

## Coaching - ein ganzheitliches Reflexions- und Veränderungsformat

### Ursprung und Heute

Qualitätssichernde Supervisionen im medizinischen Umfeld sind ein Ursprung von Coaching. Trotzdem war Coaching im Organisationsumfeld anfänglich eher mangelorientiert: Ins Coaching „musste“, wer etwas zu korrigieren hatte.

In einer mehrdeutigen Welt mit gesellschaftlichen Umbrüchen und viel Veränderungsbedarf in Organisationen (neue Strukturen und Abläufe, Abbau von Hierarchie zu mehr lateraler Führung, neue Geschäftsmodelle etc.), ist Coaching zunehmend ein Erfolgsfaktor, der zur Qualitätssicherung gehört.

Coachinggespräche und die Bewusstheit in den Räumen vorher und nachher helfen, präsent für die Möglichkeiten der jeweiligen Situation zu handeln, sich an sinnvollen Werten zu orientieren und dabei gesund zu bleiben.

### Wie läuft ein Coaching bzw. ein Coachingprozess ab?

Wenn wir zusammen arbeiten, werden wir ...

- ... Ihre Ziele und Zielrichtung zu definieren: Wie erkennen Sie, dass Sie Ihre Zielrichtung oder Etappen davon erreichen?
- ... den Weg zur Zielrichtung skizzieren und gestalten...
- ... achten auf Ihre Ressourcen und Fähigkeiten, die Sie schon anwenden und welche Sie aufbauen und weiterentwickeln wollen...
- ... Anliegen, Bedingungen und Spannungsfelder Ihres Umfeldes berücksichtigen (Kunden, Arbeitspartner/Innen, Geldgeber, Familie)...
- ... Ihren Denkraum erkunden (Zweifel; Ängste; gewohnte, unfruchtbare Denkweisen; innere Stressoren) um Zuversicht, Mut und Selbstvertrauen zu stärken für das Umsetzen.

## Qualitätsmerkmale von Coaching

### Systemisch – konstruktivistische Weltsicht

Coaching ist ein Lernprozess und Entwicklungsweg, bei dem der Coachee seine eigene Weltkonstruktion erkennen kann (Annahmen, Überzeugungen und Werte), die in der Situation handlungsleitend sind und inwiefern sie passend und kongruent sind. Coaching setzt die Bereitschaft zur Auseinandersetzung mit sich und seinem beruflichen Umfeld voraus.

Coaching integriert sachliche, beziehungs-mässige, methodische und innerpsychische Aspekte. Es ist relevant, wie diese Aspekte zusammenspielen:

- Die Beziehung zwischen Coach und Kunde (Coachee)
- Die Situation / Sachlage des Coachee
- Beachtung des spezifischen Kontexts
- Methoden / Denkmodelle um die Situation zu reflektieren
- Die Person und ihre inneren Systeme (Inneres Team, Glaubenssätze, Annahmen).

### Den ganzen Menschen einladen

Der Mensch wird als ein physisches, emotionales, geistiges Wesen wahrgenommen,, das auch spirituell-seelische Bedürfnisse hat um sich ganz zu fühlen. Im Coaching können sich daraus Fragen zur Gesundheit, zu einem erfüllenden Leben und zur Zugehörigkeit z.B. bei Zielrichtungen oder Entscheidungen eröffnen.

### Massgeschneidert

Der Coach lebt gedanklich mit der einmaligen Situation des Kunden mit. Die Coachingfachperson schneidert Wissen und Erfahrung auf diese Situation und die Bedürfnisse, Ziele und Fragen des Kunden zu.

### Handlungsorientiert

Coaching hört nicht bei einer „gedanklichen“ Problemlösung oder Entscheidungsfindung auf, sondern konzentriert sich auch auf die Umsetzung, d.h. auf die Initiative und Handlungsstrategien des Kunden, um sichtbare Erfolge zu erreichen.

### Partnerschaftlich - in unterschiedlichen Rollen

Im Coachingprozess arbeiten zwei gleichwertige Partner mit unterschiedlichen Rollen zusammen, nur so ist Erfolg möglich: Der Coach, der sich ganz auf die Situation des Kunden einlässt und durch Interventionen wie Akzeptanz und Präsenz, durch Fragen, Hypothesen, Bearbeitungsvorschläge machen etc. den Prozess führt und die Kundin / der Kunde, die sich aktiv engagiert durch Vorbereitung, Falldarstellung, Präsenz und Praxistransfer mit Reflexion.

### Inspirierend

Gutes Coaching inspiriert Coachees, sich und ihre Situation aus sich heraus zu führen. Es kommt etwas Neues dazu, eine innere Wahrheit wird erkannt und führt zu eigenverantwortlich stimmigem Handeln, eine Klarheit stellt sich ein, wo vorher ein Ringen um den eigenen Standpunkt war.

### Stärken und Schwächen kreativ nutzen

Aufgaben und Probleme, die als Herausforderung erlebt werden, stellen Anforderungen an die Kreativität. Der professionelle Coach achtet auf Ressourcen bei den Kunden und versucht kreative Ansätze zu wecken und zu verstärken und ermutigt den Kunden, auf seinen Stärken aufzubauen. Ein Coachingprozess fördert beim Coachee die Selbstannahme.

## Anlässe von Coaching

### **Persönliche Themen, Rollen- und Funktionsthemen**

Alltägliche Arbeits- und Problemsituationen

Neue Ziele

Selbstreflexion und persönliche Entwicklung

Stressbewältigung, Work-Life-Balance

Erweiterung des Verhaltensrepertoires und / oder Abbau von inneren Blockaden

Karriere- und Zukunftsgestaltung

Ethische Fragen

Entwicklungsbegleitung: auf Kurs bleiben bei eigenen Lernprozessen, Reflexion des Fortschritts, Entwicklung bei Rückschlägen und Schwierigkeiten

### **Themen von Interaktion**

Team-Konflikte, Teamentwicklung

Neue Aufgaben, Führungsaufgaben

Beziehungs- und Konfliktfragen

Training von sozialen oder kommunikativen Fähigkeiten

### **Organisationsbezogene Themen**

Strukturelle Fragen, Änderungen der strategischen Orientierung, Anpassung der Aufbau- und Ablauforganisation

Fachliche konzeptionelle Fragestellungen

Personalentwicklungsthemen

Entscheidungen explorieren (vor- und nachbereiten)

Veränderungsprozesse\_\_