

Kein Begriff wird mehr zerredet wie Coaching. Coaching wird für jeden Beratungsprozess, der zwischen Menschen stattfindet, verwendet. Dieser Inflation wollen wir uns nicht anschließen. Wir haben uns verpflichtet, Coaching in einen systemischen Zusammenhang zu stellen und daraus Anforderungen an uns, an das Unternehmen und an die Personen abzuleiten und einzufordern.

Wir führen Coaching nach einem „Modell“ durch, das genau prüft, ob bestimmte Voraussetzungen erfüllt sind und die einzelnen Schritte im Coachingprozess transparent für beide Seiten gestaltet. Der Erfolg wird stets überprüft.

Coaching darf nicht als Alibi oder als Sprachhülle missbraucht werden. Wenn dies geschieht, leidet das Bewusstsein für Qualität und das Unternehmen nimmt Schaden.

Wir stellen folgende Anforderungen an uns als Coach:

- Betriebliches Wissen
- Beraterische Ausbildung
- Selbsterfahrung
- Persönlichkeit
- Erfahrung
- Unabhängigkeit

Schritte und Anforderungen im Coachingprozess

1. Verankern

Die Unternehmenskultur enthält ausdrücklich Mitarbeiterentwicklung, persönliche Förderung und Unterstützung.

2. Ziele setzen

Die Zielsetzung und die Möglichkeiten von Coaching werden deutlich und unzensuriert beschrieben.

3. Beschreiben

Organisatorische Rahmenbedingungen und Vertrauen passen zusammen:

- Coaching ist eine Vertrauenssituation und ist nicht öffentlich
- Kein Vermerk in der Personalakte
- Freiwilligkeit wird garantiert, d.h. niemand wird gezwungen, sich beraten zu lassen
- Chance zur Selbsthilfe wird betont
- Der zeitliche Ablauf ist klar abgegrenzt und überschaubar
- Die Erfolgskriterien sind benannt

4. Unterstützen

Im organisatorischen Unternehmensablauf ist ein Beratungsprozess integriert:

- Wie kann eine Unterstützung angefordert werden?
- Wo finde ich meinen persönlichen Coach?
- Was ist zu tun, damit der Prozess in Gang kommt?
- Wer sind meine Ansprechpartner?
- Persönliches Beratungsgespräch zur Orientierung wird vor dem eigentlichen Coaching angeboten

Einzelcoaching z. B. bei:

- Persönlichen Problemen
- Organisatorischen Veränderungen
- Alter, Leistungsschwäche
- Privaten Schwierigkeiten: Tod des Partners, Trennung

Gruppencoaching z. B. bei:

- Fachlichen Problemstellungen
- Karrierebestrebungen und Veränderung
- organisatorischen Veränderungen
- Außergewöhnlichen fachlichen Anforderungen

5. Einsteigen

Einsteigen in die erste Sitzung mit genauer

- Anamnese
- Festhalten des Istzustandes
- Vertrauensbildung
- Definition von Erfolgskriterien
- Abstimmen der Rahmenbedingungen und des zeitlichen Aufwands

6. Aufarbeiten

Aufarbeiten der 1. Sitzung durch den Coach:

- Was wurde angesprochen und wo wurden Schwerpunkte gesetzt?
- Was sind die nächsten Schritte?
- Welche Anforderungen stellt der zu Betreuende?
- Bin ich der richtige Coach?

Aufarbeiten der ersten Sitzung durch den zu Beratenden:

- Was sind die nächsten Schritte?
- Wie ist die persönliche Zufriedenheit?
- Was ist zu verändern?
- Welche Perspektive wurde aufgetan?
- Sind die Perspektiven motivierend?

7. Weiterführen

Weitere Beratungs- und Entwicklungssitzungen mit deutlichen und fairen Rückmeldungen und entsprechender Gestaltarbeit wie Skulpturarbeit, Rollenspiele, Fantasiearbeit etc. Drei Schwerpunkte kennzeichnen den Coachingprozess:

- Fördern / Trainieren
- Beraten
- Konfrontieren

8. Überprüfen

Coach und zu Beratende sind verpflichtet, den Beratungsprozess eigenverantwortlich zu „kontrollieren“; dies sichert einen fruchtbaren Beratungsprozess:

- Ständiger check-up
- Was ist das persönliche Ziel?
- Was wurde erreicht?
- Wie ist die persönliche Motivation?
- Stimmt der eingeschlagene Weg?
- Welche Hürden sind noch zu nehmen?
- Wo werden Veränderungen sichtbar?
- Ist das Verhältnis zwischen Coach und dem zu Beratenden stabil?

9. Vergleichen

Unternehmenswerte und -moral müssen mit den persönlichen Werten und Moral rückgekoppelt werden; notfalls sind entsprechende Konsequenzen zu ziehen.

10. Verankern

Rückführung und Rückkopplung ins Privat- und Berufsleben und klare Verankerung in Richtung Selbsthilfe!

11. Bestätigen

Unternehmensziele, persönliche und betriebliche Veränderungsziele müssen übereinstimmen und so den Beratungsprozess weiter im Unternehmen etablieren.