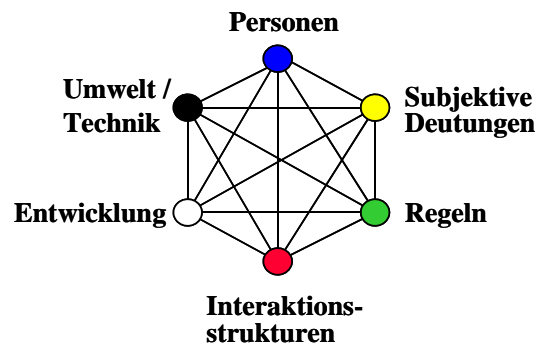


Grundlage

Grundlage unserer Arbeit ist das Konzept der „Personalen Systemtheorie“, das Prof. Eckard König und Frau Dr. Gerda Volmer vor dem Hintergrund der Arbeiten von Gregory Bateson Ende der 80er Jahre entwickelt haben.

Faktoren dieses systemischen Ansatzes sind:

- Die beteiligten **Personen** des Systems
- Die **subjektiven Deutungen** der Personen
- Die im System geltenden **Regeln**
- Die bestehenden **Interaktionsstrukturen**
- Die Historie / **Entwicklung** des Systems
- Die **Systemumwelt** und **Technik**



Wie die Grafik zeigt, können sich die Systemfaktoren zusätzlich gegenseitig beeinflussen.

Systemische Führungskompetenz basiert auf der Beachtung der Bestimmungsfaktoren und ihrer Abhängigkeiten und berücksichtigt diese zusätzlich zu den konventionellen Betrachtungsweisen.

Anbieter

GUDACKER UND PARTNER ist eine Unternehmensberatung, deren Arbeitsschwerpunkte die Begleitung von Organisationsentwicklungsprozessen, Projektmanagement, Teamentwicklung und Coaching sind.

GUDACKER UND PARTNER verfügt über ein Netzwerk von professionell ausgebildeten Beratern, Coaches und Trainern, die alle langjährige Erfahrung haben.

Kontakt

GUDACKER UND PARTNER
SYSTEMISCHE BERATUNG

Am Hasensprung 31
D-60437 Frankfurt am Main

Telefon: 069-95 05 83 45
Handy: 0177-66 0 56 57
Fax: 069-50 93 01 44
Internet: www.sbgp.de
Email: info@sbgp.de



Die ersten 100 Tage einer Führungskraft

**Einzelcoaching für
Führungsnachwuchskräfte
und Führungskräfte, die neu
in ihrer Position sind**

Die Ausgangssituation

Der Wechsel auf eine neue Position ist immer ein Übergang von Vertrautem in ein neues, bislang unbekanntes Umfeld. Erfolg in der bisherigen Position resultiert daraus, dass man sich erfolgreich im bisherigen Umfeld behauptet hat. Die bisher bewährten Verhaltensmuster sind jedoch kein Garant für einen Erfolg in einem neuen Umfeld

Hier bedarf es neuer, bewusster Wege im Denken und Handeln:

- Abschluss und Abschied von der bisherigen Tätigkeit
- Diagnose des neuen Umfeldes (des neuen sozialen Systems)
- Strategische Positionierung im neuen Umfeld

Zielgruppe

Führungsnachwuchskräfte, die sich auf eine Führungsfunktion vorbereiten, oder Führungskräfte, die neu in einer Führungsfunktion sind.

Ziele des Angebotes

- Vorbereitung von Führungskräften auf eine neue Funktion oder Position
- Unterstützung von Führungskräften in der neuen Funktion/Position
- Unterstützung von Führungskräften bei ihrer Positionierung im neuen sozialen System
- Unterstützung von Führungskräften bei der Klärung ihrer neuen Rolle
- Unterstützung von Führungskräften bei der Wahrnehmung neuer Aufgaben.

Schwerpunkte

1. Erstgespräch mit der Führungskraft

- Themen und Ziele des Coaching
- Festlegung von Indikatoren, an denen sich der Erfolg messen lässt
- Terminierung
- Organisation

2. Vision / Ziele

- Vision und Ziele der eigenen Abteilung / des Bereichs / des Unternehmens
- Die persönliche Vision
- Vorgesetzte als Experte oder Führungskraft
- Aufstellung konkreter Ziele

3. Ist-Analyse

- Analyse persönlicher Stärken und Schwächen
- Stakeholderanalyse
- Regelanalyse
- Umfeldanalyse
- Ableitung möglicher Konsequenzen

4. Strategische Maßnahmenplanung

- Prozesskette der ersten 100 Tage
- Vereinbaren und Monitoren von Zielen
- Umgehen mit Konfliktsituationen und Widerständen
- Veränderungen initiieren
- Networking: Grundhaltung, Regeln, persönliches Networking-Diagramm

5. Die persönliche Entwicklung

- Die Rolle der Führungskraft: Steuern oder unterstützen
- Den persönlichen Führungsstil erkennen
- Maßnahmen zur persönlichen Entwicklung
- Mit Belastungssituationen umgehen
- Work-Life-Balance

6. Evaluation

- Erfolg der Positionierung im System
- Etablierung von Frühaufklärungssystemen
- Stabilisierung von Veränderungen

Umfang

6 bis 8 Coaching-Sitzungen (Einzelcoaching) im Umfang von jeweils einem 1/2 Tag.

Kosten

Die Kosten pro Sitzung betragen je nach Coach zwischen 600,- und 1.000,- Euro (ohne MWST) zuzüglich ggf. anfallender Reisekosten.

Die Konzeption

Grundlage ist das Konzept „Systemisches Coaching“.

Systemisches Coaching kann in Form von Experten- oder Prozess-Coaching geschehen: Der Coach gibt „aus anderer Perspektive“ auf dem Hintergrund seines Wissens und seiner praktischen Erfahrung Anregungen (Experten-Coaching) oder er unterstützt den Coachee dabei, die Situation für sich zu klären und selbst neue Lösungen zu entwickeln (Prozess-Coaching).