



## *Das Online-Coaching für Führungswechsler* Leadership Transition Online

Schon vor mehr als zehn Jahren startete fgi das Coaching-Tool Leadership Transition Online (LTO): die erste Online-Anwendung, die Führungswechsler dabei unterstützt, den Einstieg in ihre neuen Positionen erfolgreich zu gestalten. Damit war fgi Vorreiter für onlinegestütztes Selbst-Coaching bei anspruchsvollen Führungsthemen und wurde 2007 mit dem European Award for Technology Supported Learning ausgezeichnet. Seitdem hat sich LTO bei Hunderten von Führungswechseln bestens bewährt. Jetzt hat fgi das Coaching-Tool technisch erneuert, inhaltlich aktualisiert und um innovative Einsatzmöglichkeiten erweitert.

Seit mehr als zwei Jahrzehnten begleitet fgi Führungskräfte beim Start in neuen Positionen. Auf diesem immensen Erfahrungsschatz sowie aktuellen Forschungserkenntnissen basiert auch die neue Version von LTO.

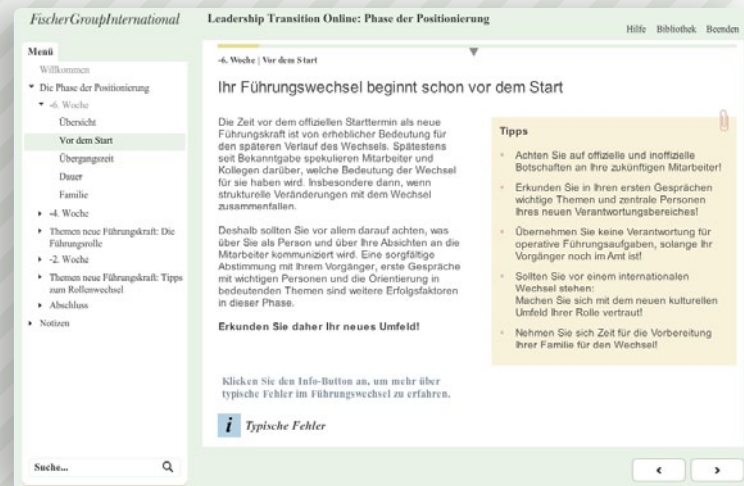
Damit die Führungswechsler die Chancen ihrer Situation proaktiv nutzen und Fallen vermeiden, spricht das Coaching-Tool alle entscheidenden Themen des Führungswechsels an: Wie lassen sich Schlüsselpersonen, Unterstützungs- und Widerstandspotenziale im Unternehmen identifizieren? Wie geht man mit den oft sehr unterschiedlichen Erwartungen von Mitarbeitern, Kollegen und Vorgesetzten um? Und wie kann man die Einflussmöglichkeiten und strategischen Perspektiven der neuen Position in den ersten Monaten ausloten?

## Ein Coaching-Tool für alle Fälle

Von einem geglückten Führungswechsel profitiert nicht nur die Führungskraft, sondern auch das Unternehmen, die Mitarbeiter, die Kunden und weitere Stakeholder. Aber jeder Führungswechsel hat seine Spezifika: Wer als „Veränderer“ auf die neue Position geholt wird, soll sein Team für ein bestimmtes Change-Vorhaben motivieren. Branchenfremde müssen sich in eine neue Unternehmenskultur integrieren. Und internationale Führungswechsler müssen zusätzlich zu den eigentlichen Herausforderungen des Positionswechsels mit kulturell geprägten Unterschieden in

der Führung und im Management umgehen können. LTO berücksichtigt die Besonderheiten jedes Führungswechsels.

Grundsätzlich richtet sich das Tool an erfahrene Führungskräfte aller Ebenen. Zudem gibt es eine eigene Version für Führungseinsteiger, die neben den wechselfpezifischen Themen die besonderen Aufgaben für neue Führungskräfte in den Lernprozess integriert. Denn sie müssen zusätzlich ein Bewusstsein für ihre neue Rolle entwickeln und sich intensiv mit dem eigenen Führungsverständnis beschäftigen.



Schon vor dem offiziellen Start sollte die Führungskraft mit der Vorbereitung auf den Wechsel beginnen.

## Die vier Phasen des Führungswechsels

Führungswechsel beginnen früher, als man denkt: Deshalb unterstützt LTO bereits in den Wochen vor dem Start in der neuen Position und begleitet die Führungskraft dann für rund neun Monate. Grundlage ist das von fgi entwickelte Vier-Phasen-Modell, das die Chancen von Führungswechseln systematisch nutzt – so erhält der Führungswechsel eine klare und übersichtliche Struktur, jede Phase ist für die Führungskraft mit eindeutig formulierten Aufgaben verknüpft.



Ein Tool, zwei Versionen: onlinegestütztes Selbst-Coaching für erfahrene Führungskräfte und Führungseinsteiger.

## 1. Die Phase der Positionierung: den Start vorausschauend vorbereiten

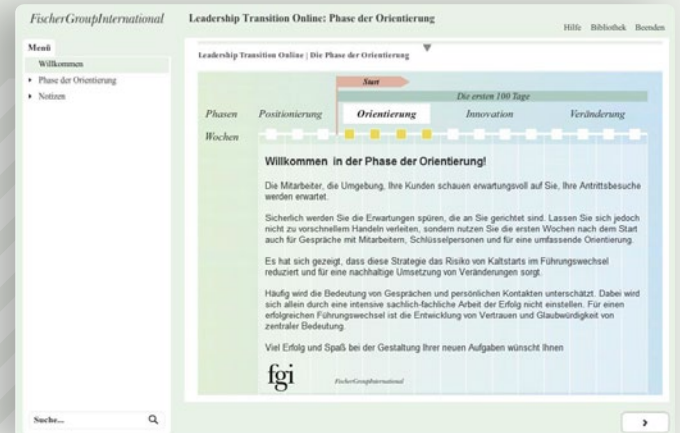
In dieser Phase gilt es, das neue Umfeld, seine Symbole und Rituale bestmöglich zu erkunden, mögliche Themen zu sondieren und den zukünftigen Auftrag zu klären. Bereits vor dem offiziellen Start in der neuen Funktion sollte der Führungswechsler erste Gespräche mit Schlüsselpersonen außerhalb seines neuen Verantwortungsbereichs führen und mit dem aktuellen Inhaber der Position eine klare Aufteilung von Aufgaben und Rollen vereinbaren. LTO unterstützt mit konkreten Tipps sowie ausführlichen Leitfäden und warnt vor typischen Fehlern.

## 2. Die Phase der Orientierung: Vertrauen und Glaubwürdigkeit aufbauen

Die Führungskraft ist in der neuen Position gestartet, die Aufgaben sind zahlreich, die Erwartungen der Umgebung groß. Jetzt darf sich der Führungswechsler nicht zu vorschnellem Handeln verleiten lassen. Vielmehr sollte er diesen Zeitabschnitt für Gespräche mit Mitarbeitern und Multiplikatoren nutzen. Denn für einen gelungenen Führungswechsel ist der Aufbau von vertrauensvollen und tragfähigen Beziehungen von elementarer Bedeutung. Mit LTO lässt sich die Phase der Orientierung planen und reflektieren: von der Antrittsrede und den Erstgesprächen mit Mitarbeitern und Kollegen über die Analyse komplexer Situationen bis zu hin zur Definition zentraler inhaltlicher Themen.

## 3. Die Phase der Innovation: die Basis für Veränderungen schaffen

In diesem Zeitraum geht es darum, das Team zu stärken und die bestehenden Ressourcen zu nutzen. Das gelingt mit der Entwicklung einer konkreten Zielandschaft, in der die Führungskraft ihre übergeordnete Vision, die Stärken der Mitarbeiter sowie die angestrebten Veränderungen festhält. LTO versetzt die Führungskraft in die Lage, Veränderungsthemen und -stellhebel zu definieren und passende Botschaften an das Team und andere Interessengruppen im Unternehmen zu formulieren. Denn nur wenn der Verän-



Schon die Wochen vor dem offiziellen Start entscheiden über den Erfolg des Führungswechsels – LTO unterstützt von Anfang an.



Gutes Teamwork hat System: LTO hilft, Mitarbeiter für Veränderungen zu gewinnen.

derungsprozess gut geplant ist und auf Partizipation setzt, wird er zu einem Erfolg.

## 4. Die Phase der Veränderung: strukturiert den Zielen näherkommen

Nicht im operativen Getümmel untergehen und immer wieder die Notwendigkeit und die Vorteile der anvisierten Veränderungen kommunizieren – diese Aufgaben stehen jetzt im Fokus. LTO hilft der Führungskraft, das Verhalten der Teammitglieder während des Veränderungsprozesses richtig einzuschätzen und mögliche Widerstände abzubauen. Zudem sensibilisiert das Coaching-Tool für die richtige Kommunikation gegenüber Entscheidungsträgern, Vorgesetzten sowie Support-Funktionen und hilft dem Führungswechsler, den Veränderungsprozess zu monitoren.



*Modern, interaktiv,  
kostengünstig*

Die Vorteile des Eigen-Coachings mit LTO für Führungswechsler und Unternehmen im Überblick:

### **Zeitgemäßes Entwicklungsangebot**

Digitale Kanäle haben die Arbeitswelt und unsere Mediennutzung verändert. LTO passt sich den Anforderungen moderner Führungskräfte an: Es reicht bereits aus, wenn sich der Führungswechsler eine Stunde in der Woche mit dem Coaching-Tool beschäftigt. Dabei bestimmt er, ob er LTO auf dem PC, dem Laptop oder Tablet nutzen möchte.

### **Situationsanalyse mit interaktiven Tools**

Der Führungswechsler kann mit fünf interaktiven Anwendungen seine Beobachtungen und Gespräche zu den zentralen Erfolgsvariablen eines Führungswechsels systematisch erfassen und analysieren. Grafiken zeigen an, bei welchen Themen der größte Handlungsbedarf besteht.

### **Individuelle und selbstgesteuerte Bearbeitung der relevanten Themen**

Woche für Woche wird der Führungswechsler mit Informationen, Aufgaben, Checklisten sowie interaktiven Übungen begleitet und zur Reflexion seiner Situation animiert. Der User hat die Möglichkeit, sich online persönliche Notizen zu machen, die jederzeit wieder aufgerufen und ausgedruckt werden können.

### **Umfassender Wissenstransfer**

Interessante Fallbeispiele und Leitfäden zum Herunterladen bereiten die Führungskraft auf Schlüssel-situationen – zum Beispiel die Antrittsrede – vor und vermitteln profunde Kenntnisse zu den Themen Führung und Change Management, die weit über die Zeit des Führungswechsels hinaus hilfreich sind.

### **Professionelle Führungswechselprozesse**

LTO schärft im Unternehmen das Bewusstsein dafür, dass Führungswechsel einen immer wiederkehrenden Schlüsselprozess darstellen. So wird ein chancenori-

entiertes Klima bei Führungswechseln gefördert, die Reibungsverluste im Umfeld der Wechsel werden minimiert.

### **Gezielte Investitionen**

Führungswechsel sind für jedes Unternehmen eine hohe Investition. LTO stellt eine kostengünstige Form des Selbst-Coachings dar und trägt dazu bei, dass Führungswechsel mit höherer Wahrscheinlichkeit gelingen.

## *Drei Wege zu Leadership Transition Online*

Der Einsatz von LTO kann immer exakt auf den individuellen Bedarf des Unternehmens und seiner Führungswechsler zugeschnitten werden. Hierfür bietet fgi drei Möglichkeiten:

### **1. Einbinden von LTO in die unternehmenseigene IT-Architektur (Website im Intranet)**

Unternehmen können das Tool problemlos in die eigene IT-Plattform integrieren. Sämtliche individuelle Eingaben werden lokal auf dem PC oder Tablet der Führungskraft gespeichert und sind somit nicht für andere Nutzer sichtbar.

### **2. Integration von LTO in ein Learning Management System (LMS)**

Ist ein LMS im Unternehmen vorhanden, kann LTO als SCORM- oder AICC-Package eingebunden werden. Die Nutzerdaten werden in der Datenbank des LMS gespeichert und sind anderen Lernenden nicht zugänglich.

### **3. Zugang zu LTO via Einzel-Account**

Unternehmen erwerben Einzel-Accounts, mit denen ihre Führungswechsler LTO neun Monate lang nutzen können. In diesem Fall werden die Nutzerdaten auf dem Learning Management System von fgi (fgi-online.com) gespeichert – andere Lernende haben keinen Zugriff auf diese Daten, der Datenschutz wird selbstverständlich garantiert.

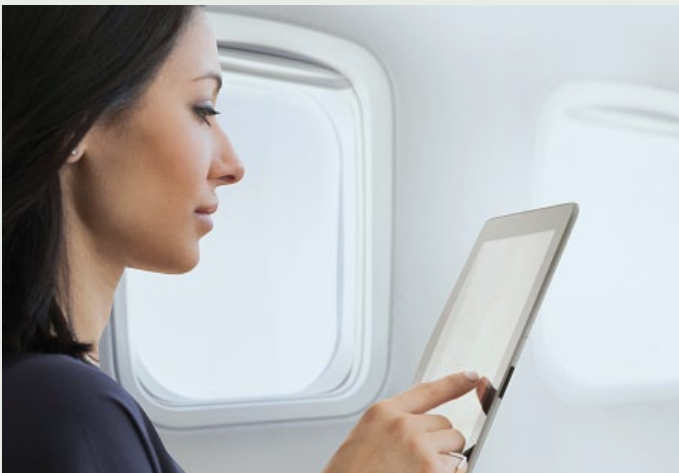
**Das Beste aus beiden Welten:  
LTO im Blended Coaching**

Im Blended Coaching lassen sich die Flexibilität des E-Learnings mit den Vorzügen des individuellen Coachings kombinieren. Das Blended Coaching von fgi umfasst neben dem Zugang zu LTO zwei halbtägige persönliche Termine mit erfahrenen Coaches von fgi, die zum Start in der neuen Position sowie gegen Ende der Orientierungsphase stattfinden. Zusätzlich erhält der Führungswechsler drei eineinhalbstündige Coa-

chings via Telefon oder Skype – eines davon ist am Ende der Positionierungsphase vorgesehen, die anderen Coachings werden bei Bedarf terminiert. Der Vorteil des Blended Coachings liegt auf der Hand: Führungskraft und Coach diskutieren aktuelle Fragen und Probleme des Führungswechsels – ganz persönlich und vor dem Hintergrund der über LTO gewonnenen Erkenntnisse. So bekommt der Führungswechsler zusätzliche Impulse, um selbstbewusst die richtigen Entscheidungen zu treffen.

*7 Fakten zu  
Leadership Transition Online*

- Zwei Versionen: für erfahrene Führungskräfte und Führungseinsteiger
- Beide Versionen in deutscher und englischer Sprache
- 6 Module: Einstieg (Modul 1), die Phasen des Führungswechsels (Modul 2 bis 5), interaktive Instrumente (Modul 6)
- Hohe Multimedialität: Leitfäden, Fallbeispiele, interaktive Instrumente
- Optimiert für die Darstellung auf dem PC (Windows, Mac OS X, Linux) und Tablet (Android, Windows 10, iOS)
- Durch Verwendung von Storyline 2 von Articulate und SCORM-Kompatibilität in unternehmenseigene IT-Architekturen implementierbar
- Blended Coaching: LTO mit persönlichen und telefonischen Coachings kombinieren



*Lernen wann und wo immer man möchte. Denn LTO passt sich dem Zeitmanagement der Führungswechsler an.*

Möchten Sie mehr über das Coaching-Tool Leadership Transition Online und das Blended-Coaching-Angebot von fgi erfahren? Wir freuen uns auf Sie und richten Ihnen gerne einen kostenlosen Testzugang ein. Wenden Sie sich an

Rüdiger Schulz, Managing Partner bei fgi,  
ruediger.schulz@fgi-mail.com

Madeleine Krüger, Onlinemanagerin,  
madeleine.krueger@fgi-mail.com

Tel. +49 (0) 40 65 68 90 0