ICH **BRENNE** FÜR MEINEN JOB...

Sybille Heinemann e.K.
Personal– und
Managementberatung

COACHING-PROZESS TEIL 2

Mareike Stadler, Wirtschaftpsychologie-Studentin an der Hochschule Harz, berichtet von Ihren Erfahrungen, wie sie selbst im Rahmen des Studiums zum Coach wird.

Text: Mareike Stadler
Layout: Katja Beschle

VERTRAUEN UND RESPEKT:
DAS BRAUCHT EIN ERFOLGREICHES COACHING!

Das letzte Mal hatte ich gesagt, dass Coaching nicht mit einer Therapie gleichzusetzen ist. Dennoch habe ich das Gefühl, das es für manch einen befremdlich ist sich coachen zu lassen, weil man trotz dessen die Therapie im Hinterkopf hat.

> *Die Themen eines Coachings sind ganz andere...*

... und wie es wirklich abläuft möchte ich Euch im Folgendem näherbringen.

Eine vertrauensvolle Basis ist das A und O für ein erfolgreiches Coaching. Man muss sich als Klient*in wohl fühlen und darf keine Scheu haben etwas zu sagen. Außerdem muss man das Coaching auch selbst wollen und freiwillig machen, sonst kann es keinen Erfolg haben. Es sollte immer ein **vertrauensvolles Zwei-Augen-Gespräch** sein, das auf die Bedürfnisse des zu Coachenden abgestimmt ist. Um das beurteilen zu können, gibt es zuerst ein Vorgespräch, bei dem Ziele festgelegt werden, aber auch die Art der Unterstützung und das Thema des Coachings besprochen wird. Man legt fest, wie man miteinander umgeht und findet heraus, ob man sich versteht und der anderen Person sein Vertrauen schenken will *(Rauen, 2014)*.

Ein Vorgespräch hatte ich schon. Wir haben für unser Coaching Regeln festgelegt wie zum Beispiel der Zeitraum für Absagen von Terminen, Dauer der Treffen und ob sie meine Coachin bleibt. Ich kannte sie vorher nicht, womit ich sehr zufrieden bin, denn ich will mich in das Abendteuer Coaching mit einer unbekannten Person stürzen. Würde ich meine*n Coach*in kennen, dann könnte ich nicht so offen sein oder hätte Angst, dass die Person nicht neutral genug an die Sache herangehen könnte.

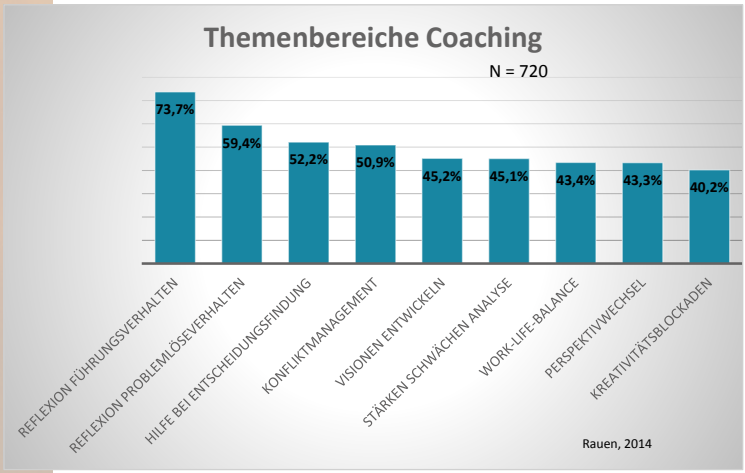
Aber das ist natürlich jedem selbst überlassen, wie man sich am wohlsten fühlt und über welche Themen gesprochen werden soll.

https://pixabay.com/de/photos/job-interview-mieten-hand-3790033/

Was sind potenzielle Coaching-Themen?

Nach dem Vertrauen geschaffen wurde, versucht man das Problem zu definieren, dazu versucht der/die Coach*in mit passenden Fragetechniken und verschiedenen Methoden Probleme, Ziele und Ressourcen aufzudecken. Dabei können es private, sowie berufliche Probleme sein,

über die man spricht, denn der Übergang ist hier fließend. Private Probleme können das Berufsleben beeinflussen und so ein Thema des Coachings werden. Es kann sich aber auch um klassische Themen handeln wie die Rolle als Führungskraft, Konflikte mit Mitarbeitern, Kollegen oder Vorgesetzten, aber auch berufliches Zeitmanagement, Delegation oder die Positionierung in einer neuen Position *(König & Volmer, 2008)*.



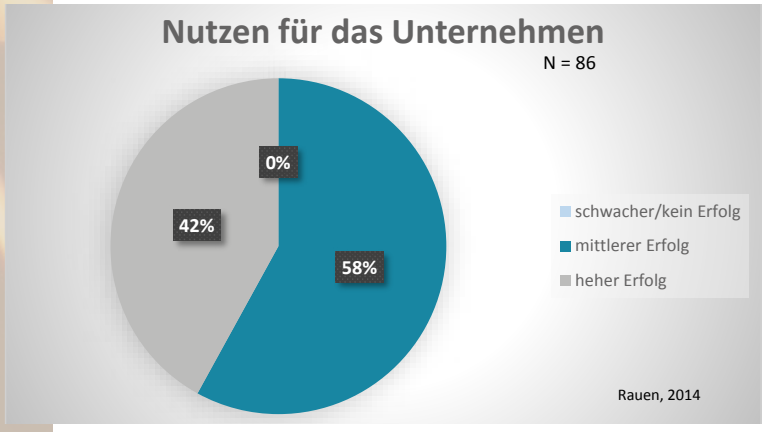
> *Es werden persönliche Fragen geklärt!*

Was der Grund für das Coaching? Wo befindet man sich auf beruflicher Ebene? Wo möchte man hin und was sind die eigenen Ziele *(Landsiedel, 2020)*?

Der/die Zuhörer*in lotet dann Lösungsansätze aus und lenkt den Prozess gemeinsam mit dem Klienten oder der Klientin in die richtige Richtung. Dabei werden unterschiedliche Verhaltensweisen, verschiedene Rollenanforderungen und Lebensbereiche, aber auch Wahrnehmungs- und Gedankenverzerrungen hinterfragt und es werden neue Vorgehensweisen und Verhaltensmuster ausfindig gemacht *(Hölscher, 2010)*.

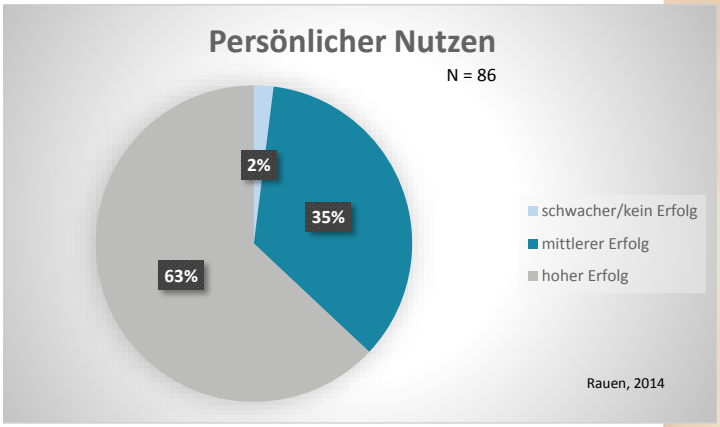
Der Coachee kann dabei unterstützt werden seinen Blick auszuweiten und neue Aspekte zu betrachten, woraus sich neue Lösungen entwickeln.

Coaching ist vielfältig und beinhaltet Stärken, Schwächen, Talente, Wissen, Wertvorstellungen und die Persönlichkeit. An allem kann gearbeitet werden, um sich weiterzuentwickeln. Dabei ist Coaching eine sehr wirksame und erfolgreiche **Methode, die privaten wie auch einen unternehmerischen Nutzen mit sich bringt**. Emotionale Entlastung, Stressabbau, aber auch Perspektivwechsel und erhöhte Selbstreflektionsfähigkeiten können Erfolge eines Coachings sein.



Ebenso kann an der Verbesserung der Führungskompetenz, ein besseres Beziehungsverhalten und an effektiven Handeln gearbeitet werden. Ziele werden leichter erreicht, Konflikte besser gelöst und durch den konkreten Nutzen des Coachings kommt es zu einer

nachhaltigen Zufriedenheit.



Allerdings spielen in den Erfolg des Coachings auch weitere externe Variablen mit hinein so zum Beispiel das soziale Umfeld, die Individualität, die eigenen Ziele und die Kompetenzen des Coachees *(Rauen, 2014)*.

LITERATUR

- Hölscher, S. (2010). Coaching - Was ist das eigentlich?. Abgerufen am 09.03.2021, von https://metrionconsulting.de/inhalte/blog/coaching-was-ist-das-eigentlich/
- König, E. & Volmer, G. (2008). Systemisches Coaching: Für Coaches und Führungskräfte, Berater und Trainer (Aufl. 3). Beltz, Weinheim Basel.
- Landsiedel. (2020). Was ist Coaching?. Agberufen am 09.03.2021, von https://www.landsiedel-seminare.de/coaching-welt/wissen/fragen/was-ist-coaching.html
- Rauen, C. (2014). Coaching (Aufl. 3). Hogrefe, Göttingen.