C O A C H I N G

Fitness für (Körper und) Geist

Grenzen → Möglichkeiten

Vorausgeschickt

Im Rahmen meines Vortrages beziehe ich mich insbesondere auf Coachingerfahrungen, die wir während unserer Tätigkeit für verschiedene Unternehmen sammeln konnten.

Referentin
Dipl.-Psych. Elfriede Hillejan
SHR Gesellschaft für Unternehmensentwicklung mbH
46342 Velen

Co-Referentin / Kunde
Dipl.-Psych. Freya de Meleghy
TOWER Automotive
51469 Bergisch Gladbach

Gliederung

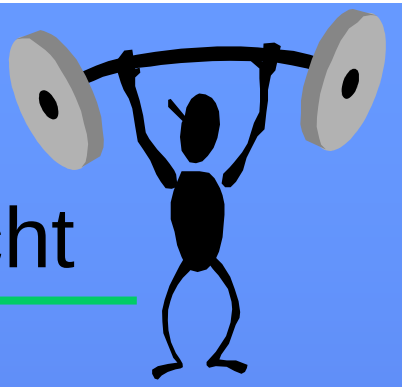
- **Historie:** Entwicklung des Coaching
- **Definitionen:** Was ist Coaching und was ist es nicht
- **Einordnung:** Coaching und andere Methoden
- **Anlässe:** Wann kann Coaching sinnvoll sein
- **Arten:** Es gibt nicht **das** Coaching
- **Körper und Geist**: Coaching und Gesundheit
- **Meine Erfahrungen:** Vorgehensweisen beim Coaching
- **Bedingungen:** Erfolgreiches Coaching ist nie isoliert

Historie

Entwicklung des Coaching

Definitionen

Was ist Coaching und was ist es nicht



Coaching ist …

- ein personenzentriertes Beratungskonzept zur Optimierung aller vorhandenen Kräfte und Potenziale von Führungskräften und Mitarbeitern im beruflichen Kontext.
- eine Kombination aus individueller und Gruppen-Beratung, Betreuung, Stützung, Konfrontation und Einzeltraining.
- eine Kombination von nondirektiver Gesprächsführung, analytischen Techniken, Skilltraining, Dialog mit Rollentausch und vieles mehr.

Definitionen

Was ist Coaching und was ist es nicht

Coaching ist eine Form der persönlichen Beratung, in der es um die Verbesserung der Leistungsfähigkeit, die Steigerung des beruflichen Erfolges sowie die Entwicklung der Persönlichkeit und der rollen-spezifischen Fähigkeiten des Klienten geht.

oder kürzer

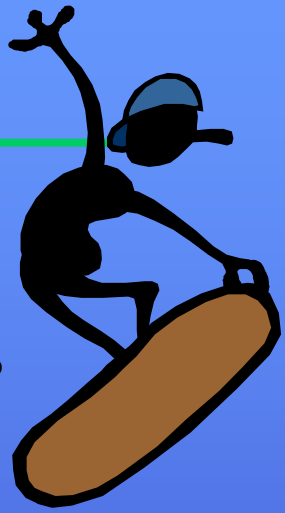
Coaching ist managementorientierte Individualberatung.

Eine anerkannte Definition gibt es nicht

Coaching ist nicht ...

Einordnung

Coaching und andere Methoden



Anlässe

Warum überhaupt Coaching?

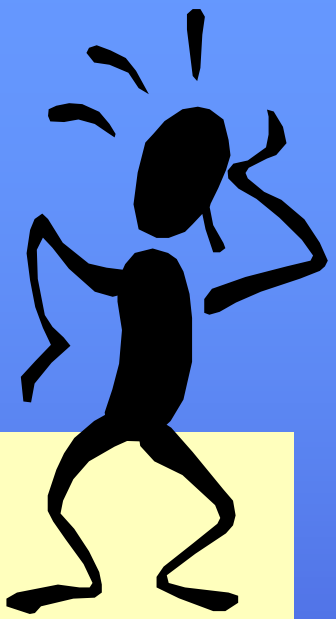
These:

In einer immer komplexer werdenden, sich schnell ändernden Berufswelt ist der einzelne Manager/die einzelne Managerin immer häufiger auf sich allein gestellt. Die Inseln der Glückseligen werden rar.

So ergibt sich Coachingbedarf u.a. weil …

Anlässe

Warum überhaupt Coaching?



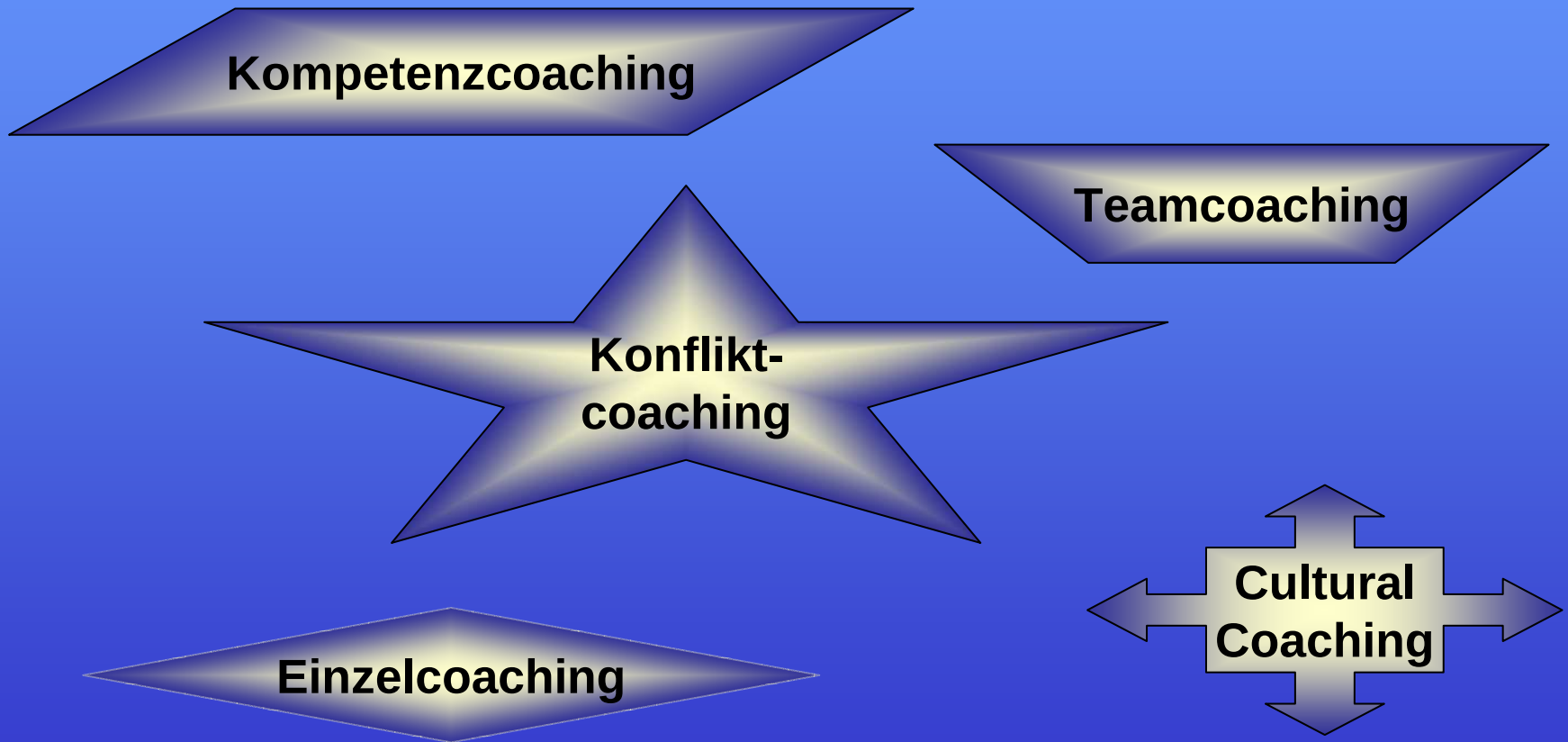
So ergibt sich u.a. Coachingbedarf weil …

- kritische Phasen / Unsicherheiten bei der Entscheidungsfindung schnell als Schwäche oder Unfähigkeit ausgelegt werden.
- ehrlicher Austausch von Problemen mit Vorgesetzten, Kollegen oder Mitarbeitern oft unmöglich erscheint.
- der (Ehe-) Partner oft nicht in der Lage ist, die aus dem Arbeitsumfeld aufkommenden Probleme nachzuvollziehen.

Das Fehlen einer Vertrauensperson
(z.B. Coach) verschärft die Situation des Managers.

Arten

Es gibt nicht **das** Coaching



Anlässe

Wann kann Coaching sinnvoll sein

Coaching kann dann sinnvoll sein, wenn im Hinblick auf eine bestimmte Person eine oder mehrere der folgenden Punkte zutreffen:

- häufige Arbeitsausfälle trotz offensichtlichem Leistungswillen
- häufige Beschwerden anderer Mitarbeiter
- geringe bis gar keine Teamakzeptanz
- viele Überstunden
- fehlerhafte Arbeit trotz guter Qualifikation
- kulturelle Anpassungsschwierigkeiten
- Stresssymptome (z.B. vor und während Meetings)
- entsprechende Ergebnisse aus Potenzialeinschätzungen
- restriktives Handeln (beschränkt sich nur auf seinen Aufgabenbereich)
- Konflikte auf Grund einer neuen Vorgesetztenrolle oder einer geänderten Unternehmensorganisation…

Körper und Geist
Coaching und Gesundheit

Coaching unterstützt (Selbst-) Erkenntnis

Du bist was/wie Du isst, trinkst, genießt.

Erkennen geht dem Handeln vor.

Erkenne und handle entsprechend!

Körper und Geist

Coaching und Gesundheit

(Checkliste)

Tätigkeiten	ja	nein	Bemerkungen
Wie haben Sie für körperliche Entspannung gesorgt?			
Wie haben Sie für psychische Entspannung gesorgt?			
Aktivitäten am Morgen vor der Arbeit			
Zusatzfragen am Montag			
individuelle Fragen			

Aus der (Selbst-) Erkenntnis ergibt sich ein Handlungsplan

Meine Erfahrungen
Vorgehensweisen beim Coaching

Vorphase

Wahrnehmung des Bedarfs
das Bedürfnis nach professioneller Unterstützung wird offenbar

↓

Kontaktaufnahme
das Finden eines Coach
und das Erstgespräch

↓

Vertragsabschluss
formaler Vertrag ➔

↓

Klärung der Ausgangssituation
Bestimmung von Ist- und Soll-Zustand

Meine Erfahrungen

Vorgehensweisen beim Coaching

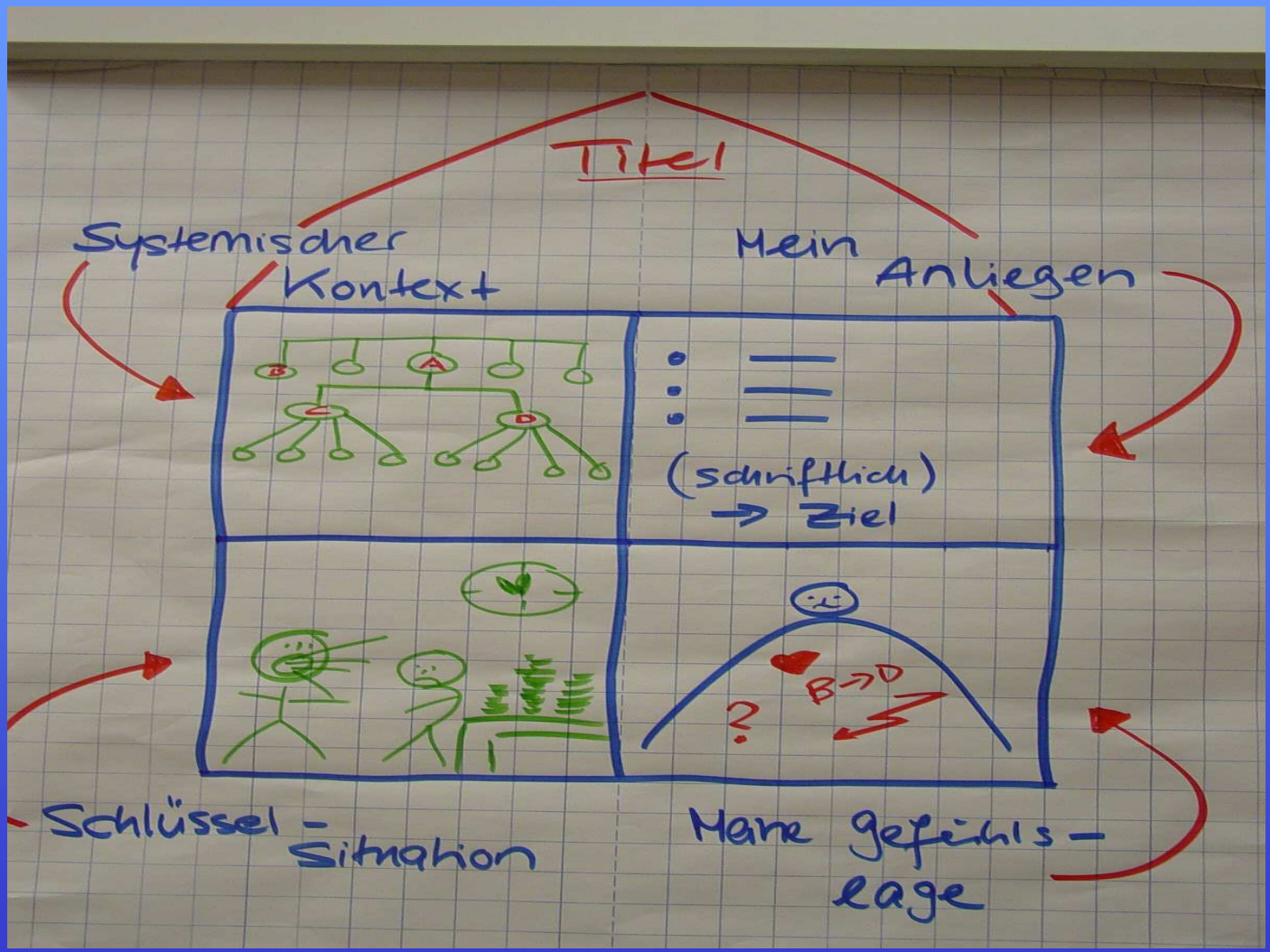
Hauptphase I

Zielbestimmung

Ziele und Lösungswege werden erarbeitet

- Einsatz unterschiedlicher Methoden
- Verschiedene Fragetechniken
- Auswertung vorhandener Informationen…

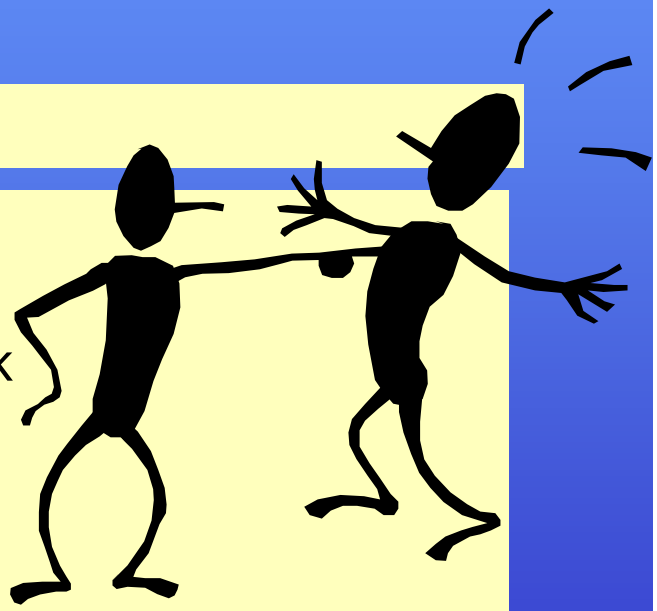
Zielbestimmung



Meine Erfahrungen
Vorgehensweisen beim Coaching

Hauptphase II

Interventionen



- Kritische Reflexion und Analyse von Verhalten und Einstellungen
- Persönliches und systematisches Feedback (z. B. Videoanalysen)
- Kurze Übungssequenzen (z.B. Rollenspiel)
- Durchspielen von Alternativen
- Konfrontieren (z.B. mit einem bestimmten Kollegen)
- Aufgaben zwischen den Terminen (entspr. Protokoll)…

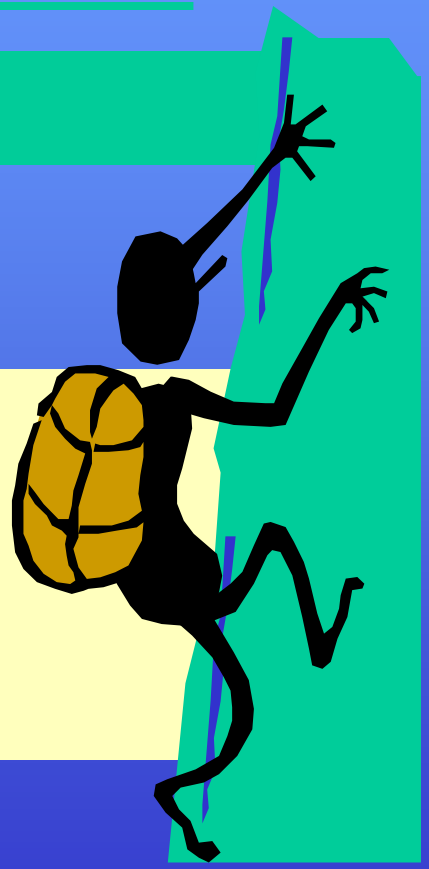
Meine Erfahrungen

Vorgehensweisen beim Coaching

Schlussphase

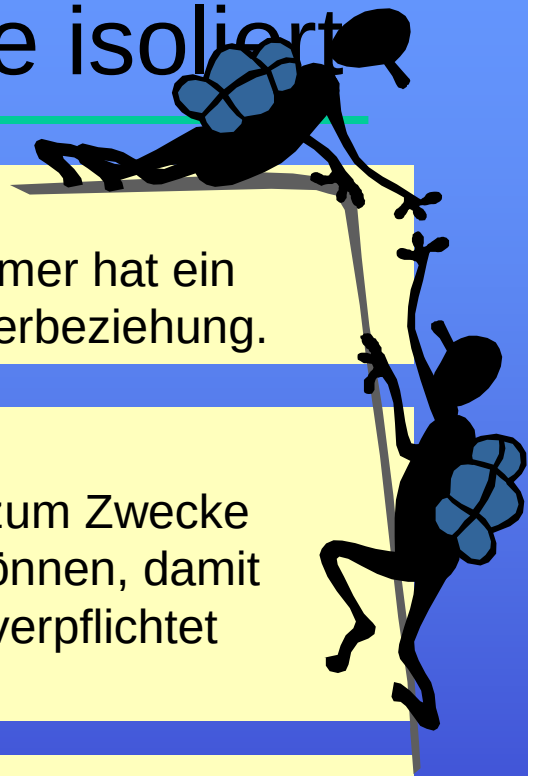
Evaluation
Überprüfung der Zielerreichung

Abschluss
Bilanzgespräch (Abschluss-Sitzung)
(Erstellen eines Abschlussberichtes)



Bedingungen

Erfolgreiches Coaching ist nie isoliert



Freiwilligkeit
Das Coaching sollte nicht „verordnet“ werden; der Teilnehmer hat ein eigenständiges und begründetes Interesse an einer Beraterbeziehung.

Diskretion
Das Coaching hat nicht die Beurteilung des Teilnehmers zum Zwecke Dritter zum Ziel. Der Teilnehmer muss darauf vertrauen können, damit er sich offen in den Prozess einbringen kann. Der Coach verpflichtet sich, entsprechend zu handeln ggf. zu informieren.

Persönliche Akzeptanz
Die gegenseitige Akzeptanz sollte vorhanden sein bzw. sich nach den ersten Treffen entwickeln. Steht der Teilnehmer einer solchen Beratungsbeziehung kritisch gegenüber, sollte er mit dem Coach eine Klärung suchen.

Vielen Dank fürs Zuhören!

Für ein persönliches Gespräch
stehen Ihnen zur Verfügung:

Elfriede Hillejan

Freya de Meleghy