

Kurzkonzept: Coaching-Prozess für [BEISPIEL]

Ziele:

- Professionelle, gemeinsame Führung und Verantwortung des Programms
- Klare inhaltliche Zuständigkeiten
- Gemeinsame Regeln und Absprachen, die Bestand haben

Phase 1: Analysephase

(1) Auftragsklärungs-Termin mit Human Resources & Legal

Erfolgt am

(2) Kurze Gespräche (max. 1h) per Videocall mit den drei Direktor*innen

In KW 29, wenn möglich.

Zweck: besseres Verständnis der Ausgangslage für den externen Berater, alle Perspektiven werden eingeholt, Identifikation der wichtigsten Themen und Entwicklungsfelder

Prozess: Terminbuchung über Online-Kalender ab sofort möglich, umgehende Terminbestätigung bei Verfügbarkeit.

Durchführung der Termine: **DATUM**

Termin-Link: cal.com/julianzurek/call

(3) Optional: Online-Abfrage der wichtigsten Themen (MENTI)

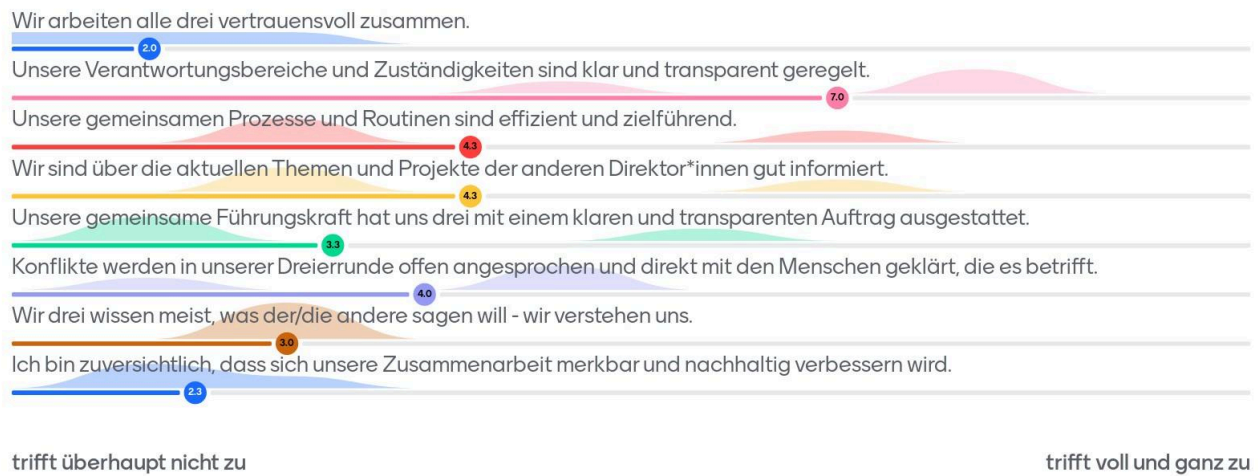
Phase 2: Konzeptionsphase

Rückspiegelungstermin mit Human Resources & Legal

Im Anschluss an die Gesprächstermine.

Zweck: Rückspiegelung der Ausgangslage und verschiedener Perspektiven aus den Gesprächen, Ableitung der Kernpunkte für die Konzeption der Umsetzungsphase, Handlungsempfehlungen

Wie sehr treffen die folgenden Aussagen auf die Zusammenarbeit zwischen uns drei Direktor*innen zu?



Dialogregeln für den Auftakt-Workshop

Neugierige Grundhaltung: Zuhören, um zu ~~antworten~~ verstehen.

Verstehen $\neq$ Einverstanden sein.

Niemand hat das Monopol auf die Wahrheit.

Sagen, was wichtig ist - nichts zurückhalten.

Leitfaden für kurze Vorab-Interviews mit den drei Direktor*innen

Zweck: besseres Verständnis der Ausgangslage für den externen Berater, alle Perspektiven werden eingeholt, Identifikation der wichtigsten Themen und Entwicklungsfelder

Rahmen:

- 45 min - falls nötig, Verlängerung auf 60 möglich
- Vertraulichkeit
- Unterbrechen okay?
- Hauptthema: Zusammenarbeit der 3 Direktor*innen

Leitfaden:

*Wie würden Sie die momentane Zusammenarbeit unter Ihnen drei Direktor*innen beschreiben?*

Wie äußert sich das? Beispiele? Wie noch?

Welche Gefühle kommen auf?

Was wäre aus Ihrer Sicht das Ziel für einen Prozess, der die Zusammenarbeit verbessern soll? -> ein klarer Satz: Wir sind... Es ist...

Was muss sich konkret ändern, damit Sie dieses Ziel erreichen? -> positiv formulieren

Welche Prozessschritte sind dafür aus Ihrer Sicht nötig?

Wie zuversichtlich sind Sie, dass Sie dieses Ziel auch wirklich erreichen werden? (1-10)

Falls es nicht klappt: Woran wird es voraussichtlich scheitern? Was ist der größte Stolperstein?

Wer hat am meisten davon, wenn alles so bleibt, wie es ist?

Was wird passieren, wenn sich nichts ändert?

Was müssen Sie vielleicht selbst an Ihrem eigenen Verhalten verändern, damit es besser werden kann?

Seltsame Fragen:

Wenn Sie den Prozess heimlich sabotieren wollen würden: Was müssten Sie tun?

Das Gute im Schlechten: Was könnte daran gut oder nützlich sein, dass sich dieser Konflikt entwickelt hat?

Ausblick:

Kurze Online-Befragung (quantitativ)

Rückspiegelung an HR mit Handlungsempfehlungen

Angedacht: Mehrere kurze Workshopformate in Berlin (zu dritt + x) nach der Sommerpause

Fragen oder etwas Wichtiges, was Sie noch loswerden wollen?

DANKE! 😊