führungskräfte trainiert.

Coaching — Organisationsentwicklung