

Meine Coaching-Methoden

Über Coaching-Praktiken:

Auch im Coaching werden vielfach - wie auf anderen Gebieten - amtlich registrierte Praktiken mit wohlklingenden Namen und Akronymen angeboten. Ich bezweifle, dass es eine einzelne Verfahrensweise geben kann, die für jedes beliebige Thema geeignet ist. Je nach Themenstellung und Persönlichkeit des Auftraggebers setze ich unterschiedliche solide Methoden und Ansätze ein. Diese Methoden sind geeignet, um Souveränität beim Handeln, Erfolg bei der Umsetzung und Zufriedenheit bei der Zielerreichung zu erlangen. Darüber hinaus verfolge ich die neuesten neurowissenschaftlichen Erkenntnisse, um den Coaching-Erfolg zu steigern.

Meine Coaching-Prämissen:

- **Bedürfnispyramide nach Maslow und Positive Psychologie nach Seligman:** Im Coaching gehen die Erkenntnisse ein, dass Menschen für ihr Wohlbefinden über Existenzbedürfnisse und Sicherheit hinaus soziale Kontakte, Anerkennung, Selbstverwirklichung, eine positive Sichtweise, Engagement, Ergebnisse und Sinnerfüllung benötigen.
- **Fünf psychologische Ebenen nach Dilts:** Mit dem strategischen Ansatz berücksichtigt der Coach für den Lösungsprozess im System des Auftraggebers dessen Umfeld, Verhaltensoptionen, Fähigkeiten, Überzeugungen und Identität.
- **Phasenmodell für Veränderungen nach Kotter:** Im Coaching wird berücksichtigt, dass Veränderungen diverse Phasen mit Höhen und Tiefen bei der wahrgenommenen Kompetenz benötigen, um nachhaltig zu sein.
- **Stärkenorientierung nach Clifton:** Der Auftraggeber wird sich in der Zusammenarbeit mit dem Coach seiner eigenen Stärken bewusst und kann sie gezielt einsetzen. Er erfährt auch, wie er in seinem Umfeld wirksamer wird, wenn er sich auf die Stärken von Anderen konzentriert.
- **Systemorientierung nach Watzlawick:** Neue Verhaltensoptionen werden dann günstig, wenn die Systeme der beteiligten Personen berücksichtigt werden, also familiäre, berufliche und kulturelle Prägungen und Beziehungen.
- **Gewaltfreie Kommunikation nach Rosenberg:** Für den Auftraggeber kann diese Form der Kommunikation in Frage kommen, wenn er sich im Konfliktfall wirksam durchsetzen möchte, ohne andere zu verletzen.

Methoden aus Wissenschaft und Praxis:

- **Inneres Team nach Schulz von Thun:** Der Auftraggeber lernt die Anteile der eigenen Persönlichkeit durch dieses Modell besser kennen, um sie zielorientiert zu moderieren.
- **Systembrett nach Polt/Rimser:** Auf einer Unterlage symbolisieren versetzbare Figuren Personen, zu denen der Auftraggeber in einer bestimmten Beziehung steht, die analysiert und gegebenenfalls verändert werden soll.
- **Systemisches Coaching:** Der Coach unterstützt als Experte für den Coaching-Prozess durch zielorientierte Fragen die Lösungsfindung des Auftraggebers in seinem „System“. Das System des Auftraggebers besteht aus seiner Wahrnehmung der eigenen Person und des Umfelds. Intention des Coaches ist die Hilfe zur Selbsthilfe.
- **Brainstorming und Meta-Plan:** Der Coach sorgt durch geeignete Fragen an den Auftraggeber für möglichst viele kreative, authentische Lösungsoptionen, die dokumentiert und strukturiert werden.
- **Störungsanalyse nach Dilts:** Mögliche Hindernisse auf dem Lösungsweg werden analysiert und geeignete Verhaltensoptionen erarbeitet.
- **Rollenspiele:** Der Coach kann zusammen mit dem Auftraggeber kritische Situationen simulieren, um geeignete Verhaltensoptionen zu trainieren.
- **Neurolinguistisches Programmieren nach Bandler/Grinder:** Der Coach weckt im Gespräch beim Auftraggeber positive Gefühle, die den Lösungsweg unterstützen und die er bei Bedarf wieder abrufen kann.
- **Verhaltenstraining:** Bisher ungünstiges Verhalten und Auslösereize werden erkannt und so oft wie möglich und über einen längeren Zeitraum durch günstigere Verhaltensoptionen ersetzt, bis diese selbstverständlich werden.
- **Weitere geläufige Coaching-Methoden:** zum Beispiel Zielklärungshaus, Skalierungsarbeit, Ökologie-Modell
- **Beratung:** Individuelle Vermittlung von Expertenwissen aus den eigenen Fachkenntnissen, der eigenen Führungserfahrung und Literatur

Souveränität, Erfolg und Zufriedenheit im Beruf

Eigene erprobte Ansätze:

- **Führungsquadrat:** Führungsthemen werden im Hinblick auf vier strategische Handlungsfelder betrachtet und bewertet:
 - (1) Beziehungen
 - (2) Ressourcen
 - (3) Prozesse und Tools
 - (4) Ergebnisse bzw. Produkte.
- **Priorisieren in drei Stufen:** zur höchst wirksamen Reduzierung der anstehenden Arbeitsthemen
- **Weitere selbst entwickelte Coaching- und Beratungs-Ansätze:** zum Beispiel Selbstentwicklung auf Basis einer relativen Selbsteinschätzung, ganzheitliches Zeitmanagement
- **Outdoor-Coaching:** Bei passendem Wetter und entsprechender Bereitschaft des Auftraggebers bevorzuge ich Coaching-Gespräche in der Natur. So werden nach neurowissenschaftlichem Ansatz gleichzeitig Denken, Fühlen und körperliche Bewegung zur optimalen Wirkung aktiviert.

Ich freue mich, wenn Sie mir bei der Auswahl der Methoden vertrauen, die zu Ihrem Thema und Ihrer Person passen. Selbstverständlich berücksichtige ich dabei Ihre Wünsche.