

Merkblatt

Unser Verständnis von Coaching

Als Coach begleiten und unterstützen wir Menschen und Organisationen in Veränderungs- und Entwicklungsprozessen. Wir gehen dabei zielbezogen, lösungs-, ressourcen- und erfolgsorientiert vor.

Coaching macht es möglich, in geplanten und überraschenden Veränderungs- und Entwicklungsprozessen adäquate Lösungen zu finden und umzusetzen. Wir verstehen es als ein effizientes Instrument im Bereich der Personal-, Team- und Organisationsentwicklung.

Coaching Themen

- Entwicklung spezifischer Fähigkeiten
- Rollengestaltung
- Verhaltensänderungen
- Konfliktsituationen
- Teambildung und -entwicklung.

Arbeitsweise und Kompetenzen

Jeder Coach vertritt seinen ganz persönlichen Stil. Zentral sind jedoch hinsichtlich des Vorgehens:

- Reduktion der Komplexität auf ein einziges Problem
- Formulierung eines Zieles
- Erarbeitung von Lösungen, um dieses Ziel zu erreichen
- Mobilisierung von Ressourcen, um die Lösung zu realisieren
- Kontrolle des Fortschrittes
- Generalisierung der Lösung auf andere aktuelle Bereiche.

Neben reiner Beratungskompetenz im Coaching bringen wir folgende weitere Kompetenzen mit:

- **Feldkompetenz**
Wissen und Erfahrung bezüglich der Branche (Informationstechnologie, Telekommunikation, Bank- und Versicherungswesen, Hochschulen, Industrie, Handel, Gesundheitswesen) oder der Institution (Profit- und Nonprofit-Organisationen)
- **Problemkompetenz**
Breites Wissen und vielfältige Erfahrung bezüglich Problemstellungen, mit welchen der Klient (der Begriff meint stets beide Geschlechter) konfrontiert ist.

Coaching.

- **Methodenkompetenz**
Wissen und Erfahrung bezüglich der Methoden und Verfahren mit welcher der Klient arbeitet, beziehungsweise der Funktion welche sie oder er ausübt. Visionen, Strategien sowie Umsetzung in Projekten zählen zu unseren Stärken im Bereich der Methoden und Verfahren, Führungs- und Unternehmerfunktion im Bereich der von unseren Klienten ausgeübten Funktionen.

Basis unseres Handelns

Für uns als Coach steht immer das konkrete menschliche Verhalten im Vordergrund, sei dies bei Konfliktlösungen oder Realisierung von Leistungszielen. Wir messen den Erfolg unseres Coachings an den Verhaltensänderungen unserer Klienten, welche wahrnehmbar, beobachtbar und beschreibbar sind.

Unserem Vorgehen liegen stets drei Dimensionen zu Grunde:

- **Erklärungsmuster**
Wir gehen davon aus, dass der Klient seine Wirklichkeit selber gestaltet und sind uns bewusst, dass er sich immer so verhält, wie es seinem Verständnis von der Welt entspricht.

Wir interessieren uns dafür, wie der Klient sich seine Probleme erklärt und welche Lösungen er bereits selber versuchte. Die Erklärungen über einen bestimmten Lösungsansatz geben Hinweise darauf, weshalb Ressourcen für Lösungen blockiert sein können. Hierzu stehen verschiedene Erklärungsmuster zur Verfügung.

- **Einbindung in ein System**
Coaching findet meist in einem komplexen Umfeld statt – ein systemorientiertes Vorgehen ist unabdingbar. Systemisch denken heisst, die Aufmerksamkeit auf die Beziehungen, Abhängigkeiten und Wechselwirkungen zu lenken. Wir binden die vorhandene Organisation mit ihren Strukturen, Mitteln und Verfahren, Zielen und Aufgaben sowie Kulturen mit ein.
- **Vom Problem zur Lösung**
Im Coaching ist das Lösen von Problemen ein Prozess. Wir gehen weg von der Suche nach Ursachen hin zur Lösung. Die Ursache kann wohl in der Vergangenheit liegen, ist aber für die Lösung nicht relevant.

Es gibt oft viele Lösungen, die der Klient als Lösung nicht erkennt. Lösungen sind konstruierbar. Wir suchen diese nicht, wir finden diese gemeinsam mit dem Klienten. Dieser Ansatz macht das Coaching auch für den Klienten zu einem anregenden, spannenden und kreativen Prozess.