

Die Rolle des Coachs

- Ist Experte für die Gestaltung des Coachings
- Achtet Ressourcen und Werte der/des Gecoachten
- Legt den Schwerpunkt auf den Lösungsprozess
- Eröffnet Zugänge zu Lösungen und Möglichkeiten
- Vereinbart Ziele und operable Aufträge
- Erarbeitet und dokumentiert in Kooperation mit der/dem Gecoachten Evaluierungskriterien
- Begleitet den Prozess der Umsetzung von Lösungswegen
- Wahrt absolutes Stillschweigen über während des Coachingprozesses gewonnene Informationen



Die Rolle der/des zu Coachenden

- Ist Experte für ihr/sein Anliegen
- Fordert das Coaching ein und hat ein eigenständiges Interesse an einer Beratungsbeziehung
- Bringt sich aktiv in den Coachingprozess ein
- Ist bereit, Einstellungen, Werte, Verhalten zu hinterfragen
- Übernimmt Verantwortung für die Erarbeitung von Lösungswegen und deren Umsetzung
- Trifft Entscheidungen
- Hinterfragt das Vorgehen des Coachs und zeigt ggf. Störungen sofort an
- Arbeitet vertrauensvoll und diskret mit dem Coach zusammen

Consulting Training Wirtschaftsmediation

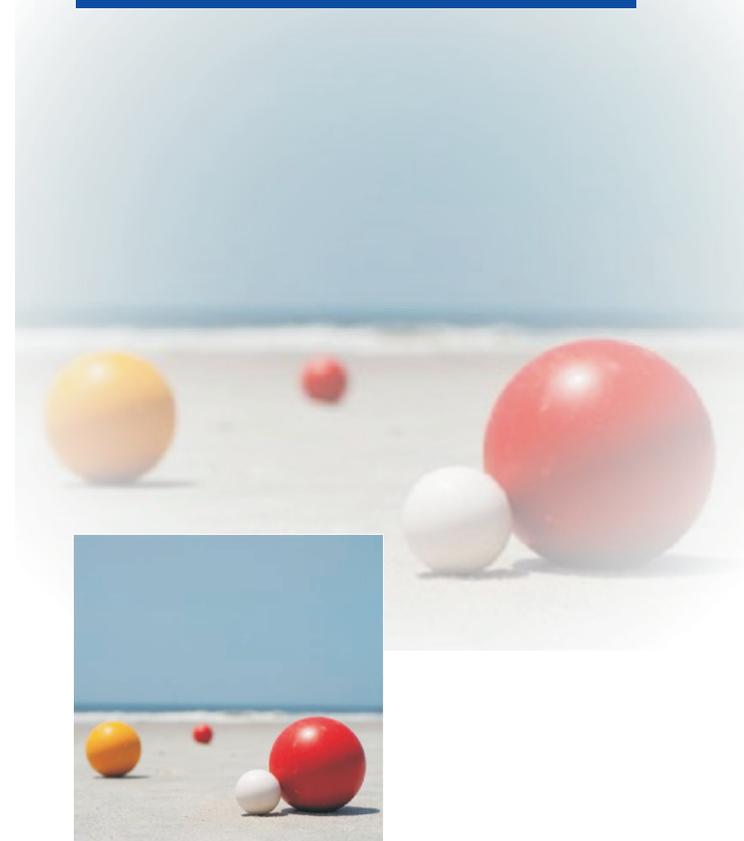
Für weitere Informationen
stehen wir Ihnen jederzeit gern zur Verfügung:

KompetenzCenter

Thomas Stöber
Organisations- und Personalberater
Wirtschaftsmediator, BMWA

Heckelweg 25-27
53340 Meckenheim
Telefon 02225 / 947 608
Mobil 0171 / 56 60 126
ts@kompetenzcenter-ctw.de
www.kompetenzcenter-ctw.de

**Coaching - interaktiver,
personenzentrierter
Beratungs- und
Begleitungsprozess**



Coaching



Coaching ist ein interaktiver, personenzentrierter Beratungs- und Begleitungsprozess, der berufliche und private Inhalte umfassen kann. Im Vordergrund steht die berufliche Rolle bzw. damit zusammenhängende aktuelle Anliegen der/des Gecoachten.

Im Coachingprozess sind Coach und Gecoachte/r gleichermaßen gefordert und arbeiten auf Augenhöhe zusammen.

Coaching richtet sich nach den individuellen Bedürfnissen der/des Gecoachten. Als Prozessberater ist der Coach kein Besserwisser, sondern unterstützt die/den Gecoachten dabei, ihre/seine Lösungen zu finden.

Beratung ist nur möglich, wenn eine/ ein Gecoachte/r auch beraten werden will. Coaching fußt auf der Beziehung zwischen Coach und Gecoachter/m. Nur wenn diese Beziehung tragfähig ist, kann das Coaching Ergebnisse bringen.

Die Selbstwahrnehmung der/des Klientin/en soll gefördert werden, d.h. blinde Flecken und Betriebsblindheit werden abgebaut, neue Gesichtspunkte werden erkannt und in der Folge ergeben sich auch neue Handlungsoptionen, die vorher nicht gesehen wurden.

Coaching kann über einen längeren Zeitraum stattfinden. Da es aber das Ziel des Coachs ist, sich überflüssig zu machen, ist ein Coaching auch immer zeitlich begrenzt.

Wann kann Coaching z.B. für Führungskräfte sinnvoll sein?

Wenn ...

- eine wichtige Entscheidung für den Verantwortungsbereich bevorsteht
- eine neue Funktion übernommen werden soll
- die Führungskraft an persönlichen Entwicklungspotenzialen arbeiten möchte
- Schwierigkeiten mit dem Selbstmanagement evaluiert werden sollen
- Team-Konstellationen im Mitarbeiterkreis analysiert werden sollen
- an Konflikten im Alltag gearbeitet werden soll
- ein externer, neutraler Gesprächspartner gesucht wird

Der Coaching-Prozess ist ein zielgerichtetes Vorgehen und umfasst folgende Phasen:

Beratungsbedarf	Erkennen und äußern des Wunsches nach individueller Unterstützung
Kennenlernen	Kontaktaufnahme und Erstgespräch zwischen Coach und an Coaching Interessierter/Interessiertem
Vertragsschluss	Vereinbarung eines formalen (Schwerpunkt, Anzahl, Dauer, Konditionen des Coachings) und psychologischen (Vertraulichkeit, persönliche Akzeptanz etc.) Vertrags
Situations- und Zielklärung	Bestimmung von Ist- und Sollzustand. Erarbeitung der konkreten Ziele und der Arbeitsschwerpunkte des Coachings sowie ggf. Festlegung der Einbindung des sozialen Kontextes (MitarbeiterInnen, Kollegen, Vorgesetzte, Kunden) der/des Gecoachten
Interventionen	Durchführung von Coachinggesprächen und anderer Maßnahmen zur <ul style="list-style-type: none"> - Identifizierung und Ausbau der Stärken und Schwächen der/des Gecoachten; - Selbstreflexion und Selbsterkenntnis; - Klärung eigener Rollen und Muster; - Erarbeitung eines Lösungsprozesses; - Entscheidungsfindung durch die/den Gecoachten; - Reflexion und Feedback zu den umgesetzten Lösungswegen von außen (Coach, die Mitarbeiter, das Unternehmen etc.)
Evaluation	Überprüfung des Erreichens der durch das Coaching angestrebten Ziele
Abschluss	Führung des Abschlussgesprächs als formales Ende des Coachings