

Coaching - Methoden und Porträts erfolgreicher Coaches

Band 3

Armin Fichtner, Werner Müller (Hrsg.)

Sammlung infoline 5

**Coaching -
Methoden und Porträts erfolgreicher Coaches**

Band 3

**Armin Fichtner, Werner Müller (Hrsg.)
Sammlung infoline 5**

Coaching - Methoden und Porträts erfolgreicher Coaches Bd. 3
Armin Fichtner, Werner Müller (Hrsg.)
Copyright: © 2014 Armin Fichtner, Werner Müller
published by: epubli GmbH, Berlin
www.epubli.de
ISBN 978-3-8442-8347-1

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	9
Beiträge der Coaches	
ALIA-Coaching Andere Wege.	12
Martin Asmus Coaching – entdecken Sie die Lösung in sich. Reiss Profile und Teamentwicklung	19
Marcus Bellemann Natur- und erlebnisorientiertes Coaching	24
Dr. Martina Bergler Wenn das mit der Kommunikation im Job doch leichter wäre ...	29
André Bischof, rheinSinn Qualität für Coaches und Coachingpools Die Coaching Evaluationsplattform	34
Ursula Böhm Leben ist Veränderung Veränderung passiert in jeder gelebten Sekunde.	40
Katharina Englert- Morell Hypnose und Trancearbeit im Coaching	53
Patrick Flügel Mit Lean Change Coaching zur ransformational Excellence	58

Christine Hartge APFEL-Coaching zur Stärkung von fünf Kompetenzen	64
Tanja Hartwig Was ist Ihre Stärke? – Coaching mit dem Team Management Profile (TMP)	66
Christina Henn-Roers „Mit Gelassenheit erfolgreich sein“ Bewährte Strategien im Umgang mit Stress	73
Isabella Herzig Durch Einsatz von Körpersprache und Emotionsmanagement zum Erfolg	78
Julia Horn Wir sind besonders gut, wenn wir sein dürfen, wer wir sind...	83
Monika Janzon Der Motivorientierte Ansatz – Coaching auf einem ganz anderen Niveau	88
Dr. Claudia M. König Bilder sagen mehr als 1000 Worte: Systembrett und audiovisuelle Medien	92
Ralf Koschinski Stärkenfokussiertes Coaching: „Jeder Mensch trägt die für sich beste Lösung bereits in sich!“	98
Katja Kunz „Sei Du selbst, alle anderen gibt es schon.“ Oscar Wilde	102
Christian Küster Coaching – Fitnessprogramm zu gestalterischer Freiheit	106
Christine Maurer Coach(ing) für das Hiddenteam	112

Christa Mesnaric Lieblingsmethoden: Meine Lebensbereiche - 7 Schritte zum Ziel - Kraft des Gegenteils	117
Dipl.-Psych. Gerd Metz Ein integrales, achtsamkeitsbasiertes und entwicklungsorientiertes Coaching	126
Matthias Müller-Sarnowski „Das gesprochene Wort ist der Zyklus der Vergangenheit, das Denken der Zyklus der Zukunft und das emotionale Empfinden das Hier und Jetzt.“	135
Karin Nachtigall, Birgit Lausen Kein Stress mit dem Stress! Gesundheitsprävention als stimmiger Erfolgsgarant der Führungs- und Teamarbeit	139
Anja Paulduro Wirtschaftspsychologisches Coaching – Der Mensch im Change	143
Dr. Winfried Prost Ganzheitliches Coaching als Reflexion auf Hintergrund und Struktur - und ob eine Krawatte am Hals oder an der Eitelkeit befestigt ist.	148
Heike Reising Bevor Du Dich verbiegst – Erkenne dein Persönlichkeits- und gesundes Entwicklungspotenzial mit dem Persönlichkeitsprofil der neuen Generation – key4you®!	153
Eberhard Ritz JOB & SOUL - das passt doch nicht zusammen, aber bei mir ist es Programm!	157
Xenia Schilb Life Coaching für Führungskräfte Der Schlüssel zu nachhaltigem Erfolg und Lebensqualität in Beruf und Leben	163

Schilling & Partner GmbH Führungswirksamkeit und Emotionale Intelligenz Ergänzung des Coachings durch erlebnisorientierte Arbeit mit Berberpferden	167
Johannes Schley Der Wert <i>systemischen</i> Coachings <i>Coaching gibt's wie Sand am Meer.</i> <i>Besonderheiten eines Seesterns</i>	172
Marion Schomacher Wie motivieren Sie Ihre Mitarbeiter? – Führungskompetenzen ausbauen durch Coaching	179
Dr. Karen Schöne Stressbewältigung - Betriebliche Gesundheitsförderung & Prävention Ganzheitliches integratives Body-Mind-Coaching	183
Judith Schremper Wie lange müssen Sie eigentlich noch arbeiten?	186
Carmen Schwägerl Leben in der Balance mit Life(re)balance	189
Beate Sirman „Stimme ist entwickelbar - mit wohlklingender Stimme erfolgreich kommunizieren“	192
Alexandra Stock "Es ist nicht zu wenig Zeit, die wir haben, sondern es ist zu viel Zeit, die wir nicht nutzen" (Lucius Annaeus Seneca)	198
Marit Zenk Secretary Coaching	200

Vorwort

Zum dritten Mal geben wir nun einen Band mit Porträts und Vorgehensweisen von Coaches heraus. Auch diesmal wurden die Beiträge von den Coaches selbst verfasst, und wir haben sie - falls es uns notwendig erschien - lediglich sprachlich etwas bearbeitet. Was allerdings selten der Fall war. Die Form der äußeren Darstellung hatten wir allerdings vorgegeben.

Es sind in diesem Buch insgesamt 37 Beiträge veröffentlicht, so dass es, die Bände 1 - 3 zusammen genommen, insgesamt etwa 100 Porträts und Vorgehensweisen sind, über die sich der Leser informieren kann.

Die ersten beiden Bände sind bei der wichtigen Zielgruppe Unternehmen (und hier die Personalabteilungen und der Bereich Unternehmenskommunikation) auf großes Interesse gestoßen. Vor allem das Ebook, das es dem Leser erlaubt, gezielt nach Orten, Interessengebieten, Namen usw. zu suchen. Zudem fehlte bisher ein Überblick in dieser Form, denn Internet-Recherchen sind keine Alternative, da dort in der Regel nur Kurzporträts von wenigen Zeilen zu finden sind. Oft sind nur die Kontaktdaten angegeben, mit denen man, wenn man privat oder für ein Unternehmen einen Coach sucht, natürlich nichts anfangen kann. Außerdem muß man sich durch die Angebote zahlreicher Coaching-Verbände kämpfen, die dann natürlich nur ihre Mitglieder vorstellen.

Wir konnten für diesen dritten Band nicht alle Coaches berücksichtigen, die Interesse an einem Beitrag bekundet hatten. Von daher wäre die Herausgabe eines vierten Bandes nur folgerichtig. Auf der anderen Seite würden wir dann allmählich die gleichen Nachteile haben, wie die oben erwähnte Internet-Recherche: Der prägnante Überblick ginge verloren, und es käme zu einer Überinformation. Hier müssen wir bei infoline abwägen, wie wir da vorgehen wollen. Möglicherweise werden wir die Bände 1 - 3 in einem Band zusammenfassen und die Beiträge nicht mehr alphabetisch, sondern nach Postleitzahlen sortieren. Eine Gesamtausgabe I, der dann noch eine Gesamtausgabe II folgen könnte.... Wir wissen das noch nicht, und wenn Sie einen Vorschlag für uns haben, ist uns dieser sehr willkommen.

Außerdem können Sie uns anschreiben, wenn Sie an den ersten beiden Bänden interessiert sind. Wir werden sie Ihnen dann als Ebook kostenfrei zukommen lassen. Bitte schreiben Sie uns! (post_infoline@gmx.net).

Nun wünschen wir Ihnen eine anregende und spannende Lektüre.

Armin Fichtner, Werner Müller
Infoline - Berlin

Dr. Claudia M. König

**Bilder sagen mehr als 1000 Worte:
Systembrett und audiovisuelle Medien**

*„Du kannst niemanden etwas lehren.
Du kannst ihm nur beibringen es selbst zu entdecken.*

Galileo Galilei

- Erhalten Sie Einblick in die Arbeit mit dem Systembrett,
- erfahren Sie, was Videocoaching ist, und wie es angewendet wird und
- erhalten Sie Informationen zum Ablauf eines Coachings.

„...dabei waren die Mitarbeiter am Anfang, als dieser Bereich neu gestaltet wurde, so motiviert. Die hatten alle Energie, etwas zu verändern. Ja, sicher ist da einiges schief gelaufen, vor meiner Zeit... und heute... der Krankenstand ist hoch, wir sind innerhalb eines Jahres im Bereich von 12 auf 22 Mitarbeiter gewachsen... und ich...bin mit meinem Latein am Ende...!“ (eine Führungskraft Dezember 2013)

In der Regel sind es die konkreten Anlässe, die Führungskräfte dazu bewegt, mit mir Kontakt aufzunehmen und kurzfristig eine „Auszeit“ in den oft dicht gedrängten Alltag einzuplanen, um sich konsequent den häufig auch unliebsamen Themen zu widmen.

Systembrett

Das Coaching auf dem „Brett“ ist eine Methode, die aus dem systemisch-konstruktivistischen Beratungskontext entwickelt wurde und eine effektive Möglichkeit darstellt, die aktuelle Situation mit unterschiedlichen Materialien zu konstruieren und sich diesem Konstrukt dann aus unterschiedlichen Perspektiven zu nähern.

Auf dem Brett wird (re)konstruiert. Der Konstruktionsprozess entspringt der Wahrnehmung des Kunden*, so wie er seine Umwelt erlebt. Der Kunde stellt seine Situation dar und erhält damit die Mög-

* die im Beitrag gewählte maskuline Schreibweise ist der besseren Lesbarkeit geschuldet- zweifellos sind alle Geschlechter angesprochen

lichkeit, wiederum Beobachter seiner Wirklichkeit zu werden – und nicht nur er, sondern er teilt seine Perspektive der von ihm erlebten Situation mit mir als Coach. Durch die Rekonstruktion seines Erlebens erhält der Kunde im Weiteren einen Eindruck, wie andere seine (zu dem Zeitpunkt des Aufstellens direkte Umwelt)-Situation erleben. Auf diesem Brett können Wirklichkeiten verstanden und gestellt und ab- oder umgebaut werden, um sich greifbare Lösungen als Konstrukteur seines Prozesses zu bauen.



Abb.1: So war´s...



...das ist die Ist-Situation...



...so soll´s werden

Wie funktioniert´s?

Experten treffen sich. Prinzipiell gehe ich davon aus, dass sich zwei – und im Rahmen einer Coachinggruppe mehrere – Experten treffen. Ich als Coach bin Experte für den ziel- und lösungsorientierten Umgang mit dem Anliegen/ Problem und setze meine Fachkompetenz ein, während der Kunde für seine Situation, für seinen spezifischen Kontext der Experte ist. Coach und Kunde bilden also ein System, das darauf ausgerichtet ist, problemlösend zu agieren und insbesondere das Handlungsrepertoire des Kunden zu erweitern. Im genannten Fall lasse ich den Kunden die wahr-

genommene Ist-Situation mit unterschiedlichen Materialien aufstellen, dabei ist es für mich nicht zwingend erforderlich, zu viel über den Kontext zu wissen. Im ersten Schritt konzentrieren wir uns auf die augenblicklich erlebte Situation und eruieren diese durch von mir gezielt gestellte Fragen.

Eine aktive Hinführung in die Anfänge, die der Kunde in seiner Position erlebt, führt zu einem nächsten Schritt: Es werden Ressourcen, die in der Vergangenheit wirkten, aktualisiert. Dies geschieht durch eine nächste Aufstellung, auf einem weiteren Systembrett, um die Ressourcen deutlich sichtbar zu gestalten, respektive sich das erinnerte Bild deutlich vor Augen zu führen. Nach intensiver Reflexion, die wiederum mit intensiven Fragen und Themen einhergeht, folgt eine nächste Intervention: Das aktive Umgestalten, respektive das Ausprobieren möglicher und „unmöglicher“ Konstellationen der gegenwärtigen Situation mit dem Wissen um die deutlich sichtbaren Ressourcen auf dem Brett der Vergangenheit. In dieser Phase bietet es sich an, dass der Coach durch Veränderung der Aufstellung direkt auf dem Brett Impulse setzt, beispielsweise Figuren versetzt und damit seine Wahrnehmungen baut, die durch die Schilderungen des Kunden entstanden sind und sensibel nachfragt, was sich dann in dem Kunden bewegt, ob das Optionen wären...

Das gemeinsame Gestalten, das Finden einer passenden Konstruktion durch paradoxe Intervention und passende Fragen unterstützen den Kunden in seiner Leistung die Perspektive zu wechseln und Lösungen zu konstruieren. Mehr zum Thema: Systembrett im Coaching finden Sie in:

König, C. „Das Systembrett im Führungskräfte-Coaching“ in: Laske et.al, Handbuch PersonalEntwickeln.145. Erg. Lief. Wolters Kluwer. (2010)

Videocoaching

Eine sehr effektive und nachhaltige Methode (eine Evaluation 2012 bestätigt wiederholt die Nachhaltigkeit) ist das Coaching mit dem Medium Video. Diese theoretisch fundierte und spezifische Herangehensweise entwickelte ich im Rahmen meiner Dissertation. Aus dem empirischen Teil der Arbeit erfolgte die Entwicklung des Videocoachings für Führungskräfte. Im Fokus steht der reale kommunikative Alltag einer Führungskraft. Basis bilden die Erkenntnisse der frühen Kommunikationsforschung, die die

Bedeutsamkeit der nonverbalen Kommunikation im Zusammenspiel mit der verbalen Kommunikation hervorheben. Beachtenswert ist, dass der nonverbale Anteil in der Kommunikation um ein Vielfaches höher liegt als der verbale – das Verhältnis beträgt 80 % zu 20 %. Wesentlich an dieser Erkenntnis ist, dass sich der weitaus größere Anteil der Kommunikation, die nonverbale, unserem Bewusstsein entzieht und erwiesenermaßen Wirkung im Umfeld hinterlässt. Damit das Zusammentreffen mit Mitarbeitenden, Kollegen, Kunden etc. gelingt, sind unterschiedliche Faktoren verantwortlich, die, die nachfolgende Grafik verdeutlicht:

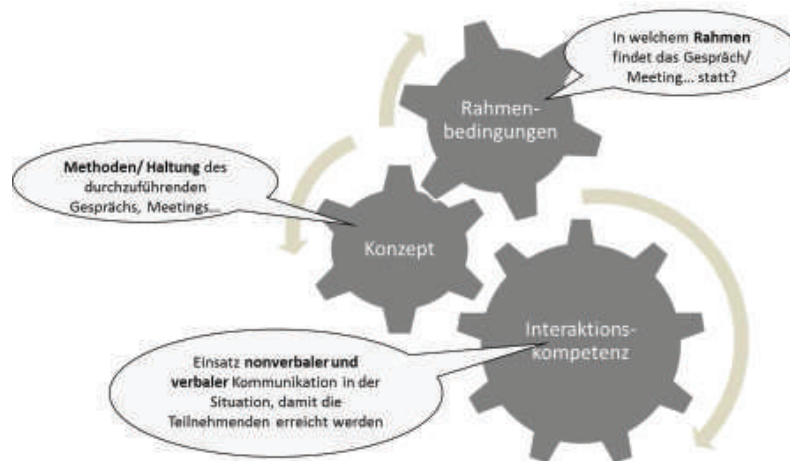


Abb.2: Bezugsrahmen des Videofeedbacks

Wie funktioniert´s?

Kurze Videosequenzen werden im beruflichen Umfeld der Führungskraft, in dem sie maßgeblich kommunikativ aktiv ist, in situ aufgezeichnet, beispielsweise können das Mitarbeitergespräche, Meetings etc. sein. Eine Voranalyse dient der konkreten Vorbereitung, in dem die Filmsequenz auf Grundlage der im Vorfeld erarbeiteten Fragestellungen resp. Anliegen durchforstet wird, um Sequenzen zu sichten, die Antworten auf Fragestellungen zeigen. In einer zeitnah gestalteten Videofeedbacksitzung schauen sich Coach und Kunde gemeinsam das eigene (interaktive) Verhalten wie in einem Spiegel an und reflektieren sowohl das kommunikative

Verhalten, als auch methodische Aspekte, um in einem nächsten Schritt, alternatives Handlungsrepertoire, orientiert an den persönlichen Zielen, zu erarbeiten.

Häufig gestellte Fragen:

Was denken meine Mitarbeitenden/ Kollegen?

Seit 2001 begleite ich Führungskräfte mit unterschiedlicher Verantwortung in unterschiedlichen Unternehmen mit der Videokamera. In der 2012 stattgefundenen Evaluation des Coachingansatzes mit 45 Führungskräften wurde deutlich, sobald die Führungskräfte das Thema Coaching offen kommunizierten, erlebten sie ihre Mitarbeitenden offen und neugierig für die Maßnahme.

Was ist mit dem Datenschutz?

Die Videoaufnahmen werden nach der Coaching-Maßnahme von mir vernichtet.

Bin ich, respektive die Mitarbeitenden/ Kollegen... um mich herum, nicht zu künstlich und kann an der Stelle überhaupt eine reale Situation aufgezeichnet werden?

Führungskräfte teilen mit, dass sie die Videokamera vergessen, aufgrund der Anforderungen, die ein normales (automatisiertes) Verhalten fordern. Nehmen wir an, Sie zeigen tatsächlich ein „anderes“ Verhalten. Herzlich Willkommen, denn dann können Sie anhand nonverbaler Signale erkennen, wie sich Ihr Gegenüber mit Ihrem Kommunikationsverhalten gebärdet. Ob Sie „ankommen“ oder ob Sie auf Ablehnung stoßen.

Mehr zum Thema: Videocoaching finden Sie in:

König, C. „Coaching on the job mit Audiovisuellem Feedback“ in: Laske et.al, Handbuch PersonalEntwickeln.135. Erg. Lief. Wolters Kluwer. (2009)



Dr. Claudia M. König, Erziehungs- und Kommunikationswissenschaftlerin, Coach (DBVC zertifiziert), Video-Interaktionstrainerin, Büro für Coaching, Strategische Personalberatung und Wissenschaftliche Projekte in Hannover und Aachen, Einzel- und Gruppen-coaching für Fach- und Führungskräfte, Führungskräfteentwicklung, Beratung für Strategische Personalentwicklung in Profit und Non-Profit-Organisationen, Hochschuldidaktische Projekte

Kontakt:

Telefon: 0160-96845094

koenig@coaching-koenig.com

<http://www.coaching-koenig.com>