

# Coaching

Im Rahmen des Coachings kann eine Fach- oder Führungskraft, ein Unternehmer oder Manager mit dem Coach Fragestellungen ressourcenorientiert reflektieren und passende Lösungen finden. Diese Fragestellungen betreffen berufliche Entscheidungs-, Führungs- und Kooperationssituationen und können eine Vielzahl unterschiedlicher inhaltlicher Themenstellungen umfassen, z.B. Führung schwieriger Mitarbeiter, Projektplanung oder Positionierung in Machtkontexten.

Über die Stärkung der eigenen Führungskompetenz hinaus befasst sich das Coaching häufig mit grundlegenden Fragen individueller Werte, den individuellen Maßstäben von erfüllter und erfolgreicher Arbeit sowie mit Fragen der persönlichen Balance und Gesundheit.

Einige ausgewählte Anlässe für Coaching:

- Veränderungsprozesse und andere Themen in Organisationen
  - Umstrukturierungen, Fusionen, Prozessoptimierung
  - Karriereschritte, Versetzungen
  - Normatives Management
  - Strategie und Zielbildung
  -



- Konflikte und akute Krisensituationen
  - Rollen-, Team- und interpersonelle Konflikte
  - Stress, Burn-Out-Symptomatiken
  -
- Wunsch nach persönlicher Entwicklung
  - Führungs- und Kommunikationskompetenzen
  - Veränderungen in der Karriere
  - Zeitmanagement, Lebensbalance
  -

Dabei ist Coaching als Prozess zu verstehen, in dem Fragestellungen entwickelt, Situationen ausführlich betrachtet und Lösungen mit den persönlichen Wünschen, Zielen und Kompetenzen abgeglichen sowie umgesetzt werden. Die dabei gewonnenen Erfahrungen werden für einen weiteren individuellen Entwicklungsprozess genutzt. Diese Prozesse sollten auf mindestens 10 Sitzungen zu je 2 Stunden angelegt sein. Seltener wird es ein inhaltsbezogenes Fachcoaching geben, das sich mit einer eng umschriebenen Fragestellung befasst und wenige Termine beansprucht.

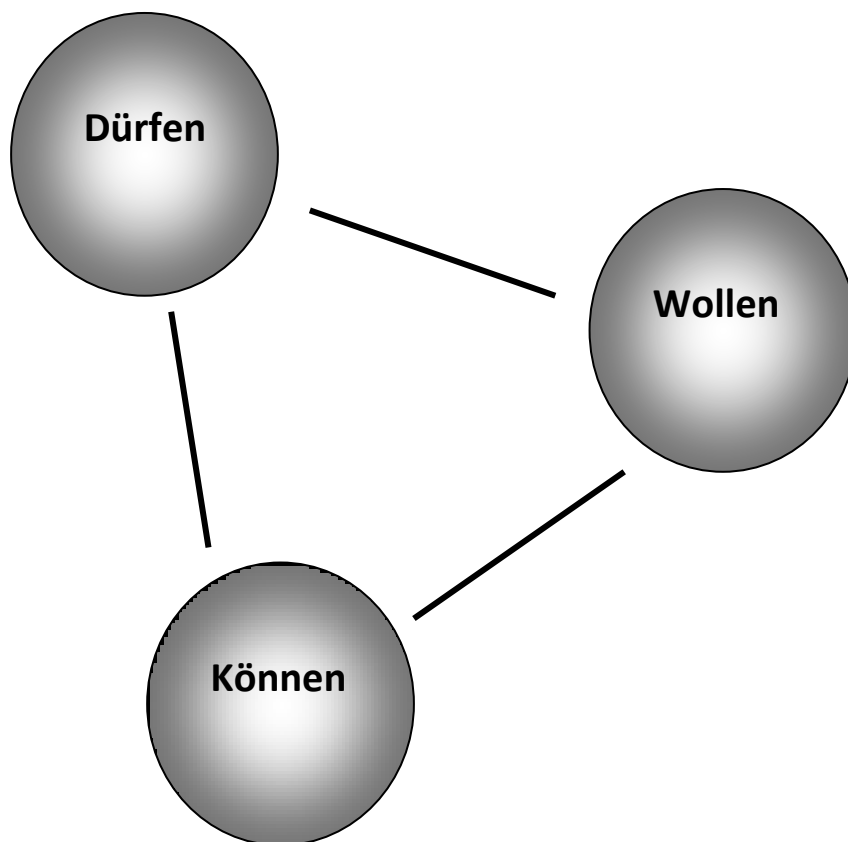
Die Interessen von Coachee, Organisation und Auftraggeber sind ein spannendes Feld, welches im Coaching in ein ausgewogenes Gleichgewicht gebracht wird.

Welches Thema im Coaching auch immer zentral ist, das Ziel ist die Erweiterung der Handlungsoptionen des Coachee. Durch die



Stärkung der Kompetenzen des Kunden sollte sich ein guter Coach innerhalb einer überschaubaren Zeit „überflüssig“ machen.

Erfahrungsgemäß setzt sich der Erfolg immer aus der Bearbeitung der drei Hauptfaktoren von menschlicher Leistung zusammen.



Diese sollten in einem guten Coaching auch immer parallel bearbeitet werden.



Der „fremde“ Blick auf eine Situation oder ein Thema eröffnet eine neue Perspektive und kann zur erfolgreichen Neubewertung der Frage und vorhandener Potentiale führen.

Das Coaching sollte eine Art Auszeit aus der operativen Hektik sein, um sich notwendige Fragen zu stellen, strategische Überlegungen anzustellen und über Ziele und Handlungsoptionen nachzudenken. Dies alles kann im geschützten Rahmen des Coachings geschehen, der Coachee kann experimentieren, Ergebnisse analysieren und dann Entscheidungen treffen.

Die Systemtheorie mit Ihrem tiefen praxisrelevanten Verständnis von der Wechselwirkung von Einzelpersonen, Gruppen und Organisationen im Umfeld ist neben der Gestalttheorie das theoretische Fundament meiner Arbeit.

Meine praktische Arbeitsbasis ist auch hier mein weiter Erfahrungshintergrund der sich von der Optimierung von Produktionsprozessen, über die Mediation bis hin zu Psychotherapie und Gruppendynamik erstreckt und somit den jeweils passenden Zugang zu komplexen Situationen und Fragestellungen ermöglicht.



# Der Coaching Prozess beispielhaft

