



OHNE COACHING KANN DIE DIGITALISIERUNG IM HANDEL NICHT GELINGEN

Mit dem digitalen E-Commerce Boom drängt nahezu jeder große stationäre Händler ins Internet. Doch die Herausforderungen der Digitalisierung müssen erst einmal bewältigt werden. Die Führungskräfte und Mitarbeiter müssen Innovationsprozesse etablieren, Veränderung annehmen und fördern. Vor allem müssen sie diese im Kopf bewältigen. Was das für die Führungskräfte bedeutet und warum ein Coaching gezielt unterstützen kann, beschreibt Coach und Managing Partner Christian Rees von der auf den Handel spezialisierten Personalberatung MENOVI.

Digitalisierung erfordert von Führungskräften ein großes Maß an Professionalität, Mut und Umdenken. Es erfordert einen mindset shift!

Mit der Digitalisierung kommt den Führungskräften eine ganz zentrale Schlüsselrolle zu. Führungskraft zu sein bedeutet heute: man ist mehr Empowerer und Coach bis hin zum Demotivationsverhinderer.

Führungskräfte treiben Veränderungen und Innovationen voran, sie leben sie vor und übertragen ihr Engagement für die Neuausrichtung auf die Mitarbeiter. Dies erfordert von ihnen ein großes Maß an Professionalität und Umdenken. Digitalisierung heißt auch, dass sie mehr Mut brauchen, um –vielleicht unpopuläre Entscheidungen zu kommunizieren. Etwa einen kurzfristigen Wechsel auf ein völlig neues Content-Management-System oder die Umstrukturierung des Online Marketings. Aufgaben und damit auch Arbeitsplätze kommen hinzu, verändern sich oder fallen weg. Die Hierarchien werden immer flacher.

Häufig sind Mitarbeiter ihren Vorgesetzten fachlich weit überlegen. Für die Mitarbeiter-Vorgesetzten Rolle ist das eine besondere Herausforderung, insbesondere wenn Teams geführt werden müssen. Entscheidend ist, dass die Führungskräfte in diesen Konstellationen eine starke Motivationsfähigkeit und Führungsstärke vorweisen und sich operativ dafür mehr zurücknehmen. Ihre Aufgabe ist es vielmehr, die Mitarbeiter zu unterstützen, zu motivieren und ihnen genau den Rahmen zu geben, den sie brauchen, um sich frei zu bewegen.

In der neuen Arbeitswelt haben sich die Bedürfnisse der Mitarbeiter gewandelt. Sie wollen nicht länger ein Rädchen im Getriebe sein. Sie erwarten, dass sie aktiv im Gesamtkontext eingebunden werden und teilhaben dürfen. Die Mitarbeiter wollen, dass ihre Stimme gehört wird und sowohl Kritik als auch Verbesserungsvorschläge einbringen dürfen, die dann auch berücksichtigt werden. Damit müssen Führungskräfte professionell umgehen können.

Zusätzlich stehen Führungskräfte vor der Herausforderung neue Fachkräfte für sich zu gewinnen - was immer schwieriger wird. Die positive Entwicklung am Arbeitsmarkt fördert den Fachkräftemangel und zudem die Fluktuation hochqualifizierter Mitarbeiter im eigenen Unternehmen.

Mitarbeiterführung: Was bedeutet es heute, ein Chef zu sein?

Der Patriarch, der alles lenkt und auf sämtliche Unternehmensbereiche einen Blick hat, wirkt in dieser Zeit wie eine Unternehmensfigur von gestern, die wenig Zukunft haben dürfte. In der Führung geht es immer weniger nur um Problemlösungen oder um Prozesssicherheit, sondern vielmehr darum, den Mitarbeitern einen Rahmen zu setzen, in dem sie sich wohl fühlen und in dem sie ihre Probleme selbst lösen können. In dem sie sich entfalten können und damit einen Mehrwert für ihr Unternehmen durch innovative und effektive Lösungen schaffen.

Die Führungskräfte müssen die Bedürfnisse der Mitarbeiter verstehen und annehmen, dann können sie davon stark profitieren, indem sie ihren Mitarbeitern das Gefühl geben, ein wichtiger Teil des Unternehmens zu sein. Im Gegenzug erhalten sie wichtiges Feedback zu Produkten, Services und Maßnahmen - vor allem aber Vertrauen.

Das alles zu leisten ist kein Spaziergang und verlangt Professionalisierung aufseiten der Führungskräfte. Veränderungen schaffen Verunsicherung, auch bei Führungskräften. Nachwuchskräfte oder auch gestandene Führungspersönlichkeiten stoßen gerade jetzt an ihre Grenzen.

Um den Wandel mitgehen zu können, werden starke Führungskompetenzen immer wichtiger. Gute Führungskräfte schaffen Sicherheit als Voraussetzung für die Akzeptanz des Neuen. Ein gezieltes Coaching ist für Führungskräfte eine große Unterstützung.

Coaching für eine erfolgreiche Führung.

Coaching ist ein zentraler Baustein, um Führungskräfte zu stärken. Die Führungskräfte werden aktiv bei Führungs-, Entscheidungs- und Veränderungsprozessen begleitet. In individuellen Einzelcoachings werden Themen, „Wie entscheide ich schnell und richtig?“ in den Fokus gestellt. Zielmanagement, Team Building und Ergebnisse spielen hierbei eine zentrale Rolle. Das Ziel ist dabei immer, die Kompetenzen, Fähigkeiten und Führungstechniken der Führungskräfte zu stärken und weiter zu entwickeln. Führungskräfte sollen ihr eigenes Verhalten, aber auch das Verhalten von Mitarbeitern steuern können, dazu braucht es den Raum zu reflektieren und auch eine Rückmeldung von einem Profi. Die Mitarbeiter sollen in dem Veränderungsprozess der Digitalisierung ihr ganzes Potential entfalten können und das Unternehmen in die neue Arbeitswelt führen.

Coach ist nicht gleich Coach. Mit diesen 3 Kriterien wählen Sie den Richtigen aus:

Diese drei Punkte sollte jeder Coach erfüllen und Ihnen so als Orientierungshilfe auf der Suche zu Ihrem passenden Coach dienen:

- 1. Er hat eigene Erfahrungen als Führungskraft:** insbesondere im Leadership- oder Business Coaching sollte der Coach relevante Berufserfahrungen, die Ihr Themengebiet betreffen, vorweisen können.
- 2. Er hat eine professionelle, fundierte Coaching-Ausbildung:** prüfen Sie, ob der Coach eine fundierte Coaching-Ausbildung vorweisen kann. Ein professioneller Coach hat eine langjährige Ausbildung in Fragetechniken, in der Arbeit mit Modellen und Strategien, in Mechanismen von Veränderungsprozessen sowie in den jeweiligen Fachbereichen.
- 3. Gegenseitige Sympathien:** Coaching ist ein Prozess, der auf beiden Seiten ein sehr hohes Maß an Vertrauen erfordert. Unser Unterbewusstsein ist in der Lage, sehr schnell zu erspüren, ob „die Chemie stimmt“ oder auch nicht. Gegenseitige Sympathie ist unabdingbar für die Auswahl des richtigen Coachs.

Über den Autor:

Christian Rees ist als Kontextual Coach bei MENOVI. Er selbst blickt auf eine umfangreiche Berufserfahrung im Topmanagement von Handels- und Dienstleistungsfirmen zurück. Als Coach legt er die Schwerpunkte seiner Arbeit auf das Leadership und in die Entwicklung von Teams. Komplexe Herausforderungen übersetzt er in fassbare Ziele und konkrete Maßnahmen, die sowohl den Kopf, als auch das Herz der Menschen erreichen. Für ihn ist Coaching eine Herzensangelegenheit.

Tipp: Wenn Sie sich für Coaching interessieren, ist der Kontakt zu Christian Rees ein idealer Einstieg.

Zu MENOVI:

MENOVI wird von den Branchenexperten Bernd Knickrehm und Christian Rees in Fürth geführt. Sie gilt als führende Personalberatung für Recruiting, Interim Management und Coaching. Seit Jahren ist MENOVI ein erfolgreicher Partner für Unternehmen, Kandidaten und Menschen im Handel und E-Commerce. Was MENOVI besonders auszeichnet, ist die unmittelbare Verknüpfung von langjährigen Führungserfahrungen im Versandhandel, tiefgehenden Branchenkenntnissen und einem exzellenten Netzwerk. Die professionelle Vorgehensweise und die Bündelung aller relevanten Disziplinen der Personalberatung garantieren für Mandanten und Kandidaten ein Maximum an optimaler Besetzung und Entwicklung.

Bei Fragen wenden Sie sich bitte an uns: