

# Erfolg durch Coaching

## Unser Ansatz

Unser theoretischer und methodischer Hintergrund verbindet zwei Sichtweisen:

- 1. Gestaltberatung**
- 2. Systemischer Ansatz**

ad 1.

Die Gestaltberatung stützt sich auf den theoretischen Hintergrund der Gestalttherapie. Diese Form der Beratung erkundet die Art wie wir wahrnehmen, wie wir in Kontakt treten und wie wir unsere Gefühle und kreativen Impulse ausdrücken.

ad 2.

Der systemische Ansatz: Jeder Mensch befindet sich in einem Netzwerk von Beziehungen und sucht seinen ihm gemäßen Platz in diesem System. Das Verständnis der Geschichte von Systemen, wie auch der eigenen Position im Netzwerk kann helfen, die "stimmige" (es passt!) berufliche Identität zu finden. Aufstellungstechniken, Sculpturing und andere kreative Zugänge helfen die Dynamik des Systems zu begreifen.

Die Kombination dieser beiden Methoden macht das Coaching zu einem umfassenden Prozess, der es ermöglicht, den Blickwinkel für sich selbst und für das System zu erweitern. Festgefügte Erklärungsmuster, die die Handlungsfähigkeit einschränken, können somit überwunden werden. Projektionen, das sind verdrängte bzw. nicht bewusste Vorerfahrungen aus früheren Situationen, die auf die jetzige übertragen werden, können erkannt und zurückgenommen werden. Dadurch entsteht Kompetenz und Entscheidungsstärke, um in komplexen Situationen angemessen zu handeln.

## Was sind Gründe für den Einsatz von Coaching ?

Der Anlass für eine Coachingsituation kann in der Person liegen. Coaching kann auch Hilfe sein, sich selbst realistischer zu sehen, sich nicht ständig zu überfordern, eigene Grenzen zu akzeptieren. Coaching kann auch Hilfe sein, eine eventuelle berufliche Neuorientierung einzuleiten und Mut zu entwickeln ungewöhnliche Wege zu gehen. Durch Coaching können Probleme und Konflikte umfassender wahrgenommen werden und eine breitere Palette von Lösungsansätzen entwickelt werden.

Veränderung der Umwelt oder Änderungen der Organisation führen ebenfalls zum Einsatz von Coaching. Häufige Themen in Coachingsituationen sind z. B. die Auswirkungen von Veränderungen im Unternehmen bzw. der Institution durch Wertewandel, Globalisierung, Fusion, Reorganisation, etc. und die damit verbundenen Folgen für die Beziehungsgestaltung innerhalb und außerhalb des Unternehmens.

## Was sind die Inhalte oder worum geht es im Coaching ?

In der Praxis ergeben sich die Inhalte aus den konkreten Themen und Anliegen des Klienten und den formulierten Zielen des persönlichen Beratungsprozesses wie z. B.:

- Berufliche Funktions- und Rollenabklärung, Führungstechniken einüben
- Verhandlungsfähigkeiten ausbauen
- Mit einer neuen Rolle umgehen lernen
- Verbesserung des Verhaltens bei Auftritten in der Öffentlichkeit
- Der Umgang mit Gefühlen
- Stressbelastungen besser bewältigen
- Die Konfliktfähigkeit erhöhen, ein konstruktiver Umgang mit Konflikten wird möglich
- Reflexion und Steuerung von Arbeits- und Entwicklungsprozessen im berufl. Umfeld (Wahrnehmung, Diagnose, Alternativen, Interventionen, Analyse der Nebenwirkungen, Evaluation)
- Unterstützung bei strukturellen Anpassungs- und Veränderungsprozessen im Unternehmen
- Fragen der Berufs- und Lebensplanung, Neuorientierung

## Phasen eines Coachingprozesses

### Phase 1: Vorgespräch und Einstimmung

Im Vorgespräch wird abgeklärt, ob das Thema und die Vorgehensweise sowie die Methodik bzw. Instrumente für die Coaching-Partner passen. Außerdem wird überprüft, ob eine Zusammenarbeit zwischen dem Klienten und dem Coach stimmig und sinnvoll ist (die „Wellenlänge stimmt“).

### Phase 2: Zielsetzung, Vereinbarung und Dauer

Hier sind der inhaltliche Rahmen, die zeitliche Dauer, die Häufigkeit der Sitzungen und die Kosten des Coachings gemeinsam zu vereinbaren.

### Phase 3: Gemeinsame Diagnose und Arbeit

Der Coach begleitet einen Einzelnen bzw. ein Team über eine Dauer von 10-15 Sitzungen. Die Abstände zwischen den einzelnen Sitzungen orientieren sich an markanten Stationen des Prozessverlaufes und Entwicklungsgeschehens. Impulse und Ergebnisse der Coachingsitzungen werden im Alltag getestet und erprobt. In der Reflexion und in der Bearbeitung wird der Problemlösungs- bzw. Entwicklungsprozess unterstützt.

### Phase 4: Entwicklung/Veränderung bzw. Zwischenfeedback

Ein oder mehrere Zwischenmeetings, in dem die Entwicklung und Veränderung und der Coachingerfolg reflektiert und evtl. Modifikationen vorgenommen werden.

### Phase 5: Abschluss, Rückblick und Ergebnischeck

Im Abschlusstreffen geht es um die Reflexion des Coachingprozesses, der Ergebnis- und Erfolgssicherung und um die Festigung neu gewonnener Einsichten und Verhaltensweisen.

Zur weiteren Konsolidierung ist es möglich, Coachingsitzungen in größeren zeitlichen Abständen in Anspruch zu nehmen.

### **Wer nimmt am Coaching teil ?**

Coaching ist für jeden geeignet, der eine verantwortungsvolle und anspruchsvolle berufliche Rolle wahrnimmt, ob als Projektleiter oder als Spezialist oder als Führungskraft. Im Rahmen von anstehenden Veränderungen kann es sinnvoll sein, Teams die im Alltag zusammenarbeiten, für eine bestimmte Zeit zu begleiten.

Besonders hilfreich ist Coaching für alle, die eine neue Funktion übernehmen sollen. Denn in der neuen Rolle fehlen für bestimmte Fragen und Problemstellungen, die die eigene Person betreffen, die richtigen Gesprächspartner. Fachliche Hilfe allein ist meist nicht ausreichend, den eigenen Standort zu finden und im neuen Umfeld Tritt zu fassen.

Mag. Hermann Wegscheider  
Dr. Hans Peter Weidinger