**TA Krisencoaching für Führungskräfte**

* **Problemstellung**
* **Konflikte** – mehr Konflikte in Teams und zwischen Teams, eskalieren eher, latente Konflikte werden manifest
* **Nichttransparenz** über erbrachte Arbeitsleistung - wenig Kontrolle möglich
* Fehlende Kommunikation bei unterschiedlichen **Kommunikationsbedürfnissen**
* Aufstellen von **Spielregeln** notwendig für sich verändernde Arbeitsumgebungen (home office)
* Ausreichend **Information** und Transparenz sicherstellen
* Steigender **Druck** im Spannungsfeld zwischen Markt und Akquisition
* **Vereinbarkeit** von beruflichem Engagement mit der familiären Situation „Kinder zuhause“
* **Nutzenaspekte**
* Einen besseren **innerlichen Umgang** mit den gegenwärtigen Herausforderungen lernen
* **Klassische Fallen** im Führungsverhalten erkennen
* **Werkzeuge** kennenlernen, was ich mit meinem Team im Konfliktfall machen kann
* Eigenes **Kommunikations- und Informationsverhalten** überprüfen und ergänzen
* **Eigene Ressourcen** besser aktivieren und nutzen
* Strategien für **Gespräche** mit Mitarbeitern entwickeln
* **Alternative Formate**
* Entlastungsgespräch als einmaliges Gesprächsangebot
* Begleitender Prozess über mehrere Gesprächseinheiten
* Begleitender Prozess mit Klärung der persönlichen Rolle
* **Wichtige (TA-) -Inhalte**
* **Enttrübungsarbeit** – für Klarheit sorgen
* **OKness** – Stimulation von Respekt und Eigenverantwortung
* **Strokekonzept** – Wertschätzung als Motivation anstatt Abwertungen
* **Funktionales Ich-Zustandsmodell** – was passiert?
* **Strukturelles Ich-Zustandskonzept – woher kommts?**
* **Spielanalyse** mit Dramadreieck – ER oder Retter/Opfer/Verfolger?
* **Skriptarbeit** – Blick auf Einschränkungen und Erlaubnisse
* **Rituale** bringen Struktur und Stabilität
* **Zeitstrukturierung** ermöglicht Selbstmanagement
* **Antreiber** –was sind meine Trigger für antreibergesteuertes Verhalten?
* **Vertragsarbeit** -