ICH **BRENNE** FÜR MEINEN JOB...

Sybille Heinemann e.K.
Personal– und
Managementberatung

COACHING-PROZESS TEIL 3

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

DAS BESONDERE AM **SYSTEMISCHEN COACHING**.

Du darfst nicht fragen: Welche Methode ist die Richtige, denn das impliziert, dass eine andere eine falsche Methode ist. Das stimmt natürlich nicht, denn von Person zu Person muss man einen anderen Weg einschlagen und versuchen die individuellen Bedürfnisse richtig zu stillen.

> *„Durch die Individualität des Menschen ist das Maß seines möglichen Glücks im Voraus bestimmt."*
> *~ Arthur Schopenhauer*

Bei der Wahl des richtigen Coaches oder der richtigen Coachin sollte man auf die empfundene Sympathie achten. Außerdem hat jede*r Coach*in individuell Methoden, die er/sie beim Coaching bevorzugt. Bei der Wahl ist auch darauf zu achten, dass die **Berufsbezeichnung des Coachs in Deutschland nicht geschützt** ist. Damit sind in Deutschland 35.000 Coaches aktiv, aber einige begründen ihr Vorgehen auf Intuition und nicht auf empirisch gesicherten Grundlagen wie systemische Theorien *(Koch, 2015)*.

Eine grobe Unterteilung biete das **Prozess- und Expertencoaching**. Beim **Prozesscoaching** geht es darum, dass der Coachee sich seiner Situation selbst klarer wird und er neue Lösungen findet. Dabei wird keine Lösung vorgegeben, der/die Klient*in muss sich die Lösung selbst erarbeiten ohne Vorgaben, allein durch Anstöße des Zuhörenden.
Aber genau das kann ein Nachteil sein, denn manchmal möchte man für sein Problem gleich eine Lösung haben und sie nicht selbst erst mühsam über längere Zeit erarbeiten und finden müssen. Allerdings kann man am Ende seine eigene Lösung auch am besten umsetzen.

Bei der **Expertenberatung** werden Tipps und Hinweise gegeben das Problem zu lösen, so dass der Coachee nicht allein problemorientiert denken muss. Hier müssen jedoch die vorgegebenen Lösungen zu den Problemen des/der Klienten*in passen. Was passend ist, kann nur der Coachee entscheiden *(Koch, 2015)*.

https://pixabay.com/de/photos/problem-l%C3%B6sung-hilfe-support-2731501/

Das bedeutet der/die Coach*in hat viele **Aufgaben**.

> *Er/Sie muss zuhören, nachfragen, Feedback geben, konfrontieren, Hypothesen bilden, Handlungsideen entwickeln, Vorgehensweisen planen und Lernerfahrungen reflektieren.*

Damit verbunden braucht ein*e Coach*in eine gute Selbstwahrnehmung und eine einfühlsame Wahrnehmung von anderen und den Interaktionssituationen *(Hölscher, 2010)*.

Coaching ist in der Regel sowohl Prozess- als auch Expertenberatung. Dabei können sich je nach Situation, den Erwartungen des Coachee, sowie den Fähigkeiten des Coachenden die Anteile unterschiedlich verteilen:
Geht es um die persönliche Lebensplanung eines Coachees, dann muss man sich selbst seiner Lage klarer werden und selbst zu Lösungen kommen, aber wenn es um ein fachliches Thema geht, sollten Hinweise und Lösungsvorschläge gegeben werden *(König & Volmer, 2008)*.

Wie ich schon einmal erwähnt habe, wendet Sybille Heinemann das **systemische Coaching an. Aber was ist das genau?**
Anfang 1950 kristallisierte sich heraus, dass das traditionelle lineare Ursache-Wirkungs-Denken zur Lösung komplexer Probleme nicht ausreicht und so kam es zur Entstehung der Systemtheorie: Komplexe Probleme haben mehr als eine Ursache *(König & Volmer, 2008)*. Aus der Systemtheorie entstand das systemische Coaching, das nicht nur auf die Einzelperson (den Coachee) schaut, sondern den **Blick auf das soziale System** richtet! Somit betrachtet man den Einzelnen bzw. die Einzelne stets als Teil des Systems (z. B. Unternehmen, Familie usw.), in denen vielfältige Wechselwirkungen bestehen. Das Problem liegt meist nicht ausschließlich beim Klienten bzw. der Klientin allein, meist muss das Umfelde in den Prozess mit einbezogen werden *(Koch, 2015)*.

Systemisches Coaching ist eine moderne Form der beruflichen Beratung für Einzelpersonen und Teams.

> *Im Mittelpunkt steht dabei der Mensch in seiner beruflichen Lebenswelt.*

Es zielt darauf ab, Veränderungsprozesse zu begleiten, Potenziale zu fördern und Lösungen zu finden. Im Fokus stehen daher Ziele, Visionen, Kompetenzen, Fähigkeiten und Entscheidungen, ebenso auch Kommunikation, die Lösung von Konflikten, Werte, Sinnfragen oder die persönliche Work-Life-Balance.
Beim Systemischen Coaching ist der/die Klient*in selbst Experte für die anstehenden Veränderungen. Aufgabe des Coachs ist es zu reflektieren, gezielte Fragen zu stellen und blinde Flecken zu erhellen.

Im systemischen Coaching wendet man sich vom Blickwinkel des „normalen Alltagsverständnis" ab und versucht „**anders" zu denken** *(Deutschen Coaching Verband, 2017).*

Es werden dabei sehr viele unterschiedliche Methoden genutzt, die sich in der Veränderungsarbeit als hilfreich erwiesen haben, wie z.B. Fragetechniken, Aufstellungen, sowie lösungsfokussierte und provokative Techniken *(Deutschen Coaching Verband, 2017).*

https://pixabay.com/de/photos/coaching-training-mentoring-2738522/

LITERATUR

- Hölscher, S. (2010). Coaching - Was ist das eigentlich?. Abgerufen am 21.04.2021, von https://metrionconsulting.de/inhalte/blog/coaching-was-ist-das-eigentlich/
- Koch, B. (2015). Situatives Coaching: Alte und neue Wege im Coaching (Aufl. 1). Coaching-Magazin, Osnabrück.
- König, E. & Volmer, G. (2008). Systemisches Coaching: Für Coaches und Führungskräfte, Berater und Trainer (Aufl. 3). Beltz, Weinheim Basel.
- Deutscher Coaching Verband e.V. (2020). Systemisches Coaching. change concepts (24. Ausbildung), Bonn.