



Coaching @Home – Die Böning-Consult GmbH

BÖNING-CONSULT®

CHANGE-MANAGEMENT BUSINESS-COACHING FÜHRUNG ENTWICKELN MANAGEMENT-TOOLS BÖNING BLOG UNTERNEHMEN [WIR SUCHEN!](#)

TEAM

Wir arbeiten immer zum Erfolg

STRATEGIE | UNTERNEHMEN | TEAM

"Wir begleiten die Veränderungen von Menschen und Unternehmen"

TEL: +49 (0)69-66 98 250 | NEWS | COACHING GLOBE | KONTAKT | [f](#) [y](#) [t](#) [in](#) [x](#) [w](#) [Q](#)

BÖNING-CONSULT®

CHANGE-MANAGEMENT BUSINESS-COACHING FÜHRUNG ENTWICKELN MANAGEMENT-TOOLS BÖNING BLOG UNTERNEHMEN [WIR SUCHEN!](#)

WAS WIR TUN:

Wir begleiten die Veränderung von Menschen und Unternehmen.

[MEHR ERFAHREN! →](#)

30 JAHRE ERFAHRUNG	11 MITARBEITER	30 PUBLIKATIONEN	100.101 COACHING GLOBE
------------------------------	--------------------------	----------------------------	----------------------------------

BUSINESS-COACHING

BÖNING-CONSULT®



HOCHSCHULE DER WIRTSCHAFT
FÜR MANAGEMENT
UNIVERSITY OF APPLIED
MANAGEMENT STUDIES



Business-Coaching im Top- und Middle- Management

Dr. Uwe Böning | Böning-Consult GmbH

Fachkongress – Die Zukunft von Führung und Coaching

Mannheim | 1. Juni 2017

Coaching-Arbeitsfelder (nach Inhalt)



Management-Ebenen – Unser Coaching-Schwerpunkt



Business-Coaching nach Böning ist...

3sat

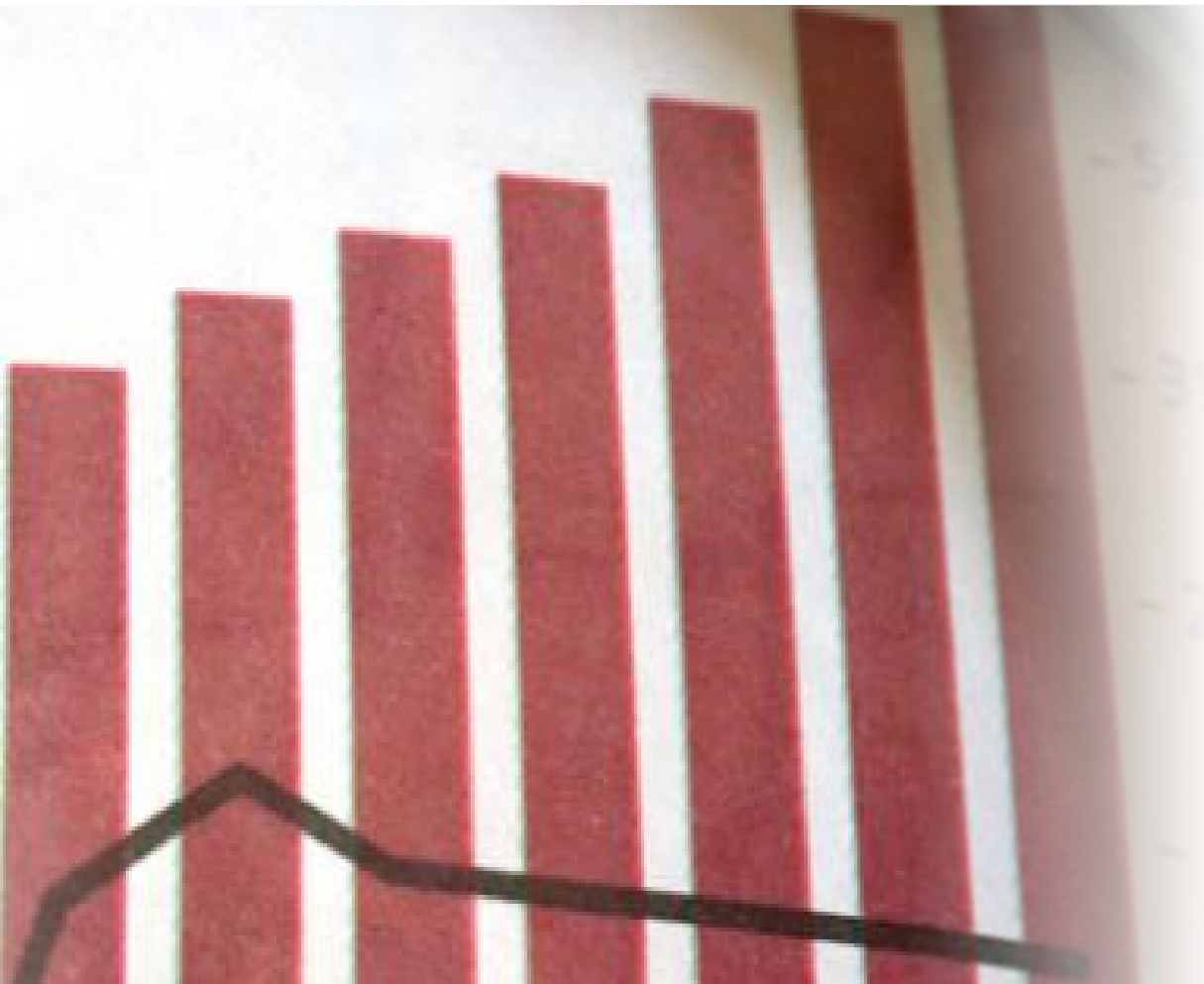
- ein professionell systematisierter,
- dialoggesteuerter,
- ziel- und ergebnisorientierter
- Selbstreflexions- und Selbstmanagement-Prozess, der zu
- persönlichem Wachstum und
- Potenzial-Entwicklungen des Coaching-Partners auf verschiedenen Handlungs- und Erlebnis-Ebenen führen kann:
 - Kognitionen,
 - Emotionen,
 - faktisches Verhalten.

Böning-Consult® hat festgestellt...





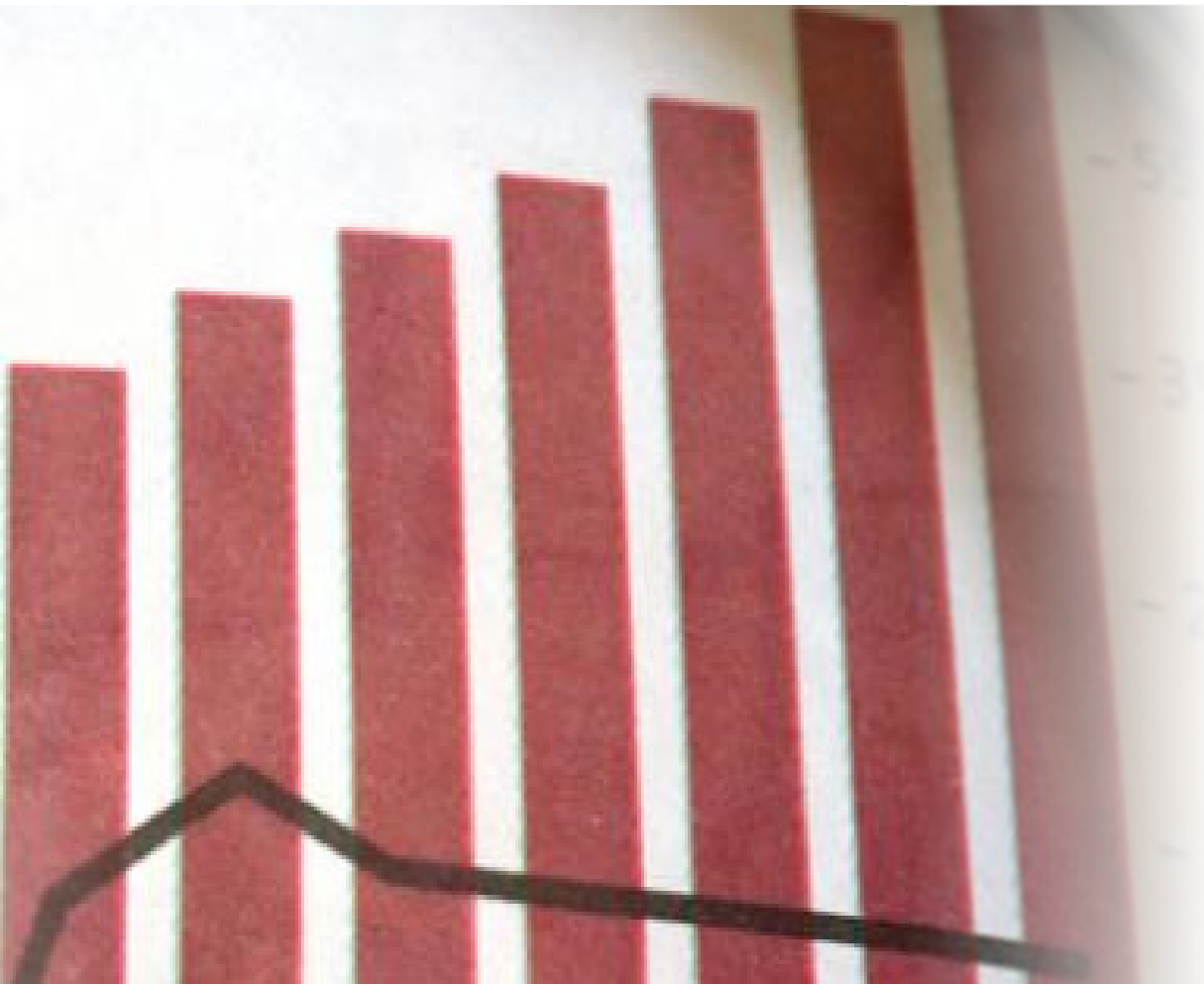
Empirische Untersuchung Böning (2015)



Forschungsfragen

- Welche **Persönlichkeits-Merkmale** charakterisieren Führungskräfte aus großen Wirtschaftsunternehmen im Vergleich zu den Normierungsstichproben?
Gibt es **Unterschiede** zwischen den **Hierarchieebenen**?
- Welche **Ergebniseffekte** von Einzel-Coaching ...
Gibt es **Unterschiede** zwischen den **Hierarchieebenen**?

Empirische Untersuchung Böning (2015)



Rahmendaten der Studie

- **Ausgangsstichprobe:**

105 → 88 → 73 → 49

- **Endstichprobe:**

49 Manager

16 Mittel-, 23 Senior- und 10 Topmanager

- **Erstmessung + Abschlussmessung der Studie**

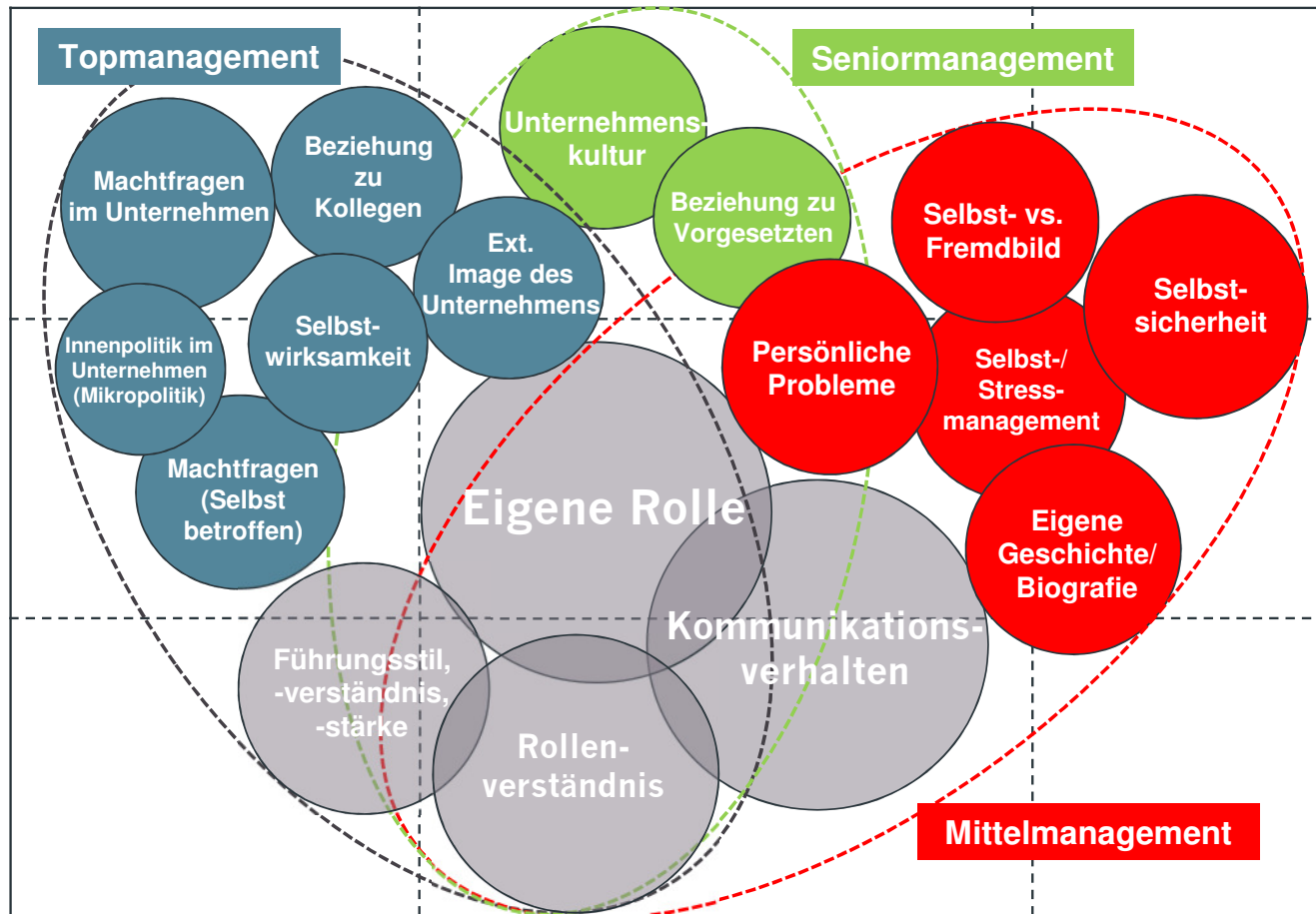
- **U.a. Einsatz von psychometrischen Tests im Bereich Persönlichkeitsdiagnostik (NEO-PI-R, LMI, AVEM, PID, SAM, SWE)**

- **Fragebögen zur Evaluation des Coaching-Prozesses**



Ebenen-Unterschiede
im Coaching

Die Themen-Landkarte im Business-Coaching



Wichtigste Themen im Topmanagement

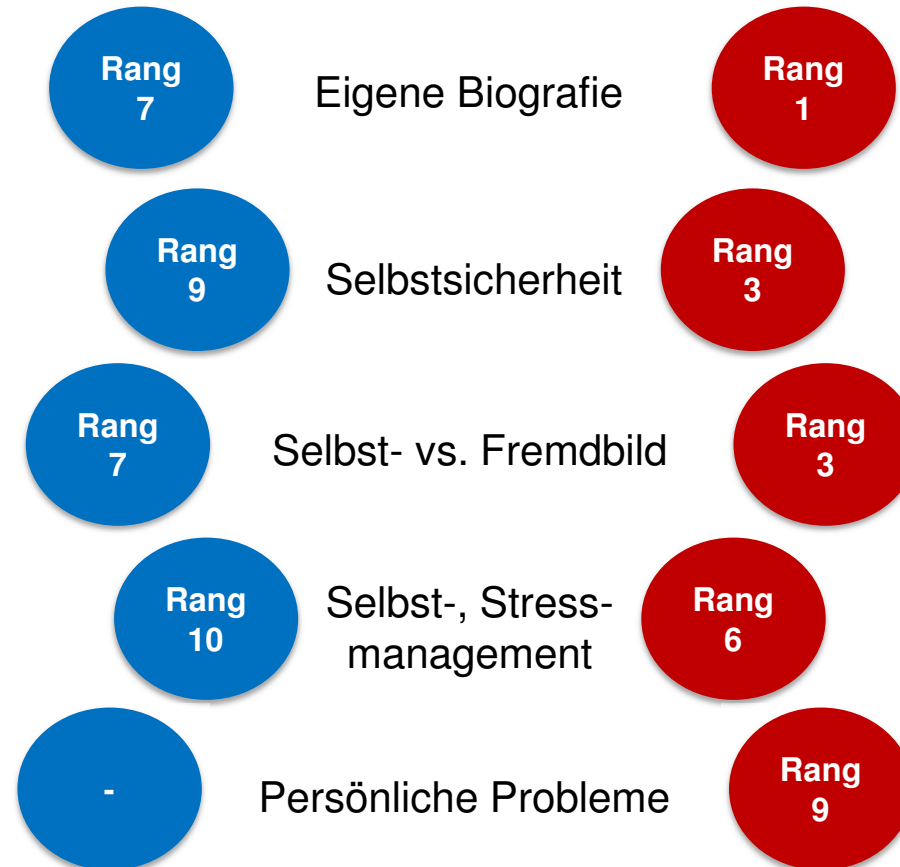
Topmanager:
10 Ränge



Mittelmanager:
13 Ränge

Wichtigste Themen im Mittelmanagement

Topmanager:
10 Ränge



Mittelmanager:
13 Ränge



Nr. 340b

NÜRNBERGER

CMS

WIN

STRASSENHÖRER

Charakteristische Persönlichkeitsmerkmale von Topmanagern im Vergleich zu Senior- und Mittelmanagern



Signifikant höher

- Vertrauen
- Bescheidenheit
- Pflichtbewusstsein
- Präferenz für Intuition
- Präferenz für Deliberation
- Subjektive Bedeutsamkeit der Arbeit
- Erfolgserleben im Beruf

- Offenheit für Werte
- Distanzierungsfähigkeit

Signifikant niedriger

Fokus-Unterschiede zwischen Top- und Mittelmanagement

Topmanagement (TM)

Gesamtunternehmen Innen- und Außenorientierung
Unternehmensführung
Strategie, Taktik, Selbstdisziplin , Gefühlskontrolle, Rationalität, Analyse, Politik, Macht, Durchsetzung , Takt, Stil, Souveränität, Haltung
Sounding-Board, Sparringspartner, Impulsgeber, Ratgeber Positionierung des Coaches: Empfehlungen
Analytische Durchdringung vor empathischer Unterstützung Unternehmens-Themen
Fragen, Analyse, Erörterung, Feedback, Orientierung, „Reibung“
Bewährung in der Rolle

Verantwortungs-Bereich

Führungs-Perspektive

Kernwerte-Feld

Verhältnis
Coaching-Partner –
Coach

Ableitung für
Coaching-Prozess

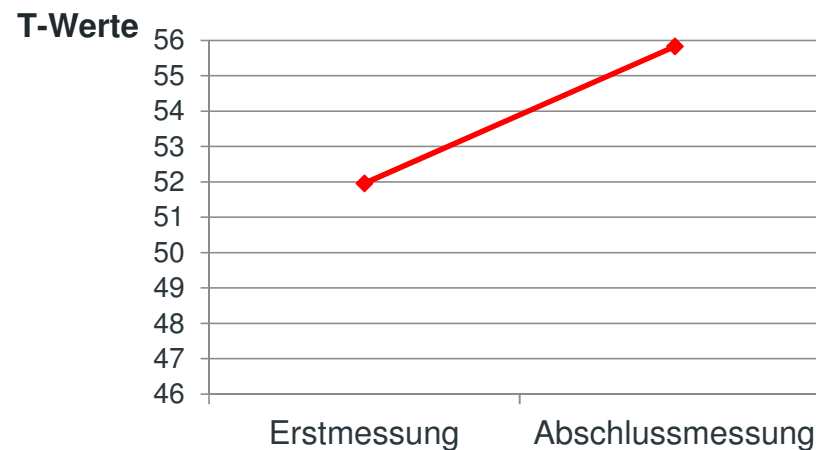
Interventions-
Schwerpunkte

Metaziel-Schwerpunkt

Mittelmanagement (MM)

Begrenzter Aufgabenbereich Innenorientierung und Schnittstellen
Mitarbeiterführung
Authentizität , Offenheit, Fairness, Team , Zusammenarbeit, Selbstsicherheit , offener Konflikt, Work-Life-Balance
„Klärungs- / Orientierungshelfer“, „Trainer“ „Guide“, „Perspektivenöffner“ Neutralität des Coaches: Verstehen + Unterstützung
Empathische Unterstützung vor analytischer Durchdringung, „Hilfe zur Selbsthilfe“ Persönlichkeitsentwicklungs-Themen
empathisches Verstehen, Ressourcenaktivierung, erlebnisaktivierende Verfahren
Weiterentwicklung der Person und Rollensicherheit

Die Steigerung der Allgemeine Selbstwirksamkeitserwartung (SWE)



signifikanter Anstieg
 $p < .02, f = 0.42$ (N=49)



Das geht mit Business-Coaching!
Wie?
Ebenen-spezifisch!

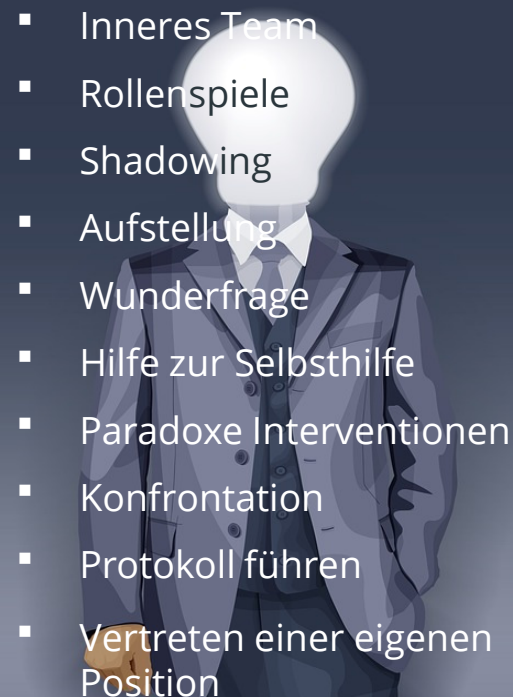
Und ebenen-spezifisch ist Teil von
„Milieu im Coaching“

Tools und Techniken: Begrenzte Reichweite

Generell einsetzbar

- Aktives Zuhören
- Offene und einfache Fragen
- Spiegeln, sowohl auf Inhalts- als auch emotionalen Ebene
- Humorvolle Übertreibungen
- Pointierte Äußerungen, z.B. Provokation
- Konstruktives Feedback
- Reframing
- Prozessbetrachtung

Begrenzt einsetzbar

- 
- Inneres Team
 - Rollenspiele
 - Shadowing
 - Aufstellung
 - Wunderfrage
 - Hilfe zur Selbsthilfe
 - Paradoxe Interventionen
 - Konfrontation
 - Protokoll führen
 - Vertreten einer eigenen Position

Buchtipps zum Thema:





Lust auf mehr?

Dann sehen wir uns wieder

im Workshop

mit Dr. Uwe Böning