

NLP-Mitarbeiter-Coaching

Wie Coaches und Führungskräfte bei Mitarbeitern und sich selbst Ressourcen freisetzen können

Wer kennt dieses Gefühl nicht: Mir macht die Arbeit keinen Spaß mehr, weil ...

Und so quält man sich Tag für Tag zur Arbeit, schaut von einem Wochenende zum nächsten, von Ostern nach Weihnachten. Irgendwie könnte alles deutlich besser laufen, wenn die Arbeit wieder mehr Freude machen würde.

Doch leichter gesagt als getan. Wie findet man seine Lust an der Arbeit wieder, wenn ein Kollege am Schreibtisch gegenüber arbeitet, mit dem man den ganzen Tag Ärger hat, oder ein Chef da ist, mit dem man aus irgendeinem Grund nicht wirklich gut kann. Oder andere Sachverhalte, die vermeintlich nicht beseitigt werden können, einem die Laune verderben.

Gründe für die Unlust gibt es viele. Lösungen dafür in vielen Firmen eher wenige. Obwohl es durchaus Wege gibt, die bei vielen Mitarbeitern Kräfte freilegen. Ziel ist es, ihnen wieder Freude bei der Arbeit zu geben, sie zu motivieren. Damit steigt ganz automatisch die Arbeitsleistung jedes Einzelnen und auch die innere Zufriedenheit mit der Arbeit. Das betrifft alle Firmen, kleine wie große, Dienstleister, Unternehmer, Handwerker, Industrie. Für alle Schichten innerhalb der Firma trifft es zu, da die meisten Führungskräfte ihrerseits wieder eine übergeordnete Stelle haben.

Kleine Ursachen haben oft große Auswirkungen. So kann ein einziges negatives Erlebnis mit einem Kollegen oder Vorgesetzten schon genügen, um die Atmosphäre total zu vergiften. Wir Menschen neigen dazu, von einer Erfahrung auf alle zu schließen: wir generalisieren. Einerseits gut, andererseits weniger förderlich.

Wie zu lesen ist, meinen viele Manager, dass in ihren Firmen zwischen 60 und 80 % demotivierte Mitarbeiter ihr Tageswerk vollbringen. Um wie viel besser würden diese Menschen arbeiten, wenn sie motiviert wären ... Viele davon hätten eine "innere Kündigung" gar nicht in Erwägung gezogen, die zu folgendem Verhalten führen kann:

- häufiges Fehlen am Arbeitsplatz wegen Bagatell-Erkrankungen
- sarkastische Kommentare
- mangelnde Initiative
- "Dienst nach Vorschrift"
- destruktives Verhalten
- Desinteresse

Die große Kunst eines Vorgesetzten – und das bezieht sich auf alle Firmengrößen – besteht darin, die Mitarbeiter zu motivieren, in ihnen Kräfte freizusetzen, wenn Blockaden die Leistungen bremsen. Ähnlich wie gute Trainer im Sport es verstehen, selbst technisch weniger brillante Spieler zu Höchstleistungen zu führen, wäre das doch in Unternehmen ebenfalls denkbar: Ein Trainer oder Coach, der Differenzen unter Mitarbeitern bereinigt, das Arbeitsklima verbessert, den Spaß an der Arbeit zurückbringt.

Idealerweise wird dieser Job von den jeweiligen Führungskräften ausgeführt. Oder, wenn das nicht möglich ist, weil z. B. die Führungskraft selber Teil des Problems ist, kann auf externe Coachs zurückgegriffen werden.

Die Vorteile für ein Unternehmen, dessen Führungskräfte geschult sind, liegen auf der Hand. Denn wenn der Chef selber in der Lage ist, seine Mitarbeiter zu coachen, sie zu motivieren und zu unterstützen, wo Hilfe nötig ist, ohne wiederum ihre Arbeit selbst zu erledigen, dann bringt das:

- Starke Mitarbeiterbindung
- Loyalität
- gutes Betriebsklima
- deutlich gesteigerte Kreativität
- bessere Effizienz
- höheres Verantwortungsbewusstsein aller
- Win-Win-Situation

und damit letztlich einen größeren Unternehmenserfolg. Und auch der ist gut für alle Beteiligten.

Wie funktioniert ein Mitarbeiter-Coaching?

Bei auftauchenden Problemen hinterfragt der Coach, in diesem Fall die Führungskraft, deren Ursachen, sucht mit den Beteiligten nach Lösungen, die für alle die meisten Vorteile bringen, lässt die Mitarbeiter selbständig Lösungen erarbeiten, auch um die Verantwortung einer Sache beim Mitarbeiter zu lassen und so typische "Ausreden" wie "Der Chef hat gesagt, wir sollen das so und so machen ... Ich hab' ja gleich gesagt, das funktioniert nicht!" zu vermeiden.

Um dieses Coaching möglichst effektiv ausführen zu können, ist es sehr vorteilhaft, die dazu nötigen Techniken bei professionellen und seriösen Anbietern zu erlernen, um sie dann gezielt und lösungsorientiert einzusetzen. Der nötige Aufwand, ein ordentliches Mitarbeiter-Coaching zu verinnerlichen, lohnt sich, denn er führt zum gewünschten Erfolg, und zwar in allen Bereichen eines Betriebes. Der Vorgesetzte wird nicht besser, wenn er mit "eisernem Besen" kehrt, sondern wenn er zum Ansprechpartner wird als Motivator, Schlichter, Wegbereiter für gute Ideen, um deren Ausführung er sich dann deutlich weniger kümmern muss, da er dazu beiträgt, alle Ressourcen frei zu legen, die in seinem Aufgabenbereich vorhanden sind.

Internes Mitarbeiter-Coaching hat allerdings auch gewisse Grenzen, wenn die Führungskraft selber Teil des Problems ist, oder wenn ihre Möglichkeiten nicht ausreichen, ein anstehendes Problem zu lösen.

Hierzu gibt es zwei Wege, die Situation zu verbessern: die Ausbildung der Führungskraft im Bereich Mitarbeiter-Coaching kontinuierlich zu verbessern und/oder einen externen Coach hinzuzuziehen.

Was kann ein externer Coach erreichen?

Er wird Mitarbeitergespräche führen, um die Ursachen zu klären, und dabei mit ersten Coachings bereits Verbesserungen herbeiführen. Allein die Existenz des externen Coachs wird die Motivation der Mitarbeiter verstärken, da sie erkennen, ihr Problem wird ernst genommen und die Führungsebene ist interessiert daran, Lösungen zu finden. Der externe Coach wird mit der Geschäftsleitung Maßnahmen wie beispielsweise Workshops erarbeiten. Daraus entwickeln sich dann Strategien, die Aufgaben im Alltag zu lösen. Die Kommunikationswege werden verbessert, und es entstehen neue Ideen zur Abbildung und Optimierung von Geschäftsprozessen, die letztlich zur Kostenersparnis führen. Weitere Einsatzmöglichkeiten eines externen Coachs sind die Verbesserung des Kundenservice und die Optimierung von Besprechungen.

Wichtig für einen externen Coach ist, dass er in der Lage ist, zwischen den Zeilen zu lesen, um auch bei "zwischenmenschlichen Problemen" Lösungen anbieten zu können.

Die Kompetenz der Führungskräfte wird gestärkt, da sie sich nicht scheuen, Hilfe zu holen, wenn Hilfe nötig ist. So wächst ihre Achtung bei den Mitarbeitern. Es ist kein Anzeichen von Schwäche, Hilfe zu organisieren, sondern ein Zeichen von Selbstbewusstsein, und es zeigt das Streben nach Weiterentwicklung. Zudem merken die Mitarbeiter, dass die Führungskräfte an ihrem Wohlergehen interessiert sind.

Insgesamt entsteht also eine Win-Win-Situation, die für alle Beteiligten von Vorteil ist. Für die Mitarbeiter und Führungskräfte kehrt der Spaß an der Arbeit zurück, der ihre Leistung verbessert, und für die Geschäftsleitung wird der Unternehmenserfolg sichergestellt.

Weiterführende Informationen zu Mitarbeiter-Coaching und externem Coaching finden Sie auf folgender Internetseite: www.alexander-training.de

Diese Artikel aus dem Downloadbereich könnten Sie auch interessieren:

- Feedback, nicht nur eine Sache für Profis
- NLP-Fragetechnik
- Leseprobe: Die Alexander-Strategie
- Zeitmillionär

Dies ist ein Service von:



www.alexander-training.de