

Arbeitsfeld Coaching

Transparenter und eindeutiger Auftrag

- Der Auftrag muss dem Coachee bekannt und von ihm akzeptiert sein (keine geheimen Veränderungsaufträge, die vom Vorgesetzten kommen).
- Ich stehe zu meiner Schweigepflicht.

Mein Veränderungsmodell:

- Ich arbeite mit dem Coachee nur an Dingen, die er direkt beeinflussen kann.
- Der Coachee bekommt von mir regelmäßig ehrliche Feedbacks.
- Wir definieren kleinschrittige Verhaltensänderungen.
- Der Coachee erprobt im Alltag, ob diese Veränderungen tatsächlich praxistauglich sind.
- Wir streben stabile, dauerhafte Veränderungen an.

Typischer Ablauf:

Der Coachee und ich lernen einander kennen und prüfen, ob "die Chemie zwischen uns passt".

Wir sammeln die Themen, an denen wir arbeiten wollen und definieren dafür jeweils klare Ziele. Häufig verändern sich im Verlauf des Coachings allerdings die Themen. Die anfänglichen Ziele müssen dann ggf. angepasst werden.

Der Coaching-Klient schildert seine gegenwärtige Situation und was ihn (und andere?) daran stört.

Er beschreibt nun möglichst präzise, wie sich die Situation in Zukunft anders darstellen soll.

Wir erarbeiten, welche neuen Verhaltensweisen dem Coachee helfen würden, um dorthin zu gelangen.

Der Klient erprobt diese in der Praxis und wir überprüfen, inwieweit sie sich als praxistauglich erweisen.

Wir bearbeiten etwaige emotionale Widerstände, die beim Coachee auftauchen.

Wir erstellen einen Notfallplan, auf den der Klient zugreifen kann, falls es im Alltag für ihn "wieder mal schwieriger wird".