

1. Mein Verständnis von Coaching

Ich verstehe Coaching als einen zeitlich begrenzten und thematisch definierten Beratungs- und Begleitprozess für Einzelpersonen, Teams und Gruppen im beruflichen und privaten Kontext.

Durch Coaching werden individuelle Entwicklungen durch Förderung der Selbstreflexion und der Verbesserung der Wahrnehmung des Verhaltens angestossen.

Coaching ist lösungsorientiert, was bedeutet, dass der Klient mit einer bestimmten Vorstellung ins Coaching kommt. Ich gehe davon aus, dass in jeder Problemstellung bereits die Lösung verborgen ist und der Klient über die Fähigkeit verfügt diese zu finden.

Meine Aufgabe ist es, den Klienten darin zu unterstützen, sich auf seine Ziele und Ressourcen zu konzentrieren, statt im Verharren der Sicht auf das Problem und dessen Entstehung.

2. Zielsetzung eines Coachings

a. Einzelcoaching

Das Ziel eines Einzelcoachings ist die Weiterentwicklung der persönlichen Potenziale. Durch die Förderung der Selbstreflexion, des Bewusstseins und der Eigenverantwortung, unterstütze ich den Klienten, neue Handlungsoptionen und Wahlmöglichkeiten herauszuarbeiten. Die vorhandenen Fähigkeiten und Ressourcen des Klienten sollen gestärkt werden und dabei helfen neue Möglichkeiten zu erkennen und zu nutzen.

b. Teamcoaching

Das Ziel eines Teamcoachings ist, sowohl die Leistungsfähigkeit des Teams zu entfalten als auch die Qualität der Arbeitsbeziehung zu steigern. Damit kann und soll die Zielerreichung, welche die Organisation an das Team stellt, unterstützt werden. In einem Teamcoaching unterstützte ich das Team, die einzelnen Ressourcen und unterschiedlichen Erfahrungen der Teilnehmenden zu einer gemeinsamen Problemlösungskompetenz zu formen.

Sowohl im Einzel- als auch im Teamcoaching unterstützen mich die folgenden Haltungen:

- Meinen Klienten und mich sehe ich als gleichwertige Partner
- Der Klient steht bei mir im Zentrum, mich als Coach rücke ich erst einmal in den Hintergrund
- Als Coach arbeite ich emphatisch, zugewandt und spiegle möglichst neutral

Die zur Anwendung kommenden Arbeitsweisen und Methode werden unter Punkt 4 detaillierter beschrieben.

3. Welche Einsatzbereiche kann ich im Coaching abdecken?

Aus meiner langjährigen, beruflichen Erfahrung als Führungsperson, Unternehmer und Organisationsentwickler ist es mir ein Anliegen, mit meinen daraus gewonnenen Erfahrungen andere Organisationen und Führungspersonen durch ihre Prozesse zu begleiten.

Die Herausforderung, dem schneller werdenden Wandel in der Gesellschaft und der Arbeitswelt gerecht zu werden, nimmt stetig zu.

Die folgenden Einsatzbereiche des Coachings, welche ich anbiete, können für die vorab genannten Herausforderungen angewendet werden:

- **Führungscoaching**
 - Potenzial fördern
 - Motivation fördern
 - Situatives Rollenverhalten fördern
- **Coaching bei Veränderungsprozessen**
 - Umgang mit Veränderungen
 - Veränderungen an Arbeitsplatz
 - Begleitung in neue Funktionen
- **Konfliktmanagement**
 - Akute Konflikte angehen und lösen
 - Verhandeln und Vermitteln

4. Arbeitsweisen und Methoden

a. Vorgehensweisen

- **Ressourcenorientiertes arbeiten**
 Meine Haltung ist, dass mein Klient mögliche Lösungsansätze schon mitbringt und die nötigen Ressourcen zur selbständigen Problemlösung bereits in sich trägt. Ich helfe ihm dabei, sich dieser Ressourcen bewusst zu werden, diese zu aktivieren und gezielt darauf zugreifen zu können. Wichtig ist mir dabei, den Klienten im Erkennen seiner Stärken zu unterstützen. Durch die Fokussierung auf die Stärken wird die Einstellung zur Lösungsfindung positiv beeinflusst.
- **Lösungsorientiertes Arbeiten**
 Wer sich in einer problematischen Situation befindet, dem fehlt oftmals der Abstand, Lösungen zuzulassen oder zu erkennen. Indem ich den Klienten unterstütze, den Blick auf das Machbare zu richten, helfe ich, ihm von seiner Verkrampfung und Tunnelblick loszukommen. Durch das Anwenden von klaren faktenorientierten Fragen und konstruktivem Nachfragen, können Räume geöffnet werden, in welchen neue Lösungen entstehen können.

b. Methoden

Das Hauptwerkzeug meines Coachings sind Fragen. Fragen lösen geistige und emotionale Zustände und Prozesse aus. Dieses Auslösen von Zuständen ermöglicht eine deutliche Wahrnehmung aller wichtigen Aspekte des Zustandes und der Zusammenhänge. Mit Fragen soll ein Perspektivenwechsel vom Problem- hin zum Lösungsdenken eingeleitet werden.

Folgende Fragetechniken kommen zur Anwendung:

- **Aktives Zuhören:** Aufbau von Vertrauen und Respekt, um Beziehungsebene positiv zu beeinflussen.
- **Hypothetische Fragen:** Dem Klienten werden alternative Wirklichkeitskonstruktionen angeboten, um eine neue (andere) Sichtweise zu erhalten.
- **Perspektivenwechselfragen:** Durch eine Veränderung des Blickwinkels (räumlich, zeitlich, soziales Umfeld) können neue Ressourcen zur Lösungsfindung generiert werden.
- **Skalierungsfrage:** Was wurde bisher erreicht (Glas halb voll, nicht halb leer)
- **Wunderfrage:** Der Klient soll sich vom Problem in der Gegenwart auf eine problemfreie Zukunft fokussieren können.
- **Aufstellungsarbeit:** Räumliche Darstellung zur Veranschaulichung des Klientensystems
- **Glaubenssätze:** Jeder Mensch lebt nach gewissen Glaubenssätzen, die sich im Laufe des Lebens gebildet haben und die uns prägen.
- **Rollenspiel:** Durch den Einsatz eines Rollenspiels können Situationen auf eine spielerische Art dargestellt und analysiert werden.

5. Rahmenbedingungen

a. Beratungskontext

Coaching basiert auf Freiwilligkeit und Veränderungsbereitschaft des resp. der Klienten. Mein Beratungskontext bezieht sich vorwiegend auf berufliche Themen und die damit verbundenen persönlichen und zwischenmenschlichen Belange.

Wenn nicht der Coachee direkt das Coaching anstösst, sondern z.B. der Vorgesetzte oder die Personalabteilung, müssen in einem Vorgespräch die Rollen, Erwartungen und Interessen aller Prozessbeteiligten transparent gemacht werden. Im Idealfall findet nicht nur vor, sondern auch nach dem Coaching Prozess ein gemeinsames Gespräch mit allen Beteiligten statt. Wichtig beim Gespräch danach ist, dass Gesprochenes der Coaching-Sitzungen nicht thematisiert wird, sondern es nur darum geht, ob die im Vorgespräch definierten Zielkriterien erreicht wurden.

b. Konkreter Ablauf eines Coachings

Coaching ist eine Kurzzeit Beratung und ist daher zeitlich begrenzt, umfasst aber in der Regel mehrere Sitzungen.

Eine Sitzung dauert 60 / 90 oder 120 Minuten, je nach Zielbestimmung und Art der angewandten Methoden und Tools.

Der gesamte Coachingsprozess kann je nach Zielsetzung eine Dauer von 2 Sitzungen (Minimum) bis 10 Sitzungen (Maximum) umfassen.

In einem Erstgespräch geht es ums Kennenlernen und um herauszufinden, ob eine gemeinsame Basis zur Zusammenarbeit möglich ist. Ich erkläre meine Arbeitsweise und der Klient seine Situation resp. sein Anliegen. Dabei sind die Faktoren Gleichwertigkeit, gegenseitiger Respekt, Vertrauen, absolute Diskretion sowie Offenheit und Ehrlichkeit sehr zentral.

Entscheiden wir uns für eine weitere Zusammenarbeit, schliessen wir einen formalen Vertrag ab, welcher den Umfang, die Kosten und Ort des Coachings sowie die vereinbarte Zielsetzung des Coachings sowie allfällige weitere gegenseitige Verpflichtungen regelt.

c. Meine persönlichen und fachlichen Voraussetzungen als Coach

Die fachliche Voraussetzung als Coach erfülle ich durch meine Ausbildung in Coaching, Supervision und Beratung bei der Praxis Brücke sowie dem CAS Changeprozesse in Organisationen bei der Fachhochschule Nordwestschweiz. Zudem verfüge ich über eine fundierte technische und organisatorische Berufserfahrung und dem Wissen über wirtschaftliche Zusammenhänge in Unternehmen. Gerade aus meiner Rolle als Vorgesetzter, Geschäftsführer und Unternehmer, bringe ich ein hohes Mass an Erfahrung in Mitarbeiterführung, Veränderungsprozessen und Organisationsentwicklung mit.

Meine Erfahrung bring auch immer die Gefahr mit, dass ich dem Klienten meine Lösung skizzieren will. Darum ist es wichtig, dass ich während dem Gespräch selbstreflektiert bin und prüfe, ob ich bei mir oder beim Klienten und seinen Ressourcen bin.

6. Angewendete Theorien und Ansätze

- | | |
|--|--------------------|
| ○ Klientenzentrierter Ansatz | Carl Rogers |
| ○ Transaktionsanalyse | Eric Berne |
| ○ Aufstellungs-Methoden | Niklas Luhmann |
| ○ Vertrauen und Vertrautheit in Organisationen | Olaf Geremans |
| ○ Systemische Beratung | Winfried Palmowski |