

Neue Besen kehren nicht immer gut Transition Coaching

1. Einführung

4. Berliner Coaching Tage | 18. März 2011

Dr. Franz Metz

Beratergruppe PALATINA GmbH

BERATERGRUPPE

PALATINA

Elmar Rinck

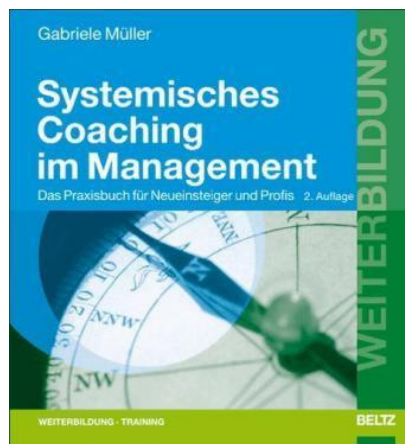
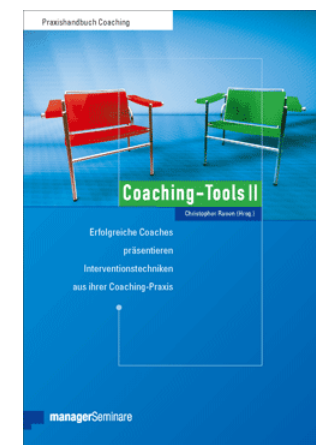
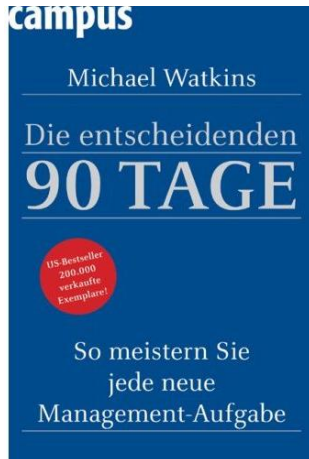
Daimler AG | Mercedes-Benz GLC
Prozessberatung und Training



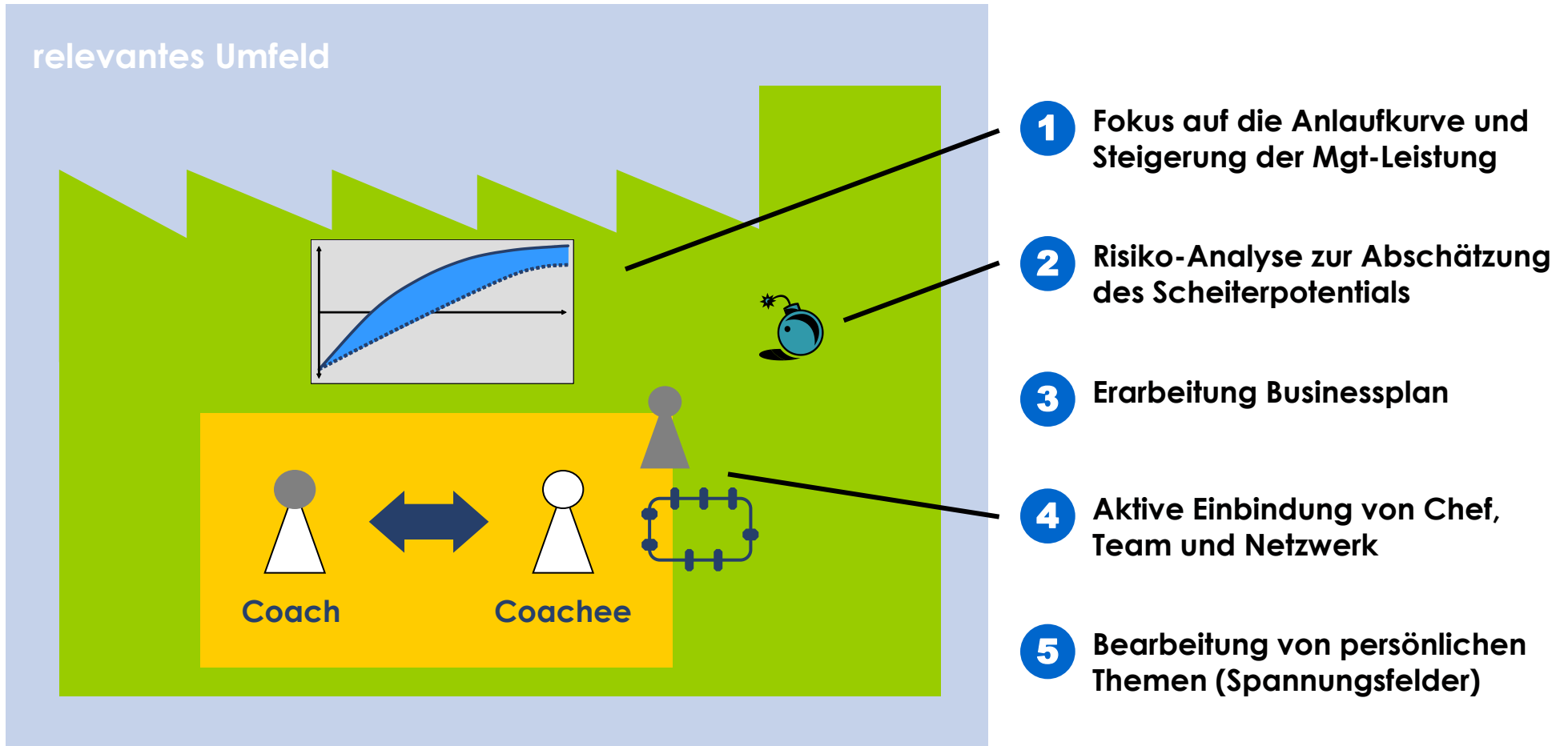
Ablauf

- 1. Einstieg**
 - **Begrüßung | Ablauf**
 - **Bezug zum Thema**
- 2. Was ist Transition Coaching**
- 3. Empirie Transition Coaching**
- 4. Anforderungen an Transition Coaches**
- 5. Verankerung bei Daimler**
- 6. Diskussion / Fragen**

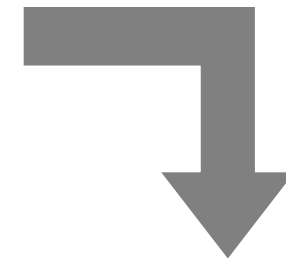
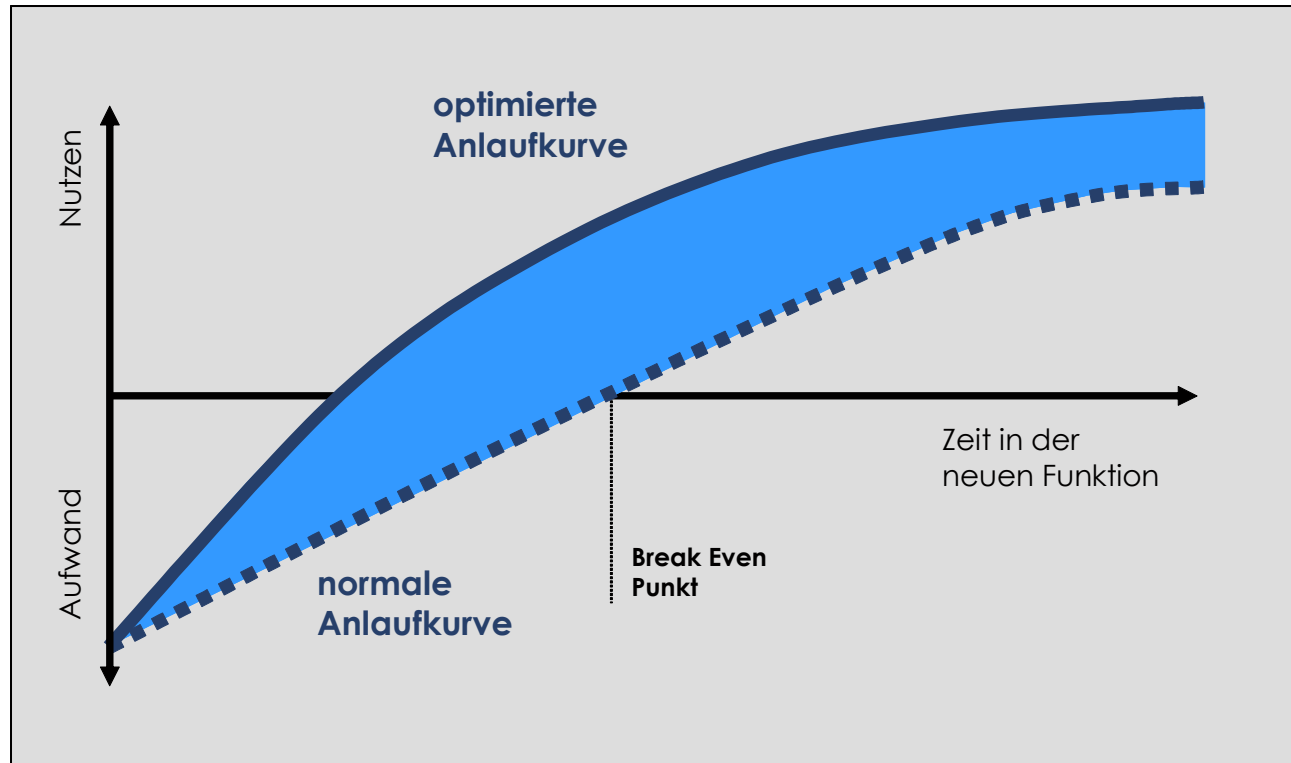
Die Welt ist voller Coaching-Konzepte und es werden täglich mehr! Wozu unser Transition Coaching Konzept?



Transition Coaching hat mehrere Besonderheiten



Die Beschleunigung der Anlaufkurve wird nur erreicht durch eine Erweiterung der Themenpalette



Erweiterung der Themenpalette

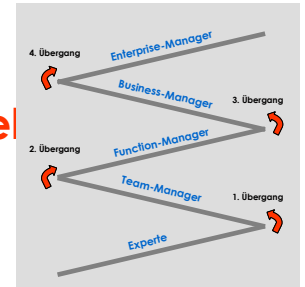
- **Businessthemen**
- **Organisationsthemen**
- **Persönliche Themen**

→ **Der Themenmix beim Transition Coaching wird bestimmt durch den Engpass beim Manager**

Die Risikoabschätzung ist wichtig, um das Scheiterpotential zu kennen

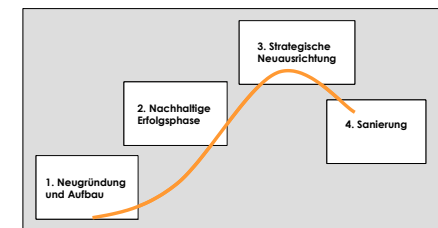
Altlasten

Das Management-Level und seine spezifischen Anforderungen



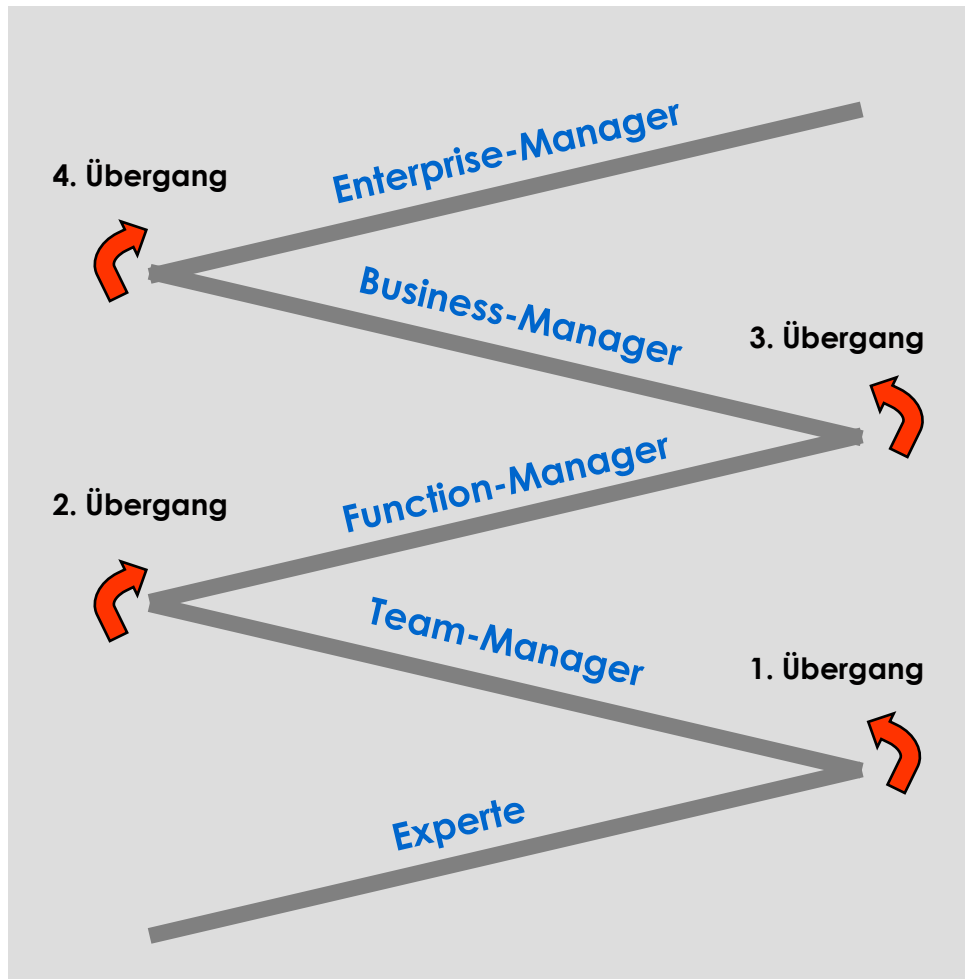
Unausgesprochene Erwartungen des Chefs

Die Geschäftssituation der Einheit / des neuen Bereichs



→ Daraus entsteht die Coaching Landkarte

Die Leveleinordnung im Cross Roads Modell hilft dabei, die spezifischen Managementanforderungen abzuleiten

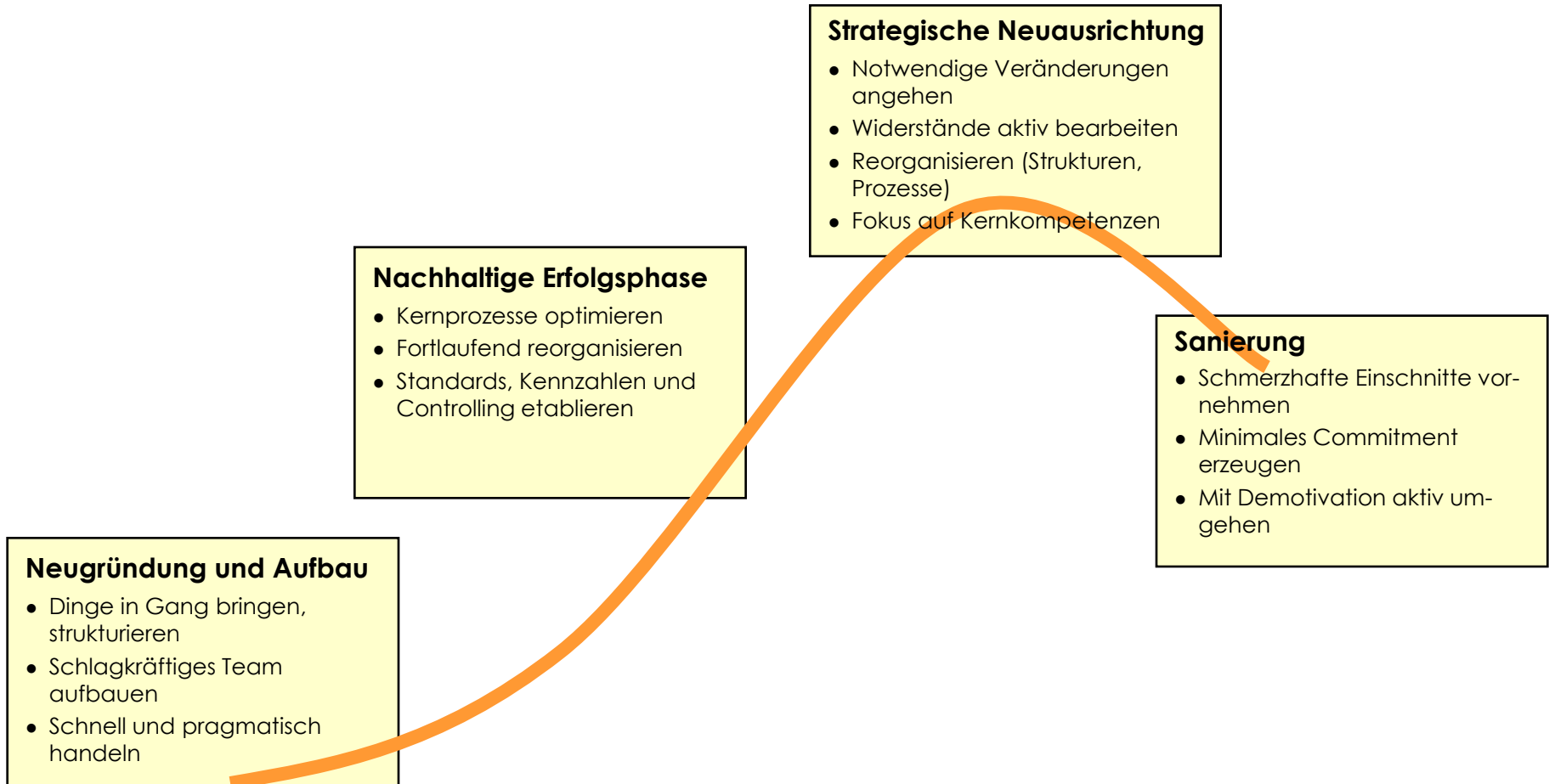


Jedes Management-Level hat ganz spezifische Anforderungen

An jedem Übergang von einer Ebene zur nächsten müssen folgende Themen gelernt werden

- neue Skills
- neue Formen bei der Zeit-/ Energieverwendung
- neue Arbeits-Werte

Besonderheiten der jeweiligen Geschäftssituation und Auswirkungen auf Führungshandeln



Quelle: Watkins 2001

Die Erstellung des Businessplans ist das Herzstück des Transition Coachings und stellt sehr hohe Anforderungen an den Manager

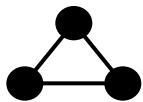
Der Businessplan ist der Bauplan für den Umbau einer Organisationseinheit (z. B. Team, Abteilung, Bereich)

- Schriftliche Fixierung
 - der Analyseergebnisse
 - der Ideen und Ansätze zur Optimierung
 - des Umsetzungsplans
- Drei Schwerpunkte
 - Orientierung
 - Positionierung
 - Realisierung
- Ca. 15-seitige Präsentation (z. B. Power Point)
- Klar strukturiert und leicht verständlich

1. Orientierung	<ul style="list-style-type: none">■ Ausgangssituation■ Geschäftszweck■ SWOT-Analyse
2. Positionierung	<ul style="list-style-type: none">■ Vision / Selbstverständnis■ Strategische Handlungsfelder / Ziele der Neuausrichtung■ Leistungsportfolio■ Geschäftsmodell■ Interne / externe Kunden■ Übersicht Prozesse und Beschreibung Kernprozesse■ Mitarbeiter-Portfolio
3. Realisierung	<ul style="list-style-type: none">■ Projekte und Vorhaben■ Qualifizierungsmaßnahmen■ Masterplan■ ggf. Ressourcenplanung, Szenarien usw.

Ablauf beim Transition Coaching

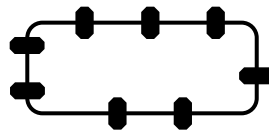
- 7-9 Treffen
- Dauer: ca. 3 Stunden
- Hausaufgaben und Telefonate
- Start und Abschluss des Transition Coaching Prozesses im Trio
- Einbindung des Teams



3er Gespräch



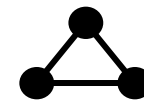
Einzel-
Coachings



Team-
Workshop



Einzel-
Coachings



3er Gespräch

Das Konzept bewährt sich in ganz unterschiedlichen Organisationen



- Abteilungs-/ Teamleiter
- Projektleiter



- Business Unit Leiter
- Abteilungsleiter
- Projektleiter / Produktmanager



- Amtsleiter
- Abteilungsleiter



- Werksleiter



- Business Unit Leiter
- Abteilungsleiter
- Produktmanager



- Geschäftsführer TBG
- Ressortleiter
- Stabsstellenleiter

- Durchwegs sehr positive Erfahrungen mit der Systematik, dem Prozess und den Ergebnissen
- Zufriedene Auftraggeber und begeisterte Manager (Coachees)
- Sehr hohe Anforderungen an die Manager durch die Businessplanerstellung (analytische und konzeptionelle Kompetenz)
- Zeitlicher Rahmen (6 Monate) ist sehr eng gesteckt
- Sehr hohe Anforderungen an den Coach (Kompetenz in persönlichen Fragestellungen und Business Fragestellungen)
- Einsetzbar in Profil- und Non-Profit-Organisationen