

Leseprobe aus

Maren Fischer-Epe
Martin Reissmann

ro
ro
ro

COACHING

zu Führungsthemen

Modelle und Anregungen
für die Praxis

Orientierung geben – strategische Ausrichtung schaffen



Zu Kapitel 2.1 Den Unternehmensrahmen klären

- Was ist der Unternehmenszweck? Wofür gibt es Ihr Unternehmen?
- Gibt es eine explizite Mission? Wofür steht Ihr Unternehmen?
- Welche Leistungen hat sich Ihr Unternehmen auf die Fahne geschrieben?
- Gibt es explizit formulierte Ziele, wie z. B. definierte Ertragsziele, Kostenziele, Innovationsziele, das Erobern neuer Märkte, Steigerung der Kundenzufriedenheit, Prozessoptimierungen etc.?

- Was möchte oder muss Ihr Unternehmen zurzeit gerade besonders beachten?
- Welche Erwartungen hat das Unternehmen/der Vorstand an Sie und Ihren Verantwortungsbereich?
- Wie tragen Sie mit Ihrem Bereich zum Erfolg des Unternehmens bei?

Zu Kapitel 2.2 Ein Zukunftsbild entwickeln



Stellen Sie sich Ihren Verantwortungsbereich in einem bis zwei Jahren vor: Alles ist top gelaufen, Sie konnten Ihre Ideen verwirklichen und sind optimal für die Zukunft aufgestellt. Alles

läuft so, wie Sie es sich vorgestellt haben, Sie können Ihre Fähigkeiten optimal einsetzen. Alle im Team ziehen mit!

- Wie sieht Ihr Bereich dann aus? Welche Bedeutung hat er dann im Unternehmen?
- Was wird das Team zum Zeitpunkt x leisten? Wie ist die Ausrichtung im (internen) Markt?
- Was stellen Sie her? Was stellen Sie zur Verfügung?
- Wie haben sich Arbeitsqualität und Arbeitsabläufe entwickelt?
- Welche Kompetenzen haben Sie dann aufgebaut?
- Wie sichern Sie die weitere Qualifizierung?
- Wie ist das Kunden- und Serviceverständnis im Team?
- Was zeichnet die interne Zusammenarbeit, Kommunikation und Führung aus?
- Wenn Sie das alles zusammenfassen: Mit welchen fünf bis acht Kernbotschaften würden Sie Ihren Zukunftsentwurf beschreiben?
- Welche Chancen liegen darin? Welchen Nutzen sehen Sie?
- Wo befürchten Sie Risiken oder negative Konsequenzen?
- An welcher Stelle/wie möchten Sie Ihr Team einbinden?

Zu Kapitel 2.3 Handlungsfelder definieren

- Wie weit sind Sie von Ihrem Zukunftsbild entfernt?
- Wo sehen Sie die Stärken und Schwächen Ihrer Abteilung/ Ihres Teams gemessen an diesem Ziel?
- Welche Baustellen müssen bearbeitet werden?
- Was müsste man anpacken, um diesem Ziel näher zu kommen?

Zu Kapitel 2.4 Maßnahmen ableiten

- Was müssen wir konkret tun?
- Wer macht was (mit wem) bis wann?
- Was könnte schwierig werden?
- Wer braucht welche Unterstützung?
- Wie hoch ist der Aufwand?
- Was sind die nächsten Schritte, und wie geht es danach weiter?

Unternehmens- rahmen klären	Zukunft entwerfen	Handlungsfel- der definieren	Maßnahmen ableiten
<i>Wofür stehen wir?</i>	<i>Wo wollen wir hin?</i>	<i>Was müssen wir tun?</i>	<i>Was werden wir tun?</i>
Vision und Mission des Unternehmens beschreiben	Zukunftsbild entwerfen	Stärken und Schwächen bewerten	Umsetzung konkretisieren
Unternehmens- ziele beschrei- ben	Kernbotschaften formulieren	Handlungsfelder definieren	Aufwände einschätzen
eigenen Beitrag zu den Unter- nehmenszielen definieren	Chancen und Risiken bewerten	Handlungsfelder priorisieren	Umsetzung sicherstellen

Schritte zur strategischen Ausrichtung

Auszug aus
MAREN FISCHER-EPE & MARTIN REISSMANN
COACHING ZU FÜHRUNGSTHEMEN
Modelle und Anregungen für die Praxis