

Aspekte des Coachingprozesses:

Ausreichend Zeit, um das Ziel in den Blick zu bekommen

„Der Prozess der Zielklärung zeigt oft schon viel vom Systemhintergrund und den Ressourcen. Die Frage nach dem angestrebten Ziel sollte im Prozess „mitlaufen“, denn das Ziel könnte sich verändern.“

Impulse zur Mehrperspektivität

„Themen können durch das Wahrnehmen anderer Blickwinkel ganz unterschiedliche Bedeutungen bekommen, z.B. wie sieht eigentlich Ihr Kollege Ihr Problem mit dem Chef? Der mehrperspektivische Blick bietet Ansätze für mögliche Veränderungen, er weitet den Blick und bereitet eine spätere Entscheidung vor, welchen tatsächlichen Schritt die gecoachte Person gehen will.“

Aufmerksamkeit für das Thema hinter dem Thema

„Es gibt manchmal ein Thema, das sich hinter dem „offiziell“ behandelten Thema verbirgt, das aber gelegentlich aufblitzt oder durchscheint. Dabei geht es öfter um existenzielle Fragen oder um tieferliegende Störfaktoren.“

Systemblick und Rollenklarheit „Gerade in beruflichen Zusammenhängen sind die beiden Perspektiven „Person“ und „Rolle“ elementar. Klarheit über die eigene Rolle, ihren Einfluss auf Beziehungen und Prozesse, aber auch ihrer Gestaltbarkeit können wichtige Elemente einer stimmigen Themenbearbeitung sein.“

Zirkularität im Gruppencoaching

„Wo eine Gruppe gut miteinander im Kontakt ist, können nicht nur neue Deutungs- und Handlungsmöglichkeiten in den Blick kommen, sondern auch sofort miteinander diskutiert werden oder auch praktisch ausprobiert werden, z.B. im Austesten unterschiedlicher Reaktionsmöglichkeiten.“

Feedback geben und Wahrnehmungen anbieten

„Ich stelle Wahrnehmungen, die ich im Prozess mache, zur Verfügung und beziehe sie auf das miteinander Besprochene (z.B. „Sie haben eben die Stirn gerunzelt, als Sie von Ihrem Plan für nächste Woche sprachen. Kann es sein, dass Sie damit doch noch nicht ganz zufrieden sind?“). Auch Konfrontation oder das Angebot eines Deutungsmodells können sinnvoll sein – entscheidend ist, dass die gecoachte Person die Deutungshoheit („ja, da ist was dran“ – „nein, so ist es bei mir nicht“) behält.“

Pragmatische Konkretion der gefundenen Lösung

„Schließlich geht es mir beim Coachen darum, die gecoachte Person darin zu unterstützen, sein / ihr weiteres Vorgehen möglichst klar und konkret in den Blick zu bekommen. Dazu ist es gut, sich mit möglicherweise zu erwartenden (inneren oder äußeren) Widerständen auseinander zu setzen und Ideen zu entwickeln, wie damit umgegangen werden könnte. Hilfreich ist auch, den nächsten, „ersten“ Schritt ganz präzise zu benennen und auf seine unkomplizierte und realistische Ausführbarkeit hin zu überprüfen. Am Ende eines Coaching-Prozesses sollte die gefundene Lösung des bearbeiteten Themas anschaulich sein und Hand und Fuß haben.“ *

* Die Vorlagen dazu entstammen u.a.:

- Die Modelle vom inneren Team und vom Wertequadrat (F. Schulz von Thun)
- Das wechselseitige Zusammenspiel von Ich – Du – Wir – Es – Globe (R. Cohn)
- Die Modelle unterschiedlicher Persönlichkeitsstrebungen bzw. Kommunikationsstile (F. Riemann, V. Satir)
- Das Systemhaus (H. Fallner)