

COACHING FÜR AUSLÄNDISCHE FÜHRUNGSKRÄFTE

Die Wirtschaftswelt im deutschsprachigen Raum zeichnet sich durch zunehmende Komplexität und rasch wechselnde Dynamik aus. Diese Situation stellt Sie als ausländische Führungskraft vor eine besondere Aufgabe, die Anforderungen an deutsche Führungskräfte oft weit übersteigt, mit zum Teil erheblich größerem Erwartungsdruck.

Unser Programm Coaching für ausländische Führungskräfte hilft Ihnen, sich als Führungskraft im deutschsprachigen Wirtschaftsraum zu verstehen und vorhandenes Konfliktpotential zu entschärfen. Wir unterstützen Sie darin, Ihren verschiedenen kulturellen Hintergrund als echten Vorteil zu verwenden, damit Sie in Ihrer Führungstätigkeit noch effektiver werden.

Unsere Ziele

Durch das Coaching Programm der Change Partnership zeigen wir ausländischen Führungskräften, wie sie Sicherheit gewinnen können in einer für sie teilweise befremdenden kulturellen Situation und begleiten sie, in einem ganzheitlichen Prozess, zu mehr Erfolg und Freude an der Arbeit im Ausland.

Unsere Coaches sind nicht nur erfahren im Coachen von Top-Managern, sondern verfügen über ein breites kulturelles Wissensspektrum von afrikanischen, amerikanischen, asiatischen, mitteleuropäischen und europäischem Gedankengut. Mit diesen Ressourcen und erprobten Methoden begleiten sie ihre Führungskräfte effektiv und effizient zum Erfolg.

Unser Vorgehen

Wir stellen uns im vertraulichen Einzelgespräch mit Ihnen diesen hohen Anforderungen. Dabei nutzen wir Ihre bestehenden Fähigkeiten als Leitender, und unsere Fähigkeiten als Coaches, um gemeinsam nach vorne zu gehen, und das Beste in Ihnen hervorzuholen und zu nähren. Wir helfen Ihnen, Bereiche, in denen Sie sich noch entwickeln möchten, zu identifizieren und zu betonen. Als ausländische Führungskraft geben wir Ihnen die notwendige Rückenstärkung, um auch Ihren Vorgesetzten zu vermitteln, welchen hohen Wert Sie für das Unternehmen darstellen.

Als Coaches der Change Partnership setzen wir unsere persönlichen Stärken, Erfahrungen im In- und Ausland auf Führungsebene, und unser praxisbezogenes Wissen über kulturelle Unterschiede gezielt ein, damit Sie Ihr Erfolgspotential selbst realisieren können. Wir messen unseren Erfolg direkt an Ihrem Vermögen, die Coaching Ergebnisse in berufliche Performance-Steigerung umzusetzen.

Unser Coaching für ausländische Führungskräfte ist kein Consulting und keine Unternehmensberatung. Unsere Leistung ist der Anfertigung von Maßschuhen für Sie vergleichbar: wir verwenden nur die besten Leder und die besten Schneider, damit Sie mit den sich rasch ändernden Anforderungen Ihrer Karriere Schritt halten, und Ihre Vorstellungen schneller und besser durchsetzen können.

Unser Angebot

Im Rahmen unseres Coaching Programms für ausländische Führungskräfte bieten wir Ihnen 100% auf Ihre Bedürfnisse zugeschnittene Dienstleistungen an:

- ü Passgenauigkeit: Nach einem Chemistry-Meeting wählen wir gemeinsam mit Ihnen einen für Sie passenden Coach aus;
- ü Ergebnisorientierung: im ersten Treffen mit Ihrem Coach legen Sie Ihre Bedürfnisse und Zielvorgaben für die gemeinsame Arbeit fest;
- ü Flexibilität: ein Coaching Programm wird in der Regel für einen Zeitraum von sechs Monaten vereinbart, wobei die Treffen wenigstens zweiwöchentlich stattfinden. Coaching Termine können in unseren Geschäftsräumen am Kurfürstendamm oder an anderen Orten, die wir gemeinsam festlegen und die sich auch für ein Coaching eignen, durchgeführt werden. Bei Bedarf können wir Sie auch in Ihren beruflichen Alltag begleiten;
- ü Leistungsgarantie: als Zeichen unserer Qualität bieten wir Ihnen an, das Coaching Programm nach drei Monaten oder sechs Treffen ohne Honorarzahlung abubrechen, falls die Inhalte oder Ihr Fortschritt nicht Ihren Vorstellungen entsprechen;
- ü Rundum-Begleitung: Für die gesamte Dauer des Coaching Programms erhalten Sie uneingeschränkte telefonische bzw. e-mail Verfügbarkeit des Coaches.

PACKAGE INFO

Ein typisches Coaching Programm für Ausländische Führungskräfte mit einem Chemistry Meeting, gefolgt von 12 Sitzungen à 90 Minuten gliedert sich nach Verlauf und Inhalt etwa wie folgt:

1. Chemistry Meeting
2. Grundlagen der Zusammenarbeit 2 x 90 Min.
 - v Persönlicher und beruflicher Hintergrund (Fragebogen)
 - v Bedarfsermittlung, Arbeitsplan und Meilensteine
3. Ausländer in Führungspositionen I: Grundlagen 2 x 90 Min.
 - v Rollendefinition und Erwartungsdruck im kulturellen Umfeld
 - v Mitarbeiter, Untergebene, Peers und Übergeordnete
 - v Früherkennung und Entschärfung von Konflikten
4. Kommunikation auf der Führungsebene 2 x 90 Min.
 - v Kommunikationsmuster und Wege analysieren
 - v Handlungsspielräume erweitern und behaupten
 - v Neue Muster und Ausdrucksmöglichkeiten entwickeln
5. Beziehungsbildung und Beziehungspflege 2 x 90 Min.
 - v Health Check: bestehende Beziehungen in Beruf und Privatleben
 - v Performance und Beziehungsgeflecht im ganzen System
 - v Knüpfen neuer, und Pflege bestehender Beziehungen
6. Der 100-Tage-Check 1 x 90 Min.
 - v Diskussion und kritische Überprüfung der „ersten 100 Tage“
 - v Vergleich der Vorsätze mit der tatsächlichen Entwicklung
6. Ausländer in Führungspositionen II: Handeln 2 x 90 Min.
 - v Karriereplanung in Einklang mit der Wirklichkeit bringen
 - v Selbstbestimmung erreichen und Wahlfreiheit erhalten
 - v Machtspiele und kritische Situation meistern
7. Selbstgefühl und Selbstverantwortung: Durchsetzen 1 x 90 Min.
 - v Eigene Vorstellungen wirkungsvoller durchsetzen
 - v Effektiver Delegieren und Beschränken auf Kernkompetenzen
 - v Diskussion der Fortsetzung des Coaching Programms

Gesamtdauer: 12 x 90 Min.

Praxisbeispiel

Ein hervorragender afrikanischer Wissenschaftler übernahm eine Position in der deutschen Schweiz. Obwohl seine Hauptaufgabe die wissenschaftliche Arbeit war, bekam er auch die Verantwortung für eine mitwirkende Anzahl wissenschaftlicher und technisch spezialisierter Mitarbeiter.

Sein persönliches Dilemma wurde sichtbar, als die Qualität seiner wissenschaftlichen Arbeit nachließ. Was steckte dahinter? In seiner Heimat akzeptierten ihn die Menschen ohne Widerspruch als Führungspersönlichkeit wegen seiner akademischen Ausbildung und dem dortigen kulturellen Verständnis, das von Stammesdenken geprägt war: er beobachtete, wie seiner Meinung über gewisse Dinge von Mitarbeitern widersprochen wurde und sie wiederum ihre Meinung offen artikulierten. Sie akzeptierten ihn als Wissenschaftler, aber nicht als Manager und Leiter.

Über diesen Konflikt konnte er in seiner Organisation mit niemandem reden, denn vom Standpunkt seiner Kultur aus erschien ihm dies als ein Zeichen von Schwäche und mangelnder Respektabilität. Seine Vorgesetzten verstanden ihn nicht, und er begann, sich zunehmend unwohl zu fühlen.

Während des Gespräches mit einem unserer Coaches lernte er das Problem zu verstehen und durch weiteres gezieltes Coaching damit umzugehen. Im Rollenspiel gelang es ihm, sich in die andere Denkungsart seiner Mitarbeiter zu versetzen, und ihren Standpunkt zu schätzen. Ein gemeinsames Gespräch mit seinem Vorgesetzten machte diesem die besondere Herausforderung unseres Klienten klar. Als Resultat erklärte sich dieser Vorgesetzte kurzfristig bereit, ihm größere Unterstützung zu geben.

Nach drei Monaten stellte er fest, dass ihn seine Mitarbeiter jetzt so akzeptierten, wie er war, und von seiner Führungskompetenz überzeugt waren. Er blieb mit großem Enthusiasmus und Erfolg weitere vier Jahre in seiner Position.