

## First 100 | Das Coachingprogramm für den erfolgreichen Verlauf der ersten 100 Tage in einer neuen Aufgabe

---

Sie werden in Kürze eine neue Aufgabe übernehmen und möchten von Anfang an das Richtige tun? Sie sind aber noch nicht sicher, wie Sie diese Herausforderung am besten meistern sollen?

Im Rahmen dieses individuellen Coachingprogramms erarbeiten wir schrittweise Ihre persönliche Vorgehensweise: Ihr eigenes Einarbeitungskonzept für die ersten 100 Tage.

Der Wechsel in eine neue Position ist ein Übergang von einem vertrauten in ein neues, weitgehend unbekanntes Umfeld. Erfolg in der Vergangenheit resultierte daraus, dass Sie sich im bisherigen Umfeld behauptet haben. Die dabei bewährten Verhaltensmuster sind jedoch kein Garant für Ihren Erfolg im neuen Umfeld. Oft braucht man hier neue, vor allem aber bewusste Wege im Denken und Handeln. Dazu gehört nach meiner Erfahrung der Abschluss und Abschied von der bisherigen Tätigkeit, die Bestandsaufnahme und Beurteilung des neuen Umfeldes, die effektive Übernahme des Verantwortungsbereiches sowie die eigene Positionierung.

### Die Zielgruppe | Für wem?

First 100 kann jeder nutzen, der vor der Übernahme einer neuen Aufgabe steht. Es hat sich besonders bei Führungskräften, die sich auf eine neue Position vorbereiten und bei der erstmaligen Übernahme einer Führungsfunktion bewährt.

### Das Angebot | Was ist das Ziel?

Ich helfe Ihnen dabei, sich schrittweise Ihr eigenes Einarbeitungskonzept zu erarbeiten und zu planen welche Schritte Ihnen einen guten Einstieg in die neue Aufgabe bieten. Gemeinsam legen wir fest, was Ihre wichtigsten Aufgaben im Zeitablauf sind und vor allen Dingen, welche Personen, Teams und Abteilungen Sie als „Stakeholder“ einbeziehen sollten. Gleichzeitig geht es um Ihre Positionierung im neuen System, die Klärung Ihrer neuen Rolle und natürlich die effektive Wahrnehmung Ihrer neuen Aufgaben. Befragt man Betroffene zu ihren Erfahrungen in der Einarbeitungsphase bekommt man folgende Aussagen:

- Etwa 50% wissen zu Beginn einer neuen Aufgabe nicht genau, was sie erreichen und bewegen sollen
- Gerade sie haben das Bedürfnis sich von ihrem Unternehmen aktiv unterstützt zu fühlen
- Die eigene Wirksamkeit wird von ihnen selbst für die ersten 9 Monate mit nur durchschnittlich 60% eingeschätzt

Das bedeutet: Es gibt eindeutig Optimierungsmöglichkeiten. Dabei geht es darum Ihnen schneller zu Wirksamkeit und damit früher zum Erfolg zu verhelfen. Nur durch eine klare und zügige Orientierung im neuen Umfeld können Sie Energien fokussieren und erfolgreich Ziele erreichen. Darüber hinaus gilt es, neue „Schlüsselpersonen“ und die „internen Regeln“ kennen zu lernen. Wenn es Ihnen gelingt, die relevanten Faktoren des neuen Umfelds zu erfassen und im eigenen Handeln zu berücksichtigen, sind Sie erst in der Lage, sich erfolgreich zu positionieren und zu agieren.

### Der Aufwand | Was muss man investieren?

Im Normalfall wird man mit 4-5 halben Tagen Ihren Anforderungen gerecht werden. Ab einer bestimmten Führungsebene kann der Coachingbedarf durch den Wunsch des Teilnehmers auf bis zu 10 halbe Tage

ansteigen; verteilt über den Zeitraum der ersten zwölf Monate. Auf Wunsch kann auch ergänzend die telefonische Beratung vereinbart werden.

Genau so wichtig ist es aber, dass Sie sich über Ihre Selbstverantwortung im Coaching klar sind und die Bereitschaft haben, sich aktiv und engagiert mit der eigenen Entwicklung zu befassen. Wenn Sie dann noch den Willen zur Veränderung mitbringen und bereit sind, dafür Zeit und Energie zu investieren, stimmt die Motivation.

## First 100 | Details

---

### Vorbereitung auf die neue Position | Vier Wochen vor dem Wechsel

- Erstgespräch zum persönlichen Kennenlernen
- Auftragsklärung: Themen und Ziele des Coachings
- Festlegung von Erfolgsindikatoren
- Planung von Coachingterminen
- Lebensphasenbetrachtung
- Verabschiedung der bisherigen Tätigkeit und Auswertung der Erfahrungen
- Bewusst machen der persönlichen Stärken für die neue Aufgabe
- Vorbereitung der Einarbeitungsphase
- Selbst-Darstellung in der neuen Position

Wo stehe ich? | Was habe ich? | Wie soll es sein?

### Auftakt und Orientierung | Startwoche

- Kennenlernen der Erwartungen des Vorgesetzten und der Mitarbeiter
- Identifizieren von Schlüsselpersonen und Verantwortungskultur
- Persönlichkeitsmodelle zur Zusammenarbeit mit anderen
- Erkennen von Kernthemen in Unternehmen und Verantwortungsbereich
- Die Methode „Auftragskarussell“ - Wichtiges von Dringendem trennen
- Einsatz von „Spielregeln“ und Ritualen zur Selbst-Positionierung

Was passiert gerade? | Wie geht das? | Was habe ich zu tun?

### Visionen, Ziele und Strategien | 1-2 Monate nach Start

- Identifikation der Ziele und Vision des Unternehmens und der Bedeutung für den eigenen Verantwortungsbereich
- Entwicklung der eigenen Vision durch Nutzung der Methode „Theatermetapher“
- Vereinbarung und Verfolgung von Zielen
- Planung von Maßnahmen - unter Beachtung von schnellen Resultaten
- Umsetzung von ersten Ideen und innovative Ansätzen
- Aufbau und Stärkung des eigenen Team
- Das eigene Netzwerk und die Kooperation mit Kollegen
- Überprüfung von Strategien und Vorgehen auf Zielklarheit

Was will ich? | Was tue ich dafür? | Wo will ich hin?

## **Einleitung von Veränderungen** | 100 Tage nach Start

- Entwicklung der eigenen Rolle
- Nutzung von Führungsdimensionen
- Strukturieren und Formulieren der zentralen Aussage des Veränderungsprozesses
- Stabilitätsfaktoren für den Veränderungsprozess
- Aktivierung der Ressourcen für Veränderungen
- Auftakt des Veränderungsprozesses
- Planung der weiteren persönlichen Entwicklung

Was kann ich? | Welchen Sinn hat das? | Worauf konzentriere ich mich?

## **Rückblick und Ausblick** | 1 Jahr nach dem Start

- Feiern von Erfolgen
- Lernen aus Fehlern und Feedback
- Evaluation was im System gut funktioniert und noch passieren muss
- Überprüfung der eigenen Positionierung
- Pflege und Ausbau des eigenen Netzwerks
- Systematisch die nächsten Schritte gehen

Was sind meine Stärken? | Was will ich wirklich? | Was begeistert mich?

## **Individuelle Anliegen** | Begleitend

- Umgang mit Konfliktsituationen
- Initiieren von Veränderungen
- Reflektion von Alternativen
- Umgang mit Belastungssituationen
- Work-Life-Balance

Was stört? | Wozu tue ich das? | Wie komme ich dahin?