

Was Sie über ein Coaching bei einem amphion Coach wissen sollten

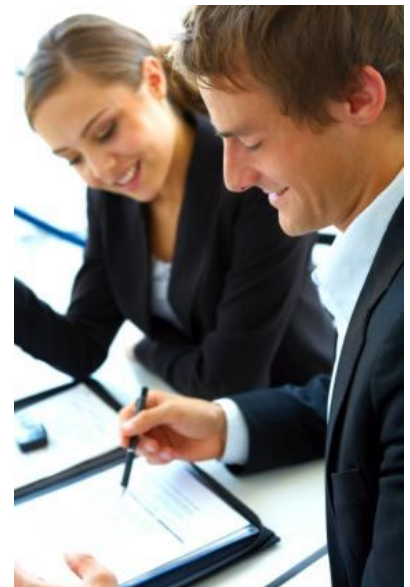
Was passiert in den einzelnen Phasen eines Coachings?

Orientierung schaffen

In einer Auftragsklärung wird überprüft, ob die angestrebten Zielsetzungen im Rahmen eines Coaching angemessen erreicht werden können, bzw. welche flankierende Absprachen und andere Maßnahmen noch getroffen werden müssen. In den Prozess der Auftragsklärung und Zielbestimmung kann auch Ihr Vorgesetzter des Coaching-Klienten mit seiner Sichtweise eingebunden sein. In manchen Fällen bietet sich auch ein 360-Grad-Feedback oder Teile davon als Hintergrund an.

Das Ergebnis fließt in einen Kontrakt:

Die erwarteten Ergebnisse, die Messkriterien für den Erfolg, Erwartungen an den Coach, die Dauer und Häufigkeit der Coaching-Gespräche und die Dauer des Coachings insgesamt werden festgelegt.



Ziele verfeinern

Aus Beispielsituationen wird eine kraftvolle Zielsetzung herausgearbeitet.

Lösungen finden

In dieser Phase entsteht typischerweise ein Stärken- und Erfahrungsprofil des Klienten. Daraus werden dem Auftrag entsprechende Lösungsalternativen entwickelt, bewertet und ausgewählt. Damit ist immer Lernen verbunden, jedoch nicht am theoretischen Fall, sondern am aktuellen Problem. Es entsteht Umsetzungsenergie.

Transfer in die Praxis

Am Ende jeder Coaching-Sitzung wird der Transfer in die Praxis vorbereitet, die Umsetzung begleitet und gesichert. Dies gilt in besonderem Fall für das Ende des Coaching-Prozesses. Hier stellen wir sicher, dass das Lernen auch nach Abschluss des Coachings fortgesetzt werden kann.

Viele Elemente dieses Ablaufs finden sich auch in jeder einzelnen Coaching-Sitzung wieder.

Das Ergebnis: Ein gelungenes Coaching drückt sich in einer größeren Wahlfreiheit und Verhaltenssicherheit des Klienten aus.

Wie lange dauert ein Coaching?

Die zeitliche Struktur eines Coaching-Prozesses orientiert sich an der Aufgabenstellung und den Rahmenbedingungen und wird deshalb individuell gestaltet.

Meist reichen 10 – 15 Stunden, aufgeteilt in 1,5 bis 4- stündige Arbeitsblöcke, um eine Aufgabe zu bearbeiten.

Mit welchen Methoden arbeiten wir?

Es gibt verschiedene Methoden, die abhängig von der Persönlichkeit und Erfahrung des Coaches angewandt werden können. Die erfolgversprechendsten werden von uns konzentriert zum Einsatz gebracht.

Wir nennen das ‚Komposition des Wirksamen‘. Dabei komponieren wir die besten Management-Coaching-Methoden zu Ihrem persönlichen Programm – individuell abgestimmt auf Ihre Persönlichkeit.

Humanistische Ansätze im Management-Coaching

Mit den Ansätzen der humanistischen Psychologie schaffen wir einen wertschätzenden Raum, in dem der Klient sich klären und Zugang zu seinen eigenen Ressourcen finden kann.

Wir gehen auf die Typologie des einzelnen Menschen, sein Temperament, die Entwicklung nach Lebensalter, Verhaltensmuster wie männlich/weiblich ein.

Methoden wie das Züricher Ressourcenmodell setzen Energie für Veränderung frei.

Systemische Ansätze im Management-Coaching

Aus der systemischen Perspektive beleuchten wir die Kraftfelder, in denen der Klient in seinem Umfeld steht und die auf ihn einwirken. Hier verwenden wir auch Methoden der Organisationsaufstellung. Wir erkennen gemeinsam mit dem Klienten, wie er durch seine Vorerfahrungen und innere Einstellungen seine Wahrnehmung beeinflusst, und damit seine eigene Wirklichkeit erschafft.

Energetische Psychologie im Management-Coaching

Methoden der energetischen Psychologie (EFT) helfen uns, in die Kraft zu kommen und limitierende Haltungen schnell zu verändern.

Was können Sie von einem Coach erwarten?

Management-Coaching ist professionelle Hilfe

Coaches hören zu, nehmen Anteil, beachten gleichzeitig die mögliche Resonanz bei anderen und führen den Gesprächsprozess.

Der Coach ist - je nach den Umständen und Anforderungen

- ein Anteil nehmender und ehrlicher Mitmensch
- ein einfühlsamer Klärungshelfer
- eine anschauliche Lehrerin
- eine besonnene Beraterin
- ein effektiver Trainer
- ein Mut machender Entwicklungshelfer zur Selbsthilfe und
- immer eine verschwiegene Vertraute.

Ein Coach hat einen reichhaltigen, professionellen „Werkzeugkoffer“. Er oder sie versteht viel von Organisationen, Gruppendynamik, Konfliktentwicklung, BWL, kulturellen Unterschieden.

Coaching und ROI (Return on Investment)

Coaching ist eine substantielle Investition in die Entwicklung eines Mitarbeitenden/einer Führungskraft.

Welcher Ertrag steht dem gegenüber? In Vertriebszusammenhängen gelingt es manchmal die unmittelbare Leistungserhöhung zu zeigen.

Sonst stellt der Ertrag sich indirekt dar: in der Beendigung von Konflikten, effizienteren Treffen, lebensgemäßerem Auftreten, in Klarheit, Verlässlichkeit, gelungener Einarbeitung, etc. Diese haben Auswirkungen auf gestiegene Erträge.

Coaching gilt unter allen Personalentwicklungs-Interventionen als die effektivste und die mit dem höchsten Return on Investment.

Welche Voraussetzung sollte ein Coaching-Klient mitbringen?

Der Wunsch und die Bereitschaft des Klienten, sich entwickeln und verändern zu wollen, ist Bedingung für den Erfolg eines Coachings. Coaching kann also nicht verordnet werden.

Im Gegensatz zur Therapie setzt Coaching voraus, dass der Klient psychisch stabil ist und sich aus eigener Kraft ändern kann. Coaching ist Verbesserung unter Anleitung und mit Unterstützung – also Hilfe zur Selbsthilfe.

Vertrauen ist Voraussetzung, denn ohne Vertrauensverhältnis scheitern Coachingversuche. Es hilft Klienten, wenn Sie im Coach jemanden erkennen, der ihr berufliches Umfeld einschätzen kann.

Trotzdem ist Coaching von Chef zu Mitarbeiter jenseits des Fachlichen problematisch und mit einem externen Coach oft besser besetzt.