

Gsponer.

Mit Führungscoaching zur Work-Life-Balance

Ausgangslage

Eine Alltagssituation: Frau Meier* führt seit einem halben Jahr ein Team von neun Mitarbeitenden. Früher war sie selbst ein Teammitglied. In ihrer neuen Aufgabe stösst sie zunehmend auf passiven Widerstand einiger Mitarbeitender. Ein Konflikt steht kurz bevor.

Auftrag an die Gsponer Consulting Group

Die Situation verunsichert Frau Meier. Sie ist vermehrt angespannt, stellt Energielosigkeit fest. Die quantitative und qualitative Bewältigung des Arbeitsalltages fällt ihr zunehmend schwerer. Sie beantragt deshalb beim HR-Bereich ein Coaching, wofür die Gsponer Consulting Group beauftragt wurde.

Umsetzung

Wie in jedem Coaching hat Gsponer zuerst die Bedürfnisse der Klientin geklärt. Daraus wurden die Ziele abgeleitet und vereinbart. In diesem speziellen Fall übernahm der Coach zusätzlich die Rolle eines Ausbildners in Führungsfragen. In vier monatlichen Sitzungen zu je vier Stunden wurde gemeinsam mit Frau Meier am Führungs- und Kommunikationsverhalten sowie dem Ressourcenmanagement gearbeitet. Mit Hilfe des Coachs analysierte und reflektierte die Klientin das eigene Verhalten und dessen Auswirkungen auf ihre Umwelt. Im fragenden, bestärkenden und konfrontativen Dialog sowie in Rollenspielen wurden Lösungsvarianten erarbeitet und deren Umsetzung geplant und geübt. Dort wo nötig, erhielt Frau Meier vom Coach Führungshilfsmittel (Planungs- und Organisationstechniken, Feedbackregeln, Kommunikationsabläufe, Delegationstechnik). Zwischen den einzelnen Coachingsitzungen setzte die Klientin die Massnahmen um und erhielt weitere Führungsaufgaben, welche dann in der nächsten Sitzung aufgearbeitet wurden.

Erfolg

Im Verlaufe des Coachingprozesses erkannte Frau Meier, dass sie mit Hilfe ihrer Fachkompetenz versuchte, ein Defizit in der Führungskompetenz zu kompensieren. Dies äusserte sich in einem übersteigerten Qualitätscontrolling der Arbeit der Mitarbeitenden, bei welchem der Mensch zu kurz kam. Dies wiederum löste bei den Mitarbeitenden Frustrationen und Versagensängste aus, was zu passivem Widerstand und zur Absprache der Führungskompetenz führte. Die vermehrte Konzentration der Kräfte auf die eigentliche Führungs- und Kommunikationsarbeit der Klientin führte zu einer Verbesserung der Stimmung im Team. Die ersten Erfolge in Einzelgesprächen und Teammeetings stärkten die Selbstsicherheit der Klientin. Die klare Aufteilung zwischen Führungs- und Fachaufgaben führten zu einem verbesserten Ressourcenmanagement. Heute erledigt sie wieder ihr normales Führungs- und Arbeitspensum und hat daneben auch Zeit für ihre Familie und ihre Hobbys.