

Coaching

Potenziale bei sich und anderen aufdecken und nutzen



Dossier-Themen

Unternehmensführung

Personal

➔ **Führung**

Erfolg & Karriere

Kommunikation

Marketing & Vertrieb

Informatik

Recht, Steuern & Finanzen

Sofort-Nutzen

Sie erfahren:

- wie Sie Potenziale bei sich fördern.
- wie Sie Ihre positive Wirkung verstärken.
- wie Sie mit den unterschiedlichen Persönlichkeiten umgehen.
- wie Sie sich und andere führen.
- wie Sie gewinnend kommunizieren.

Sie können:

- sich selbst motivieren und so Ihre Ziele noch effizienter erreichen.
- Konflikte angehen und lösen.
- in Veränderungsprozessen sich und andere stärken.
- sich selbst kritisch hinterfragen und täglich Neues dazulernen.
- Stärken und Potenziale bei anderen erkennen und nutzen.

Autorin

Claudia Hendry, MBA University of Chicago, ist Geschäftsführerin von CoachArt GmbH. Sie arbeitet als Management-Coach in unterschiedlichen Branchen, vor allem in Dienstleistungs- und Produktionsunternehmen. Ihr Hauptgebiet ist die Unterstützung von Führungskräften in den Bereichen Persönlichkeitsentwicklung, Führung, Kommunikation und Teambildung. Sie gibt Seminare und Trainings für Gruppen und/oder führt Einzelgespräche durch. Claudia Hendry arbeitet nach dem systemisch-lösungsorientierten Coaching-Ansatz.

Claudia Hendry
CoachArt GmbH
Steinmühle 3
8854 Siebnen

Telefon: +41 55 460 35 75
Mobile: +41 79 406 92 27
E-Mail: c.hendry@coachart.ch
Web: www.coachart.ch



Hinweis:

Im Text wird einfachheitshalber ausschliesslich die männliche Form verwendet. Mit der männlichen Form ist immer auch die weibliche Form gemeint.

Impressum

WEKA Business Dossier

Coaching – Potenziale bei sich und anderen aufdecken und nutzen

Satz: Michael Bislin
Korrektorat: Urs Bochsler

WEKA Business Media AG
Hermetschloostrasse 77
8048 Zürich
Tel. 044 434 88 34
Fax 044 434 89 99
info@weka.ch
www.weka.ch

2. Auflage 2012

VLB – Titelaufnahme im Verzeichnis Lieferbarer Bücher:

ISBN: 978-3-297-00506-4

© WEKA Business Media AG, Zürich

Alle Rechte, insbesondere das Recht der Vervielfältigung und Verbreitung sowie der Übersetzung, vorbehalten. Kein Teil des Werks darf in irgendeiner Form (durch Fotokopie, Mikrofilm oder ein anderes Verfahren) ohne schriftliche Genehmigung des Verlages reproduziert oder unter Verwendung elektronischer Systeme gespeichert, verarbeitet oder verbreitet werden.

Inhalt

Coaching – Potenziale bei sich und anderen aufdecken und nutzen

Coaching	4
Ein Modewort?	4
Erfolgreiches Selbst-Coaching	5
Fragen für Selbst-Coaching	5
Eigen-/Selbst-Coaching-Konzepte	6
Erfolgreiches Coaching der anderen	7
Eckpfeiler des Coachings	7
Führungs- bzw. Beratungsstile	8
Erfolgreiches Selbst-Coaching	9
Selbstmotivation	9
Persönlichkeits-Bildungsmodell	10
Wirkung von innen nach aussen	10
Kontrolle und Selbstbeeinflussung	11
Umgang mit Veränderungen	13
Konfliktstile	14
Kommunikation	16
Erfolgreiches Coaching der anderen	19
Fremdmotivation	19
Persönlichkeitstypen	20
Wirkung von Fragen (ziel-, lösungs-, ressourcenorientiert)	22
Wichtigkeit des Zuhörens	23
Erkennung von Stärken und Potenzialen	25
Fördern – Fordern	25
Delegieren	26
Führung und Management	28
Mögliche Auswirkungen oder Risiken	29
Persönliche Bereitschaft, Neues zu lernen und umzusetzen	29
Andere Prioritätensetzung	29
Wenn Coaching bei anderen versagt	30
Abgrenzung	31
Abhängigkeit	31
Zusammenfassung	32
Literatur- und Abbildungsverzeichnis	33

Coaching

Ein Modewort?

«To coach someone» heisst übersetzt «jemanden trainieren, jemanden vorbereiten». Coaching ist eine effiziente Vorgehensweise der Problemlösung zu Themen der Persönlichkeit, im Beruf, im Privaten wie auch im gesamten persönlichen Umfeld.

Der Coachee (Person, die Coaching in Anspruch nimmt) will seine Ziele, Visionen und Träume im privaten und im beruflichen Bereich erreichen und sogar noch übertreffen. Die Aufgabe des Coachs ist es in erster Linie, die richtigen Fragen zu stellen und das Finden der Antworten dem Coachee zu überlassen. Aufgrund der Komplexität und Schnelllebigkeit des heutigen Berufsalltags ist es für ein Individuum oftmals schwierig, die Übersicht zu gewinnen, zu behalten und die richtigen Entscheide zu fällen. Hier kann ein Coach durch gezielte Fragen zur Klarsicht verhelfen.

Je höher jemand in der Geschäftshierarchie steigt, umso einsamer ist er und umso seltener erhält er echtes Feedback. Ein Coach hält dem Coachee den Spiegel vor Augen und ermöglicht es ihm dadurch, sich weiter zu entwickeln.

Heute bekennen sich immer mehr Menschen dazu, dass sie sich durch einen Coach begleiten lassen. Coaching wird als Zeichen der Stärke gewertet, zeigt es doch unter anderem die Kritikfähigkeit und der Wille zur Selbstreflexion einer Person sowie ihre Offenheit für Neues.

Coaching ist kein Modewort, sondern ein Resultat der wachsenden individuellen Anforderungen.

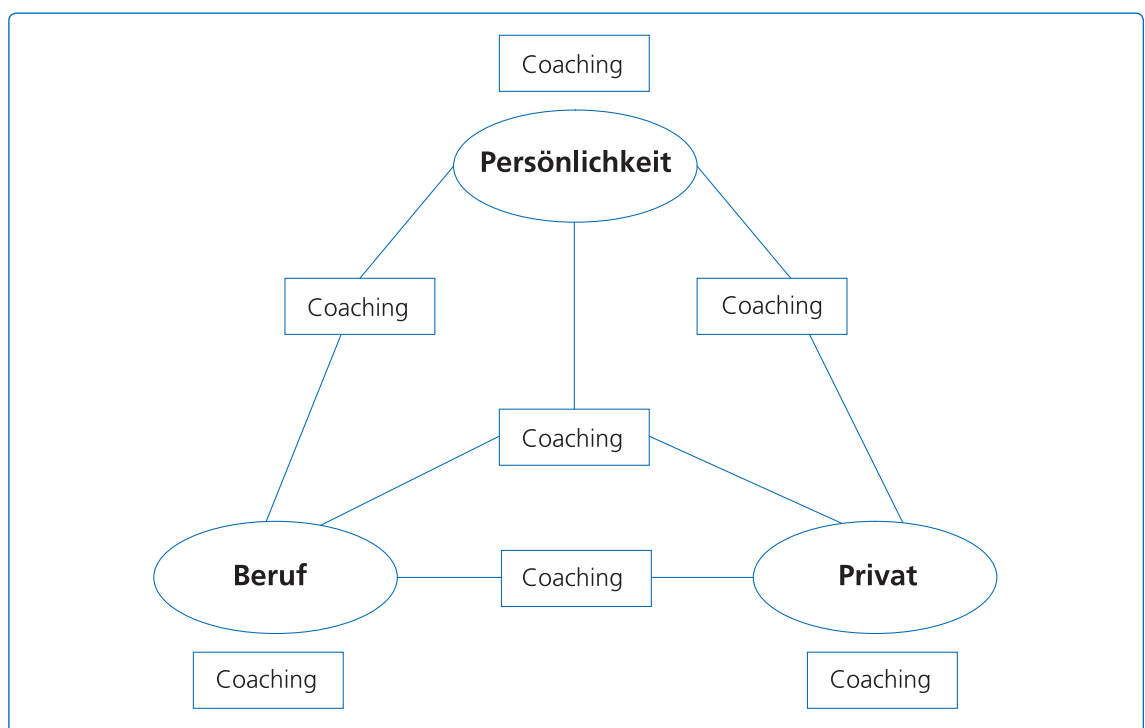


Abbildung 1, Quelle: Bernd Schmid

Coaching wird im Spannungsfeld zwischen dem Beruf, dem Privaten und der Persönlichkeit angewandt. Es kann auch nur in einem der drei Bereiche oder zwischen zwei Bereichen zur Anwendung kommen.

Erfolgreiches Selbst-Coaching

Vielleicht geht es Ihnen gleich wie anderen Menschen auch: Genau dann, wenn Sie einen Coach dringend brauchen würden, ist kein Coach in der Nähe. Oder Coachings werden Ihnen nicht bezahlt. Oder Sie selbst sind Coach und können sich nicht vorstellen, als Coach ein Coaching anzufordern.

In diesen Fällen hilft ein Eigen- oder Selbstcoaching: Das ist eine Methodik, in der Sie den Coach ersetzen, indem Sie sich aus der Aussenperspektive Fragen stellen (s. Praxistipp I) und diese gedanklich beantworten oder – noch besser – schriftlich festhalten.

Praxistipp I



Fragen für Selbst-Coaching

Wie soll ich die Frage beantworten?	→ Wie würde ein Experte die Frage beantworten?
Welche Entscheidung soll ich treffen?	→ Für jede der Entscheidungen: welche Auswirkungen könnten sich daraus in den nächsten drei Jahren ergeben?
Welche Schritte soll ich setzen?	→ Welche Schritte würde der Experte setzen?
Was spielt sich hier ab?	→ Wie würde ein Aussenstehender beschreiben, was sich hier abspielt?

Quelle: Sonja Radatz

Dabei wählen Sie unter verschiedenen Konzepten (mögliche Varianten s. Praxistipp II) des Eigen-/Selbst-Coachings dasjenige aus, das Ihnen in Ihrer Situation am besten hilft, Ihr Problem aus einem anderen Blickwinkel zu betrachten bzw. Ihr Handlungsspektrum zu erweitern.

In diesen «virtuellen» oder «stillen» Gesprächen können Sie sich Ihren Gesprächspartner selber aussuchen: sei es ein Experte, ein Vorgesetzter, ein Unbeteiligter, ein Team oder sogar sich selbst in der Betrachtung aus der Entfernung.

Stellen Sie sich bildlich vor, dass sich diese Person oder das Team im Raum befindet, mit Ihnen am Tisch sitzt, und versetzen Sie sich in Ihren Gesprächspartner, gedanklich und auch physisch durch Platzwechsel (stellen Sie so viele Stühle auf, wie Sie sich Gesprächspartner vorstellen!).

Notieren Sie sich vor dem Gespräch Ihre Fragen, stellen diese «im Stillen» und schreiben Sie die Antworten auf. Führen Sie das Gespräch zu Ende, bevor Sie die Antworten wieder an Ihrem Platz als sich selbst auswerten. Lassen Sie sich vom Resultat überraschen!

Praxistipp II



Eigen-/Selbst-Coaching-Konzepte

1. Nutzung des virtuellen Experten:

Wann?

- Wenn Sie eine wichtige Entscheidung zu treffen haben.
- Wenn Sie die «richtigen» Schritte setzen wollen.

Wie gehen Sie vor?

1. Wählen Sie einen Experten aus, der zu Ihrer Situation passt, und stellen Sie sich vor, er komme gerade zur Tür herein.
2. Überlegen Sie, welche Frage(n) Sie diesem Experten stellen wollen, und schreiben Sie diese auf.
3. Stellen Sie dem Experten diese Fragen «im Stillen», und schreiben Sie auf, was Ihnen als Beantwortung – aus seiner Sicht – durch den Kopf geht.
4. Evaluieren Sie die Antworten und wählen jene aus, die Ihr Experte mit grösster Wahrscheinlichkeit auswählen würde.

2. Unterstützung durch den Vorgesetzten:

Wann?

- Wenn Sie Probleme lösen, die fachliche oder personelle Entscheidungen im Unternehmen betreffen.
- Wenn Sie später die Entscheidungen tatsächlich gegenüber dem Vorgesetzten verteidigen müssen.

Wie gehen Sie vor?

1. Holen Sie sich die Führungskraft Ihrer Wahl «in den Raum», und stellen Sie sich vor, er komme zur Tür herein und setze sich auf den Stuhl Ihnen gegenüber (am besten stellen Sie tatsächlich einen zweiten Sessel hin).
2. Übernehmen Sie die Charakteristika des Vorgesetzten, setzen Sie sich auf den leeren Stuhl und versetzen sich in die andere Person hinein.
3. Sehen Sie durch die Augen des Vorgesetzten, und fragen Sie sich, wie er das Papier, das Konzept oder irgendein anderes schriftliches Dokument beurteilen würde.
4. Korrigieren Sie Ihr Papier, und formulieren Sie es so, dass es aus Ihrer Sicht keinerlei Probleme beim darauf folgenden «echten» Gespräch verursacht.

3. Perspektive eines Unbeteiligten (den Sie sehr gut kennen):

Wann?

- Wenn Sie eine neue Perspektive erhalten wollen.

Wie gehen Sie vor?

1. Stellen Sie sich jemanden vor, der mit der anstehenden Situation bzw. Sache nicht das Geringste zu tun hat.
2. Erzählen Sie ihm das Problem «im Stillen», und überlegen Sie sich die Reaktion dieser Person.
3. Übertragen Sie diese Reaktion auf Ihr Problem, und denken Sie darüber nach, welche Auswirkungen diese Reaktion auf die Situation hätte.

Quelle: Sonja Radatz