

Go Beyond - Coaching-Konzept

1. Warum du das lesen solltest

Du stehst vor der Entscheidung, ob ein Coaching für dich das Richtige ist. 'Coaching' ist heutzutage ein vieldeutiger und viel benutzter Begriff. Darum stellst du nun die berechnigte Frage: Wie finde ich heraus, welcher Coach für mich persönlich passt? Und welche Informationen brauche ich, um mir eine Meinung zu bilden? Wo finde ich zum Beispiel Informationen über die angewendeten Ansätze, den Ablauf sowie die Haltung des Coaches?

Mit dem Lesen unseres Coaching-Konzeptes werden dir viele dieser Fragen beantwortet. Du wirst gleich merken, ob du dich angesprochen fühlst und ob unser Coaching deinen Vorstellungen entspricht.

Informativer wird aber immer das **persönliche Gespräch** sein. Ein Gespräch mit dem Coach deiner Wahl oder auch ein Gespräch mit jemanden, der mit dem Coach schon gearbeitet hat.

2. Coaching-Verständnis

Coaching kann mir helfen, Probleme zu lösen, die ich derzeit alleine nicht bewältigen kann. Mittels Unterstützung eines Coaches stosse ich gewünschte private und berufliche Veränderungsprozesse aktiv und selbstbestimmt an.

Also: Nutze ich eine Coaching-Dienstleistung, will ich ein Problem oder mehrere Probleme lösen.

Coaching ist dabei eine Grundhaltung, bei der die **Verantwortung für die Lösung eines Problems immer bei mir als Klienten (Coachee) liegt**. Damit verbunden ist die Überzeugung, dass ich als Coachee alle für eine Lösung notwendigen Ressourcen besitze resp. bereits in mir trage. Solche Ressourcen sind u.a.:

- Fähigkeiten, Talente, Begabungen
- Wissen
- Konstitution
- Kenntnisse
- Fertigkeiten
- Beziehungen
- Werte, Haltungen, Einstellungen
- Erfahrungen
- Erlebnisse
- Vorstellungskraft

Neben diesen **persönlichen Ressourcen** kann ich als Coachee auch auf vielfältige **externe Ressourcen** zurückgreifen: Soziale Kontakte (u.a. Partner, Freunde, Familie, Nachbarn, Kollegen) oder eher Materielles (u.a. Vermögen, Wohnsituation, Hobbies u.v.m.)

Oftmals sind die persönlichen Ressourcen nicht (mehr) erkennbar. Ich sehe 'den Wald vor lauter Bäumen nicht mehr'. Mein Problem ist eventuell diffus oder vielschichtig. Genau hier hilft der Coach.

Der Coach leitet an, strukturiert, führt durch den Coaching-Prozess, hört zu, stellt Fragen und ermöglicht damit, dass ich meine Ressourcen (wieder) entdecke, stärke, und somit nutzen kann. Ich sehe Lösungsansätze und löse meine Probleme.

3. Coaching-Ansatz

Ein Coaching ist kein Hexenwerk. Es ist im Kern ein Dialog zwischen Coach und dir als Coachee.

Je nach Coaching-Ansatz liegt jedoch eine **unterschiedliche Sicht auf die Problem- und Fragestellung** des Coachees vor und somit eine andere **Frage- und Herangehensweise** durch den Coach.

Der **«Systemische Ansatz»** trägt der Tatsache Rechnung, dass du als Coachee immer Teil eines Systems bist– zum Beispiel einer Abteilung, eines Teams, der Familie, eines Unternehmens.

Denkweise: Alles ist miteinander in Verbindung und beeinflusst sich.

Der **«Konstruktivistische Ansatz»** nutzt und fördert deine individuelle Weltsicht, um auf dieser Grundlage neue Sichtweisen zu erarbeiten. Er steht für die Haltung, dass jeder Mensch die Dinge und Ereignisse um sich herum interpretiert und bewertet und daraus seine eigene Sicht konstruiert.

Probleme entstehen oft aus unterschiedlichen Sichten. Der Ausweg heisst: Perspektive wechseln.

Denkweise: Jeder Bewertet seine Umgebung anders.

Der **«Lösungsorientierte Ansatz»** unterstützt einen Coaching-Prozess, der zielstrebig auf eine Lösung oder eine positive Veränderung hinarbeitet.

Denkweise: Nicht das Problem ist interessant, sondern die Lösung.

Welcher Ansatz für dich zweckmässig ist, liegt zum einen daran, auf welchen du spontan ansprichst jedoch auch, welche Erfahrungen und Vorlieben der Coach für die Ansätze mitbringt.

Wir konzentrieren uns schwergewichtig auf den **«Lösungsorientierten Ansatz»**. Unsere Sicht: Sich zu lange oder zu stark mit Defiziten zu beschäftigen, löst vorerst kein Problem. Selbst wenn der Grund nach langen Gesprächen endlich herausgearbeitet ist, fehlt immer noch die Lösung. Die hat auch eine simple ökonomische Seite: Ein Coaching ist u.a. dann nutzbringend, wenn die Kosten für dich als Coachee angemessen sind. Auch Zeit und Geld sind Ressourcen und wir gehen mit diesen auch verantwortungsvoll um. Ein Lösungsorientiertes Coaching legt den Fokus auf gezielte, erste positive Veränderungen.

Wir orientieren uns am Modell der lösungsfokussierten Beratung nach [Steve de Shazer und Insoo Kim Berg](#). Wir richten das Coaching-Gespräch auf das **Positive**, auf dein **Ziel**, deine **Wünsche** und auf deine **Zukunft**. Dieser Ansatz erleichtert eine Veränderung in die gewünschte Richtung ganz wesentlich. Er ist gleichzeitig Ausdruck der Grundhaltung im Coaching, dass du hinreichend kompetent bist, um mit Hilfe des Coachs die Lösung für dein Problem selbst zu finden.

Aber zerbreche dir nicht den Kopf über die Unterschiede und Anwendungen der Ansätze. Das übernimmt der Coach. Im Kern ist und bleibt, unabhängig der verschiedenen Ansätze, ein **Coaching ein strukturiertes Gespräch zwischen Coach und dir als Coachee**.

Es gibt hier kein richtig und falsch oder besser und schlechter. Zudem fliessen die Ansätze in der Praxis ineinander. Zweckmässig ist der Ansatz, welcher dir nützt resp. sind die Elemente auf welche du positiv ansprichst.

4. Was Coaching nicht ist

Die Unterscheidungen sind wichtig, um zu erkennen, welche Ansätze in welchen Situationen angemessen sind.

Beratung

- Der Berater bietet Lösungsansätze
- Coaching: Lösungsansätze durch dich

Training

- Konkrete Lösungswege und Handlungsoptionen
- Coaching: Du entwickelst Lösungswege und Optionen selbst

Mediation

- Klärung von Konflikten, Mehrparteilichkeit
- Coaching: Keine Konfliktsituation notwendig, du stehst im Mittelpunkt

Mentoring

- Mentor ist Coach im Sinne von Lehrer, mit Alters- und insbesondere Wissen- und Erfahrungsvorsprung.
- Coach ist auf Augenhöhe, keine Einflussnahme durch den Coach

Therapie

- Ist Heilung und setzt einen Krankheitszustand voraus

Hinweis: Unsere Praxiserfahrung zeigt, dass es sehr wohl sein kann, dass in einer Coaching-Sequenz auch einzelne Elemente von 'Beratungen' und 'Trainings' genutzt werden können. Im Zentrum steht die Zielerreichung resp. deine Problemlösung und nicht das alleinige oder sogar zwanghafte Festhalten an einem Coaching-Ansatz. So kann es zweckmässig sein, ein Gespräch, ein Verhalten, eine Methode oder Technik zu trainieren. Und es kann auch mal hilfreich sein, wenn der Coach eine auch mal eine Frage 'wie der Coach das sieht' beantwortet, statt immer auszuweichen oder mit einer Gegenfrage zu antworten. Wichtig ist, diese Rollenwechsel im Bewusstsein und Gegenseitiger Einverständnis von Coach und Coachee zu tun sowie mit solchen Rollenwechseln im Coaching achtsam umzugehen und zurückhaltend anzuwenden.

5. Coaching-Grundsätze/Haltung

Coaching-Grundsätze helfen zu verstehen, mit welcher Haltung wir als Coach unsere Leistung anbieten.

Gegenüber dir als Coachees verpflichten wir uns zu:

- Achtung, Respekt und Wertschätzung
- Dialog auf Augenhöhe
- Interesse an dir und deiner Situation
- Vertraulichkeit und Diskretion

- Vorurteilslosigkeit
- Unnachgiebigkeit
- Fokus auf die Zielerreichung
- Offenen und transparenten Coaching-Techniken

6. Voraussetzungen

Auf der Seite vom Coachee bedarf es ebenfalls entsprechender Haltungen und Voraussetzungen, damit ein Coaching funktioniert:

Selbstmanagement

Du bist fähig auf deine persönlichen Ressourcen zurückzugreifen und verfügst somit über intakte Fähigkeiten des Selbstmanagements (→ Abgrenzung zur Therapie).

Veränderungsbereitschaft

Du bringst den Willen mit, an dir selbst zu arbeiten. Die Grundidee schwingt mit, dass Veränderungen bei dir selbst ein Weg ist, deine Ziele zu erreichen und deine Probleme zu lösen.

Offenheit

Meistens sind es sehr persönliche und auch emotionale Themen, die dich beschäftigen. Ein nutzbringender Dialog kann nur entstehen, wenn du deine Themen, Gefühle, Gedanken in den Gesprächen offenbarst. Ein Coaching basiert auf einem solchen Vertrauen, welches geschenkt oder zusammen aufgebaut wird.

Freiwilligkeit

Erzwungenes Coaching funktioniert nicht. Entweder du ahnst, wünschst oder hoffst, dass es funktionieren könnte, sonst lass es bleiben (siehe Veränderungsbereitschaft). Wirst du in ein Coaching geschickt, ist es eine Voraussetzung, dass du weisst und erläutern kannst 'warum' du geschickt wirst, neugierig bist und ernsthaft über das 'warum' nachdenken willst.

Rollenbewusstsein

Du bist der Experte deines Lebens, wir die Experten in der 'Coaching-Reisebegleitung'. Hast du andere Vorstellungen und Erwartungen an den Coach sind diese anzusprechen, ansonsten kann der Coaching-Prozess nicht gelingen (siehe auch «Was Coaching nicht ist»).

7. Coaching-Ablauf

Das COACH-Modell nach Christopher Rauen¹ ist ein Leitfaden zur Strukturierung einer Coaching-Besprechung. Das Wort COACH wird von den Anfangsbuchstaben der Bezeichnung der einzelnen Phasen gebildet. Mit Hilfe des COACH-Modells ist es möglich, auch in komplexen Beratungssituationen die Orientierung zu behalten und den Coaching-Prozess (mit) zu steuern.

Come together

Die erste Phase im Coaching-Prozess beginnt mit der Kontaktaufnahme. Du befindest dich als potentieller Coachee in der Such- und Vorklärungsphase, an deren Ende du dich erst entscheidest, ob ein Coaching für dich sinnvoll und angemessen ist. Im Zentrum steht das Kennenlernen. Dies erfolgt bereits das erste Mal mit dem Kontakt per E-Mail oder Telefon. Eine kurze Vorstellung und

Situationsumschreibung reicht. Bei gegenseitiger Akzeptanz folgt die Klärung erster formaler Fragen über den Ablauf, die Haltungen, die Voraussetzungen usw. Wenn die 'Chemie' stimmt, folgt ein erstes Treffen, bei dem das Kennenlernen vertieft und das Vertrauen gestärkt wird.

Orientation

In dieser Phase wird dein Anliegen vorgetragen und eine Klärung der Ausgangssituation sowie von Ist- und Soll-Zustand vorgenommen. Oftmals zeigt sich in einem ersten, vertiefenden Dialog, dass die zunächst genannten Themen vielschichtiger sind als im Erstkontakt angesprochen. Das Ansprechen zeigt dir oft schon Abhängigkeiten und Vernetzungen und gibt dir erste Erkenntnisse. Dies basiert auf Elementen des systemischen Ansatzes (siehe «Coaching-Ansatz»). Die Beziehungsklärung schreitet voran und die Beratungsbeziehung wird im Idealfall zunehmend tragfähiger.

Analysis

In der Analysephase werden deine Anliegen präzise herausgearbeitet. Nur wenn dir und dem Coach klar ist, an was für Themen zu welchem Zweck, mit welchem Ziel gearbeitet wird, kann eine effiziente aber vor allem effektive Veränderungsarbeit möglich sein. Ansonsten besteht die Gefahr, dass – sogar hocheffizient – am falschen Anliegen gearbeitet wird und der Gesamtprozess wenig effektiv ist. Im Sinne des lösungsorientierten Coachings (siehe «Coaching-Ansätze») fokussiert das Coaching-Gespräch auf das Positive, auf das Ziel, die Wünsche und auf somit auf deine (verbesserte) Zukunft. Wichtig ist, dass nicht nur für das Coaching, sondern auch für jede Sitzung ein Ziel formuliert wird, um damit auch entsprechende Themen abzuschließen.

Change

Die Veränderungsphase wird oftmals als die „eigentliche“ Phase im Coaching angesehen, weil hier sichtbare Veränderungen stattfinden. Letztlich baut die Veränderungsphase aber auf den vorherigen Phasen auf. Die Veränderungen haben meist schon vorher begonnen, werden hier jedoch bewusst thematisiert und forciert. Daher ist die Veränderungsphase zwar bedeutsam, aber als einer von mehreren notwendigen Schritten in der Arbeit. Jetzt werden Massnahmen erarbeitet und Pläne zur Umsetzung und Kontrolle der Wirksamkeit erstellt. Es ist auch die Phase, in der du ausprobierst und lernst sowohl im Coaching als auch 'im echten Leben'.

Harbour

Die Abschlussphase ist für dich und den Coach wichtig und sollte – auch im Falle einer vorzeitigen Beendigung des Coachings – stets durchgeführt werden, um den begonnenen Prozess gebührend zu beenden. Im Zentrum steht der Transfer in die Praxis, eine gemeinsame Beurteilung der Zielerreichung und eine Auflistung offener Fragen. Ein wertschätzendes, gegenseitiges Feedback schliesst den Prozess ab.

8. Rahmenbedingungen

Formale Aspekte im Zusammenhang mit Zielen, Terminen, Umfang des Coachings, Örtlichkeiten etc. werden in einem Coaching-Vertrag geregelt.

Der Coach führt ein elektronisches Dossier. Es enthält Angaben zur Person, Notizen zur Vorbereitung, Protokolle einzelner Sitzungen (Fragestellungen, Beobachtungen, Methoden, Ergebnisse, Feedback etc.). Die rechtliche Situation in Bezug auf den Schutz der von uns erhobenen Personendaten wird einerseits in Art. 1 des Datenschutzgesetzes (DSG) bzw. Art. 3 lit. a DSG sowie in Art. 8 der

Datenschutzverordnung geregelt. Die Wahrung des Berufsgeheimnisses ist für uns als Coach grundlegend.

Coaching können an verschiedenen Orten stattfinden. Das leitende Prinzip für die Durchführung der Besprechungen ist die entspannte, diskrete Möglichkeit der gemeinsamen Arbeit. Eine erste, telefonische Vereinbarung sowie ein erstes Treffen von 45 Minuten ist unverbindlich und kostenlos.

Den Ort, die Dauer und die Intervalle des Coachings werden wir gemeinsam vereinbaren, sobald die Vertrauensbasis bei einem ersten Treffen gelegt ist. Wir bieten Gespräche und bei Bedarf auch Workshops, Trainings bei uns, bei Ihnen im Geschäft, Privat, Online, in der Natur oder an einem Ort Ihrer Wahl an.

Die Dauer der Besprechungen wird gemeinsam vereinbart. Wir sind bestrebt eine Dauer von 90 Minuten nicht zu überschreiten.

Weiterführende Details zu den verschiedenen Coaching-Angeboten findest du auf der [Webseite](#).

¹ <http://www.coaching-report.de/ablauf-des-coachings/coach-modell.html>