



# Hamburger BeraterContor

# NEWSLETTER



\$ANREDE \$NAME,

Ausgabe April  
12.06.2009

Unser heutiges HBC-Thema: Führungskompetenz mit Coaching verbessern

---

ÜBERSICHT:

[01: Editorial](#)

[02: Lernen mit Tiefgang – kollegiale Beratung im Führungsseminar ganz praxisnah](#)

[03: CoachingCircle- ein Fallbeispiel](#)

[04: Coaching- der richtige Weg zur Besserung?](#)

[05: Die 100 wichtigen ersten Tage – Handeln aus dem Bauch heraus? oder: Was Coaching leisten kann in der neuen Führungsaufgabe](#)

[06: Anspruch und Wirklichkeit: Die Führungskraft als Coach ihrer Mitarbeiter](#)

[07: A propos:](#)

---

## Editorial

Liebe Leser,

In unserem vorletzten Newsletter vom November 2008 hatten wir Ihnen unsere konzeptionellen Ansätze zu Führungskräfte-Entwicklungsprogrammen vorgestellt. Unterstützung von Führungskräften zur Verbesserung ihrer Führungskompetenz bewegen sich stets auf 2 Ebenen: der „kollektiven“ Unterstützung durch das Unternehmen und der individuellen Förderung on und off the job durch Coaching. Doch gibt es eine wichtige dritte Ebene, den Mix aus beiden im Gruppencoaching – die kollegiale Bearbeitung individueller Fragestellungen durch Führungskräfte mit professioneller Unterstützung. In Seminaren bauen wir immer mal wieder Anteile dazu ein – die oft von den Teilnehmern als besonderes Highlight empfunden werden. Darüber hinaus bieten wir mit unserem HBC CoachingCircle eine Plattform, die man im besten Sinne als „aus der Praxis für die Praxis“ bezeichnen kann. Über unsere Coaching-Konzepte und –erfahrungen wollen wir Ihnen heute berichten – wie immer kritisch, konstruktiv und offen. Wir wünschen Ihnen eine aufschlussreiche und anregende Lektüre und stehen natürlich für tiefer gehende Informationswünsche jederzeit gerne zur Verfügung.

Sprechen Sie uns an!!

hr HBC-Team



Lernen mit Tiefgang – kollegiale Beratung im Führungsseminar ganz praxisnah

Auch wenn wir oft denken, unsere Probleme gehören nur uns allein: das Gegenteil ist der Fall. Insbesondere, wenn es sich um Fragestellungen aus dem Führungsalltag handelt. Ob es darum geht, sich mit Ideen „nach oben“ durchzusetzen, den schwierigen Umgang mit verschiedenen Interessensgruppen zu optimieren, ein brisantes Gespräch mit einem Kollegen vorzubereiten oder z.B. seine Mitarbeiter für eine bedeutende Veränderung wirklich mitzunehmen – kaum ein Thema betrifft nur eine Führungskraft allein. Diese Erkenntnis nutzen wir in unseren Führungsseminaren, indem wir den Teilnehmern Raum für „Kollegiale Beratung“ bieten. Hier werden Praxisfragen und eigene Problemfälle in der Gruppe offen zur Diskussion gestellt. Das Ziel ist, die eigene Sicht auf das Thema zu erweitern und durch die Gedanken, Ideen und Hinweise der anderen konkrete Lösungsideen für das eigene Handeln zu entwickeln. Wenn Sie einen Eindruck davon haben möchten, wie genau eine solche kollegiale Beratung abläuft, lesen Sie hier weiter unter: CoachingCircle – ein Fallbeispiel.

[Lesen Sie den gesamten Beitrag zum Thema auf unserer Website...](#)



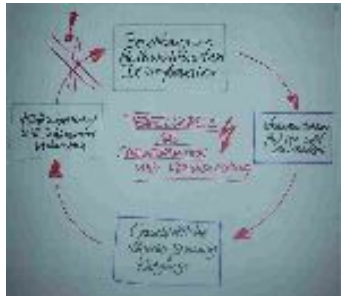
### CoachingCircle- ein Fallbeispiel

„Wie lässt sich ein älterer Mitarbeiter in ein neu zusammengestelltes Team integrieren“?

Diese Frage brachte ein Teilnehmer – nennen wir ihn Markus - in einem unserer Führungskräfte-Entwicklungsprogramme in den CoachingCircle ein. In einer Kleingruppe von 5 Kollegen wurde dieses Anliegen so bearbeitet:

Markus :“ Ich habe im letzten Jahr eine Abteilung übernommen, die zuvor völlig umstrukturiert worden ist...

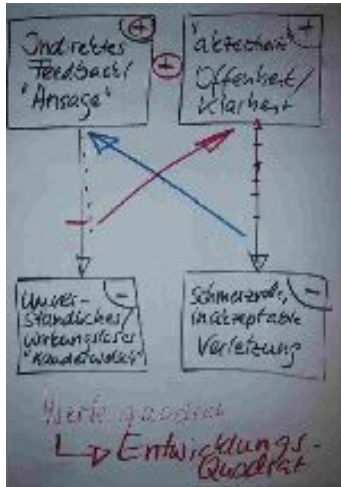
[Lesen Sie den gesamten Beitrag zum Thema auf unserer Website...](#)



### Coaching- der richtige Weg zur Besserung?

Dass Coaching „boomt“, hat vor kurzem die Wirtschaftswoche in einem zweiteiligen Report vermeldet. Ihr Resümée: Längst hat sich diese Form der Managementberatung vom „Nachhilfeunterricht für Manager mit Macken“ zum Privileg der Macher und Potenzialträger gemausert. Beinahe jeder zweite Manager will sich nach den Recherchen des Magazins in den nächsten 12 Monaten coachen lassen – vor allem in den Bereichen Führung, Konfliktlösung und Persönlichkeitsentwicklung. Ähnlich groß ist der Anteil, der in den letzten 5 Jahren damit bereits Erfahrungen gemacht hat und das positive Image von Coaching aktiv vorantreibt. Wir haben für Sie aus den beiden Veröffentlichungen einige Informationen ausgewählt, sie kurz und knapp zusammengefasst und ein wenig kommentiert. [Wenn Sie die Original-Artikel der WiWo lesen möchten:](#)

[Lesen Sie den gesamten Beitrag zum Thema auf unserer Website...](#)



Die 100 wichtigen ersten Tage – Handeln aus dem Bauch heraus? oder: Was Coaching leisten kann in der neuen Führungsaufgabe

Haben Sie schon einmal erlebt, wie schnell freudige Erwartung und eine positiv-offene Haltung einer neuen, hochkompetenten Führungskraft gegenüber nur kurze Zeit nach seinem Einstieg ins Unternehmen ins Gegenteil umschlagen? Wenn Mitarbeiter und Kollegen auf Distanz gehen und den neuen Mann am liebsten auflaufen lassen? Dann wissen Sie, wie schnell aus einem fehl gelaufenen Einstieg mit kleinen Fauxpas und Fettnäpfchenbesuchen ein Teufelskreis werden kann, der viele Reibungsverluste schafft. Und vielleicht sogar dazu führt, dass der teuer eingekaufte Fachmann nicht lange im Unternehmen bleibt. Fehlstarts im neuen Unternehmen kosten alle Beteiligten viel. Und nicht nur Geld, sondern vor allem Motivation. Eine sensible, vorausschauende Einschätzung der zu erwartenden Konstellation kann zu frühzeitigem Gegensteuern der Unternehmens- oder Personalleitung Anlass geben. Was Coaching dabei leisten kann, lesen Sie an einem konkreten Praxisbeispiel.

[Lesen Sie den gesamten Beitrag zum Thema auf unserer Website...](#)



Anspruch und Wirklichkeit: Die Führungskraft als Coach ihrer Mitarbeiter

Immer wieder wird an uns der Wunsch heran getragen, Teilnehmern in unseren Führungsseminaren Coaching-Techniken zu vermitteln. Ziel ist es, dass Führungskräfte ihre Aufgabe als Personalentwickler besser wahrnehmen können. Sie sollen ihre Mitarbeiter fördern und beraten, sie in ihren Kompetenzen weiter entwickeln. Oft lässt sich diese innere Haltung aber mit dem realen Führungsalltag nicht so recht in Einklang bringen. Wir möchten das anhand einiger klassischer Coaching-Definitionen deutlich machen, [wie Sie sie z.B. im Coaching-Report nachlesen können...](#)

[Lesen Sie den gesamten Beitrag zum Thema auf unserer Website...](#)

A propos:

Haben Sie den neuesten Beitrag auf unserer Website schon gelesen? Die ‚Elite‘-Diskussion wird in unserem Land schon seit Jahren geführt. Brauchen wir eine neue Elite, gerade jetzt in der weltweiten Finanzkrise? Und wenn ja, was wird von dieser ‚neuen Elite‘ erwartet? Das Hamburger Abendblatt hat diese Frage in einem ganzseitigen Essay kürzlich aufgegriffen und wir haben die Frage vertieft. Lesen Sie: [Eliten in der Krise – Oder: das Ende des Tanzes ums goldene Kalb](#)

[Die HBC-Website:](#)



HBC Hamburger BeraterContor GmbH, 21509 Glinde  
Hinter den Tannen 10; Geschäftsführer: Bengt Behrend, Annette Fredrich, Ralf Liedtke, Annette  
Vorwerk-Behrend, Karin Will; Amtsgericht Reinbek HRB 3718; USt.Identnr. DE 814281578

[office@hbcontor.de](mailto:office@hbcontor.de)

[www.hbcontor.de](http://www.hbcontor.de); [www.blog.hbcontor.de](http://www.blog.hbcontor.de)

[Sollten Sie unseren Newsletter nicht mehr beziehen wollen, klicken Sie bitte hier:](#)