

Angebot für Firmen

Sie möchten Kadermitarbeitenden / Gruppen- und Teamleitern in verschiedenen Themen eine Unterstützung bieten, um für ihre Firma und die Menschen einen Mehrwert zu schaffen. Dabei ist eine Begleitung bei Ihnen nicht negativ behaftet, d.h. ihre Kadermitarbeitende wissen, dass dies keine Strafe aufgrund von Fehlern oder Defiziten ist. Für Sie ist das Mentoring ein Instrument, welches Sie als positives Signal zur Entwicklung Ihrer Talente und der Unternehmung einsetzen. Die Kadermitarbeitenden erkennen die Nomination für eine Begleitung als Zeichen der Wertschätzung ihres Arbeitgebers.

Bei den folgenden Themen kann Sie ein Mentoring unterstützen:

Für Ihre Mitarbeiter in Schlüsselpositionen:

- Sie haben Mitarbeiter, welche neu eine Führungsfunktion übernehmen werden. Ein externes Mentoring kann Ihnen dabei helfen, Ihre neuen Führungskräfte optimal auf die neue Rolle und die Erwartungen vorzubereiten.
- Sie möchten Führungskräften eine Reflektion ihrer Rolle ermöglichen.
- Sie wollen Führungskräfte, die klare Ziele und Erwartungen an Ihr Team formulieren und ein Klima des Vertrauens schaffen können.
- Mit Unterstützung eines Mentorings wollen Sie erreichen, dass die Mitarbeiter ihren Blickwinkel erweitern und eine veränderte Perspektive erhalten.
- Die Führungskräfte sollen die Konfliktfähigkeit reflektieren und verbessern können. Ihre Kommunikationstechniken im Team erweitern, um «gehört» zu werden.

Für Sie als Unternehmer:

Es bestehen Konflikte, die Sie mit einem externen Mentoring verstehen und lösen möchten.

- Sie stehen vor komplexen Herausforderungen und Entscheidungen und möchten Handlungsoptionen erarbeiten und Sicherheit gewinnen.
- Sie stehen vor einem schwierigen Gespräch/einer schwierigen Verhandlung und möchten sich gezielt vorbereiten.

Mögliche Mentoring-Inhalte:

- Selbst- und Rollenverständnis klären und richtig einordnen
- Eigene Werte, Visionen und Perspektiven reflektieren und neu formulieren
- Motivierende Ziele definieren und klare nächste Schritte erkennen
- Kennen, Nutzen und Erweitern der eigenen Ressourcen und Energiequellen
- Konfliktfähigkeit einüben und Konfliktmanagement-Kompetenz erhöhen
- Feedback-Kultur leben
- Umgang mit schwierigen Situationen und Widerständen verbessern
- Krise als Chance verstehen und nutzen

Als externe Mentorin stehe ich ausserhalb des Systems aus Kunde und Unternehmung. Der unvoreingenommene Blick von aussen ermöglicht einen Perspektivenwechsel und eine Betrachtung von Handlungen und Ausgangslagen aus unterschiedlichen Blickwinkeln. Auf diese Weise können «blinde Flecken» und «Betriebsblindheit» erkannt und überwunden werden.

Zudem ermöglicht das Mentoring, sich einen Frei-Raum inmitten des vielfältigen Alltagsgeschäftes zu schaffen. Durch diesen Abstand zum Tagesgeschäft wird die Handlungskompetenz gesteigert, um Klarheit, Übersicht und

Entschiedenheit zu schaffen. Dies wiederum ermöglicht, dass Handlungsspielräume, Wahlmöglichkeiten und Alternativen gesehen und gestaltet werden können.

Ein kontinuierliches Mentoring kann bewirken, dass immer wieder neu der Sand aus dem Getriebe gespült wird, mutig unbequemen Themen in die Augen geblickt wird, neue Perspektiven deutlich werden und auch immer wieder Brücken des Verständnisses zwischen den Führungskräften, Mitarbeitern und der Geschäftsleitung gebaut werden können.

Bei Fragen stehe ich Ihnen gerne zur Verfügung und gestalte Ihnen auf Ihre Bedürfnisse ein individuelles Pauschalangebot.

Beispiel aus der Praxis

Der Gruppenleiter S. hatte einen Konflikt mit Mitarbeiter L. Beide hatten keinerlei Verständnis und auch nicht das Bewusstsein für eine sachliche Regelung des Konflikts. Die Emotionen kochten über.

Als Gruppenleiter S. die erste Arbeitssitzung absolvierte kam es zu einer Intervention in der Lösungsgestaltung, die bei Konflikten sehr gut anwendbar ist. Bei dieser Übung hatte S. die Möglichkeit sich in L. hineinzusetzen und wiederum L. und S. und die Situation aus der Meta-Position und aus unterschiedlichen Blickwinkeln zu betrachten. Dieses Bewusstsein der Situation und die Eigen- und Fremdwahrnehmung brachte Gruppenleiter S. dazu ein anderes Verständnis für Mitarbeiter L. zu entwickeln und sich somit seiner Handlungen bewusster zu werden. Handlungsspielräume und Lösungen für den Konflikt entdecken zu können.

Herzliche Grüsse

Ihre Kathrin Schöne