FÜHRUNGSENTWICKLUNG / CASE STUDY

Neue Führung. Mehr Eigenverantwortung.

Wie ein mittelständisches Unternehmen seine Schlüsselpersonen dabei unterstützte, mehr Verantwortung und Eigeninitiative zu übernehmen.

DER WEG ZUR VERÄNDERUNG

START IM MAI 2026

01

Neue Führung. Neue Erwartungen.

Mit dem neuen Inhaber änderte sich der Führungsansatz. Mitarbeitende sollten mehr Verantwortung übernehmen und Initiative zeigen. Für individuelle Begleitung fehlte im Alltag die Zeit.

02

DISC & Zielklärung

Ein persönlicher DISC-Report half, Stärken, Verhaltensmuster und Entwicklungspotenziale zu reflektieren. Darauf bauten individuelle Entwicklungsziele auf.

03

Coaching & Praxistransfer

Im vertraulichen 1:1-Coaching wurden berufliche und persönliche Herausforderungen bearbeitet, auch Unsicherheit und Druck. Neue Handlungsweisen wurden im Alltag erprobt.

04 | BEOBACHTUNG & ERFAHRUNGEN

FEEDBACK · 2026

Zwei Perspektiven. Konkrete Veränderungen.

AUS DEM INDIVIDUELLEN COACHING

- **Mehr Selbstvertrauen**
- Mehr Klarheit und Fokus
- Bewussterer Umgang mit Druck

AUS SICHT DER GESCHÄFTSFÜHRUNG

- **Mehr Eigeninitiative**
- Eigenständigeres Handeln
- Sichereres Auftreten

Rückmeldungen der Teilnehmenden und Beobachtungen des Geschäftsführers.

05 DIE UNTERNEHMERISCHE ENTSCHEIDUNG

Die Zusammenarbeit geht weiter.

Schritt für Schritt werden weitere Mitarbeitende einbezogen. Ziel ist es, persönliche Fortschritte zu festigen und Eigenverantwortung, Kommunikation und Zusammenarbeit im Team weiter zu stärken.

HINTERGRUND & EINBLICKE

Wie Entwicklung im Alltag sichtbar wird.

Ein genauerer Blick auf die Begleitung und die Beobachtungen der Geschäftsführung.

01 DIE UNTERNEHMERISCHE HERAUSFORDERUNG

Mehr Verantwortung verlangt neue Fähigkeiten.

Mit dem Wechsel an der Unternehmensspitze veränderte sich der Führungsansatz. Mitarbeitende sollten selbstständiger entscheiden, Verantwortung übernehmen und eigene Ideen einbringen. Der Geschäftsführer wollte sie gezielt unterstützen. Für persönliche Begleitung fehlte ihm jedoch im Tagesgeschäft die Zeit.

02 WIE DIE BEGLEITUNG ABLIEF

Den Menschen verstehen

Der Prozess begann im Mai 2026 mit zwei Personen in Führungsverantwortung. Ein individuelles DISC-Profil half, Stärken, Motive, Kommunikationsstile und Verhaltensmuster unter Druck zu reflektieren. Daraus ergaben sich persönliche Themen für das Coaching.

Veränderung erproben

Im vertraulichen Einzelcoaching war Platz für berufliche Herausforderungen, Unsicherheiten und persönliche Belastungen. Zwischen den Terminen probierten die Teilnehmenden neue Denk- und Handlungsweisen aus. Ihre Erfahrungen wurden gemeinsam reflektiert und die nächsten Schritte angepasst.

03 WAS DIE BETEILIGTEN WAHRNAHMEN

IM INDIVIDUELLEN COACHING

Persönliche Fortschritte

Im Mittelpunkt standen Selbstvertrauen, Klarheit über die eigenen Stärken und ein bewussterer Umgang mit Druck. Die Teilnehmenden entwickelten eigene Strategien und prüften, wie sie sich in konkreten Situationen im Alltag anwenden lassen.

AUS SICHT DES GESCHÄFTSFÜHRERS

Beobachtbares Verhalten

Im Feedbackgespräch im August 2026 berichtete der Geschäftsführer von mehr Selbstvertrauen bei einer begleiteten Person. Sie ergriff zunehmend Initiative und handelte eigenständiger, ohne jede Handlung vorher abzustimmen. Für beide sah er einen persönlichen Mehrwert.

04 DIE ZUSAMMENARBEIT GEHT WEITER.

Die Begleitung läuft weiter. Schrittweise kommen neue Mitarbeitende hinzu. Ziel ist es, individuelle Fortschritte zu festigen und Eigenverantwortung, Kommunikation und Zusammenarbeit zu stärken.