



*"Wir brauchen Führungskräfte, die
Orangenbäume pflanzen, nicht
Manager, die aus gepflückten
Orangen, den letzten Saft pressen."*

Coaching-KATA

Fähigkeiten entwickeln und Selbstmotivation ermöglichen



Welches Führungsmuster brauchen wir?

Verbesserungs-KATA

1



Richtung
verstehen

2



Ausgangs-Situation
erfassen

3



Etappenziel
definieren

4



Schritt für Schritt
Etappenziel

täglich
befähigen
lösungsoffen

Coaching-Kata: Die 5 Fragen für den Coach hinterfragen lösungsoffen das methodische Vorgehen.

(1) Was ist Dein **ZIEL-ZUSTAND** für diesen Prozess?

(2) Wie ist der **AKTUELLE Ist-Zustand**...

...und was hast Du beim letzten Schritt **HERAUSGEFUNDEN**?

(3) Welche **HINDERNISSE** halten Dich davon ab den Ziel-Zustand zu erreichen,...

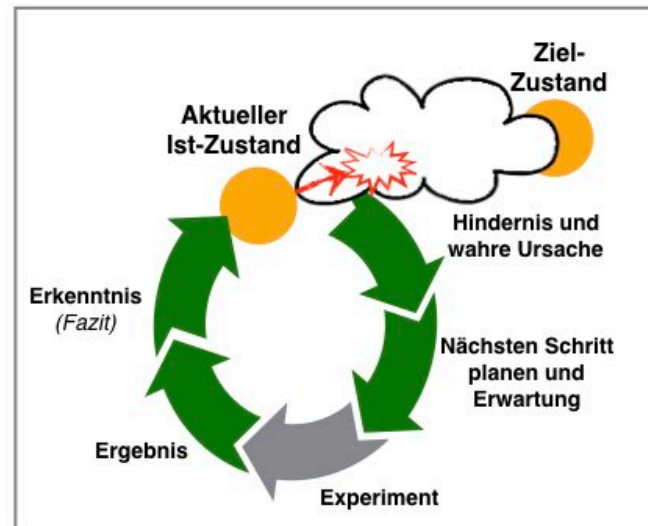
.... welches **EINE** gehst Du als nächstes an...

...und **WAS GENAU** ist das Problem?

(4) Was ist **DESHALB** Dein nächster Schritt...

...und was **ERWARTEST** Du dann?

(5) Wann können wir uns anschauen, was Du bei diesem Schritt **HERAUSGEFUNDEN** hast?



Coaching-Zyklen sind kein Micro-Management.

So...

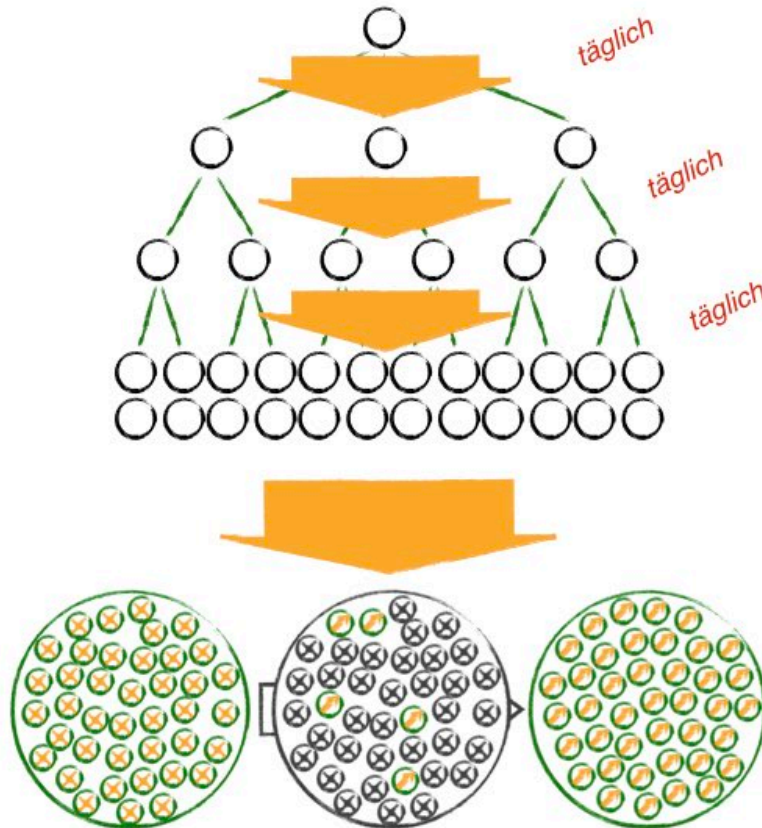


...nicht so!

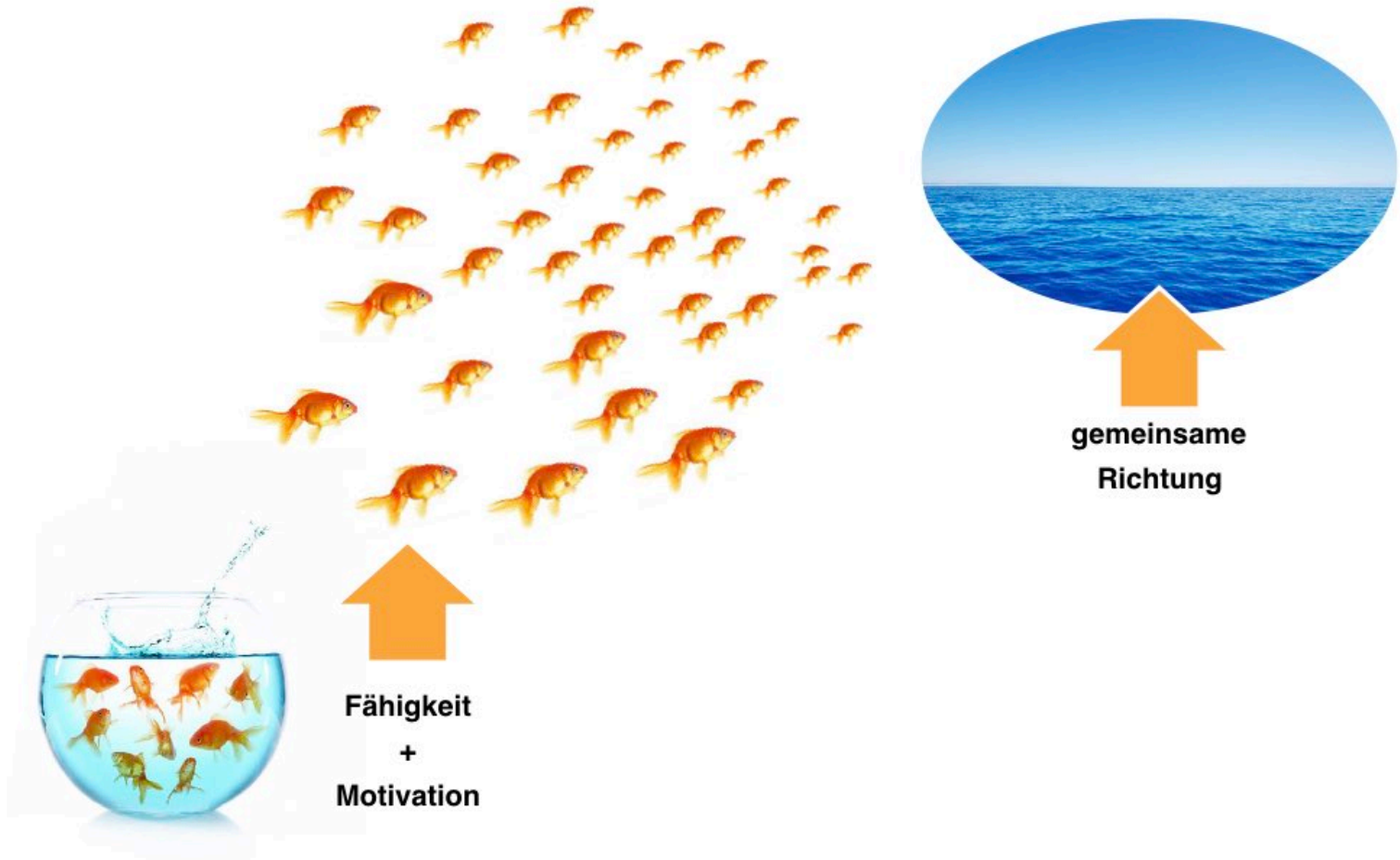


Vor allem am Anfang wird der Trainer aber strikt auf die genaue Einhaltung des methodischen Musters der KATA achten. Denn er weiß, nur so wird der Verbesserer lernen und erfolgreich sein!
(Muster lernen ⇒ Muster perfektionieren ⇒ Methode situativ anwenden)

Kultur ist die Summe der einheitlichen Denk- und Handlungsmuster.



Erfolg = Fähigkeit x Motivation x Ausrichtung



Die Rollen im Verbesserungs-Prozess



Die Coaching-Tafel hilft Verbesserer und Coach im Coaching-Zyklus den Überblick zu behalten

Coaching-Tafel
Prozess _____

CT1 Nächster Ziel-Zustand

Ziel-Zustand (CT1)

CT2 Aktuelle Situation

Aktueller Ist-Zustand EKZ (CT2)

CT3 Problemlösungs-Blatt

Problemlösungs-Blatt (CT3)

CT2 Aktuelle Situation

Aktueller Ist-Zustand PKZ (CT2)

CT4 Hindernis-Speicher

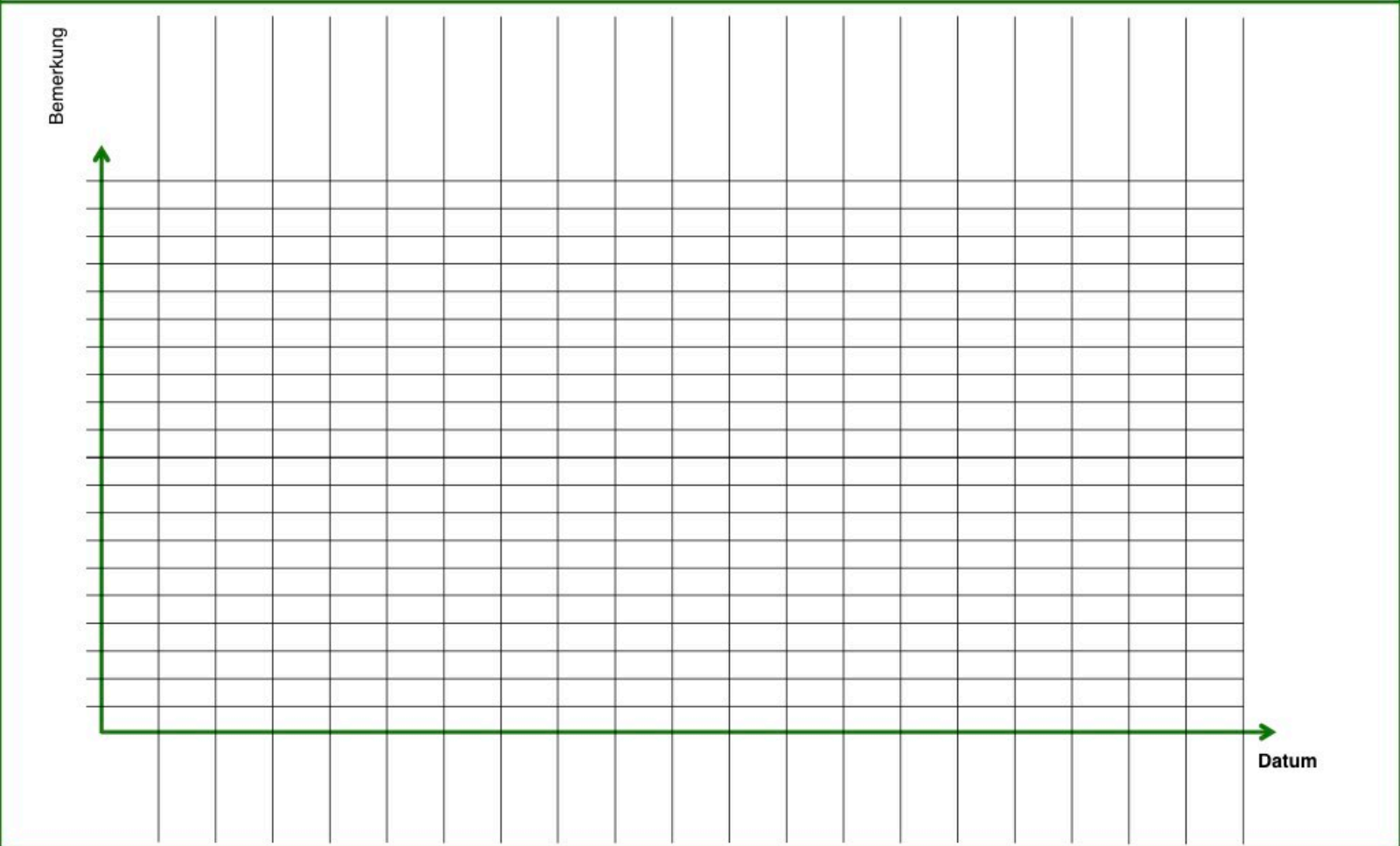
Hindernis-Speicher (CT4)

CT1 Nächster Ziel-Zustand

Prozess:		Termin:
Verbesserer:	Coach:	
Übergeordnete Herausforderung:		
Ausgangs Situation	Ziel-Zustand	
EKZ ist:	EKZ Ziel:	
PKZ ist:	PKZ Ziel:	
<i>Rahmenbedingungen/Ist-Ablaufmuster/Prozess-Parameter:</i>	<i>Rahmenbedingungen/Soll-Ablaufmuster/Prozess-Parameter:</i>	

Prozess:

Kennzahl (Benennung + Einheit):



Prozess:

Verbesserer:

Coach:

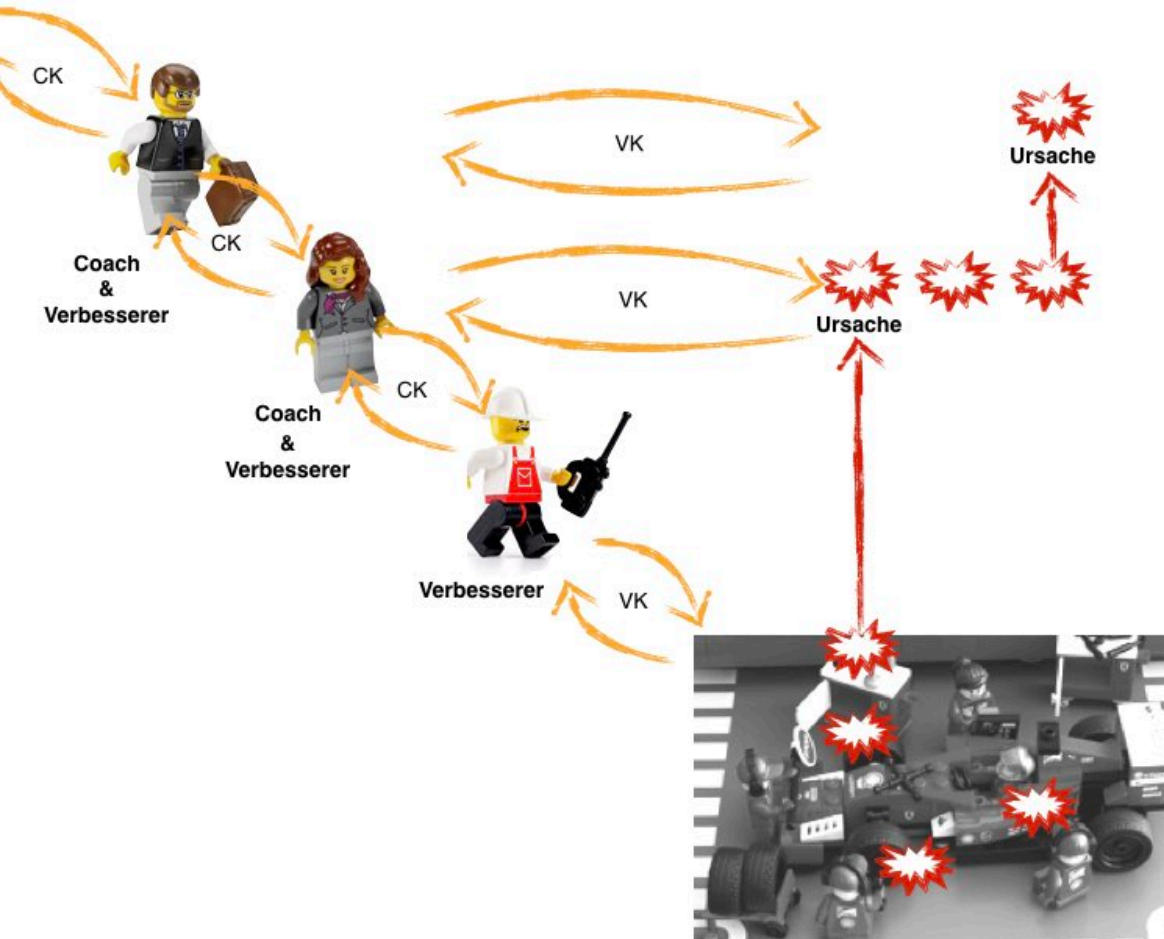
Datum	Ist-Situation <i>(PKZ)</i>	1 Hindernis <i>(Wirkung auf PKZ)</i>	Nächster Schritt und Erwartung <i>(in Zahlen)</i>	bis wann	Was wir herausgefunden haben <i>(in Zahlen)</i>
			E:		Experiment durchführen
			E:		
			E:		
			E:		
			E:		
			E:		

CT4 Hindernis-Speicher

Prozess:

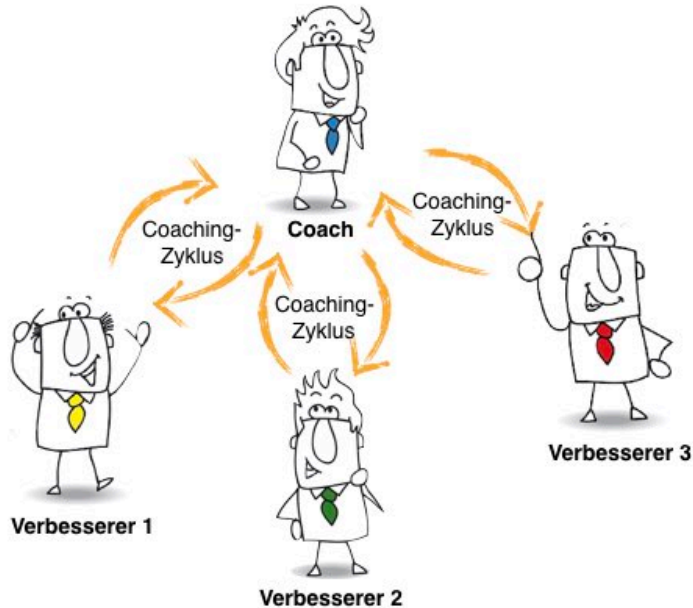
Datum	Hindernis

Ursache und Hindernisse liegen oft auf verschiedenen Ebenen. Jeder ist deshalb Coach UND Verbesserer.



Die Arbeit in der Coaching-Kaskade

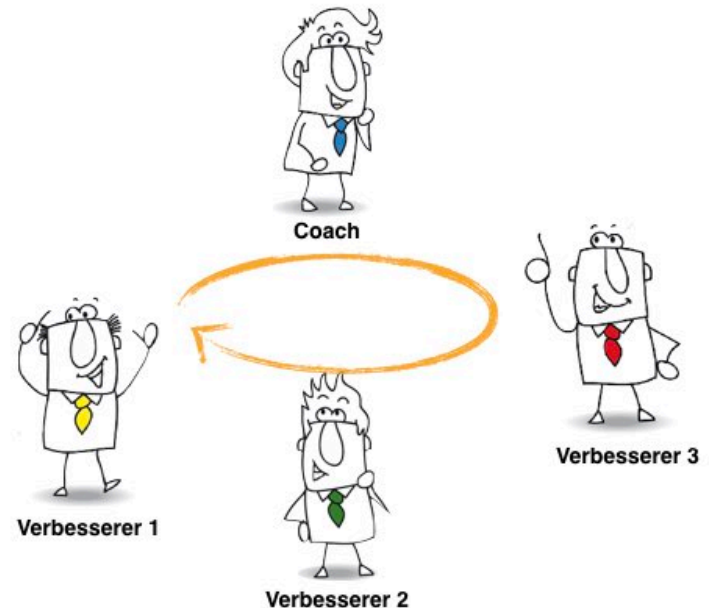
Coaching-Zyklen 1:1



Was lernt der Coach von jedem Verbesserer:

- Entwicklung im Bezug zum Ziel-Zustand (EKZ & PKZ)
- Erkenntnisse aus dem letzten Schritt
- Hindernisse im Prozess und nächster Schritt
- Übergeordneten Hindernisse die der Coach beseitigen muss

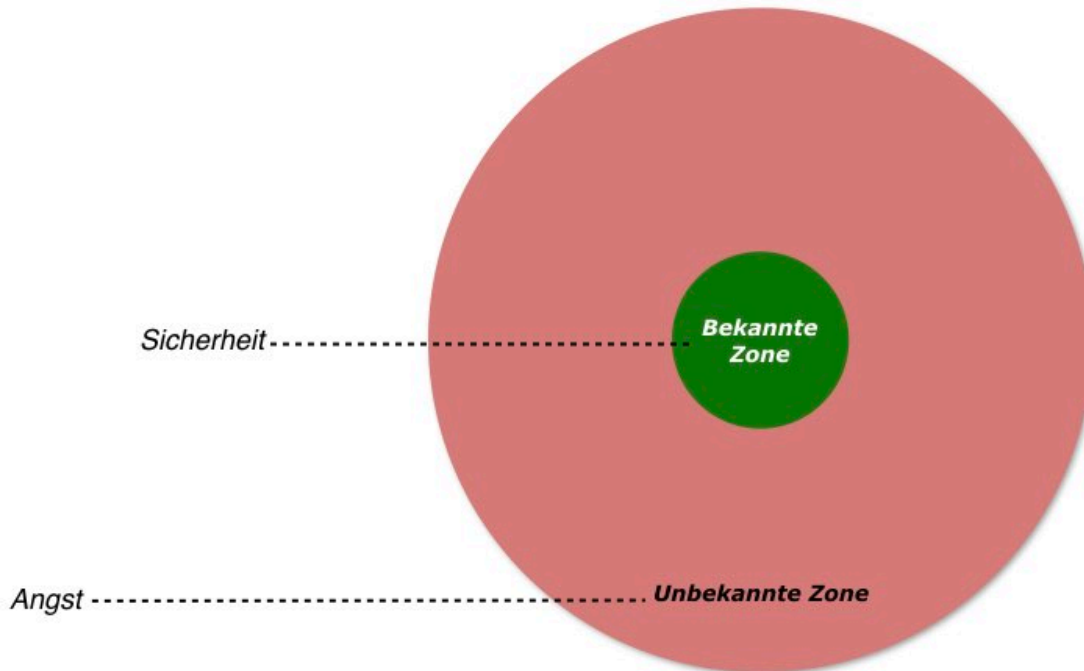
Status-Check 1:n



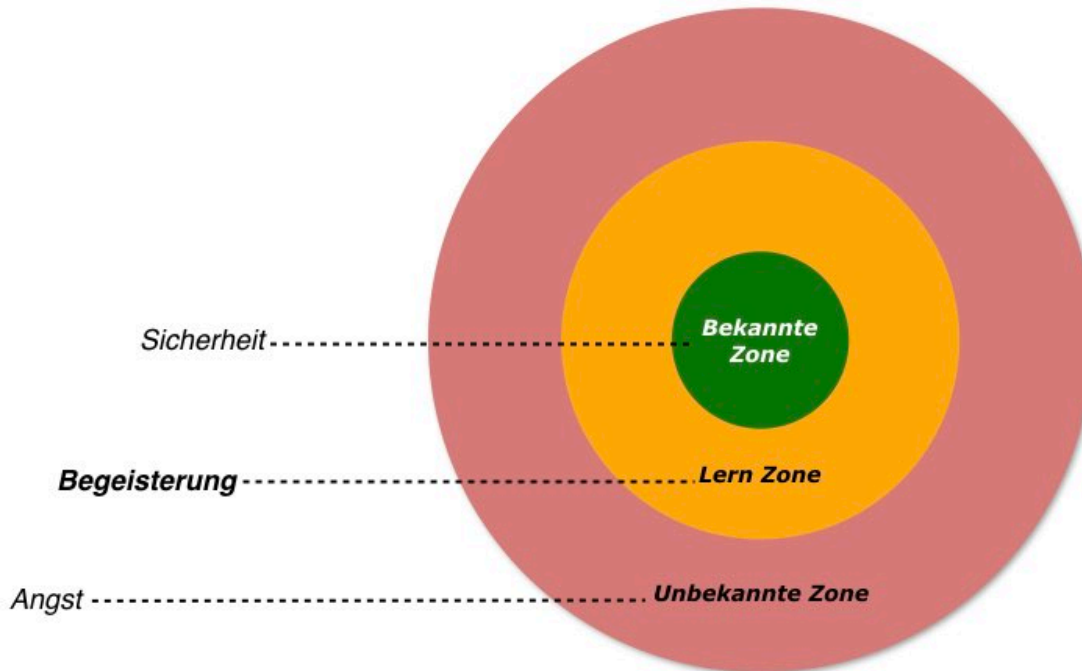
Was lernen alle gemeinsam:

- Trend der Prozesskennzahl
- Welche Coaching-Zyklen haben nicht stattgefunden
- Welche letzten Schritte konnten nicht durchgeführt werden
- Welche übergeordneten Hindernisse und gegenseitigen Abhängigkeiten gibt es

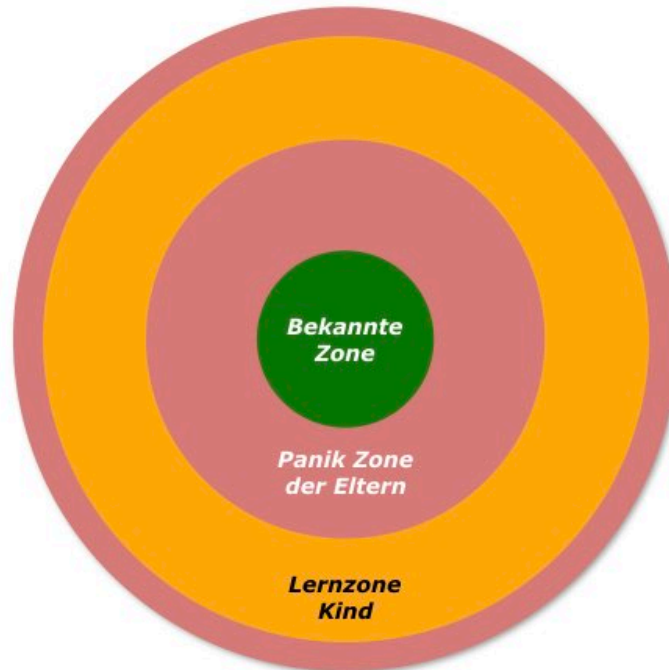
Bei den meisten Menschen ist, aufgrund der gemachten Erfahrungen, die unbekannte Zone mit dem Gefühl der Unsicherheit oder sogar Angst verknüpft



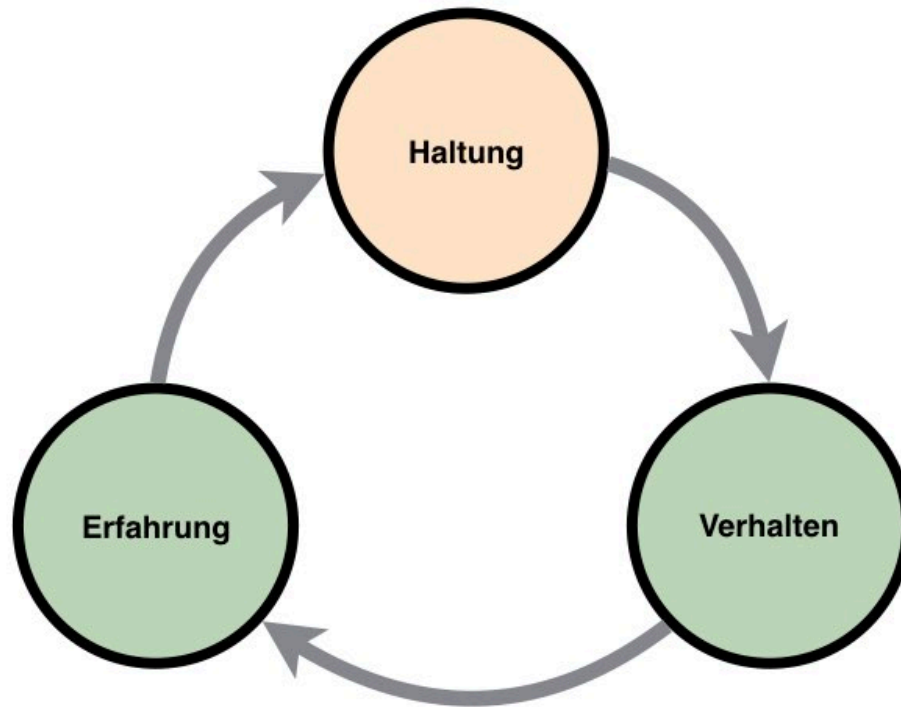
Aufgabe des Coachs: Den Lernenden in und sicher durch die Lernzone führen.



Die Lernzone ist individuell.



**Verhalten das wiederholt zur gleichen Erfahrung führt,
prägt unsere Haltung.**



***The job is done and I go out
Another boring day
I leave it all behind me now
So many worlds away***

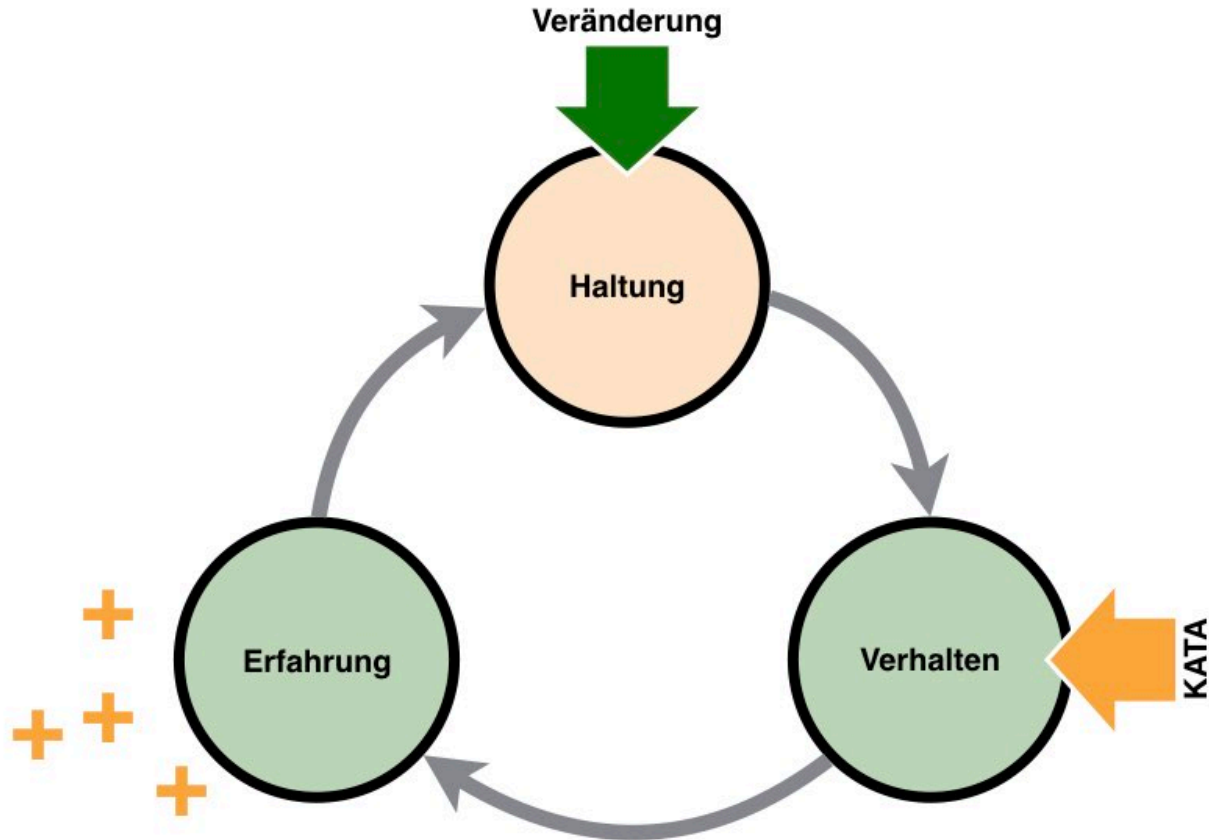
...

***We eat the night, we drink the time
Make our dreams come true***

...

The Zoo, Scorpions

Verhalten das wiederholt zur gleichen Erfahrung führt, prägt unsere Haltung.



Existierendes Verhalten

in den meisten Organisationen

1

Viel hilft viel

2

Meinungsbasiert und
Erfahrungsgelenkt

3

Lösungsorientierung

4

Perfekt planen,
erst dann **komplett**
umsetzen.

Angestrebtes Verhalten

*um Herausforderungen in der
unbekannten Zone zu meistern.*

1

Zielgerichtet und fokussiert

2

Faktenbasiert „Go and see“

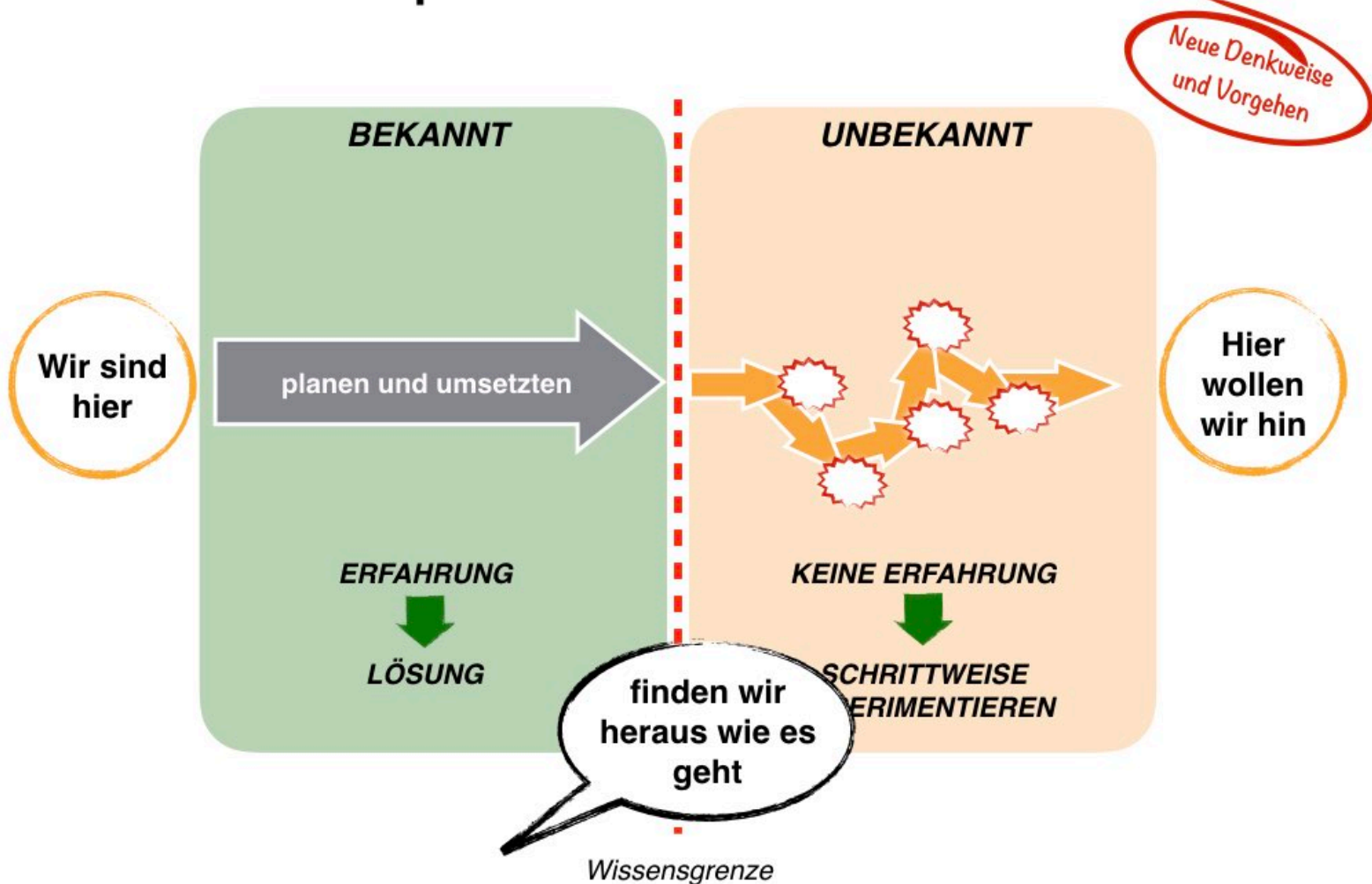
3

Ursachenorientierung

4

Schrittweise validieren,
experimentell und **schnell.**

Schrittweise Experimentieren statt Annahmen treffen.



Wir brauchen mehr aktive Optimisten

