

## 2.1 Ziele des Coaching

### **Lernziel:**

**Die Teilnehmer sollen sich der Ziele bewusst werden, die sie mit Coaching verfolgen können.**

*Gruppenarbeit  
(20 Minuten)  
Zusammenfassung  
(20 Minuten)*

Fordern Sie Ihre Teilnehmer zur Diskussion auf, welche Ziele sie als Coach verfolgen können. Bilden Sie Teilgruppen, lassen Sie die Antworten dort sammeln und im Plenum vortragen.

Folgende Ziele könnten exemplarisch herausgearbeitet werden:

Visualisierungshilfe über Präsentationsvorlage, z.B.:

### **Die Ziele des Coaching**

Als Coach werden Sie ...

- ... die fachlichen / verhaltensbedingten Fähigkeiten der Mitarbeiter und damit das Ergebnis des Unternehmens nachhaltig steigern.
- ... das Coaching in Ihrem Unternehmen als Verkaufsinstrument und für die Mitarbeiterentwicklung etablieren.
- ... die kundenorientierte Einstellung des Mitarbeiters erkennen und beeinflussen können.
- ... das Dienstleistungsdenken des Mitarbeiters beobachten, beurteilen und verändern können.



### **Kommentar:**

Es ist, je nach Gruppenzusammensetzung, sehr wichtig, die Teilnehmer zunächst von dem Prinzip des Mitarbeitercoachings und seinem vielfältigen Nutzen zu überzeugen. Hierfür sollten Sie genügend Zeit einplanen. Wenn der Nutzen nicht erkannt wird, nützen die Techniken wenig.

## 2.2 Mitarbeiternutzen

### **Lernziel:**

*Diskussion* **Sensibilisierung der Teilnehmer für ihre neue Rolle als Coach.**

*Zeitbedarf:* Fordern Sie Ihre Teilnehmer zur Diskussion auf, welchen Nutzen  
*15 Minuten* Mitarbeitercoaching für die Belegschaft haben kann.

Visualisierungshilfe über Präsentationsvorlage, z.B.:



Arbeiten Sie heraus, dass der Vorgesetzte der geeignetste und beste Coach seiner Mitarbeiter ist.

- Er hat ständigen Kontakt zu seinen Mitarbeitern und Kunden.
- Er hat Fach- und Marktwissen und kann dieses Wissen an seine Mitarbeiter in kleinen Schritten weitergeben.
- Er kann in der Praxis am besten feststellen, ob seine Mitarbeiter Hilfe und Unterstützung brauchen, ob Defizite vorhanden sind oder was die Mitarbeiter bereits gut umsetzen.
- Er kann gezielte Mitarbeiterförderung und -entwicklung durchführen und begleiten.

## 2. Warum Coaching?

### **Alternative:**

Regen Sie an, sich an die eigenen Vorgesetzten zu erinnern, die Ihre Teilnehmer im Laufe ihres Arbeitslebens begleiteten. Gab es dort eine Person, die im Nachhinein als die wichtigste gilt?

Fragen Sie:

- War die Person für Sie ein Vorbild?
- Hat sie Ihnen gesagt, wie man etwas besser macht?
- Hat sie Geduld gehabt, aber hohe Anforderungen an Sie gestellt?
- Konnte sie Ihnen Ihre Stärken und Schwächen zeigen?

### **Kommentar:**

Mit der Parallele zu eigenen Führungsvorbildern kann es manchmal sehr elegant gelingen, die Teilnehmer für das Thema zu gewinnen und sich besser in die eigene Rolle als Coach einzufinden.

Guter Einstieg in das Thema „Behandlung von Mitarbeiter-Einwänden gegen Coaching“. Hierzu passend ist das Arbeitsblatt in 2.6 (S. 113/114).