FÜHRUNGSKRÄFTE COACHING





ONBOARDING COACHING

Besser starten. Nachhaltig wirken.

SIE FRAGEN SICH, WAS IHRE NEUE FÜHRUNGSKRAFT BRAUCHT, UM DIE BESTMÖGLICHE WIRKUNG ZU ENTFALTEN?

SIE WOLLEN NEUEN MITARBEITERN* IN FÜHRUNGS-POSITIONEN DEN BESTEN SUPPORT AB DER ERSTEN MINUTE IN IHREM UNTERNEHMEN BIETEN?



FUTURE ONBOARDING-COACHING

Der Begriff Onboarding bezeichnet die möglichst rasche und vor allem gelungene Integration neuer Mitarbeiter, neuer Führungskräfte in die bestehenden Strukturen eines Unternehmens. Besonders gegenüber neuen Führungskräften sind die Erwartungen sehr hoch gesteckt, kommen diese nicht nur von den Arbeitgebern, sondern auch von den Mitarbeitern, die es zukünftig zu führen gilt.

Die viel zitierten ersten "100 Tage" verstärken den Handlungsdruck, der auf neuen Führungskräften lastet. Auch wenn es sich dabei eher um eine symbolische Zeitspanne handelt, muss der oder die Neue sich in kurzer Zeit mit Taten unter Beweis stellen, obwohl zu diesem Zeitpunkt die Dynamiken der neuen Rolle, systemische Zusammenhänge und organisationskulturelle Besonderheiten noch recht unklar sind. Jede Stunde, die ein neuer Mitarbeiter, in dieser sehr kritischen Anfangsphase in Reflexion investiert, die durch einen erfahrenen Coach begleitet wird, ist ein Vielfaches der Zeit wert.

WIE PROFITIEREN SIE DURCH ONBOARDING-COACHING?

Sie stehen in Ihrem Unternehmen kurz davor, einen Fachexperten zur Führungskraft zu befördern?

Sie haben **sehr fähige Mitarbeiter** in ihren Teams, denen in nächster Zeit der Sprung vom Team-Mitglied zur Team-Leitung bevorsteht?

Sie sind derzeit auf der Suche nach einer **neuen Führungskraft**, die eine führende Rolle in Ihrem Unternehmen einnehmen soll?

Diese Situationen erfordern höchste Professionalität und Feinfühligkeit. In unserem maßgeschneiderten Onboarding-Coaching Programm erhält Ihre Führungskraft die bestmögliche Unterstützung. Der 5-teilige Coaching-Prozess ist individuell abgestimmt und umfasst einen Zeitraum von sechs Monaten.

^{*} Als modernes Unternehmen legen wir großen Wert auf die Gleichberechtigung von Frauen und Männern. In unseren Publikationen wird aus Gründen der besseren Lesbarkeit nur die männliche Form eines Begriffs benutzt. Selbstverständlich bezieht sich dieser Begriff sowohl auf weibliche wie auch auf männliche Personen.

INHALTE UND THEMEN DES FUTURE ONBOARDING-COACHING

- Führungskraft stärken, sich mit Mut auf die neue Rolle einzulassen
- Führungsverständnis reflektieren und erweitern
- Führungskraft sensibilisieren für einzigartige, komplexe und systemische Zusammenhänge im Umfeld
- Wissenstransfer in den Bereichen Change, Team-Dynamik, Team-Leitung und Zeitmanagement
- Integrationskraft der neuen Führungskraft stärken
- Zukunftskompetenz entwickeln auf persönlicher und Team-Ebene

FUTURE METHODE

für Onboarding-Coaching Prozesse

Das Coaching fördert das unvoreingenommene Einlassen auf sich selbst und den anderen im Kontext der jeweiligen Aufgabe. Um für das Jetzt die volle Kraft zur Verfügung zu haben, kommen Unklarheiten und Ängste der Zukunft zur Sprache, werden Hindernisse aus der Vergangenheit aus dem Weg geräumt, Feedback gegeben und

Trainingseinheiten für gewünschte Verhaltensweisen eingebaut. FUTURE-Coaching ist für den Menschen, seinen Erfolg, seine Wirkung und seine Lebensqualität. Sie setzt immer bei der Einzigartigkeit jedes Menschen an und unterstützt, über sich hinauszuwachsen und sich in einem ganz hohen Maß als Gestalter zu erleben.

ONBOARDING KOMPETENZ-CHECK

Kompetenz-Entwicklung nach dem Future-Kompetenzmodell

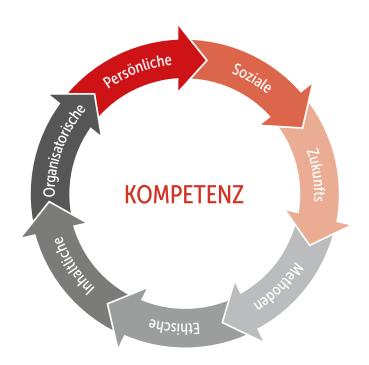
Der Kompetenz-Check wird anhand des FUTURE Kompetenz-Modells mit Hilfe eines Fragebogens oder eines Interviews mit dem neuen Mitarbeiter und dem Coach in Abstimmung mit HR und/bzw.mit dem Vorgesetzten durchgeführt. Dadurch ist es möglich, die Onboarding-Coaching Prozesse ganz individuell auf die neuen Führungskräfte und deren Herausforderungen abzustimmen.

Der Kompetenzcheck bildet die Basis für ein maßgeschneidertes Onboarding-Coaching Programm.

Ziele: Die neue und eventuell auch die alte Führungskraft und der Vorgesetzte schaffen ein gemeinsames Bild im Gespräch. Der IST Stand wird erfasst und der Bedarf für den Onboarding-Coaching Prozess erhoben.



KOMPETENZMODELL



1. Persönliche Kompetenz	Kraft, Stabilität, Ausgeglichenheit, Leichtigkeit, Bewusstsein
2. Soziale Kompetenz	Beziehungen gestalten, Menschen führen, Konflikte lösen, Gemeinschaft fördern
3. Zukunftskompetenz	Chancen erkennen, Altes loslassen, den Kontext verändern, der Intuition folgen, Mut machen
4. Methodenkompetenz	Die richtigen Dinge auf die richtige Weise tun, die bestmög- lichen Methoden entwickeln und beherrschen, Entscheidun- gen treffen
5. Ethische Kompetenz	Das Individuelle und das Ganze in Einklang bringen, integrieren, sich selbst und andere stärken
6. Inhaltliche Kompetenz	Innovative Angebote und Produkt
7. Organisatorische Kompetenz	Optimale Strukturen und Abläufe der Organisation

DIE 8 SCHRITTE IM FUTURE ONBOARDING-COACHING

Timeline Onboarding-Coaching Programm



6 MO NATE

12 WOCHEN

AUFTAKT

Kompetenzcheck mittels Fragebogen anhand des FUTURE-Kompetenzmodells, Abstimmung, das gemeinsame Bild entsteht

1. COACHING á 2 Stunden

Boden aufbereiten für eine gelungene Übergabe & Rollenklarheit

2. COACHING á 2 Stunden

Spirit und Sog, Lob und Anerkennung, Verständnis für das Neue & Change Dynamiken

3. COACHING á 2 Stunden

Individuelle Coaching-Themen It. Kompetenzcheck

4. COACHING á 2 Stunden

Individuelle Coaching-Themen It. Kompetenzcheck

5. COACHING á 2 Stunden

Teamkultur entwickeln, Team-Werte, Synergie der Generationen

OPTIONALE MASSNAHMEN

Team-Entwicklung, Strategie-Workshop, Leadership-Training, Mediation, ...

ABSCHLUSS

Prozess-Evaluierung mit Führungskraft

"Unternehmen, die ihr Onboarding sehr strukturiert betreiben, können 91 % der neu eingestellten Mitarbeiter über das erste Jahr hinaus halten. Bei schlechtem Onboarding verlassen hingegen 70 % ihren Arbeitgeber innerhalb des ersten Jahres wieder. Gravierende Nachteile der frühzeitigen Kündigungen sind nicht nur Personalmangel, sondern auch die hohen Kosten."

(Studie der Aberdeen Group)

Good to know: Idealerweise erfolgt der Start des Onboarding-Coaching Prozesses vor dem ersten Tag in der neuen Funktion. Der Auftakt bezieht, wenn hilfreich, HR und/oder die scheidende Führungskraft mit ein.

Wir verstehen die Onboarding-Dynamik und berücksichtigen zeitliche sowie gesundheitliche Ressourcen. Deshalb bieten wir auch Coaching via Skype, flexible Zeitpläne oder Coaching beim Wandern.



// Mit FUTURE Coaches haben wir Partner gewonnen, die uns Entwicklungsprogramme geschmiedet haben, die unserer Philosophie, unseren Werten und unserem Entwicklungsstatus entsprechen. Unsere Mitarbeiter fühlten sich sehr wohl und erhielten eine phantastische Basis für ihren weiteren Entwicklungsweg.

Edith Sagaster, Personalentwicklerin SONNENTOR KräuterhandelsgesmbH

PLANEN SIE EIN ONBOARDING-COACHING? MÖCHTEN SIE EINEN ONBOARDING PROZESS EINFÜHREN? ODER EINEN BESTEHENDEN PROZESS NEU GESTALTEN?

Kontaktieren Sie uns für Ihr persönliches Beratungsgespräch



Marisa Jesacher
Tel: +43 5224 52076-13
marisa.jesacher@FUTURE.at



Christine Asböck
Tel: +43 676 595 7000
christine.asboeck@FUTURE.at