spotcoaching

Keine Transformation ohne Selbstreflexion

Die digitale Transformation hat viele Unternehmen erreicht. Erste Veränderungen sind absehbar und sie scheinen grundlegender und umfassender zu sein, als die Veränderungen der letzten Jahre. Veränderungen sind nichts Neues, jedoch führt die Digitalisierung zu einer Beschleunigung, die wir so nicht kennen. Alle sind betroffen, am meisten die Führungskräfte. Standardisierte Lösungsansätze schlagen fehl, denn die Folgen der Digitalisierung sind sehr individuell. Es braucht neue Strategien und Instrumente. **Von Christoph Küffer.**

Berufe werden durch die Automatisierung verdrängt, neue flexible und mobile Arbeitsformen entstehen. Durch die zunehmende Vernetzung nimmt die Anzahl der Betriebsübergänge aufgrund von Outsourcing-Aktivitäten zu oder es findet eine Verlagerung der Prozessschritte an andere Akteure in der Wertschöpfungskette statt. Die Zukunft bleibt unsicher, denn die klare Vorstellung eines konkreten Zielbilds fällt vielen schwer. Diese Veränderungen verlangen entsprechende Reaktionen und Anpassungen auf organisatorischer wie individueller Ebene.

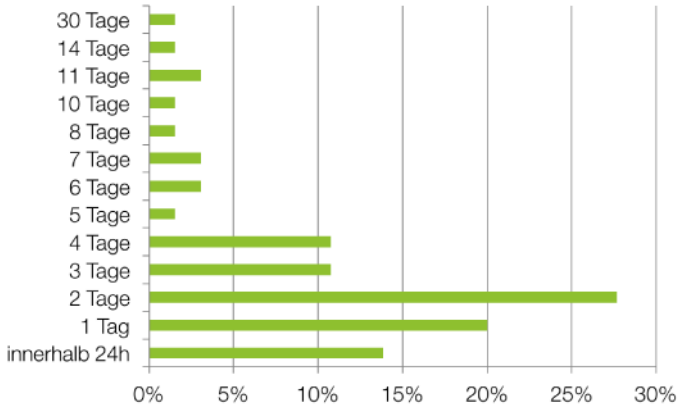
Grundlegende Veränderungen müssen beim Individuum etwas auslösen

Wir alle gehen unterschiedlich mit Veränderungen um. Während die einen Veränderungen schlichtweg nicht erkennen, sind andere im Verdrängen Weltmeister. Eine weitere Gruppe hofft einfach, dass sich die Situation selbst lösen wird. Es gibt aber auch jene, die die Veränderungen wahrnehmen und für sich und das Umfeld den passenden Umgang suchen.

Die Digitalisierung stellt Grundlegendes in Frage, deshalb sind auch Haltungsänderungen auf individueller Ebene gefragt. Diese kann aber nur stattfinden, wenn ich mich nach innen orientiere und dabei erkenne, wo ich an Grenzen stosse, welche Spannungsfelder sich zeigen, wie ich mit diesen umgehen kann, und auch erkenne, welche Chancen die Veränderung mir bietet. Diese Fähigkeit wird als Reflexionsfähigkeit bezeichnet; ein Nachdenken und eine prüfende Betrachtung auf einer Metaebene.

Die Grenzen in der Mitarbeiterbetreuung

Jede Organisation in der Transformation ist bestrebt, dass diese Reflexion rechtzeitig stattfindet und die Mitarbeitenden für sich klären, wie sie mit den Konsequenzen umgehen. Die Digitalisierung trifft Abteilungen und Individuen jedoch unterschiedlich und folglich greifen standardisierte Unterstützungsangebote nicht. Wer im Unternehmen steht den Mitarbeitenden zur Seite, wenn diese sich zeitnah austauschen und ihre persönliche Situation klären möchten?



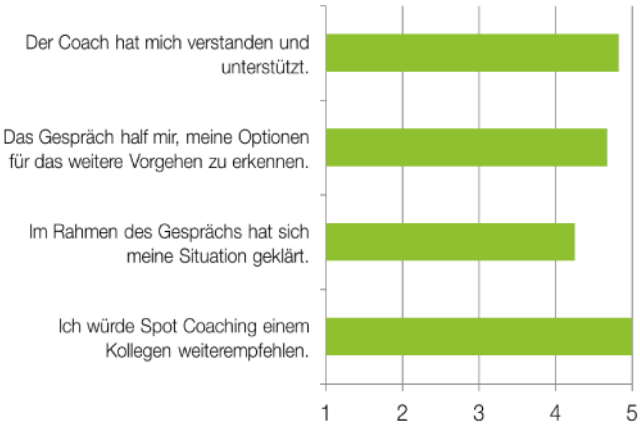
Graphik 1 zeigt die Vorlaufzeit der Buchungen bei Spot Coaching. Mehr als 60% der Kunden wünschen einen Gesprächstermin innerhalb von 48 Stunden.

In vielen Organisationen ist die Personalabteilung stark gefordert. Einerseits muss sie die Transformation auf Organisationsebene orchestrieren. Andererseits entstehen durch die Digitalisierung neue Funktionen und Rollen und damit einhergehend einen grossen Ausbildungs- und Rekrutierungsaufwand, den es zu bewältigen gibt. Und zu guter Letzt erwartet die Geschäftsleitung, dass die Personalabteilung selbst digitaler

wird und sich mit End-to-End-Lösungen, konsolidierter Datenstruktur und HR Analytics als Vorbild im Unternehmen präsentiert. Die Führungskräfte als Multiplikatoren der Transformatoren sind in ihrem Verantwortungsbereich ebenfalls stark gefordert. Als Treiber der Veränderung bräuchten sie die Reflektion und Unterstützung zu aller erst, nicht nur für sich selbst, sondern auch für den professionellen Umgang im Team.

Individuelle Unterstützung on Demand

Spot Coaching unterstützt dieses Bedürfnis und ermöglicht Führungs- wie Fachkräften den punktuellen und zeitnahen Austausch mit einem professionellen und erfahrenen Sparringspartner. Die Gespräche dauern maximal 60 Minuten, was Kunde und Berater zu einem fokussierten Gespräch zwingt. Graphik 2 zeigt die Bewertung der Gespräche durch die Kunden.



Graphik 2: Die durchwegs positive Beurteilung der Gespräche durch die Kunden (Rücklaufquote 92%) seit Dezember 2014 (5= trifft voll und ganz zu).

Was bei einer Einführung zu beachten ist

Grundvoraussetzungen für die erfolgreiche Einführung von Spot Coaching ist, dass die Organisation den individuellen Unterstützungsbedarf in der Transformation tatsächlich erkennt und befriedigen will. Dies setzt eine entsprechende interne Positionierung und Vermarktung des Angebotes durch die verantwortlichen Personen voraus. Die Durchführung eines Pilotprojektes oder eines Testlaufs mit einer kleinen Gruppe hat sich sehr bewährt. Diese können intern über die gemachten Erfahrungen berichten. Nicht alle Führungs- und Fachkräfte sind sich gewohnt, zu reflektieren und eine Metaebene einzunehmen. Ein halbtägiges Offline-Modul in der bestehenden Führungsausbildung oder als separater Kurs sensibilisiert für den Umgang mit Spannungsfeldern. Im Weiteren sollte die Spot Coaching Mitgliedschaft als freiwilliges Angebot platziert werden: Du kannst, aber musst nicht.

Fazit

Transformationen in Organisationen streben eine Veränderung an, die ohne Veränderung auf der individuellen Ebene (Haltungsebene) nicht möglich ist. Mitarbeitende stehen vor Fragestellungen und Spannungsfeldern, die es frühzeitig zu adressieren gilt. Spot Coaching ermöglicht jeder Führungs- und Fachkraft diese effizient, zeitnah und kostengünstig zu klären. Denn Reflexion beschleunigt den Wandel.

KONTAKT
Christoph Küffer
058/508 38 00
info@spotcoaching.ch
www.spotcoaching.ch

SPOT COACHING
Spot Coaching erleichtert Fach- und Führungskräften den individuellen Umgang mit komplexen Fragestellungen aus dem Berufsalltag. Punktuell und zeitnah. Spot Coaching arbeitet mit 10 professionellen Sparringspartnern und zählt u.a. die Migros, Universität Zürich, UBS, Certas oder Sanitas zu seinen Kunden.