



Coaching - ein lösungsorientierter Weg zu besserer Effektivität

Kurzbeschreibung

Coaching ist ein effektives Instrument zum Entwickeln und Realisieren von persönlichem Potenzial. Die dabei verwendeten Methoden sind auf eine rasche und pragmatische Umsetzung der gewonnenen Erkenntnisse im Arbeitsalltag ausgerichtet.

- Coaching heißt Ziele und Handlungspläne vereinbaren
- Coaching fördert persönliche Klarheit und die Übernahme von Selbstverantwortung
- Coaching verbessert die Führungs-Kompetenz
- Coaching grenzt sich klar gegenüber einer Psychotherapie ab

Anwendung

In Ergänzung zu einer Führungs- oder Fachausbildung ermöglicht Coaching eine gezielte Unterstützung von Führungskräften und Kadernachwuchs. Die folgenden Einsatzgebiete eignen sich für die Anwendung:

- Übernahme einer anspruchsvollen neuen Aufgabe oder einer neuen Rolle: Rollencoaching
- Unterstützung bei Verhaltensänderungen, z. B. bei der Entwicklung sozialer Kompetenzen
- Konflikt- oder Mobbing-Situationen
- Hilfestellung bei der Auflösung alter Denkmuster

Ziele

- Klarheit über das zukünftige Vorgehen gewinnen
- Verbesserung der sozialen Kompetenzen
- Besserer Umgang mit Stress- und Drucksituationen
- Schärfung der Wahrnehmung und klare Analyse von komplexen Situationen
- Kennenlernen und Anwenden von wirkungsvollen Führungsinstrumenten

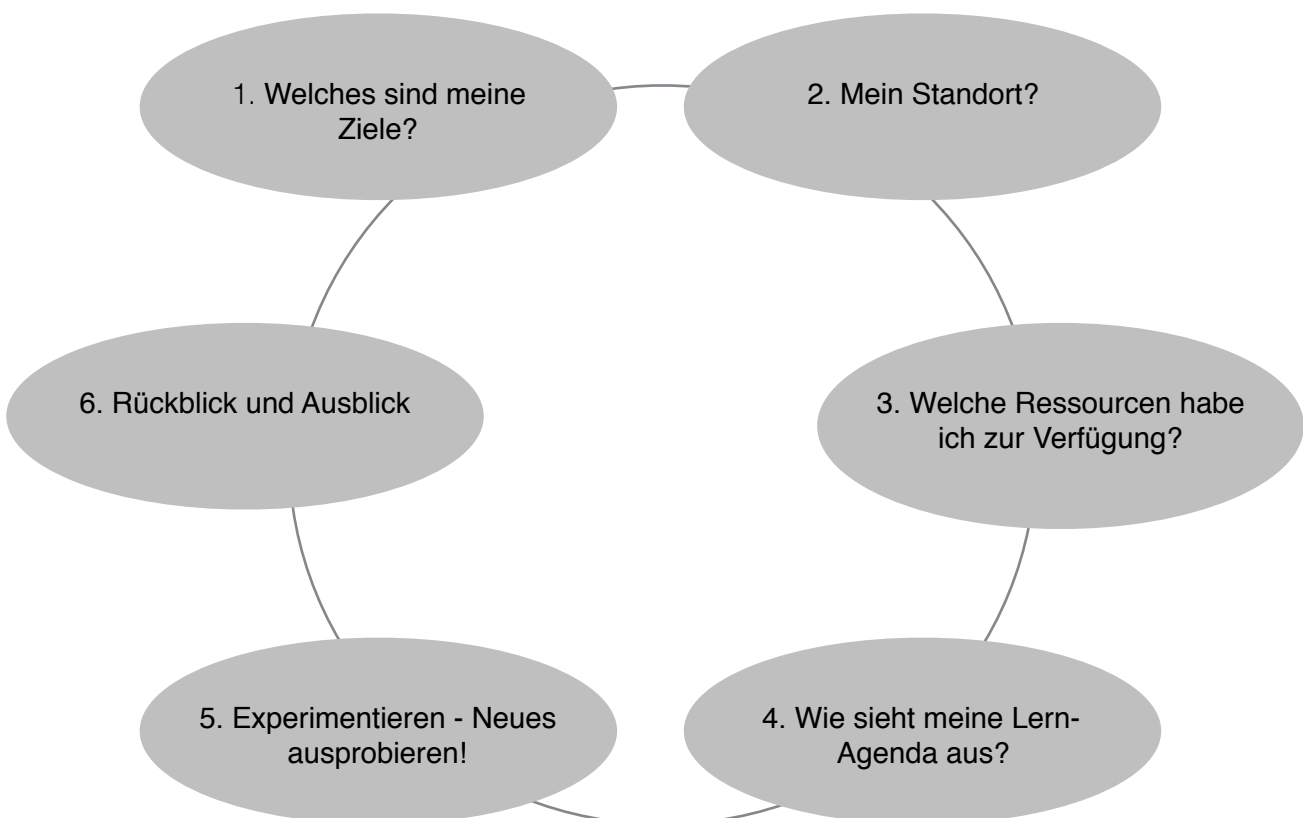
Nutzen

Die Arbeit im Coaching verbessert die berufliche Kompetenz: eine erhöhte Effektivität ist die Folge. Die präzise Wahrnehmung des Umfelds schafft Klarheit darüber, welche Veränderungsmassnahmen erfolgversprechend sind. Die Beziehungen am Arbeitsplatz verbessern sich; Motivation und Selbstverantwortung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter steigen.

Vorgehen

Im Coaching werden verschiedene lösungsorientierte Methoden eingesetzt. Dabei wird auf der kognitiven, der emotionalen und der Verhaltensebene gearbeitet, wobei die Schwerpunkte je nach Fragestellung unterschiedlich gesetzt werden. Die Wahl der Methoden richtet sich nach den vereinbarten Zielen. Das Vorgehen passt sich der aktuellen Situation an. Nach der Auftragsklärung wird eine bestimmte Anzahl Sitzungen abgemacht; bewährt haben sich beispielsweise sechs Sitzungen zu je anderthalb Stunden. Danach erfolgt eine Erfolgskontrolle; bei Bedarf werden weitere Gespräche verabredet.

Prozessdarstellung Coaching



© Dr. Felix Helg