

# Onboarding Coaching

## Executive Development



## Mission

---

Als externer Coach unterstützen wir eine Führungskraft (Coachee) auf Executive und Senior Management Stufe, sich gezielt auf ihre neue Aufgabe im Unternehmen vorzubereiten. Wir begleiten sie dabei, ihr Führungs- und Leistungspotenzial rasch und effektiv zu entfalten, um in ihrer neuen Schlüsselposition nachhaltig erfolgreich und wirksam zu sein.

## Zeitpunkt eines Onboarding Coachings

---

▪ Professionelle externe Begleitung einer Führungskraft mit einem sorgfältig definierten Betreuungsprozess während der erfolgskritischen Einarbeitungsphase nach Übernahme einer neuen Managementaufgabe, häufig im Zusammenhang mit einem Stellenwechsel, einer Beförderung, einer laufenden Reorganisation oder einer M&A-Transaktion.

## Ziele

---

- Befähigung des Coachees, die neue Schlüsselposition optimal wahrzunehmen, schnell Akzeptanz zu finden und rasch in die definierte Rolle hineinzuwachsen
- Gezielter Einsatz von Reflexionsinstrumenten, um die persönliche Positionierung im Führungsgremium und bei den wichtigsten Stakeholdern zu sichern, Stolpersteine sichtbar zu machen, potenzielle Konfliktsituationen frühzeitig zu entschärfen und kritische Erfolgsfaktoren in der neuen Aufgabe herauszuarbeiten
- Erlernen neuer Handlungsoptionen dank Begleitung der Führungskraft im Lösungsfindungsprozess zur besseren Bewältigung kritischer Führungs-, Stakeholder- oder Veränderungssituationen

## Nutzen

---

### Für den Arbeitgeber

- Kürzere "Time to Performance" des Coachees dank gezielter externer Unterstützung
- Steigerung des Geschäftserfolgs durch effektivere, effizientere und wirkungsvollere Führungskräfte
- Reduktion direkter und indirekter Kosten, welche aus einem vermeidbaren Scheitern und einer frühzeitigen Fluktuation von Schlüsselpersonen resultieren
- Besserer Fit zwischen gezeigtem Führungsverhalten und der Organisationskultur
- Positives Employer Branding in einem umkämpften Arbeitsmarkt, Steigerung der Motivation und der langfristigen Bindung von Schlüsselpersonen und Leistungsträgern dank Ausdruck von Wertschätzung und Anerkennung

### Für die Führungskraft

- Erweiterung und Stärkung erfolgskritischer Führungs- und Verhaltenskompetenzen
- Auseinandersetzung mit den inhaltlichen und kulturellen Unterschieden zwischen der alten und der neuen Aufgabe, Klärung der neuen Rolle und der Erwartungen, an welchen die Führungskraft künftig gemessen wird
- Klarheit darüber schaffen, wofür man stehen will, wie man Akzeptanz in der Organisation findet und die zentralen Schlüsselpersonen im Unternehmen gewinnen kann
- Gesteigerte Performance aufgrund erhöhter Führungseffektivität und -effizienz
- Vermeidung von gravierenden Fehlentscheidungen und der damit verbundenen Unzufriedenheit
- Neutrales Feedback durch den Coach als Sparringspartner

## Charakteristika

---

### Methode

- Massgeschneiderte Coaching-Begleitung nach individuellen Anforderungen der Führungskraft und des Arbeitgebers im Kontext der konkreten, spezifischen Herausforderungen und Erwartungen der Organisation
- Fokussierung auf ausgewählte, erfolgskritische Themen aus dem Geschäftsalltag der Führungskraft
- Einsatz bewährter Interventionstechniken
- Zielgerichtete "Learning nuggets" als zusätzliche Impulse zu Themen wie Situatives Führen, Mobilisierung von Mitarbeitenden, Führungseffizienz, Persönliche Auftrittswirkung, Management von Veränderungen, Gesprächsführungs- und Verhandlungstechnik, Konfliktmanagement, zielgruppengerechte Kommunikation
- Einbezug von Spezialisten für ausgewählte Themenkreise
- Gemeinsame Definition des Wegs zur Erreichung definierter, konkreter Ziele, wobei der Coach die Verantwortung für den Prozess und die Führungskraft die Verantwortung für die Ziele, die Definition sowie Umsetzung der vereinbarten Massnahmen übernimmt

### Dauer und Ort

- In der Regel Durchführung von zehn Coaching Sessions während eines Zeitraums von drei bis sechs Monaten
- Situationsspezifische Festlegung / Anpassung der Frequenz der Coaching Sessions
- Hohe Verfügbarkeit des Coaches bei wichtigen Ad Hoc Fragen, auch ausserhalb der definierten Coaching Sessions
- Realisierung der Coaching-Sessions in den Offices von xcg oder remote

### Professionelles Team

- Die involvierten Führungskräfte werden von erfahrenen xcg Coaches begleitet, welche über eine relevante akademische Ausbildung sowie langjährige Berufs- und Führungserfahrung in Linien- und Beratungspositionen verfügen
- In der Regel sind unsere Coaches mit der Unternehmenskultur und -situation des Auftraggebers aus enger Zusammenarbeit bereits gut vertraut

### Nutzen der Erkenntnisse aus dem Assessment

- Auf den Ergebnissen und Schlussfolgerungen eines im Vorfeld durchgeführten Executive Assessments oder Development Assessments wird gezielt aufgebaut, bereits diskutierte Entwicklungsempfehlungen werden optimal genutzt und weiter konkretisiert

## Prozess

---

### Coaching Agreement und Contracting

- Ermittlung und Analyse der Kundenbedürfnisse zur Abstimmung der Coaching-Themen und -Ziele mit dem Arbeitgeber und der betroffenen Führungskraft
- Festlegung der Coaching-Schwerpunkte und -Ziele mit dem Coachee
- Finale Abstimmung der Coaching-Schwerpunkte, Ziele und Handlungsprioritäten zwischen Coach, Führungskraft und Arbeitgeber
- Offerte und Coaching Agreement



### Realisation der Coaching Sessions

- Festlegung der Coaching Roadmap mit dem Coachee
- Durchführung der Coaching Sessions unter Einsatz bewährter Methoden und Instrumente
- Vor- und Nachbereitung der Gespräche durch die involvierte Führungskraft, Transfer in den Business-Alltag mit entsprechender Reflexion
- Reviews & Controlling bei Halbzeit und nach Abschluss der vereinbarten Coaching Sessions



### Auswertung & Feedback

- Finaler Review der durchgeführten Coaching Sessions mit der Führungskraft, dem zuständigen HR Manager und dem Sponsor zur Evaluation der Zielerreichung
- Unterstützung bei der Planung weiterer Massnahmen