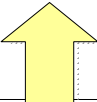


# Die Führungskraft als Coach

Beitrag von Birgid Kröber, KRÖBER Kommunikation, Stuttgart  
beim DVNLP-Kongress in Köln

**KRÖBER** **Die Themen**

- MA-Coaching, was verstehen wir darunter?
- Ziele und Nutzen für Mitarbeiter, Führungskraft und Unternehmen.
- Grenzen des MA-Coaching?
- Welche Techniken werden akzeptiert?
- NLP- Was ist möglich? Wo gilt es Grenzen zu akzeptieren?



1

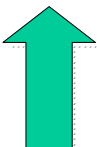
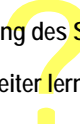
**KRÖBER** **Was ist Mitarbeiter-Coaching?**

„Mitarbeiter-Coaching ist ein Prozess, bei dem die Führungskraft dem Mitarbeiter hilft, seine Lösungskompetenz zu erkennen bzw. zu erweitern“.

2

**KRÖBER** **Ziele und Nutzen von MA-Coaching**

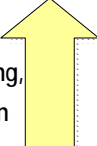
- Stärkung des Selbstvertrauens der Mitarbeiter
- Mitarbeiter lernt selbst nach Lösungen suchen
- Mitarbeiter übernimmt Verantwortung für das Gelingen



3

**KRÖBER** **Ziele und Nutzen für Mitarbeiter**

- Der Mitarbeiter erlebt Coaching als persönlich nutzbringend.
- Seine Grundbedürfnisse nach Entwicklung, Einflussnahme und Anerkennung werden befriedigt.
- Mitarbeiter arbeitet selbstständiger und ist in der Lage sich in unterschiedlichsten Situationen zurecht zu finden.

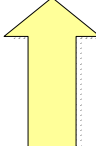


4

**KRÖBER** **Ziele und Nutzen ...**

für das Unternehmen und die Führungskraft:

- Mitarbeiter nutzen ihr Potenzial und suchen selbst nach Lösungen.
- Damit erhöht sich die Leistungsfähigkeit der Organisation / Abteilung / Gruppe.
- Dieser Erfolg wird letztlich auch der Erfolg der Führungskraft sein.



5

**KRÖBER** **Die Führungskraft als Coach**

Zwei entscheidende Grundlagen:

Coaching ist eine Haltung und daraus resultierend ein bestimmtes Verhalten

Coaching erfordert die Bereitschaft, andere stark und erfolgreich zu machen

6

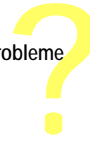
## Wie unterscheiden sich ...

- |   |  |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Die Führungskraft als Coach ist ...</li> <li>• Teil des Systems</li> <li>• in einer „Doppelrolle“             <ul style="list-style-type: none"> <li>– führt Gehaltsverhandlungen</li> <li>– gibt Anweisungen</li> <li>– achtet darauf, dass Regeln befolgt werden,</li> <li>– Terminüberwachung</li> <li>– ...</li> </ul> </li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Der externe Coach ist ...</li> <li>• ein neutraler Begleiter außerhalb des Systems</li> </ul> |
|---|--|

7

## Grenzen von MA-Coaching

- Sehr persönliche Probleme
- Alkohol / Sucht



8

## Coaching-Techniken im Mitarbeiter-Coaching

- Systemische Fragetechniken
- Lösungsfokussierte Fragen (LFK)
- Paradoxe Fragen
- Visualisierungstechniken
- Alle „Denkfragen“
- Feedback
- NLP-„Techniken“

9

## NLP im Mitarbeiter-Coaching

Wie kann NLP die Führungskraft als Coach unterstützen?

Wo liegen die Grenzen beim Einsatz von NLP im Mitarbeiter-Coaching?

10

## NLP im Mitarbeiter-Coaching

- Beziehung gestalten - Rapport
- Wohlgeformte Zielbestimmung
- Future Pace
- Zustandsmanagement  
Ankern, Submodalitäten, Körperhaltung ...
- Meta- und Milton-Modell
- Reframing
- Dissoziationstechniken  
wie Adlerperspektive, Expertenrat ...

11

## NLP im Mitarbeiter-Coaching II

- WN-Positionswechsel  
als Vorbereitung für die FK und im Coaching
- Change History
- Disney-Modell  
als Strukturierungshilfe
- Logische Ebenen
- Meta-Programme
- Soziales Panorama  
für die Rolle als Coach

12

Die Führungskraft als Coach

Menschen sind wie Instrumente,  
Ihre Resonanz hängt davon ab, wer sie berührt.

**Ihre Birgid Kröber**  
[www.kroeberkom.de](http://www.kroeberkom.de)