



# Coaching-Konzept

Dieses Konzept stellt die Basis meiner Beratungsleistung „Coaching“ dar. Es soll Ihnen als Interessent an einer Coaching-Leistung Orientierung geben bei Ihrer Entscheidung, welches Coaching und welcher Coach für Sie und Ihr Anliegen passend sein kann.

## Was ist Coaching?

1. Coaching sind unterschiedliche, meist aus der Psychologie und Psychotherapie resultierende Denkschulen, Haltungen, Modelle und Interventionen, die kreativ miteinander zu etwas Neuem kombiniert werden.
2. Coaching ist eine freiwillige, individuelle und nachhaltige Form im Bereich der Persönlichkeitsentwicklung und Mitarbeiterführung.

Unter Coaching verstehe ich grundsätzlich einen Veränderungsprozess, bei dem ich Sie oder Ihr Team auf deinem Weg mit einem genau definierten Ziel begleite.

Dafür ist es sehr wichtig, dass eine vertrauensvolle Beziehung im Coaching entsteht und sämtliche besprochenen Inhalte im Coaching der Diskretion unterliegen.

## Abgrenzung zur Therapie

Eine wesentliche Grenze im Coaching ist die Abgrenzung zur Therapie. Coaching richtet sich grundsätzlich an gesunde Menschen, deren geistiger Selbstregulationsmechanismus intakt ist. Coaching ist daher kein Ersatz für eine therapeutische bzw. ärztliche Behandlung.

Bei der stark lösungsorientierten Arbeit im Rahmen eines Coachings werden vor allem Ziele berücksichtigt und gefördert. Vorhandene tieferliegende Defizite werden möglicherweise weniger beleuchtet.

Schaden kann entstehen im Falle eines nicht erkannten Therapiebedarf oder aufgrund akuter bestehender psychischer Krankheiten, die unbesprochen bleiben. Aber auch, wenn Abhängigkeit vom Coach unterstützt wird, anstatt die eigene Selbstbestimmtheit zu fördern.

## Coaching-Anlässe

Zumeist kommen Menschen zu mir, weil sie berufliche Situationen verändern und verbessern wollen. Dafür suchen sie nach passenden Ideen und Möglichkeiten.

- Berufliche Um-/Neuorientierung
- Aufstieg in die Führungsposition
- Karrierestrategie
- Individuelle Begleitung von Change-Projekten
- Abgrenzung und Selbstmanagement
- Konfliktmanagement und Umgang mit schwierigen Mitarbeitern
- Bewältigung beruflicher Probleme und Krisen im Führungsalltag



Das zentrale Ziel meines Coachingangebotes ist die Erhöhung beruflicher Effizienz, bei der Leistungserstellung und -sicherung im Bereich Führung mittleres Management und deren MitarbeiterInnen. Bei der Förderung der Managementkompetenzen ist die Flexibilisierung von Wahrnehmungs- und Denkmustern ein Hauptanliegen meiner Kunden. Ein weiteres Ziel ist die maßvolle Steuerung der eigenen Leistungen.

## Ablauf des Coachings

Der Coachingprozess sowie dessen Inhalte sind passgenau auf den Coachee und sein Anliegen abgestimmt. In der Praxis sieht das so aus, dass ich auf Grundlage des aktuellen Termins die Methoden und Interventionen für den nächsten Termin auswähle und mit dem Coachee bespreche. Neben der fundierten Vorbereitung ist es mir zudem wichtig, im Coaching flexibel auf die aktuelle Situation des Coachees zu reagieren und in Absprache mit ihm punktgenau die Werkzeuge auszuwählen, die ihn seinem Ziel näherbringen.

Ein Coaching mit mir wird nach den folgenden vier Schritten ablaufen:

### **Phase 1: Erstgespräch und Auftragsklärung**

In der ersten Phase finden wir erst einmal den gemeinsamen Einstieg und schauen, ob wir als Coach und Coachee zusammenpassen. Wenn das erste Kennenlernen im Erstgespräch erfolgt ist und wir uns beide eine Zusammenarbeit vorstellen können, dann erfolgt die Auftragsklärung. Hier vereinbaren wir den Rahmen des Coachings und klären auch die Formalien.

### **Phase 2: Situationsanalyse und Zielformulierung**

In dieser Phase widmen wir uns der Analyse deiner Fragestellungen. Sobald wir die aktuelle Situation geklärt haben, geht es darum, das Ziel konkret, realistisch und kraftvoll zu formulieren. Abhängig von der Zieldefinition, identifizieren und priorisieren Themen, die zur Zielerreichung beleuchtet werden sollen.

### **Phase 3: Coaching-Prozess als Wegbegleitung**

Nachdem wir in der vorhergehenden Phase das Ziel und die Themen geklärt haben, unterstütze ich den Coachee dabei, aus der Vielzahl von möglichen Vorgehensweisen, den für sich richtigen Weg zu finden. In dieser Phase erarbeiten wir immer wieder konkrete Maßnahmen, mit denen er sein Ziel möglichst wirkungsvoll und effizient erreichen kann.

### **Phase 4: Umsetzungsplan und Rüstzeug packen**

In der letzten Phase machen wir die Ausarbeitungen zu seinen Fragen und Themen und klären, inwieweit das Ergebnis für ihn realistisch umsetzbar und tragfähig ist.

### **Phase 5: Handlungskompetenz und Umsetzung in die Praxis**

Durch die Arbeit auf verschiedenen Ebenen wird die tragfähige Basis geschaffen, maßgeschneiderte Arbeitsinstrumente und neue Verhaltensweisen erfolgreich zu etablieren. Das Motto ist klar: Es gibt nichts Gutes, außer man tut es!

Gern begleite ich den Coachee dabei weiter in der Reflektion und beleuchte mögliche Nachjustierungen. In dieser Phase liegt zwischen unseren Terminen in der Regel ein größerer Zeitabstand als in den Phasen 1-4, ca. vier bis sechs Wochen. Phase 5 ist absolut empfehlenswert, um den Erfolg deines Coachings nachhaltig zu sichern.



## **Follow up speziell für Führungskräfte**

Immer wieder "gönnen" sich Führungskräfte nach diesem Prozess 1-2x jährlich einen Follow-up-Halbtage. Diese Auszeit nutzen wir, um die eigene Weiterentwicklung zu reflektieren und die Veränderungen zu etablieren. Zudem besprechen wir anstehende wichtige Führungsfragen.

## **Meine Aufgabe als Coach**

Meine Aufgabe als Coach ist dabei, diesen Austausch (Coaching-Prozess) so zu gestalten und zu lenken, dass Coachees mittels Selbstreflektion Möglichkeiten für ihr Anliegen erkennen. Coaching ist das professionelle Herausstellen und Aktivieren deiner Ressourcen zum Entfalten eigener Potenziale.

Zudem stelle ich nachvollziehbare und auf den Coachee zugeschnittene Methoden vor, mit denen er lernen kann, diese konkreten Lösungsansätze im beruflichen Alltag umzusetzen.

## **Methodenauswahl**

Die jeweilige Auswahl der Methoden hängt von den individuellen Bedürfnissen, der Persönlichkeitsstruktur und den definierten Zielen ab. In einem Coaching mit mir erwarten einen Coachee ein professioneller Mix aus Struktur-, Prozess-, Methoden- und Ergebniskompetenz. Diese setze ich sowohl bei individuellen Einzelcoaching ein als auch in unternehmensspezifischen Teamtrainings.

Ein gut gefüllter Methodenkoffer und meine Erfahrungen beim Einsatz dieser Methoden sind die Basis für ein erfolgreiches Coaching. Im Folgenden findet sich ein Auszug an Methoden, die sich im Coaching mit beruflichen Rahmen bewährt haben.

## **Systemischer Ansatz**

Die Systemtheorie ist ein Denkansatz, in dem es um Ganzheit geht. Bezogen auf Coaching bedeutet das: Wir schauen uns zusätzlich das Umfeld an. Es ist von zentraler Bedeutung, dass die Erwartungen an die eigene Fach- oder Führungsrolle mit der Rollenerwartung seitens des Unternehmens abgeglichen werden. Im ganzen Coachingprozess gilt es zudem, die Unternehmenskultur als systemisch relevantes Umfeld zu berücksichtigen.

## **Analysetechniken und Wissenschaft**

Ein Coaching bei mir startet immer mithilfe verschiedenen Analyse- und Profiling-Techniken. Dabei ist mir wissenschaftliche Fundierung wichtig, die sich nachvollziehbar in die Praxis übertragen lässt. Wir betrachten gemeinsam die aktuelle Situation und Bedrängnisse. Wir beleuchten Stärken und Schwächen, um förderliche und hinderliche Aspekte hinsichtlich der definierten Ziele zu identifizieren.

## **Frage- und Interventionstechniken und das Herdplatten-Modell**

Während des gesamten Coachingprozesses bilden Fragetechniken einen wesentlichen Bestandteil für den Erfolg. Dabei greife ich auf ein vielfältiges Repertoire zurück und setze ganz bewusst provozierende Fragen ein. Das bringt uns erfahrungsgemäß dichter an die Wahrheit und an Lösungsideen.



### **Rollenkreise und inneres Team**

Die Rollenkreise und das innere Team nach Friedemann Schultz von Thun eignen sich hervorragend, um die verschiedenen Rollen, die wir tägliche innehaben, transparent zu machen. In einer bildhaften Darstellung wird deutlich, welche Rollen situativ förderlich eingesetzt werden können und was hinderliche Rollen für eine Aufgabe haben und wir damit umgegangen werden kann.

### **Motivkompass**

Die durch Paul Watzlawick begründete Theorie des Konstruktivismus beschreibt die Annahme, dass jeder Mensch sein eigenes Bild von der Welt hat. Die unterschiedliche Wahrnehmung und die daraus resultierenden Verhaltensweisen sich immer wieder bewusst zu machen, sind in meinen Coachings von bedeutender Rolle. Zur Darstellung dieser verschiedenen Welten benutze ich gern den Motivkompass von Dirk Eilert. Er ist besonders hilfreich bei der Analyse verschiedener Verhaltensweisen im Umgang mit Konflikten.

Eine ausgezeichnete Methodenkompetenz reicht nicht aus für erfolgreiche Coaching-Prozesse. Entscheidend ist das Zusammenspiel von Können und Haltung.

## **Meine Grundhaltung im Coaching**

Ich halte es leicht abgewandelt wie J. W. von Goethe: "Behandle die Menschen so, als wären sie, was sie sein können, und hilf ihnen zu werden, was sie schon sind."

In meinem Coaching-Ansatz steht der Mensch als selbstbestimmtes Wesen im Vordergrund. Er selbst ist der Experte, wenn es um sein eigenes Leben geht. Ich möchte ihn nicht verändern, sondern mit ihm entdecken, was alles in ihm steckt. Ich möchte ihm Impulse und Initialzündungen für verschiedene Handlungsmuster geben.

- Ziele und Ressourcen sind zentral für die Veränderungsarbeit. Was möchte ein Coachee erreichen? Welche Fähigkeiten helfen ihm dabei? Welche hat er bereits, welche kannst er noch entwickeln?
- Menschen reagieren auf ihre Interpretation von Ereignissen, nicht auf Ereignisse selbst.
- Interpretationen beruhen auf Erfahrungen, Glaubenssätzen, Werten, Einstellungen. Werden diese verändert, können neue Sichtweisen und Handlungsspielräume entstehen.
- Eine vertrauensvolle Beziehung bedeutet, jedem Menschen in seinem subjektiven Modell der Welt zu begegnen.
- Jeder Mensch kann die Art seines emotionalen Erlebens selbst beeinflussen.
- Menschen wählen immer das Verhalten, das sie bei gegebenem Wissen für das Beste halten.
- Ist ein Verhalten suboptimal, benötigt man Alternativen. Diese werden im Coaching erarbeitet.
- Menschen verfügen über die notwendigen Ressourcen, um ihre Probleme zu lösen und ihre Ziele zu erreichen, nehmen diese aber nicht immer wahr.
- Als Coach bin ich von der Problemsituation des Coachees nicht direkt betroffen und kann somit wertungsfreier agieren.
- Meine Kunden dürfen für sich einen positiven, förderlichen Einfluss auf ihre persönlichen Fragestellungen aus dem Coaching erwarten.



Insbesondere in der Fach- und Führungsarbeit spielen Ziele und Werte eine zentrale Rolle. Meine Aufgabe sehe ich darin, gemeinsam die verschiedenen Möglichkeiten und Wege zur Zielerreichung aufzuzeigen. Den Weg muss jeder selbst gehen.

## Welche Haltung des Coachees ist erforderlich?

Dreh- und Angelpunkt im gesamten Coaching ist, die Menschen in ihren Gedanken und Emotionen zu öffnen und ihnen zu helfen, sich der eigenen Wahrnehmung und dem eignen Erleben bewusst zu werden. Es geht darum, offen zu sein, für die eigene innere Wirklichkeit, sie wahrzunehmen und zu verstehen. Das ist die Basis, das eigene und das Verhalten anderer besser zu verstehen und einen geeigneten Umgang damit zu finden.

Ich begleite Menschen lösungs- und ressourcenorientiert auf ihrem Weg und unterstütze sie, Schritt für Schritt zu mehr Klarheit, Mut und Sicherheit für ihren weiteren Weg zu finden.

## Eckpunkte der Zusammenarbeit

### **Termindauer und Effizienz**

Ein Termin dauert gewöhnlich 1,5 Zeitstunden.

Insbesondere beim Coaching von Führungskräften arbeite ich in größeren Zeitblöcken von ca. 3-4 Zeitstunden. Damit komme ich dem Bedürfnis nach möglichst großer Effizienz und Flexibilität entgegen. Die Erfahrung zeigt, dass auf diese Weise in kurzer Zeit maximale Ergebnisse erzielt werden können.

Der Abstand zwischen den Coaching-Terminen beträgt durchschnittlich eine bis drei Wochen. Der ganze Coachingprozess erstreckt sich erfahrungsgemäß über einen Zeitraum von ungefähr 6 Monaten und dauert, je nach Komplexität der Fragestellung, ca. 4-6 Termine.

### **Erreichbarkeit und Flexibilität**

Während des ganzen Prozesses haben meine Coachees die Möglichkeit, mich zu kontaktieren. So können dringende Fragen zeitnah besprochen werden.

## Zielgruppen und Branchen

- Führungskräfte des mittleren Managements
- UnternehmerInnen aus KMU
- ProjektleiterInnen
- Herstellende Industrie
- Marketing-Agenturen

## Next steps

Gerne kläre ich mit Ihnen in einem kostenlosen und unverbindlichen Erstgespräch Ihre Fragen zu Ihrem Coaching-Anliegen sowie zu den Rahmenbedingungen.

Ich freue mich, von Ihnen zu hören.

Ihre Kristin Fuchs

[info@kristinfuchs.de](mailto:info@kristinfuchs.de)

0151/56 056 765