



V E R E I N
 Friedstraße 23, A-1210 Wien
 Tel.: +43/1/263 23 12-0 Fax: -20
 office@bildungsmanagement.at
 http://www.bildungsmanagement.at



Masterlehrgang „SUPERVISION, COACHING & ORGANISATIONSENTWICKLUNG“

Abschluss im Juni 2008

Coaching als Unterstützung für Führungskräfte zur Bewältigung von Veränderungsprozessen.

Wie gehen die Führungskräfte mit Widerständen um?

Mag.^a Katerina Ljubic-Janceva

kjanceva@hotmail.com

Zusammenfassung:

Diese Arbeit beschäftigt sich mit der Rolle von Führungskräften in Veränderungsprozessen unter besonderem Augenmerk auf die Emotionen und Widerstände, die solche Prozessen hervorrufen. Um diese Frage beantworten zu können, wurden Interviews mit Führungskräften durchgeführt, die bereits Erfahrungen mit Veränderungsmanagement haben, um einen Vergleich zwischen Theorie und Praxis durchführen zu können. Des Weiteren wurde der Frage nachgegangen, wie Coaching die Führungskräfte unterstützen kann und was die Gründe für die Resistenz gegenüber Coaching sind.

In der Schlussfolgerung wurden Erfolgsfaktoren für einen erfolgreichen Veränderungsprozess zusammengefasst, wobei diese alleine aber den Erfolg nicht sichern können. Neben diesen Faktoren ist Offenheit, sich mit den Emotionen und dem Unerwarteten auseinander zu setzen, auf die Menschen zuzugehen und sich auf den Prozess einzulassen für den Erfolg wesentlich.

Coaching dient dazu, neue Perspektiven zu eröffnen, den Prozess und die Menschen im Prozess zu unterstützen und somit indirekt zum Erfolg des Projektes beizutragen.

Abstract:

This pilot study examines the executive role in change management, focusing on the emotional side of the change processes: the employee's refuse to change as well as leaders resistance to coaching. To answer those questions well-versed change leaders were interviewed and comparison drawn between theoretical part and practical experience.

The critical factors for successful change management were listed in the summary. Since each individual is different and change usually involves an individual's psyche, managers cannot be provided with concrete textbook answers and solutions to this issue. The only way to put it into practice effectively, is to be open minded towards changes and emotions. In this regard coaching can give managers as well as employees the kind of essential support that facilitates the process and opens prosperous new aspects.