

Veränderungsprozesse anregen und begleiten

Coaching ist ein oft bedeutungsgleich verwendeter Begriff für unterschiedliche Prozesse in Arbeits- und Bildungsbereichen. Gleichgesetzt wird Coaching oftmals mit Beratung und Training. Für den Coachingprozess ist die spezifische Charakterisierung des Coachings unerlässlich, um als professioneller Interaktionspartner und Wegbegleiter handeln zu können. Ursprünglich kommt der Begriff aus dem Sportbereich und umfasst neben der Beratung und Betreuung der Sportler auch die Förderung ihrer Motivation. In dem weiten Verständnis einer Beratungsform wird Coaching als Begleitung von Veränderungsprozessen von einzelnen Personen bzw. einer bestimmten Anzahl von Personen in Teams und Organisationen beschrieben. Die Wurzeln des Coachings lassen sich nicht auf eine charakteristische Theorie zurückführen. Sie wurden vielmehr von vielfältigen Konzepten beeinflusst.

Die folgende Arbeitshilfe beantwortet Ihnen Fragen nach den zugrundeliegenden Theorien und Modellen des Coachings, den verschiedenen Arten eines Coaches, den Anlässen, die zu einem Coaching führen, den charakteristischen Merkmalen eines Coachings, den Grundsätzen, die Voraussetzung für einen tragfähigen Coachingprozess sind sowie nach dem schematischen Ablauf des Coachingprozesses.



Quelle: Rauen, Christian (2003). Coaching. Göttingen: Hogrefe (3. Aufl.).

Welche Arten von Coaches gibt es in einem Coaching?

Im Bereich Coaching gibt es externe und interne Coaches, wengleich der externe Coach die verbreitete und etablierte Art ist.



Quelle: Rauen, Christian (2003). Coaching. Göttingen: Hogrefe (3. Auflage).

Welche Anlässe gibt es für ein Coaching?

Die Gründe, warum sich Personen (Klienten) für ein Coaching entscheiden, wurden in der Trigon Coaching-Befragung 2007 (Dr. Werner Vogelbauer) von mehr als 250 Coaching-Klienten herausgefunden:

- 28 % Beziehungs- und Konfliktfragen
- 17 % Neue Aufgaben, Führungsaufgaben
- 15 % Selbstreflexion, persönliche Entwicklung
- 11 % Stressbearbeitung, Work-Life-Balance
- 11 % Team-Konflikte, Team-Entwicklung
- 10 % Karriere- und Zukunftsgestaltung
- 8 % Alltägliche Arbeits-/Problemsituationen

Welche spezifischen Merkmale beschreiben einen Coachingprozess?

Coaching ist eine Beratungsform, die anhand bestimmter Merkmale beschrieben werden kann. Coaching ist ein interaktiver und personenzentrierter Begleitungsprozess, in dem ...

- berufliche oder private Anliegen des Coachees im Fokus stehen;
- eine vertrauensvolle Beziehung zwischen Coach und Coachee grundlegend ist;
- die eigenständige Lösungsfindung des Coachees angeregt wird;
- der Coachingprozess auf einem gemeinsam abgeschlossenen Vertrag beruht;
- die Interventionen und Methoden für den Coachee transparent sind;
- die Wahrnehmung, Selbstreflexion und Handlungsverantwortung des Coachees gefördert werden;
- die eigenständige Lösungsfindung des Coachees angeregt wird;
- die konkret formulierten Ziele des Coachees und die Verbesserung der Selbstmanagementfähigkeiten („Hilfe zur Selbsthilfe“) angestrebt werden.

Auf welchen Grundsätzen basiert ein Coaching?

Freiwilligkeit

Der Klient ergreift die Initiative für ein Coaching aufgrund eines bestimmten Anliegens. Er wünscht den Beratungs- und Begleitungsprozess aus eigenem Interesse.

Akzeptanz und Vertraulichkeit

Die gegenseitige Akzeptanz von Coach und Coachee ist die Basis für eine transparente und vertrauensvolle Zusammenarbeit. Der Coachee kann sich darauf verlassen, dass sein Anliegen und die bearbeiteten Inhalte nicht an Dritte berichtet werden.

Ressourcenorientierung

Der Coachingprozess knüpft an den Stärken des Coachees an, um die Ressourcen für Veränderungen anzuregen und diese in den Bezugsrahmen des formulierten Anliegens einfließen zu lassen.

Wie gehe ich in einem Coachingprozess vor?



Quelle: Rauen, Christian (Hrsg.) (2005). Handbuch Coaching. Göttingen: Hogrefe.

Tipps

Coaching ist eine spezifische Interaktion zwischen dem Coach und dem Coachee. Die innovative Idee des Coachings ist die Verknüpfung bestehender Theorien und Modelle in einem neuen Bezugsrahmen. Ziel ist es, die Ressourcen des Klienten zu stärken, um eigenständige Veränderungsprozesse anzuregen – also Hilfe zur Selbsthilfe. Werden Sie Ihr eigener Experte im Prozess des Lernens und des Wandels.