

Das große Sommer-Interview

Frage: Hallo, Stephan Coester, Sagen Sie doch mal ein paar Worte zu Ihrer Person



Ich bin 44 Jahre alt, lebe mit meiner Verlobten in Straubing im schönen Niederbayern, arbeite seit 4 Jahren als Vorsitzender der Geschäftsleitung bei der Inoutic/Deceuninck GmbH. In meiner Freizeit spiele ich gerne Golf, laufe oder übe Yoga. Bücher sind meine große Leidenschaft, z.B. „Das vierte Feld“ von Mokka Müller. Vor dieser Station habe ich bei einem Mittelständler international Produktmanagement, Marketing und Vertrieb verantwortet.

Frage: Welchen Herausforderungen in Ihrem aktuellen Unternehmen stellen Sie sich tagtäglich?

Ich führe das Unternehmen ohne verlässliche Zukunftsprognose durch eine schwierige Zeit. Die große Herausforderung dabei ist, in diesen ungewissen Zeiten, den Mitarbeitern viel abzuverlangen und diese zudem motiviert zu halten und an das Unternehmen zu binden.

Frage: Warum wollten Sie sich dann unbedingt als Führungskraft weiter entwickeln?

Diese Herausforderungen sind ja ganz klar im Bereich der Führungskompetenz zu bewältigen. Fach- und Sachverstand ist in allen Unternehmen ausreichend vorhanden und in schwierigen Zeiten, werden sich meines Erachtens die Unternehmen behaupten können, denen es gelingt, alle Mitarbeiter zu aktivieren und die Probleme gemeinsam zu bewältigen.

Frage: ... und deshalb wollten Sie welche Kompetenzen bei sich entwickeln?

Meine Fähigkeit, Mitarbeiter bei aktuellen Problemlagen und in ihrer Entwicklung zu unterstützen. Meine Erfahrung zeigt, dass in kritischen Situationen schon ein kleiner Wechsel der Perspektive die notwendige Klarheit und Lösung bringt.

Frage: Wie sind Sie an das Thema „Coaching“ und „Führungskraft als Coach“ überhaupt gekommen?

Zu meinem ersten Coaching – damals auch in der Geschäftsführung aktiv – musste ich von den Personalverantwortlichen intensiv überredet; d.h. fast schon getragen werden. Umso beeindruckter war ich von dem Erfolg bei meiner ersten Coaching-Sitzung in Konstanz. Da dachte ich mir, das will ich auch können.

Frage: Wieso gerade eine so zeitlich und finanziell aufwändige Ausbildung wie die Führungskraft als Coach?

Bei allen Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen steht für mich die Nachhaltigkeit im Vordergrund. Wie oft waren wir oder unsere Mitarbeiter schon auf 2-tägigen Seminaren, deren Wirkung bereits nach 14 Tagen verpufft war. Das ist echte Zeit- und Geldverschwendung. Im Rahmen der einjährigen Ausbildung konnte ich mich dem Thema Coaching schrittweise und mit kontinuierlicher Unterstützung durch die angebotene Telefon-Hotline des Trainers nähern. Es war sehr hilfreich für mich in den einzelnen Ausbildungsblöcken die gemachten Führungs- und Coaching-Erfahrungen mit den anderen Teilnehmern und dem Trainer zu reflektieren.

Frage: Die Führungskraft als Coach geht das denn überhaupt?

Ein klares Ja!

Frage: Nun mal nicht so schnell. Da kommt es doch zwangsläufig zu Rollenkonflikten. Ihre Mitarbeiter sehen Sie doch mehr als Kontrolleur/Beurteiler als in der Beraterrolle ?

Das hängt sicherlich vom individuellen Führungsstil ab. Wenn eine Führungskraft in ihrem Führungsalltag auf Fehler und Mängel fokussiert ist, kontrolliert und Mitarbeiter gängelt, ist es sicher nicht glaubhaft, wenn dieselbe Führungskraft im Coaching-Gespräch den Verständnissvollen mimt. Durch diese Ausbildung hat sich jedoch mein Führungsstil weiterentwickelt. Meine Führung ist insgesamt klarer und transparenter geworden, ohne dass ich dadurch an Durchsetzungskraft verloren habe. Auf dieser Basis kann ich Rollenabgrenzungen kommunizieren und - ohne Rollenkonflikte zu riskieren - Coaching-Angebote an meine Mitarbeiter machen, die inzwischen sogar explizit nachgefragt werden.

Frage: Welche 3 wesentlichen Inhalte konnten Sie in Ihren beruflichen Alltag mitnehmen. Wo gab es für Sie einen Nutzen?

Von größtem Nutzen ist die marsische Grundhaltung; beobachten ohne zu bewerten, fragen ohne schon vorher zu wissen, sich inspirieren lassen, verbunden mit einer positiven Neugierde.

Das zweite ist, die Verantwortung für die Entwicklungsprozesse voll und ganz beim Mitarbeiter zu belassen. Ihn nicht ausschließlich zu beraten-schlagen. Einerseits ist dies die größte Wertschätzung, die man dem Mitarbeiter entgegen bringen kann und andererseits bildet es eine gute Basis für die nachhaltige Umsetzung der Erkenntnisse, die der Coachee im Coaching gewonnen hat.

Last but not least arbeite ich als Führungskraft nicht mehr ohne sogenannte Psychologische Verträge. Das bedeutet zum Beispiel, dass ich häufiger darauf achte, dass meine Tipps und Ratschläge für die Entwicklung auch gewünscht sind. Das führt zu weniger „sie müssen...!“ und „Sie dürfen nicht...!“ und zu einem gezielten, effektiven Einsatz meiner Energie und Ressourcen.

Frage: Welche zusätzlichen Benefits - vielleicht auch Sekundäreffekte - konnten Sie nach der Teilnahme bei sich feststellen?

Viele Elemente der Ausbildung „Führungskraft als Coach“ fließen auch in andere Bereiche meines Arbeitsalltags ein, so zum Beispiel in die Kommunikation mit Kunden oder Lieferanten. Allein das Hinterfragen von Worthülsen vermeidet viele Missverständnisse. Aber auch im privaten Bereich profitiere ich von einer klareren Kommunikation.

Frage: Die Ausbildung umfasst 4 Bausteine zu 3 Tagen. Braucht man Sie denn in Ihrem Unternehmen gar nicht? Hätte man das nicht viel kürzer und schneller haben können?

Ich bin überzeugt, mein Unternehmen braucht vor allem eine wirksame Führungskraft. Durch die ausgiebige Praxisorientierung und die vielen vertiefenden Übungen in den Bausteinen habe ich auch während der Ausbildungstage für mein Unternehmen gearbeitet und viele Lösungen, Ansätze und Perspektiven für die nachfolgende Führungsarbeit mitgenommen.

Frage: Mit ein paar Sätzen. Was hat Ihnen denn am Ausbildungsprogramm besonders gut gefallen?

Die sofortige Umsetzbarkeit des Gelernten nach jedem Baustein, nicht erst nach dem Abschluss der Ausbildung. So konnte ich schon nach dem ersten Baustein mit meinen ersten Coachings starten. Diese Erfolgserlebnisse halten das Gelernte lebendig und motivieren zum Weitermachen. So wurde mir über die vier Bausteine hinweg ein wirkungsvoller Werkzeugkasten an Coaching-Instrumenten vermittelt, der tatsächlich Einzug in meinen Führungsalltag gefunden hat. Zudem habe ich viel über mich lernen können, was mir bei meiner persönlichen Entwicklung geholfen hat.

Frage: Hat Sie auch was gestört?

Nichts Wesentliches.

Frage: Würden Sie diese Investition anderen empfehlen?

Jeder Führungskraft, die ernsthaft, professionell und mit einer echten Wertschätzung, die Entwicklung ihrer Mitarbeiter fördern möchte, ist diese Ausbildung zu empfehlen. Sie fördert eben damit nicht nur die Mitarbeiter, sondern auch sich selber und wird zu einer effektiven Führungs-KRAFT.

Vielen Dank für das interessante Gespräch, Herr Coester

Das Gespräch führte Konstantin Warth

[Zum Inhaltsverzeichnis](#)

AC-Folter oder Abenteuer?

Wie bereite ich mich auf ein Assessment Center (AC) vor? – 5 Tipps

1. Informieren Sie sich! – Was ist das Ziel des AC?

Informieren Sie sich so genau wie möglich unter welcher Fragestellung das AC durchgeführt wird. Soll eine Position neu besetzt werden? Wenn ja dann welche? Werden Sie in Ihrer jetzigen Aufgabe geprüft? Um was geht es – um Vertrieb, um Führung?

Die Aufgaben, die Ihnen gestellt werden, haben wahrscheinlich etwas mit der Zielvorgabe des AC zu tun, d.h. werden Vertriebler gesucht, wird es vermutlich ein Verkaufsgespräch als Übung geben. Je besser Sie wissen, worum es geht, desto besser können Sie sich mit den möglichen Anforderungen vertraut machen.

2. Seien Sie Sie selbst!

Treten Sie das AC als Sie selbst an, versuchen Sie nicht eine Rolle zu spielen, um den vermeintlichen Anforderungen besser gerecht zu werden. Seien Sie authentisch und echt, alles andere macht Ihr Auftreten unglaubwürdig und damit nicht überzeugend. Überlegen Sie sich Ihre Stärken und Schwächen und arbeiten Sie an Ihrem Selbstbewusstsein, d.h. werden Sie sich Ihrer eigenen Fähigkeiten bewusst. Dann können Sie sich auch gut verkaufen. Ordnen Sie Ihre Beobachtungen über sich selbst immer wieder dem gesuchten Profil zu und reflektieren Sie vorab, was Sie für diese Aufgabe befähigt und wo Sie noch Entwick-

lungsbedarf haben. Eine differenzierte Auseinandersetzung mit sich selbst wirkt auf das Gegenüber in der Regel sehr positiv, weil man dieser Person große Bereitschaft zur Weiterentwicklung zuspricht.

3. Halten Sie sich vorbildlich an die Regeln!

Bedenken Sie, dass Ihr Auftreten vom Erscheinen bis zur Verabschiedung beurteilt wird und nicht nur Ihr Verhalten in den einzelnen Übungen. Seien Sie pünktlich, angemessen gekleidet, immer höflich und zuvorkommend und zwar gegenüber den Beobachtern und gegenüber den „Konkurrenten“. Der höfliche und dennoch natürliche Kontakt ist hier das Ziel.

4. Vergleichen Sie sich nicht mit anderen!

Machen Sie Ihr eigenes AC und lassen Sie die anderen auch ihr eigenes machen. Schon im Vorfeld führt das Absprechen und Spekulieren eher zu allgemeiner Verunsicherung. Der Effekt ist Nervosität und unnütze Aufregung. Dabei geht viel Energie an falscher Stelle verloren, die Ihnen womöglich dann fehlt, Ihre eigentlichen Fähigkeiten zu zeigen. Wenn Sie sich Informationen von anderen besorgen, könnten die falsch oder ungenau sein und in der Übung dann verhindern, dass sie sich auf die gestellte Aufgabe einstellen können. Ihre Erwartung war ja dann eine andere, so bekommen Sie eventuell Probleme sich auf die hier tatsächlich gestellte Fragestellung einzulassen.



5. Stellen Sie auch Fragen!

Es ist völlig in Ordnung die Veranstalter des AC danach zu fragen, was mit den erhobenen Daten geschieht. Auch ist es o.k. nach den Konsequenzen für Ihre derzeitige oder zukünftige Tätigkeit zu fragen. Es sind schließlich Erkenntnisse über Sie selbst, die auch für Sie selbst und nicht nur für Ihre Vorgesetzten sehr relevant sind.

Ann Rotmann

[Zum Inhaltsverzeichnis](#)

Last call: Zukunft Personal

Die Zukunft Personal bietet den Fachbesuchern ein breit gefächertes Spektrum an Möglichkeiten, welches kaum umfangreicher sein könnte. Auf keiner anderen Messe haben Sie die Möglichkeit so viele HR Kollegen aus anderen Branchen zu treffen. Diese Tatsache führt dazu, dass die drei Messtage für alle Anwesenden die besten Voraussetzungen bieten neue Kontakte und Netzwerke zu knüpfen, sowie sich aktiv auszutauschen.

Durch das Abgrenzen der verschiedenen Branchenschwerpunkte in verschiedene Hallen können Sie als Besucher sich gemäß ihrem eigenen Interesse orientieren.

Gerne stellen wir Ihnen als langjähriger Aussteller auch dieses Jahr wieder Eintrittskarten für die Messe zur Verfügung! Einfach mail an info@konstanzer-seminare.de oder anrufen unter Tel. 07531 942 938 0.



[Zum Inhaltsverzeichnis](#)

Termine

Ausbildungen:

Start: 07.-09. Oktober	2009	Führungskraft als Coach, in Konstanz
Start: 28.-30. Oktober	2009	CoachingAusbildung, in Konstanz
Start: 14.-16. April	2010	Train the Trainer, in Konstanz
Start: August	2010	CoachingAusbildung, in Berlin

Seminare:

22.-23. Oktober	2009	Ausdruck und Stimme
16.-17. November	2009	Embodiment
19.-20. November	2009	Check your Mind – Erfolg beginnt im Kopf
02.-04. Dezember	2009	CoachingSeminar Führung
14.-15. Dezember	2009	Supervision für Coaches

[Zum Inhaltsverzeichnis](#)

Konstanzer Seminare, Theodor-Heuss-Str. 36, 78467 Konstanz
Tel. +49 (0) 7531 942 938 0, Fax +49 (0)7531 942 938 99
www.konstanzer-seminare.de info@konstanzer-seminare.de
Newsletter abbestellen