

Coaching



*Unser Beratungsverständnis
Unsere Arbeitsweise*



Weißerrieder und Ludwig GbR

*Birkenweg 12/1
88250 Weingarten*

*0751-9586011
info@esperanza-team.de
www.esperanza-team.de*

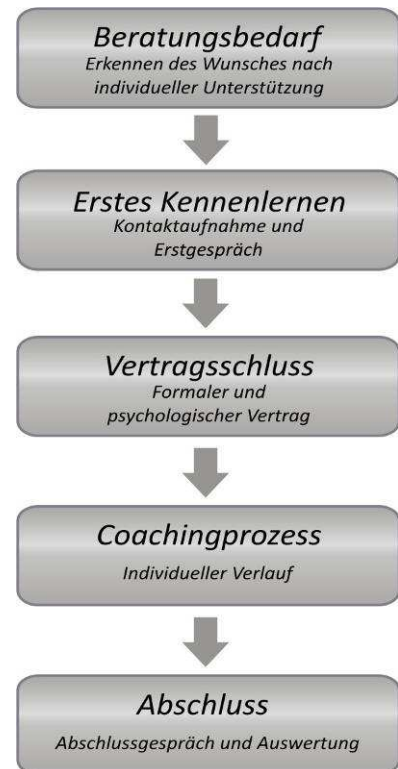
Coaching

Coaching bedeutet, Personen und Teams dabei zu unterstützen, berufliche und private Perspektiven zu entwickeln, Handlungskompetenzen für schwierige Situationen zu erlangen, Konfliktlösungen zu erarbeiten und neue Möglichkeiten für sich zu entdecken.

Dabei liefert der Coach keine Lösungsvorschläge, sondern regt den Coachee / das Team durch gezielte Fragestellungen und Interventionen dazu an, eigene Lösungen zu entwickeln.

Der Coachee / das Team erhält die Möglichkeit, Perspektiven zu wechseln, die Selbst- und Fremdwahrnehmung zu schärfen und mit der Verantwortung für sich und andere besser umgehen zu können. Ziel ist es, die Fähigkeit zu entwickeln, ein effektiveres Selbstmanagement betreiben können, so dass der Coach nach dem Prozess nicht mehr nötig ist.

Die Grundlagen für einen Coaching-Prozess sind Freiwilligkeit und Vertrauen.



Struktur des Coaching-Prozesses

Je nach Anforderung gibt es verschiedene Gestaltungsmöglichkeiten:

- ▶ Bewährt hat sich ein Coachingprozess über sechs Sitzungen á 1,5 Stunden mit ca. 14 Tagen abstand zwischen den Sitzungen.
- ▶ Um an Themen intensiv arbeiten zu können, führen wir auch Coachingsequenzen über ein bis zwei Tage durch (z.B. Präsentationscoaching, Strategieentwicklung, Selbstmanagement)
- ▶ Beim „Coaching on the job“ (siehe unten) begleiten wir den Coachee mindestens einen Tag.
- ▶ Beim Change-Coaching begleiten wir den Coachee über den gesamten Veränderungsprozess zum einen durch regelmässig stattfindende Sitzungen und zum anderen durch Beratungssequenzen über Telefon und/oder eMail.

Je nach Prozessverlauf und Notwendigkeit passen wir in Absprache mit dem Coachee und ggfs. dem Auftraggeber die Struktur an und verbinden oben genannte Varianten.

Coaching on the job - shadowing

Der Coach begleitet die Führungskraft an einem oder mehreren Arbeitstag(en) als „Schatten“.

Diese Form des Coachings ermöglicht es dem Coachee absolut zeitnah ein Feedback zu erhalten, Verhaltensauswirkungen zu diskutieren und Handlungsalternativen in realen Situationen auszuprobieren.

Durch diesen hohen Praxisbezug erlebt die Führungskraft sofort welche Auswirkungen eine Verhaltensänderung hat.

Wir als Coaches gewinnen tiefgreifende Einblicke in die Team- und Unternehmenskultur, in die Ressourcen der Führungskraft, das Zusammenspiel zwischen Vorgesetzten und Mitarbeitern und die Komplexität der Führungsanforderungen. Das Coaching on-the-job ermöglicht damit einen hohen Praxistransfer.

Mögliche Anlässe für ein Coaching on-the-job:

- ▶ *Ermittlung einer Personalentwicklungsstrategie*
- ▶ *Veränderungsprozesse*
- ▶ *Schwierige Personalgespräche*
- ▶ *Einfindung in die Führungsrolle*
- ▶ *Begleitung von Führungsnachwuchskräften*
- ▶ *Konzeption einer Kommunikationsstruktur*
- ▶ *Interne Karriereplanung*
- ▶ *Unterstützung in Belastungssituationen*
- ▶ *Stressprophylaxe*
- ▶ *Potentialanalyse*

Unser Beratungsverständnis

Der systemische Ansatz

In der systemischen Beratung begreifen wir menschliches Handeln als ein Handeln in sozialen Systemen. Systeme setzen sich ganz unterschiedlich zusammen. Dies kann die Familie, eine Abteilung, ein Unternehmen, eine Partnerschaft, usw. sein.

Unser Erleben und Handeln hängen stark miteinander zusammen, da wir uns ständig in sozialen Bezügen bewegen. Es bilden sich unbewusst bestimmte Verhaltens- und Interaktionsmuster aus, die von den Beteiligten aber oft nicht erkannt werden.

Dadurch, dass Schwierigkeiten, Irritationen und Probleme in der Kommunikation aus und durch das soziale Miteinander entstehen, binden wir in der systemischen Beratung die Beteiligten eines Systems mit ein. Dies geschieht entweder dadurch, dass die Beteiligten direkt am Beratungsprozess partizipieren oder der Einfluss der Beteiligten beachtet, thematisiert und analysiert wird.

Die in einem System und bei Einzelpersonen vorhandenen inneren Bilder, Ideen, Sichtweisen und Interaktionsmuster werden sichtbar gemacht und miteinander in Bezug gesetzt, um Ursache und Wirkung besser differenzieren zu können.

Dadurch erhalten wir konkrete Hinweise darauf, welche Auswirkung eine Veränderung sowohl auf einzelne Personen als auch auf das Gesamtsystem hat bzw. welche Handlungsoptionen und Verhaltensänderungen hilfreich sind, um ein definiertes Ziel zu erreichen.

Die „Lösungsfokussierte Beratung“

Zu unserer Haltung und Grundüberzeugung als Berater und Coaches gehört es, unvoreingenommen und neugierig zu beobachten, neutrale Fragen zu stellen und in kleinen Schritten einen Idealzustand herbeizuführen.

Unser Beratungsansatz lässt sich durch die folgenden Prinzipien beschreiben:

- ▶ *Lösungen statt Probleme fokussieren - und zwar im Sinne von dem, was von den Klienten gewünscht wird (und nicht, was wir glauben, was Sie als Nächstes tun sollten). Das verlangt vom Berater, sich neugierig auf alle Details einer erwünschten Zukunft (Futur Perfekt) und des bereits in der Vergangenheit Gelungenen zu konzentrieren.*
- ▶ *Interaktiv statt individuell arbeiten. Die lösungsorientierte Lerntheorie geht davon aus, dass Menschen ihre Fähigkeiten in der Interaktion mit anderen entwickeln (und nicht 'von innen heraus'). Berater benutzen also eine 'interaktive Sprache', konzentrieren sich auf tatsächlich beobachtbares Verhalten und vermeiden es, 'Gedanken zu lesen'.*
- ▶ *Mit dem arbeiten, was schon funktioniert, besser klappt oder sogar mit dem, das dazu beiträgt, dass es nicht schlimmer wird. Die Bausteine für Veränderung kommen aller Erfahrung nach mit höherer Wahrscheinlichkeit aus dem Bereich der vorhandenen Ressourcen und nicht aus dem der analysierten Defizite.*

- ▶ *Hoffnung und Optimismus aus den Möglichkeiten schöpfen, die Gegenwart und Zukunft bieten. Auch in der Vergangenheit liegen häufig unentdeckte Möglichkeiten, die die Klienten erkunden, indem sie diese mit dem zukünftig Gewünschten verbinden.*
- ▶ *Eine einfache, klare Sprache benutzen - mit Worten, die eher kurz und konkret sind und helfen, detailliert den Alltag zu beschreiben. Eine abstrakte und generalisierende Sprache - gar Berater-Kauderwelsch - ist zu vermeiden.*
- ▶ *Jedem Fall mit Offenheit begegnen, mit einer Haltung des 'Nicht-Wissens', was nun als nächster Schritt getan werden soll. Dies hilft, klarer zu sehen, vor allem, wenn vorgefasste Ideen nicht mit der Erfahrung übereinstimmen.*

An diesen Prinzipien orientieren sich unsere Vorgehensweise und unser Handwerkszeug.

Wir stellen offene, kompetenzorientierte und „ressourcenunterstellende“ Fragen, die die Klienten anregen, neu und anders über sich, ihre Ziele und die individuellen oder kollektiven Wege dahin nachzudenken. Beispiel: „Welche Stärken und Fähigkeiten ermöglichen es Ihnen, die neue Aufgabe mit Zuversicht anzugehen?“

Wir ermutigen und unterstützen die Klienten durch Wertschätzung Ihrer Ressourcen - häufig verbunden mit einer neuen Perspektive, z.B. im Hinblick auf anstehende Herausforderungen und Chancen.

Wir unterstützen den Klienten mit Hilfe spezieller Methoden dabei, Unterschiede und Fortschritte zu erkennen und für das eigentlich „Nicht-Messbare“ individuelle Messkriterien zu entwickeln.

Wir entwickeln gemeinsam mit den Klienten (Einzelpersonen, Teams oder Organisationen) kleine und realistische Schritte als Umsetzungsvorhaben, die behutsam Veränderungen anstoßen.

Da, wo Veränderungen schnell umgesetzt werden müssen, gehen wir mit der notwendigen Sensibilität vor und achten gemeinsam mit unseren Klienten darauf, dass der notwendige Fortschritt in Balance zur vorhandenen Energie steht.

Lösungsfokussiertes Arbeiten hat zum Ziel, mit den Klienten gemeinsam Perspektiven zu entwickeln, welche sie ermutigen, selbst gefundene Schritte in Richtung ihrer angestrebten Ziele zu gehen - und dies auf eine möglichst effektive, zeit- und energiesparende Weise.

Im Bereich der betrieblichen Weiterbildung und Organisationsentwicklung bietet sich die lösungsfokussierte Vorgehensweise besonders bei der Entwicklung von Führungskräften, bei der Optimierung von Teamarbeit und Teamentwicklungsprozessen, bei der Klärung von Konflikten sowie bei Veränderungs- und Change-Prozessen an.

Die drei Grundprinzipien der Lösungsfokussierung

„Repariere nicht, was nicht kaputt ist!“

„Finde heraus, was gut funktioniert und passt - und tu mehr davon!“

„Wenn etwas trotz vieler Anstrengungen nicht gut genug funktioniert und passt - dann höre damit auf und versuche etwas anderes!“

Werkzeuge und Methoden

Wir arbeiten unter anderem mit folgenden Methoden, Modellen und Werkzeugen:

- ▶ Lösungsfokussierte Beratung - LFB
- ▶ Reteaming-Ansatz
- ▶ Systemische Coaching-Interventionen
- ▶ Sender-Empfänger-Modell (Friedemann Schulz von Thun)
- ▶ Vier Seiten einer Nachricht (Friedemann Schulz von Thun)
- ▶ Kommunikationstheorie nach Paul Watzlawick
- ▶ Johari-Fenster (Joseph Luft, Harry Ingham)
- ▶ Leiter der Schlussfolgerung - Abstraktionsleiter (Chris Argyris)
- ▶ Transaktionsanalyse (Eric Berne)
- ▶ TZI - Themenzentrierte Interaktion (Ruth Cohn)
- ▶ Strategische, Taktische und Operative Kommunikation
- ▶ Typologie der Persönlichkeiten (C.G. Jung, Katharine Briggs, Isabel Myers)
- ▶ Stimulus-Response-Modell
- ▶ Systemtheorie (Niklas Luhmann)
- ▶ NLP (Richard Bandler, Robert Dilts)
- ▶ Symbolischer Interaktionismus (Herbert Blumer)
- ▶ Karriere-Anker (Edgar H. Schein)
- ▶ Reiss-Profil (Steven Reiss)
- ▶ Bedürfnispyramide (Abraham Maslow)
- ▶ Eisbergmodell
- ▶ Handlungs- und erfahrungsorientierte Übungen

Weitere Informationen über uns und unsere Leistungen erhalten Sie auf unserer Internetseite www.esperanza-team.de