



INKONSTELLATION

Ausbildungsakademie

Coaching | Entwicklung | Persönlichkeit

Abschlussarbeit

Systemische Coaching Ausbildung

November 2023 bis Juni 2024 in Düsseldorf

„Vereinbarkeit der Rollen Systemischer Coach, Mediator & Trainer“

Vorgelegt am: 21.04.2024

Von: Heike Nowas

Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung.....	3
2	Grundlagen des systemischen Coachings	4
2.1	Das systemische Coaching	4
2.2	Die Kernprinzipien und Grundannahmen des systemischen Coachings	4
3	Der systemische Coach.....	4
3.1	Aufgaben eines systemischen Coaches.....	4
3.2	Kompetenzen und Fähigkeiten.....	5
4	Der Mediator.....	6
4.1	Aufgaben eines Mediators.....	6
4.2	Mediator und Coach im Vergleich	6
4.3	Die situationsabhängige Anwendung von Coaching und Training	7
5	Der Trainer	8
5.1	Aufgaben eines Trainers	8
5.2	Trainer und Coach im Vergleich	9
5.3	Die situationsabhängige Anwendung von Coaching und Training	10
6	Gemeinsamkeiten der drei Rollen	11
7	Fallbeispiel	13
8	Abschluss	14
9	Quellenangaben	15

1. Einleitung

In einer zunehmend dynamischen und vielschichtigen Welt stehen Menschen vor ständigen Veränderungen und Herausforderungen, sei es im beruflichen Umfeld, in zwischenmenschlichen Beziehungen oder in ihrem persönlichen Wachstum.¹ In diesem Kontext gewinnen professionelle Unterstützer wie Mediatoren, Trainer und Coaches an Bedeutung, um Menschen bei Veränderungsprozessen zu begleiten und sie dabei zu unterstützen, ihre Ziele zu erreichen und ihr volles Potenzial auszuschöpfen.

Meine berufliche Laufbahn startete nach Ausbildung zur Betriebswirtin und Wirtschaftsinformatikerin als Trainerin im Bereich Anwendersoftware und Einführung neuer EDV-Systeme und Prozesse. Bereits früh wurde mir klar, dass eine Trainerin nicht nur das eigentliche Wissen vermitteln, sondern auch mit unterschiedlichen Teilnehmern und Gruppendynamiken zurechtkommen muss. In der Organisationsentwicklung und bei Systemumstellungen spielen außerdem Changemanagement und die Vermittlung zwischen verschiedenen Interessengruppen eine wesentliche Rolle. Um professionell mit den menschlichen Reaktionen und Verhaltensweisen umgehen zu können und um letztlich gemeinsam mit allen Beteiligten vereinbarte Ziele zu erreichen, studierte ich dann Mediation. Nun war ich gerüstet, um bei Organisationsentwicklungen - aber auch bei der Streitbeilegung in Betrieben und im privaten Umfeld - als Mediatorin eine gemeinsame Lösung von Aufgaben und Konflikten zu bewirken.

Trotzdem fehlte etwas – ein besseres Verständnis für die individuellen Bedürfnisse der einzelnen Personen innerhalb der Gruppen, mit denen ich nun als Trainerin und Mediatorin zusammenarbeitete. Wie konnte ich sie dabei unterstützen, mit Freude und Energie Ergebnisse zu erzielen, sich Ihrer Stärken und Schwächen bewusst zu werden und damit umzugehen?

Auf der Suche nach geeigneten Methoden lernte ich die Grundidee des systemischen Coachings kennen und erkannte, dass dies das fehlende Element für eine vollumfängliche Unterstützung von Menschen in ihrem beruflichen und privaten Kontext war.

In dieser Abschlussarbeit möchte ich zeigen, dass sich die drei Rollen Mediator, Trainer und Coach trotz scheinbarer Gegensätze in der Definition der jeweiligen Aufgaben und Methoden in der Praxis zu einem ganzheitlichen Ansatz verbinden lassen. Mein persönliches Interesse liegt darin, Menschen bei Veränderungsprozessen zu begleiten und ihnen dabei zu helfen, ihre individuellen Ziele zu erreichen und ihr persönliches Wachstum zu fördern.

Nachfolgend erläutere ich Grundidee des systemischen Coachings sowie Zielsetzung und Methoden der drei Rollen, Unterschiede und Gemeinsamkeiten. Dies wird dann anhand eines Praxisbeispiels dargestellt.

Hinweis: Zur besseren Lesbarkeit von Personenbezeichnungen und personenbezogenen Wörtern wird die männliche Form benutzt. Die in dieser Arbeit verwendeten Personenbezeichnungen beziehen sich – sofern nicht anders kenntlich gemacht – auf alle Geschlechter.

¹ vgl. Lauer, Thomas, - Change Management, Springer Gabler Verlag, 2014, S. 3 ff.

2. Grundlagen des systemischen Coachings

2.1 Das systemische Coaching

Das systemische Coaching basiert auf der Idee, dass Probleme und Herausforderungen nicht isoliert betrachtet werden sollten, sondern als Teil eines größeren Systems, das verschiedene Einflüsse und Beziehungen umfasst. Systemisches Coaching betrachtet den Coachee (Klienten) und sein Anliegen im Kontext seiner Beziehungen, Umgebung und des sozialen Systems, in dem er sich befindet. Es konzentriert sich darauf, Muster, Wechselwirkungen und Dynamiken in diesem System zu verstehen und zu beeinflussen, um positive Veränderungen zu bewirken.²

2.2 Die Kernprinzipien und Grundannahmen des systemischen Coachings

Systemisches Denken

Systemisches Coaching betrachtet den Coachee und sein Anliegen im Zusammenhang seiner Beziehungen und seines sozialen Systems. Es berücksichtigt die Interaktionen und Wechselwirkungen zwischen den verschiedenen Elementen des Systems.

Ressourcenorientierung

Systemisches Coaching konzentriert sich auf die Ressourcen des Coachee und seines Systems. Es erkennt die Stärken, Fähigkeiten und Potenziale an und arbeitet darauf aufbauend, um positive Veränderungen zu fördern.

Lösungsorientierung

Das systemische Coaching ist lösungsorientiert und konzentriert sich darauf, konkrete Ziele zu definieren und Wege zu finden, um sie zu erreichen. Es sucht nach pragmatischen und realisierbaren Lösungen, die das System als Ganzes verbessern.

3. Der systemische Coach

Die Rolle der systemischen Coach³ ist es, Einzelpersonen, Gruppen oder Organisationen dabei zu unterstützen, ihre Ziele zu erreichen und positive Veränderungen herbeizuführen, indem er systemische Prinzipien und Methoden anwendet. Der systemische Coach agiert als Partner im Veränderungsprozess. Er arbeitet dabei ganzheitlich und berücksichtigt die komplexen Beziehungen und Dynamiken, die in einem System vorhanden sind.⁴

3.1 Aufgaben eines systemischen Coaches

Die Aufgaben eines Coaches umfassen u. a.:⁵

Begleitung und Unterstützung

Der systemische Coach begleitet und unterstützt den Coachee dabei, seine Ziele zu definieren, Hindernisse zu identifizieren und Strategien zur Zielerreichung zu entwickeln.

² vgl. Radatz, Sonja – Einführung in das systemische Coaching, Carl-Auer Verlag, 2008, S. 16 ff.

³ <https://www.in-konstellation.de/was-heisst-eigentlich-systemisch/>, 21.04.2024

⁴ vgl. Radatz, Sonja – Einführung in das systemische Coaching, Carl-Auer Verlag, 2008, S. 18 ff.

⁵ vgl. Radatz, Sonja – Einführung in das systemische Coaching, Carl-Auer Verlag, 2008, S. 18 ff.

Reflexion und Selbstentdeckung

Der Coach fördert die Selbstreflexion des Coachee und unterstützt ihn dabei, seine eigenen Überzeugungen, Werte und Verhaltensmuster zu erkunden und zu verstehen.

Systemisches Denken

Er hilft dem Coachee dabei, systemisch zu denken und die komplexen Beziehungen und Dynamiken in seinem Umfeld zu verstehen.

Lösungsorientierung

Er arbeitet lösungsorientiert und unterstützt den Coachee dabei, konkrete Ziele zu setzen und Wege zu finden, um sie zu erreichen.

Kommunikation und Beziehung

Der Coach baut eine vertrauensvolle und unterstützende Beziehung zum Coachee auf, um ein Umfeld zu schaffen, in dem dieser offen über seine Ziele, Bedenken und Herausforderungen sprechen kann.

3.2 Kompetenzen und Fähigkeiten

Kommunikationsfähigkeiten

Ein Coach muss über ausgezeichnete Kommunikationsfähigkeiten verfügen, um effektiv mit dem Coachee zu interagieren und eine vertrauensvolle Beziehung aufzubauen.

Empathie

Ein Coach muss einfühlsam sein und in der Lage sein, sich in die Perspektive des Coachee einzufühlen, um ein unterstützendes und respektvolles Umfeld zu schaffen.

Fragetechniken

Ein Coach sollte über wirksame Fragetechniken verfügen, um den Coachee dabei zu unterstützen, seine Gedanken und Gefühle zu erkunden und neue Perspektiven zu gewinnen.

Fachkenntnisse

Ein Coach sollte über fundierte Kenntnisse im Bereich Coaching, Psychologie oder verwandten Bereichen verfügen, um professionelle Unterstützung zu bieten und den Coachee angemessen zu unterstützen.

Je nach Zielsetzung ist auch themenspezifisches Fachwissen erforderlich, um den Kontext zu verstehen und möglicherweise ungeeignete Schlussfolgerungen des Klienten zu erkennen. Dies trifft vor allem auf das Businesscoaching zu. Sehr wichtig ist es hierbei aber, dass der Coach sich über die Abgrenzung zwischen Coaching und Beratung bewusst ist. Bei einem (momentanen) Wechsel dieser Rollen muss er den Coachee über diesen Wechsel informieren. Auch sollte der Coachee diesbezüglich sensibilisiert werden, um auch erkennen zu können, ob er gerade selbst eine Lösung sucht oder vom Coach beraten wird.⁶

⁶ vgl. M. Amecke-Mönnighoff – Basiswissen Systemisches Coaching, Silberblatt Verlag, August 2020, S. 58

4. Der Mediator

Ein Mediator ist eine neutrale und unparteiische Person, die in Konfliktsituationen zwischen zwei oder mehreren Parteien vermittelt, um eine einvernehmliche Lösung zu finden. Er hilft den Konfliktparteien, miteinander zu kommunizieren, ihre Interessen zu verstehen und gemeinsame Vereinbarungen zu treffen, ohne selbst eine Entscheidung für eine bestimmte Seite zu treffen.⁷ (siehe hierzu auch: Mediationsgesetz⁸)

4.1 Aufgaben eines Mediators

Neutralität wahren

Der Mediator bleibt neutral und unvoreingenommen gegenüber allen Parteien und behält seine Unparteilichkeit während des gesamten Mediationsprozesses bei.

Kommunikationsvermittlung

Der Mediator unterstützt die Kommunikation zwischen den Konfliktparteien, indem er sicherstellt, dass jeder die Möglichkeit hat, seine Sichtweise und seine Interessen auszudrücken.

Interessenklärung

Der Mediator hilft den Parteien dabei, ihre eigenen Interessen und Bedürfnisse sowie die Interessen der anderen Partei zu erkennen und zu verstehen.

Konsensbildung

Der Mediator führt die Parteien durch einen strukturierten Prozess, um gemeinsame Interessen zu identifizieren und Vereinbarungen zu finden, die für alle akzeptabel sind.

Konfliktlösungsstrategien

Der Mediator bietet verschiedene Konfliktlösungsstrategien und -techniken an, um den Parteien dabei zu helfen, ihre Differenzen auf konstruktive Weise zu lösen.

Vertraulichkeit gewährleisten

Der Mediator sichert den Parteien Vertraulichkeit zu, was bedeutet, dass alles, was während der Mediation besprochen wird, vertraulich bleibt und nicht gegen die Parteien verwendet werden kann.

Vereinbarungen festhalten

Der Mediator unterstützt die Parteien dabei, Vereinbarungen schriftlich festzuhalten und sicherzustellen, dass sie klar, verständlich und -falls erforderlich- rechtlich bindend sind.

4.2 Mediator und Coach im Vergleich

Mediatoren und systemische Coaches sind professionelle Unterstützer, die darauf abzielen, Menschen dabei zu helfen, Konflikte zu lösen, ihre Ziele zu erreichen und persönliche oder berufliche Entwicklung zu fördern. Nachfolgend werden Gemeinsamkeiten der beiden Rollen beschrieben:⁹

⁷ vgl. dazu Weiler, Schlickum, Praxisbuch Mediation, 2012, S. 5 ff.

⁸ § 4 MediationsG, https://www.gesetze-im-internet.de/mediationsg/_4.html, 21.04.2024

⁹ Siehe Mediation und Coaching — ein Vergleich: <https://link.springer.com/article/10.1007/s11613-005-0107-5>, 21.04.2024

Neutralität und Unparteilichkeit

Sowohl ein Mediator als auch ein systemischer Coach bleiben neutral und unvoreingenommen gegenüber den Parteien, mit denen sie arbeiten. Sie unterstützen die Suche nach angemessenen Lösungen.

Kommunikationsvermittlung

Beide unterstützen die Kommunikation zwischen den beteiligten Parteien. Sie helfen dabei, Missverständnisse zu klären, Konflikte zu entschärfen und eine offene und konstruktive Dialogbasis zu schaffen.

Interessenklärung und Zielsetzung

Beide helfen den Parteien dabei, ihre eigenen Interessen und Bedürfnisse zu erkennen und klare Ziele zu setzen. Sie unterstützen dabei, die eigenen Prioritäten zu verstehen.

Ressourcenorientierung

Sowohl Mediatoren als auch systemische Coaches konzentrieren sich auf die Ressourcen und Stärken der beteiligten Parteien. Sie helfen den Parteien dabei, ihre vorhandenen Fähigkeiten und Ressourcen zu nutzen, um Lösungen und positive Veränderungen herbeizuführen.

Vertraulichkeit

Alles, was während des Mediations- oder Coaching-Prozesses besprochen wird, bleibt vertraulich und wird nicht gegen die Beteiligten verwendet.

Lösungsorientierung

Beide arbeiten darauf hin, konkrete und umsetzbare Lösungen zu finden. Sie unterstützen die Parteien dabei, alternative Handlungsweisen zu erkunden.

Natürlich gibt es auch Unterschiede in ihren Ansätzen, Techniken und Anwendungsgebieten. Während ein Mediator hauptsächlich bei der Lösung von Konflikten zwischen Parteien eingesetzt wird, konzentriert sich ein systemischer Coach auf die persönliche oder berufliche Entwicklung von Einzelpersonen oder Gruppen.

4.3 Die situationsabhängige Anwendung von Coaching und Training

Die Wahl zwischen Coaching und Mediation hängt von der Art des Problems oder der Herausforderung ab, mit der man konfrontiert ist.

Einige Szenarien, in denen Coaching effektiver sein könnte als Mediation und umgekehrt:

Persönliche Entwicklung

Wenn jemand individuelle Ziele erreichen möchte, wie z.B. berufliche Weiterentwicklung, persönliche Zufriedenheit oder Selbstverbesserung, ist Coaching effektiver. Der Fokus liegt hier auf der persönlichen Entwicklung und dem Erreichen individueller Ziele, die nicht notwendigerweise mit Konflikten zwischen anderen Parteien verbunden sind.

Klärung von Zielen und Werten

Wenn jemand Hilfe bei der Klärung seiner Ziele, Werte und Lebensvision benötigt, so liegt ja ein innerer Konflikt vor – nicht jedoch ein Mediationsbedarf. Ein Coach kann dabei helfen, Klarheit zu schaffen, Prioritäten zu setzen und einen Plan für die Umsetzung zu entwickeln.

Interessenkonflikte

Wenn es zu Konflikten oder Meinungsverschiedenheiten zwischen zwei oder mehreren Parteien kommt, die eine gemeinsame Lösung erfordern, ist Mediation angebracht. Ein Mediator hilft, die Interessen und Bedürfnisse aller Beteiligten zu verstehen und gemeinsame Vereinbarungen zu treffen.

Beziehungskonflikte

Wenn es zu Konflikten in zwischenmenschlichen Beziehungen kommt, wie z.B. zwischen Familienmitgliedern, Kollegen oder Geschäftspartnern, ist Mediation effektiver. Ein Mediator kann dabei helfen, die Kommunikation zu verbessern, Missverständnisse zu klären und die Beziehung zu stärken.

Rechtliche Angelegenheiten

Wenn es um rechtliche oder vertragliche Angelegenheiten geht, wie z.B. Scheidung, Erbstreitigkeiten oder Vertragsverhandlungen, ist Mediation ein möglicher Weg zu einer Einigung, ohne dass ein Gerichtsverfahren erforderlich ist.

In vielen Fällen können Coaching und Mediation auch kombiniert werden, um unterschiedliche Aspekte eines Problems oder einer Herausforderung anzugehen und umfassendere Lösungen zu finden.

5. Der Trainer

Ein Trainer¹⁰ ist eine Person, die Fachkenntnisse in einem bestimmten Bereich besitzt und diese Kenntnisse nutzt, um anderen Personen dabei zu helfen, Fähigkeiten zu entwickeln, Wissen zu erweitern oder Verhaltensweisen zu verbessern. Trainer können in verschiedenen Bereichen tätig sein, z.B. beruflicher Weiterbildung, Sport, persönlicher Entwicklung und mehr.

Jedoch ist hervorzuheben, dass nicht jeder Trainer alle beschriebenen Aufgaben abdeckt und/oder die genannten Fähigkeiten besitzt. Aufgrund von Fachkenntnissen werden Menschen zum Trainer bestimmt, ohne jedoch die didaktischen und persönlichen Fertigkeiten zu besitzen. Das erlebt man im z.B. beim Training von Jugendgruppen im Fußball, bei der Schulung in einer betrieblich genutzten Software und auch in der Hochschulausbildung.

5.1 Aufgaben eines Trainers

Die Aufgaben eines Trainers¹¹ umfassen Vermittlung von Wissen, Fähigkeiten und Kompetenzen sowie die Unterstützung der Lernenden bei der Erreichung ihrer Ziele.

Bedarfsanalyse

Der Trainer führt eine Bedarfsanalyse durch, um die spezifischen Lernziele und Bedürfnisse der Teilnehmer zu identifizieren. Dies ermöglicht es dem Trainer, das Training entsprechend anzupassen und maßgeschneiderte Lerninhalte zu entwickeln.

¹⁰ vgl. M. Amecke-Mönnighoff – Basiswissen Systemisches Coaching, Silberblatt Verlag, August 2020, S. 57

¹¹ <https://www.beruflexikon.at/berufe/2873-TrainerIn-in-der-Erwachsenenbildung/>, 21.04.2024

Lernziele festlegen

Basierend auf der Bedarfsanalyse legt der Trainer klare und messbare Lernziele fest, die die Teilnehmer während des Trainings erreichen sollen. Diese Ziele dienen als Leitfaden für die Gestaltung des Trainings und die Bewertung des Lernerfolgs.

Trainingsplanung

Der Trainer entwickelt einen strukturierten Trainingsplan, der die Lernziele, Lehrmethoden, Lernaktivitäten und Zeitrahmen für das Training umfasst. Ein gut durchdachter Trainingsplan sorgt für einen effektiven und effizienten Lernprozess.

Unterrichtsgestaltung

Der Trainer gestaltet den Unterricht ansprechend und interaktiv, um das Engagement der Teilnehmer zu fördern und das Lernen zu erleichtern. Dies kann die Verwendung verschiedener Lehrmethoden, Medien und Materialien umfassen.

Wissensvermittlung

Der Trainer vermittelt den Teilnehmern das erforderliche Wissen und die erforderlichen Fähigkeiten, um die Lernziele zu erreichen. Dies kann durch Präsentationen, Demonstrationen, Gruppenarbeit, Diskussionen und praktische Übungen erfolgen.

Feedback geben

Der Trainer gibt den Teilnehmern konstruktives Feedback über ihre Leistung, um ihnen dabei zu helfen, ihre Stärken zu erkennen und Bereiche zu identifizieren, in denen Verbesserungen möglich sind. Feedback ist ein wichtiger Bestandteil des Lernprozesses.

Evaluation

Nach Abschluss des Trainings führt der Trainer eine Evaluation durch, um den Lernerfolg zu bewerten und das Training gegebenenfalls anzupassen. Dies kann durch Umfragen, Tests, Beobachtungen oder Interviews erfolgen.

5.2 Trainer und Coach im Vergleich

Trainer und systemische Coaches haben unterschiedliche Ansätze und Schwerpunkte in ihrer Arbeit, obwohl beide dazu beitragen, dass Menschen ihre Ziele erreichen und sich weiterentwickeln können.

Trainer:

Zielsetzung

Ein Trainer vermittelt spezifische Fähigkeiten, Wissen oder Kompetenzen, um ein bestimmtes Ziel zu erreichen. Es geht ausschließlich um Vermittlung eines Inhalts.

Lehrmethoden

Trainer verwenden oft traditionelle Lehrmethoden wie Präsentationen, Demonstrationen, Fallstudien, Gruppenarbeit und praktische Übungen, um das Lernen zu erleichtern und das Engagement der Teilnehmer zu fördern.

Feedback

Trainer geben den Teilnehmern Feedback über ihre Leistung, um ihnen dabei zu helfen, ihre Fähigkeiten zu verbessern und die Lernziele zu erreichen. Dieses Feedback

konzentriert sich in der Regel auf die spezifischen Aufgaben oder Fähigkeiten, die im Training behandelt werden.

Systemischer Coach:

Zielsetzung

Ein systemischer Coach konzentriert sich darauf, den Coachee dabei zu unterstützen, persönliche oder berufliche Ziele zu erreichen. Der Schwerpunkt liegt meist auf der persönlichen Entwicklung und dem Wachstum des Coachee.

Reflexion und Selbstentdeckung

Er nutzt Fragen, Reflexion und Dialog, um den Coachee dabei zu unterstützen, seine eigenen Überzeugungen, Werte und Verhaltensmuster zu erkunden und neue Perspektiven zu gewinnen.

Lösungsorientierung

Ein systemischer Coach arbeitet lösungsorientiert und konzentriert sich darauf, konkrete Ziele zu definieren und Wege zu finden, um sie zu erreichen. Der Schwerpunkt liegt auf der Entwicklung von Selbstbewusstsein, Selbststeuerung und Selbstverantwortung.

Kommunikation und Beziehung

Ein systemischer Coach baut eine vertrauensvolle und unterstützende Beziehung zum Coachee auf, um ein Umfeld zu schaffen, in dem dieser offen über seine Ziele, Bedenken und Herausforderungen sprechen kann.

Während ein Trainer sich auf die Vermittlung spezifischer Fähigkeiten und Kenntnisse konzentriert, unterstützt ein systemischer Coach den Coachee bei der persönlichen Entwicklung, Selbstreflexion und Zielerreichung.

5.3 Die situationsabhängige Anwendung von Coaching und Training

Die situationsabhängige Anwendung von Coaching und Training hängt von verschiedenen Faktoren ab, darunter die Art des zu vermittelnden Wissens oder der Fähigkeiten, die Bedürfnisse der Lernenden, die Ziele des Lernprozesses und die verfügbaren Ressourcen. Hier sind einige Situationen, in denen die Anwendung von Coaching und Training unterschiedlich sein kann:

Komplexität des Lerninhalts

Bei komplexen Themen oder Fähigkeiten, die eine umfassende Kenntnis und Anwendung erfordern, kann ein strukturiertes Training effektiver sein. Training ermöglicht es, systematisch Schritt für Schritt Wissen aufzubauen und Fähigkeiten zu entwickeln, um komplexe Aufgaben zu bewältigen.

Beispiel: Ein Softwaretraining für komplexe Anwendungen oder Programmiersprachen erfordert in der Regel strukturierte Lernmodule und praktische Übungen, um die Teilnehmer schrittweise mit den verschiedenen Funktionen und Anwendungen vertraut zu machen.

Individuelle Anpassung

Wenn individuelle Unterstützung und maßgeschneiderte Lösungen benötigt werden, kann Coaching effektiver sein. Coaching ermöglicht es, gezielt auf die Bedürfnisse und

Ziele der einzelnen Teilnehmer einzugehen und sie bei der Entwicklung ihrer Fähigkeiten und der Erreichung ihrer Ziele zu unterstützen.

Beispiel: Ein Vertriebsmitarbeiter benötigt möglicherweise individuelles Coaching, um seine Verkaufstechniken zu verbessern und spezifische Herausforderungen in seinem Arbeitsbereich zu bewältigen. Ein Coach kann sich auf die individuellen Stärken und Schwächen des Vertriebsmitarbeiters konzentrieren und ihn dabei unterstützen, seine Leistung zu optimieren.

Persönliche Entwicklung

Wenn es um die persönliche Entwicklung, Selbstreflexion und Zielerreichung geht, kann Coaching effektiver sein. Coaching ermöglicht es den Teilnehmern, ihre eigenen Werte, Überzeugungen und Ziele zu reflektieren und einen individuellen Entwicklungsplan zu erstellen, um ihr volles Potenzial auszuschöpfen.

Beispiel: Ein Führungskräfteentwicklungsprogramm kann Coaching als effektives Instrument einsetzen, um Führungskräften dabei zu helfen, ihre Führungsqualitäten zu verbessern, ihre beruflichen Ziele zu definieren und Strategien zur persönlichen Weiterentwicklung zu entwickeln.

In vielen Fällen können Coaching und Training auch kombiniert werden, um die Vorteile beider Ansätze zu nutzen und eine umfassendere Lernerfahrung zu bieten. Eine situationsabhängige Anwendung von Coaching und Training berücksichtigt die individuellen Bedürfnisse, Ziele und Kontexte der Lernenden, um effektive und maßgeschneiderte Lernlösungen zu schaffen.

6. Gemeinsamkeiten der drei Rollen

Systemische Coaches, Trainer und Mediatoren haben trotz ihrer unterschiedlichen Rollen und Ansätze einige Gemeinsamkeiten, die ihnen dabei helfen, ihre Arbeit effektiv auszuüben und positive Veränderungen zu bewirken:

Kommunikationsfähigkeiten

Alle verfügen über ausgezeichnete Kommunikationsfähigkeiten. Sie sind in der Lage, effektiv zu kommunizieren, um Verständnis zu fördern, Beziehungen aufzubauen und Informationen klar zu vermitteln.

Empathie

Sowohl systemische Coaches, Trainer als auch Mediatoren sind einfühlsam und können sich in die Perspektive anderer Personen hineinversetzen. Sie sind in der Lage, sich in die Situationen ihrer Klienten oder Teilnehmer zu versetzen und mit Mitgefühl zu reagieren.

Neutrale Position

Alle drei Berufsgruppen nehmen eine neutrale und unparteiische Position ein. Sie bleiben neutral und unvoreingenommen gegenüber den Personen, mit denen sie arbeiten, und agieren als unparteiische Dritte, um eine faire und ausgewogene Lösung zu fördern.

Unterstützung und Anleitung

Sowohl systemische Coaches, Trainer als auch Mediatoren bieten Unterstützung und Anleitung, um ihren Klienten, Teilnehmern oder Konfliktparteien dabei zu helfen, ihre Ziele zu erreichen oder eine Einigung zu erzielen. Sie helfen dabei, Hindernisse zu überwinden und Lösungen zu finden.

Fokus auf Entwicklung und Lösungen

Alle drei Berufsgruppen konzentrieren sich auf Entwicklung und Lösungen. Sie arbeiten daran, positive Veränderungen herbeizuführen, sei es durch persönliche oder berufliche Entwicklung im Falle von Coaches und Trainern oder durch Konfliktlösung und Einigung im Falle von Mediatoren.

Vertraulichkeit

Systemische Coaches, Trainer und Mediatoren halten Vertraulichkeit hoch. Sie sichern ihren Klienten, Teilnehmern oder Konfliktparteien Vertraulichkeit zu, um ein offenes und vertrauensvolles Arbeitsklima zu schaffen.

7. Fallbeispiel

Mein Fallbeispiel beschreibt eine kürzlich von mir durchgeführte Mitarbeiterschulung in einer Bank und zeigt, wie effektiv die Vernetzung der drei Rollen Trainerin, Mediatorin und Coach sein kann. Beauftragt wurde eine IT-Schulung „Excel Grundlagen“ als zweitägige Präsenzschiilung im firmeneigenen Schulungsraum. Die Zielgruppe wurde auf 15 Teilnehmer aus unterschiedlichen Abteilungen festgelegt und der Kenntnisstand wurde als sehr heterogen beschrieben.

Die Lernziele wurden von der Abteilung Personalentwicklung grob skizziert und von mir als Trainerin verfeinert und abschließend mit dem Auftraggeber abgestimmt. Alle Teilnehmer sollten das gleiche Basiswissen erlangen, um später einen Aufbaukurs besuchen zu können.

Zur Vorbereitung des Seminars erstellte ich Übungen und entsprechende Dokumentationen. Eine logische Reihenfolge der Lerninhalte, die anzuwendenden Methoden und kleinere Lernbausteine bereitete ich für meinen Unterricht vor. Mein Werkzeugkoffer Training war also bereits gepackt.

Wegen des heterogenen Kenntnisstands meiner Teilnehmergruppe überlegte ich mir schon Tage vor Schulungsbeginn, wie ich reagieren würde, wenn es zu Konflikten wegen des Lerntempos kommen sollte. Daher erweiterte ich meinen Übungspool und stellte mich auf mögliche Szenarien ein.

Bereits in der Vorstellungsrunde wurde ersichtlich, dass die Kenntnisstände sehr unterschiedlich waren - sie reichten von Anfängern bis zu Experten. Außerdem war eine etwas angespannte Stimmung im Teilnehmerkreis spürbar. Dies war ein Moment, in dem mir bewusst wurde, dass ich in diesem Schulungsraum keine klassische IT-Schulung durchführen würde.

Es war klar, dass für den Profi das Lernen durch die Anfänger verlangsamt werden könnte. Also entschied ich mich, meine Agenda des Tages bzw. die Seminarinhalte aus der Sicht der Mediatorin vorzustellen. Mein Wunsch war es zunächst für eine angenehme Lernatmosphäre zu sorgen, um von Anfang an alle Teilnehmer auf diese Excel-Wissensreise mitnehmen zu können. Also klärte ich zunächst alle organisatorischen Dinge wie Pausen, Essen und Trinken etc., dann stellte ich die Themen, ihre Reihenfolge und den Ablauf des Seminars vor. Ergänzend dazu erläuterte ich das Seminarziel und meinen Wunsch, alle Teilnehmer auf ihrem individuellen Kenntnisstand abzuholen. Ich beschrieb meine Wahrnehmung bezüglich der Stimmung nach der Vorstellungsrunde. Die unterschiedlichen Kenntnisstände hob ich deutlich hervor und zeigte mein Verständnis für die anstehende Lernsituation.

Zwischen den Teilnehmern kam es nun zu einem Austausch bezüglich Themen und Abfolgen. Unterschiedliche Bedürfnisse und Interessen kristallisierten sich heraus. Die Atmosphäre veränderte sich jedoch spürbar zum Positiven. Die Anfänger verloren ihre Ängste und Sorgen. Die Profis waren bereit, ihren Wissensvorsprung zu teilen. So organisierte ich für diesen ersten Seminartag Lernmethoden, Vorgehensweisen und Gruppenaktivitäten, damit alle Teilnehmer voneinander profitieren konnten. Alle fühlten sich respektiert und unterstützt und hatten regelrecht für eine Win-Win-Situation gesorgt.

Somit konnte ich problemlos als Trainerin fortfahren und meine Seminarinhalte für den ersten Schultungstag gemeinsam mit den Teilnehmern erarbeiten.

Am zweiten Schultungstag wurden die Themen komplexer und schwieriger. Ab jetzt waren nicht nur Grundlagenkenntnisse der Mathematik gefragt, sondern auch logische Vorgehensweisen: „Die Werte aus einer Tabelle mussten mit Hilfe einer mathematischen Funktion in eine andere Tabelle übertragen werden“. Diese Aufgabe wurde zum Albtraum eines Teilnehmers, obwohl er schon zu den Fortgeschrittenen gehörte. Er blockierte, konnte sich nicht mehr konzentrieren und wollte das Seminar

verlassen. Mimik und Gestik des Teilnehmers sprachen Bände. Also schlüpfte ich in die Rolle des Coaches und setzte mich während der Übungsphase neben den Teilnehmer, wertschätzte seine Mitarbeit und die erfolgreich gelösten Aufgaben des Vortages. Besonders hob ich seine Teamarbeit hervor, die Großzügigkeit sein Wissen zu teilen und seine Kreativität im Umgang mit Formeln und Funktionen. Diese Ressourcendusche tat dem Teilnehmer in diesem Moment richtig gut, sein Gesichtsausdruck hellte sich wieder auf und tatsächlich sagte er, dass er die Aufgabe nochmals probiert. Ich hatte diese Methode während der Coachingausbildung selbst erfahren und als Stimmungsaufheller empfunden. Das Seminar endete erfolgreich und mit positivem Feedback aller Teilnehmer. Rückblickend kann ich sagen, dass ich viele solcher Situationen erlebt habe, auch im Rahmen von Projektarbeiten. Ich bin sehr froh, dass ich nun noch mehr Methoden aus Training, Mediation und Coaching nutzen und zielgerecht einsetzen kann.

8. Abschluss

Mit dem Abschluss dieser Facharbeit und meiner Ausbildung zum systemischen Coach blicke ich voller Vorfreude auf meine zukünftige Rolle als Mediatorin, systemischer Coach und Trainerin. Diese vielseitigen Rollen bieten mir die Möglichkeit, Menschen sowohl im beruflichen als auch im privaten Bereich bei Veränderungsprozessen zu unterstützen und sie auf ihrem Weg zu begleiten. Die Absolvierung der Ausbildung zum systemischen Coach rundet meine berufliche Entwicklung ab und verleiht meiner Tätigkeit den letzten Schliff. Ich freue mich sehr darauf, meine erlangten Fähigkeiten und Kenntnisse einzusetzen, um anderen Menschen dabei zu helfen, ihr volles Potenzial auszuschöpfen und positive Veränderungen in ihrem Leben zu bewirken.

9. Quellenangaben

Internetquellen

<https://www.coaching-magazin.de/>, 21.04.2024

Systemische Coaching Ausbildung und Business Coaching - InKonstellation (in-konstellation.de), 21.04.2024

MediationsG - nichtamtliches Inhaltsverzeichnis (gesetze-im-internet.de), 21.04.2024

Mediation und Coaching — ein Vergleich:

<https://link.springer.com/article/10.1007/s11613-005-0107-5>, 21.04.2024

AMS Berufslexikon - TrainerIn in der Erwachsenenbildung,

<https://www.berufslexikon.at/berufe/2873-TrainerIn-in-der-Erwachsenenbildung/>,
21.04.2024

Bücher und Lehrwerke

Skript, Systemische Coachinausbildung, InKonstellation, Ausbildungsakademie, 2023

Radatz, Sonja, Beratung ohne Ratschlag, Systemisches Coaching für Führungskräfte und BeraterInnen, Verlag Systemisches Management, 2018

Lauer, Thomas, - Change Management, Springer Gabler Verlag, 2014

Amecke-Mönnighoff – Basiswissen Systemisches Coaching, Silberblatt Verlag, August 2020

Radatz, Sonja – Einführung in das systemische Coaching, Carl-Auer Verlag, 2008