

Abschlussarbeit

COACHING – Was steckt eigentlich dahinter?

eingereicht von: Lara Nause

Peine, den 17. Juni 2024

Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung	1
2. Coaching in seinen Bestandteilen	2
2.1 C – Chance zur Selbsthilfe	3
2.2 O – Offenheit sich auf Neues einzulassen.....	3
2.3 A – Aktives Zuhören.....	3
2.4 C – Coaching-Prozess nach INKOV	4
2.5 H – Haltung des Coaches	5
2.6 I – Individualität durch die richtige Frage	6
2.7 N – Nachhaltigkeit eines Coachings	7
2.8 G – Großartigkeit	7
3. Fazit	8
Literaturverzeichnis	9

1. Einleitung

Der Titel „COACHING – Was steckt eigentlich dahinter?“ soll in dieser Ausarbeitung im wahrsten Sinne des Wortes auseinandergenommen werden. Das Beste vorab: Coaching ist für jeden Menschen gemacht, welcher das Beste aus sich herauskitzeln möchte.

Die Ursprünge des Coachings lassen sich bis ins antike Griechenland zurückverfolgen, wo Sokrates durch seine maieutische Methode (Hebammenkunst) Menschen zur Selbsterkenntnis führte. Moderne Formen des Coachings entwickelten sich in den USA und Europa seit den 1970er Jahren und haben sich seither in verschiedenen Bereichen wie Business, Life und Executive Coaching etabliert.

Grundsätzlich versteht man unter Coaching ein strukturiertes und zielgerichtetes Gespräch, welches darauf abzielt, individuelle Potenziale zu entfalten und persönliche sowie berufliche Ziele zu erreichen. Es handelt sich um einen interaktiven Prozess mit partnerschaftlicher Zusammenarbeit zwischen Coach und Klient, bei dem der Coach durch gezielte Fragen und Interventionen den Klienten darin unterstützt, Klarheit zu gewinnen, eigene Lösungen zu entwickeln und umzusetzen.

Coaching umfasst eine Vielzahl von Ansätzen, die von lösungsorientiertem Coaching über systemisches Coaching bis hin zu integrativem Coaching reichen. Jeder Ansatz hat seine eigenen Methoden und Techniken, die je nach Bedarf und Zielsetzung des Klienten eingesetzt werden.

2. Coaching in seinen Bestandteilen

Die grundsätzliche Idee den Begriff Coaching greifbarer zu machen, lässt mich den Gedanken aufgreifen das Wort als solches in seine einzelnen Bestandteile zu zerlegen. Dies soll Inhalt des Hauptteils und somit Basis dieser Ausarbeitung sein.

Im Folgenden wird somit auf die Unterpunkte eingegangen, welche in Summe einen genaueren Einblick hinter die mystischen Schleier des Coachings geben sollen:

- C – Chance zur Selbsthilfe
- O – Offenheit sich auf Neues einzulassen
- A – Aktives Zuhören
- C – Coaching-Prozess nach INKOV
- H – Haltung des Coaches
- I – Individualität durch die richtige Frage
- N – Nachhaltigkeit eines Coachings
- G – Großartigkeit

Anwendung findet Coaching in verschiedenen Lebensbereichen. Berufliche Aspekte können beispielsweise die Unterstützung bei der Karriereentwicklung, bei der Entwicklung von Führungskompetenzen, das Reflektieren oder Aufbauen eines Konfliktmanagements oder das Hinterfragen der Work-Life-Balance sein. Im individuellen Persönlichkeitsbereich bietet Coaching Hilfestellung bei der persönlichen Weiterentwicklung, bei Beziehungsproblemen, der Stressbewältigung oder kann entscheidungsunterstützend bei der Lebensplanung sein. Auch Gruppen und Organisationseinheiten haben durch Coaching viele Möglichkeiten, wie beispielsweise die Verbesserung der Zusammenarbeit, Steigerung der Teamentwicklung und Teammotivation oder generelles Change-Management in einem Unternehmen.

2.1 C – Chance zur Selbsthilfe

Vorab ist zu erwähnen, dass Coaching keine Therapie ersetzt und es sich bei einem Coaching um die Förderung der Selbsthilfe handelt. Der Coach unterstützt den Klienten dabei, seine Ziele und Wünsche klar zu definieren und schafft somit in erster Linie Klarheit. Durch gezielte Fragen und Feedback wird der Klient dabei unterstützt seine Gedanken, Gefühle und Verhaltensweisen selbstwirksam zu reflektieren. Eigene Lösungswege und konkrete Handlungsstrategien zur Bewältigung von Herausforderungen oder Erreichung von Zielen können somit in einem geschützten Rahmen entwickelt werden. Durch diese Hilfestellung zur Selbsthilfe werden das Selbstbewusstsein und die Eigenverantwortung des Klienten gestärkt. Zudem wird die intrinsische Motivation des Klienten gefördert und das Vertrauen in sich selbst gestärkt. All dies führt zu einer nachhaltigen Veränderung durch die eigene Kraft.

2.2 O – Offenheit sich auf Neues einzulassen

Offenheit ist eine Grundvoraussetzung für erfolgreiches Coaching. Der Klient muss bereit sein, sich auf neue Ideen und Perspektiven einzulassen und alte Denkmuster zu hinterfragen. Diese Offenheit ermöglicht es, innovative Lösungen zu entwickeln und sich den Herausforderungen des Lebens flexibel stellen zu können. Der Coach fördert diese Offenheit durch eine unterstützende und wertfreie Haltung (siehe hierzu auch Punkt 2.5 H – Haltung des Coaches), die es dem Klienten erleichtert, sich auf den Prozess (siehe hierzu auch Punkt 2.4 C – Coaching-Prozess im Detail) einzulassen.

2.3 A – Aktives Zuhören

Aktives Zuhören ist eine Schlüsselkompetenz im Coaching. Es geht hierbei darum, dem Klienten volle Aufmerksamkeit zu schenken und nicht nur die Worte, sondern vor allem die nonverbalen Signale zu erkennen. Nonverbale Signale können beispielsweise das Blickverhalten, der Gesichtsausdruck (Mimik), die Körperhaltung und -bewegung (Gestik), kleinere oder größere Berührungen (Taktilität), räumliche Distanz (interpersonaler Raum) oder stimmliche Merkmale, wie der Tonfall, die Sprechgeschwindigkeit, die Betonung, eventuelle Pausen und vieles mehr sein. Durch aktives Zuhören geht der Coach empathisch auf das Gesagte ein, was wiederum Vertrauen und tiefes Verständnis für die Anliegen des Klienten schafft. Somit kann eine tiefere Auseinandersetzung mit den eigenen Themen des Klienten ermöglicht werden.

2.4 C – Coaching-Prozess nach INKOV

Der Coaching-Prozess ist strukturiert, aber dennoch flexibel und besteht aus mehreren Phasen. Hierzu wurde von der InKonstellation Ausbildungsakademie eine Kurzform der Phasenbezeichnung entwickelt – INKOV. Was genau dies bedeutet und für welche Begrifflichkeiten die einzelnen Buchstaben stehen schauen wir uns folgend genauer an.

In Kontakt kommen

Bei jedem Coaching steht der Mensch im Mittelpunkt, dessen Entwicklung und Wachstum der Coach mit größtmöglicher Hingabe begleitet. Hierzu ist es zunächst wichtig, dass beide Parteien (Klient und Coach) eine zwischenmenschliche Grundsympathie haben. Dies ist die Basis für eine gelungene, vertrauensvolle und ehrliche Zusammenarbeit. Im Erstgespräch können zudem weitere Eckdaten geklärt werden. Diese sind beispielsweise Erwartungshaltungen, beiderseitige Verantwortlichkeiten oder auch allgemeine Rahmenbedingungen wie Ort, Zeit und Kosten des Coachings.

Nach Ziel und Auftrag suchen

Im zweiten Schritt des Prozesses erfolgt zu Beginn einer Coachingsitzung die Ziel- und Auftragsklärung. Hierbei unterscheiden sich Auftrag und Ziel in der Zuordnung des Erfüllers. Der Auftrag wird vom Klienten an den Coach herangetragen und dient zur Erfüllung seines Ziels. Das Ziel hingegen ist das was der Klient für sich selbst definiert und erreichen möchte. Hierfür ist es innerhalb des Coaching-Prozesses elementar zu wissen, dass sich Ziele auch verändern können. Ob und in wie fern Ziele während eines Prozesses angepasst werden obliegt einzig und allein in der Entscheidung des Klienten. Mögliche Hilfestellungen können hier unter anderem die Formulierung eines Ziels mit der SMART-Methode oder die Herleitung des Auftrags und Ziels anhand des Coaching-Haus Modells oder ähnlichem sein.

Konkrete Situationsanalyse

In der konkreten Situationsanalyse geht es vor allem darum die Thematik durch gezielte Fragetechniken weiter zu analysieren, um ein tieferes Verständnis der Herausforderung des Klienten zu gewinnen. Gemeinsam können hierdurch Ressourcen herausgearbeitet werden, die dem Klienten helfen können mögliche Potenziale zu erkennen und sich zunutze zu machen.

Ordnung für Neues schaffen

Ein Coaching ist stets individuell, genau wie die Menschen, die ein Coaching in Anspruch nehmen. Demnach können die Problemstellungen ebenso vielfältig wie deren Lösungsansätze sein. Daher gibt es diverse Möglichkeiten Ordnung für Neues zu schaffen, wie beispielsweise Gespräche, Übungen, Rollenspiele oder viele andere Interventionen. Der Fokus liegt bei diesem Prozessabschnitt darin einen lösungsorientierten und zielgerichteten Handlungsplan zu erarbeiten, welcher in den Alltag des Klienten integriert werden kann, um so wirksame Veränderungen erzielen zu können.

Vertrauensvoller Abschluss

Nachdem der Klient ein Ziel definiert, die Problemlösung erarbeitet und erste Schritte für einen Lösungsweg gemeinsam mit dem Coach entwickelt hat, dient der vertrauensvolle Abschluss dazu die neu gewonnenen Erkenntnisse und Fähigkeiten zu wiederholen und zu stärken. Die veränderte Wahrnehmung und die Erkenntnis der eingetroffenen Verbesserung sollen dem Klienten bewusstwerden. So kann nachhaltige Veränderung entstehen.

2.5 H – Haltung des Coaches

Die Professionalität eines Coaches zeichnet sich nicht durch die dritte oder fünfte Zertifizierung aus. Sicherlich ist die Qualifikation eines Coaches überaus wichtig, denn eine fundierte Ausbildung mit einer Zertifizierung durch einen anerkannten Verband, praktische Erfahrung und ein reich gefüllter Methodenkoffer sind die Eckpfeiler an denen man einen guten Coach ausfändig machen kann. Doch vor allem sind es die Empathie, Kommunikationsfähigkeit und Haltung eines Coaches, welche den Prozess zum Erfolg führen.

Der Coach sollte stets eine neutrale und offene Haltung einnehmen. Er ist ein wertefreier, empathischer und wertschätzender Wegbegleiter des Klienten. Durch das OK-OK-Modell und die damit einhergehende Haltung „Ich bin OK – Du bist OK“ wird die Gleichberechtigung und der Respekt zwischen beiden Gesprächspartnern hergestellt.

Auch die Verschwiegenheit des Coaches trägt zur vertrauensvollen Umgebung bei. Einfühlungsvermögen kann mithilfe der Insel-Metapher als wertvoller Anker für den Coach betrachtet werden. Hierbei handelt es sich um die Fähigkeit, sich in die Welt des Klienten hineinzusetzen, ohne die eigene Perspektive zu verlieren.

Darüber hinaus ermöglicht der Ansatz des Nicht-Wissens der Lösung, dass der Klient lösungsorientiert, aber ergebnisoffen das mitgebrachte Thema bearbeiten kann.

2.6 I – Individualität durch die richtige Frage

Jeder Mensch ist einzigartig und diese Einzigartigkeit muss gewürdigt werden. Durch gezielte Fragen erkennt der Coach individuelle Stärken, Erfahrungen und Bedürfnisse des Klienten und kann entsprechende Methoden ableiten, die zur Zielerreichung beitragen.

Doch wie individuell ist eine Frage tatsächlich? Es gibt verschiedenste Arten von Fragen, die in unterschiedlichen Situationen unterschiedliche Ergebnisse hervorbringen können. Angenommen wir beschäftigen uns mit dem Thema Unpünktlichkeit und dem Ziel „Ich möchte ab jetzt immer pünktlich zu meinen Terminen erscheinen!“. Diese Ausgangssituation ermöglicht es uns verschiedene Fragetechniken anzuwenden:

Verhaltens-/ Situationsfrage: Beschreiben Sie die Situation aus Ihrer Sicht. Was tun Sie konkret, um diese Situation herbeizuführen?

Skalierungsfrage: Auf einer Skala von 1 bis 10, wobei 1 für „Ich liege noch im Bett“ und 10 für „Ich bin schon seit 10 Minuten da!“ steht, wie ordnen Sie Ihre aktuelle Pünktlichkeit ein? (weiterführende Frage: Wo möchten Sie nach dem heutigen Coaching stehen?)

Metaphern-Frage: Wenn die Unpünktlichkeit eine Person wäre, wie sähe sie aus? Größe, Alter, Geschlecht, Name? Was macht die Person? und vieles mehr

Zirkuläre Frage: Wenn Ihre Mitarbeiter hier wären und ich sie fragen könnte, wie sie über Ihre Unpünktlichkeit denken, was würden sie wohl antworten?

Lösungsorientierte Frage: Gab es bereits Situationen in denen Sie pünktlich waren? Was ist dort anders gewesen?

Hypothetische Frage: Einmal angenommen, Sie wären ab heute immer pünktlich, was wäre dann anders? (oder ..., wer wäre am meisten überrascht? ...)

Wunderfrage: Mal angenommen Sie wachen morgens auf und ein Wunder ist geschehen, all Ihre Probleme der Unpünktlichkeit sind gelöst. Wie fühlt sich das für Sie an? Was bemerken Sie an sich? Was fällt Ihnen anderes auf?

Paradoxe Frage: Angenommen das Problem ist morgen gelöst, wie könnten Sie das Problem wiederherstellen?

Verschlimmerungsfrage: Wie schaffen Sie es ab heute nur noch unpünktlich zu sein?

Die Fragen selbst sind in keiner Weise individuell, denn vom Grundsatz her kann man diese Fragen auch auf andere Themen und Ziele übertragen. Was diesen Fragen jedoch zu ihrer enormen Wirkungsmacht verhilft ist die individuelle Antwort des Klienten darauf.

2.7 N – Nachhaltigkeit eines Coachings

Nachhaltigkeit bedeutet für jeden Menschen etwas Unterschiedliches. Daher ist es wichtig im Coachinggespräch das Bewusstsein dafür zu schaffen, was Nachhaltigkeit für den Klienten bedeutet, warum es für ihn wichtig ist und welche Auswirkungen das Handeln des Klienten auf seine einzelnen Systeme haben kann. Nachhaltiges Denken und Handeln ermöglicht langfristig gesetzte Ziele zu erreichen. Der Coach hilft dem Klienten dabei nicht nur kurzfristige Erfolge zu feiern, sondern langfristige Veränderungen zu etablieren, die sich im besten Falle auf viele Systeme positiv auswirkt. Hierbei darf es durchaus inspirierend und motivierend zugehen. Doch niemals darf bei den großen und langfristigen Zielen aus dem Blick geraten, dass auch der erste, vermeintlich kleine Schritt einen riesigen Unterschied machen kann.

2.8 G – Großartigkeit

Goal (Ziel), gemeinsam, Gewinn bringend, gestärkt, Glücklichkeit, Geben (und Nehmen), gedeihen, genial – schlechtweg großartig. All diese Worte beschreiben was Coaching sein kann und bedeutet. Und auch dies ist eine Methode, welche viel im Coaching verwendet wird, das positive Konnotieren. Hierbei geht es darum einem Begriff oder einer Situation eine positive Bedeutung zuzumessen. Wenn auch nicht immer eine negativ behaftete Situation positiv umgedeutet werden kann, so kann jedoch zumindest eine neutrale Sichtweise darauf etwas mehr Handlungsspielraum für einen Perspektivwechsel ermöglichen. Durch das positive Konnotieren soll eine positive Grundeinstellung gefördert und die Gedanken des Klienten positiv beeinflussen.

3. Fazit

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass Coaching ein strukturiertes und zielgerichtetes Gespräch ist, welches darauf abzielt, individuelle Potenziale zu entfalten und persönliche sowie berufliche Ziele zu erreichen. Die verschiedenen Bestandteile des Coachings, wie die Chance zur Selbsthilfe, die Offenheit für Neues, das aktive Zuhören, der Coaching-Prozess nach INKOV, die Haltung des Coaches, die Individualität durch die richtige Frage, die Nachhaltigkeit eines Coachings und die Großartigkeit des Prozesses, tragen dazu bei, dass der Klient sein volles Potenzial entfalten kann. Ein guter Coach zeichnet sich nicht nur durch Qualifikationen aus, sondern vor allem durch Empathie, Kommunikationsfähigkeit und eine wertschätzende Haltung. Durch gezielte Fragen und Interventionen unterstützt der Coach den Klienten dabei, seine Ziele zu erreichen und nachhaltige Veränderungen zu schaffen. Coaching kann sowohl im beruflichen als auch im persönlichen Bereich angewendet werden und bietet individuelle Unterstützung für verschiedene Herausforderungen und Ziele. Letztendlich kann Coaching dazu beitragen, dass der Klient sein volles Potenzial entfaltet, Glücklichkeit und Erfolg erreicht und langfristige positive Veränderungen in seinem Leben etabliert.

Literaturverzeichnis

Literaturverzeichnis

Grant, A. M. (2012). **An integrative goal-focused approach to executive coaching.** In *The Wiley-Blackwell Handbook of the Psychology of Coaching and Mentoring* (pp. 65-101). Wiley-Blackwell.

InKonstellation (2024). **Systemische Coachingsausbildung.** Skript der Ausbildungsakademie

Kimsey-House, H., Kimsey-House, K., Sandahl, P., & Whitworth, L. (2011). **Co-Active Coaching: Changing Business, Transforming Lives.** Nicholas Brealey Publishing.

Passmore, J. (Ed.). (2015). **The Wiley-Blackwell Handbook of the Psychology of Coaching and Mentoring.** John Wiley & Sons, Ltd.

Radatz, S. (2010). **Einführung in das systemische Coaching.** Carl-Auer Verlag

Rogers, J. (2016). **Coaching Skills: A Handbook.** McGraw-Hill Education.

Stelter, R. (2016). **Systemisches Coaching: Der Coach als systemischer Berater.** Springer.

Whitmore, J. (2017). **Coaching for Performance: Growing Human Potential and Purpose - The Principles and Practice of Coaching and Leadership.** Nicholas Brealey Publishing.