

## Organisational Effectiveness Coaching (OEC)

Organisational Effectiveness Coaching hat zum Ziel, der steigenden Komplexität, Schnellebigkeit und dem erhöhten Innovationsbedarf der Unternehmen in der Weiterentwicklung der Führungskräfte Rechnung zu tragen.

Je nach Bedarf und Situation der Führungskraft setzt das Coaching auf vier Ebenen an:

1. **Persönliche Entwicklung** im aktuellen Kontext
2. **Entwicklung von Führungskompetenzen und –haltungen**, um den eigenen Bereich wirksam zu führen
3. Verstehen des **organisationalen Zusammenspiels** aller Handlungen im relevanten Gesamtsystem und die Möglichkeiten der **Beeinflussung** durch die Führungskraft (Organisationsentwicklung)
4. Bei Führungskräften, die entweder neu in das Unternehmen eintreten oder eine komplexere Rolle übernehmen, integriert das Organisational Effectiveness Coaching auch die **Erfolgsstrategien der „ersten 90 Tage“**.

### Je nach Bedarf und Situation kann der Fokus des Coachings zwischen den Ebenen wechseln

|  | Ziele  | Themen  |
|--|--|---|
| <b>1. Ebene:</b><br><br>Persönliche Entwicklung              | Persönliche Entwicklung im aktuellen Kontext fördern       | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Selbstmanagement (Prioritäten setzen, Zeit managen)</li> <li>• Arbeit effizient und kundenorientiert gestalten</li> <li>• Persönliches Kommunikations-verhalten verbessern</li> <li>• Konflikte verstehen und bearbeiten</li> <li>• Mit Stress umgehen, persönliche Resilienz stärken</li> <li>• Gesundheitsmanagement</li> </ul> <p>...</p>   |
| <b>2. Ebene:</b><br><br>Führungskompetenzen/-haltung         | Führungskompetenzen auf- und ausbauen                      | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Grundlegende Führungstools erfolgreich anwenden (z.B. Mitarbeitergespräche führen, Talente fördern, Entscheidungen treffen und kommunizieren)</li> <li>• Situationen in größeren Zusammenhängen reflektieren</li> <li>• Personale und organisationale Probleme voneinander unterscheiden</li> <li>• Komplexität bewältigen</li> <li>• Mit Zielkonflikten und Dilemmas umgehen</li> <li>• Rahmen im Sinne der Organisationsziele setzen, sowie Selbststeuerung und Innovation des Teams fördern</li> </ul> <p>...</p>   |
| <b>3. Ebene:</b><br><br>Organisationsentwicklung             | Organisationale Prozesse aktivieren und organisieren       | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Veränderung im eigenen Team / in der Organisation gestalten (z.B. Kulturveränderung)</li> <li>• Rahmen im Sinne der Team- / Organisationsziele setzen und Selbststeuerung der Team- / Organisationsmitglieder fördern</li> <li>• Reflexionsprozesse anstoßen und Team / Organisation aktivieren</li> <li>• Effektiver mit komplexen Situationen umgehen</li> <li>• Auswirkungen des eigenen Handelns auf andere Funktionen/Bereiche reflektieren</li> <li>• Zusammenarbeit mit Schnittstellenabteilungen, Lieferanten und Kunden gestalten</li> </ul> <p>...</p> |
| <b>4. Ebene:</b><br><br>Die ersten 90 Tage als Führungskraft | Die ersten 90 Tage in einer neuen Rolle effektiv gestalten | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Die neue Rolle und deren Anforderung im Kontext verstehen und sich von der alten Rolle bewusst verabschieden</li> <li>• Organisation analysieren</li> <li>• Optimale Strategie entwickeln</li> <li>• Frühe Erfolge sicherstellen</li> <li>• Kompetenzen des Teams nutzen bzw. das „richtige“ Team aufbauen</li> <li>• Persönliches Netzwerk aufbauen</li> <li>• „Work and Life“ in Balance bringen</li> </ul> <p>...</p>   |

Handlungsoptionen werden im Coaching Prozess mit der Führungskraft immer im jeweiligen Kontext reflektiert.

**Zentrale Fragestellungen des OECs sind:** Welche Auswirkungen hat mein Handeln auf das jeweilige System, indem ich mich bewege? Welche Perspektiven muss ich berücksichtigen, um Veränderungen wirksam zu gestalten und damit erfolgreich zu sein? Wie kann es mir dabei gelingen immer anschlussfähig zu bleiben?