



COACHING KONZEPT

Erfolgreiches Coaching: Individuelle Begleitung auf dem Weg zum Erfolg



1. APRIL 2024

US – COACHING, BERATUNG & SUPERVISION
Bürgerstraße 41, 6781 Bartholomäberg

Inhaltsverzeichnis

Coaching Konzept	1
Mein Verständnis von Coaching	2
Abgrenzung zu anderen Beratungsarten	3
Grenzen von Coach und Coaching	3
Wirkungszusammenhänge im Coachingprozess	4
Zielgruppen	5
Coaching-Ziele	6
Aspekte und Rahmenbedingungen der Zusammenarbeit	7
Coaching-Prozess	8
Coaching Methoden	9
Beziehungsaufbau & Vertrauensbasis	10
Reflexion & Evaluierung, meine Qualitätssicherung	11
Meine Qualifikationen	12
Laufende und aktuelle Ausbildungen	12
Qualifikationen & Ausbildungen	12
Mitgliedschaften	13
Persönliche Leitgedanken	13
Ethik & Berufskodex	14

Coaching Konzept

Irgendwann im Leben durchläuft jeder Mensch eine Phase, in der er Hilfe benötigt. Die Gründe dafür können vielfältig sein, wie zum Beispiel neue berufliche Herausforderungen, wichtige

Entscheidungen, Veränderungen im Privatleben oder das Bedürfnis nach neuen Zielen, die man zunächst definieren möchte. Mit meinem Coaching-Ansatz möchte ich Sie dabei unterstützen, einen neuen Weg zu finden und gestärkt aus der aktuellen Situation hervorzutreten.

Mein Verständnis von Coaching

Für mich ist Coaching ein kurzfristiger Coachingprozess, in einem Ausmaß von 5 - 8 Einheiten, der sich auf die Lösungsfindung und persönliche Entwicklung konzentriert. Der Coaching-Prozess ist eine wissenschaftlich fundierte und professionell durchgeführte Beratungsform, die sich auf die individuellen Wünsche und Ziele des Klienten konzentriert. Es zielt darauf ab, den Menschen dabei zu unterstützen, Veränderungs- und Entwicklungsprozesse im privaten und beruflichen Kontext zu bewältigen.

Mein Coaching-Ansatz ist ressourcen- und lösungsorientiert und bezieht sich auf die Klärung von aktuellen Sachverhalten, Problemstellungen und Thematiken im persönlichen – und beruflichen Kontext. Die Basis für eine gemeinsame Arbeitsbeziehung wird durch Ehrlichkeit, Vertrauen, Offenheit und im freiwilligen Kontext gestaltet. Ich halte Verschwiegenheit, Einhaltung der Datenschutzrichtlinien sowie Diskretion für unabdingbar und selbstverständlich.

Ich gehe davon aus, dass jeder Mensch über alle Ressourcen verfügt, die er benötigt, um Probleme im Leben selbstständig zu lösen. In der aktuellen Situation wird er jedoch blockiert. Mit Hilfe des Coaching-Prozesses begleite ich den Klienten bei der Erarbeitung eigener Lösungen und ermögliche so den Zugang zu seinen Kompetenzen und Ressourcen sowie den Ausbau alternativer Verhaltensweisen und neuer Wege.

Mein humanistisches Menschenbild trägt dazu bei, dass der Dialog zwischen den Parteien auf gleicher Augenhöhe und unter gleichberechtigten Personen stattfindet. Mein Verständnis von einem humanistischen Menschenbild begreift den Menschen als ein beziehungsorientiertes, freiheits- und entscheidungsfähiges, verantwortungsvolles, bildsames und nach persönlicher Entfaltung strebendes Wesen. Die Coachees sind Experten für ihre Inhalte und Ziele, ich als Coach bin die Expertin für die Prozessgestaltung. Mit diesen Aspekten unterscheidet sich Coaching von anderen Beratungsformen und Therapien. Es muss jedoch erwähnt werden, dass Coaching keine Therapie oder Therapieersatz ist. Es dient der gezielten Förderung von Menschen mit Inaktivität in der Selbstregulation.

Ein erfolgreicher Coaching-Prozess führt zu mehr Selbstbewusstsein, einem veränderten Erleben der Umwelt und einer Erweiterung von Handlungskompetenzen, was sich auf der Ebene der Persönlichkeit, Beziehung und Interaktion erkennen lässt. Dieser Effekt ermöglicht es dem Klienten, erfolgreicher und flexibler in der Lebenswelt und Arbeitswelt zu agieren und sein gesamtes Leistungspotenzial auszuschöpfen.

Abgrenzung zu anderen Beratungsarten

Coaching ist kein Ersatz für Therapie, sondern vielmehr eine Unterstützung zur Selbsthilfe für Personen mit einer stabilen Selbstregulierung. Es zielt darauf ab, gezielte Förderung zu bieten und individuelle Verhaltensmuster zu optimieren.

Beratung hingegen wird von einem Experten auf einem bestimmten Fachgebiet angeboten. Der Berater bringt sein Fachwissen ein und bietet Lösungen an, für die er auch Verantwortung übernimmt. Beispiele hierfür sind Unternehmensberater, IT-Berater oder Rechtsanwälte.

Training dient der gezielten Entwicklung von bestimmten Fähigkeiten und Verhaltensweisen, wie zum Beispiel Moderation, Rhetorik oder Verkauf. Die Zieldefinierung in einem Training wird von dem Coach definiert im Coaching legen die Coachees ihr Entwicklungsziel fest. Es kann als Ergänzung zum Coaching genutzt werden, um Verhaltensdefizite nachhaltig zu korrigieren.

Psychotherapie hingegen konzentriert sich auf die Behandlung von Problemen wie mangelnde Selbstregulationsfähigkeit, tiefsitzende psychische Störungen und Abhängigkeitserkrankungen. Es handelt sich oft um einen langfristigen Prozess, der auf eine Ursachenanalyse abzielt.

Supervision wiederum begleitet einzelne Teams, Gruppen und Organisationen bei der Reflexion und Verbesserung ihres beruflichen Handelns. Dabei kann der Fokus auf verschiedenen Bereichen liegen, wie beispielsweise der Arbeitspraxis, der Rollen- und Beziehungsdynamik oder der Zusammenarbeit mit Kunden, Patienten, dem Team oder der Organisation.

Mentoring bezieht sich auf die Begleitung und Förderung von jungen oder neuen Mitgliedern einer Organisation durch eine erfahrene Person. Ziel ist es, Wissen und Erfahrungswerte an eine unerfahrenere Person weiterzugeben und somit Fluktuationskosten zu reduzieren und Konflikte bei der Integration neuer Mitarbeiter zu vermeiden. Im Mentoring werden Anleitungen und Ratschläge vermittelt, meistens auch mit einem praktisch betonten Arbeitsbezug. Coaching kann dabei als Unterstützung dienen, um die Persönlichkeitsentwicklung und das eigene Führungsverständnis zu verbessern.

Grenzen von Coach und Coaching

Auch im Coaching gibt es Grenzen. Personen, die sich in einer aktuellen Lebenskrise befinden oder schwere psychische und psychiatrische Störungen aufweisen, sollten ärztliche oder psychotherapeutische Behandlungen in Anspruch nehmen. Coaching kann bei schweren psychischen und psychiatrischen Erkrankungen keine Heilung bieten und könnte die Situation unter Umständen sogar verschlimmern. Coaching zielt nicht auf eine „Heilung“ ab.

Unrealistische Erfolgsversprechen werden vermieden, da sie zu Enttäuschungen und Destabilisierung beim Klienten führen können. Aus diesem Grund werden nur realistische Ziele definiert und ausgearbeitet.

Als Coach und Sozialarbeiter habe ich bestimmte Kompetenzen und Fähigkeiten, die es mir ermöglichen, effektive Hilfe und Unterstützung zu leisten. Es ist jedoch wichtig zu betonen, dass ich keine medizinische Ausbildung habe und daher bestimmte Grenzen habe. Obwohl ich mein Bestes geben werde, um meinen Klienten zu helfen, kann ich keine Gewährleistung für alle Arten von Problemen und Herausforderungen bieten, die über meine Kompetenzen hinausgehen.

Wirkungszusammenhänge im Coachingprozess

Als Coach ist für mich auch der systemische Hintergrund von Bedeutung, da ich immer das große Ganze betrachte. Beziehungen, Verletzungen, die innere Welt des Klienten sowie andere Faktoren werden im Auge behalten, da Veränderungen Auswirkungen auf das gesamte systemische Umfeld des Coachees haben. Selbst das Verhalten eines Einzelnen wird durch das Verhalten anderer geprägt und beeinflusst. Daher analysiere ich Verhaltensweisen sowohl als Ursache als auch als Auswirkung.

Im konstruktivistischen Verständnis erfassen die Menschen ihre Welt auf subjektive Weise, basierend auf ihren bisherigen Erfahrungen. Die Umwelt wird nicht neutral wahrgenommen, sondern entlang der bisher gemachten Erfahrungen konstruiert. Dadurch wird eine sichere und bekannte Grundlage für Handlungen aufgebaut. Da der Mensch begrenzt durch seine Erfahrungen und Wahrnehmung ist, neigt er dazu, bekannte Lösungswege zu wählen. Ich versuche, neue Lösungswege zu konstruieren und auszubauen.

Ein weiteres Ziel meines Coaching-Ansatzes ist es, die vorhandenen Handlungsoptionen zu maximieren. Oft sind diese begrenzt durch die offensichtliche Interpretation der Situation. Durch die Anwendung von Methoden versuche ich, einen Perspektivenwechsel zu ermöglichen und eine neue Position auszuprobieren, um neue Handlungsmöglichkeiten zu eröffnen.

Es ist auch wichtig, Achtsamkeit zu fördern, um Veränderungen zu erkennen und zu festigen. Eine fokussierte Neu-Ausrichtung und Auseinandersetzung mit der eigenen Grundrichtung im Leben können dabei helfen, neue Perspektiven zu gewinnen und im Einklang mit den eigenen Werten und Zielen zu handeln.

Die Wirksamkeit von Coaching ist wissenschaftlich belegt und wurde in verschiedenen Studien erwiesen, an dieser Stelle wird ein kurzer Einblick in unterschiedliche Wirkungsbereiche dargestellt.

Die Vier empirisch abgesicherte Wirkprinzipien* welche wesentlich für einen Coachingerfolg - unabhängig von den eingesetzten Methoden ist, werden in meinem Beratungskontext eingesetzt:

- **Ressourcenaktivierung:** Das Erleben der eigenen Stärken verstärkt die Erfolgserwartungen des Klienten, die wiederum die Zielerreichung begünstigen.

- **Problemaktualisierung:** Mit aktivierten Ressourcen werden Problemsituationen noch einmal erlebbar gemacht, neu bewertet und abgeschlossen.
- **Problembewältigung:** Ist ein Ziel vorhanden, aber der Weg dorthin unklar, werden konkrete Bewältigungs- bzw. Lösungsstrategien erarbeitet und umgesetzt.
- **Motivationale Klärung:** Das Klären von Gefühlen, unbewussten Einstellungen und impliziten Bedeutungen führt zu einem besseren Verständnis des eigenen Fühlens, Denkens und Handelns und damit zu höherer Selbstakzeptanz.

*(aus: Meta-Analyse Wirksamkeitsstudien Grawe, Donati, Bernauer, 1994)

Arbeiten von Grawe, Donati und Bernauer (1994) bzw. Grawe (z. B. 2000) – haben eine ausführlich Studie über die Wirkungsfaktoren im Coachingbereich befasst und veröffentlichten eine Meta - Analyse . Das Verhalten eines Coachs wird mit einem Ratingverfahren bewertet, das sieben Wirkfaktoren unterscheidet. Die Auswertung ergibt, dass der Coach die gesamte Palette der Wirkfaktoren nutzt. In 41 % der Beobachtungseinheiten fördert er die Selbstreflexion, in 34 % die Zielklärung und zeigt in 31 % Wertschätzung und emotionale Unterstützung. Nach den Durchschnittswerten vierstufiger Ratings zur Bewertung der Qualität des Coach Verhaltens liegt die gezeigte Wertschätzung und emotionale Unterstützung mit 2,56 am höchsten, gefolgt von der Förderung der Selbstreflexion (2,23), Ressourcenaktivierung (2,27) und der Zielklärung (2,20). Nach dem zugrundeliegenden Modell ließe sich die Wirkung des Coachings durch stärkere Verhaltens- und Ergebnisorientierung verbessern. Greif et al. (2012, S. 376)

Zielgruppen

Coaching kann für verschiedene Zielgruppen geeignet sein, die Unterstützung bei der Verbesserung ihrer Leistung, der Erreichung ihrer Ziele oder der Bewältigung von Herausforderungen benötigen. Hier sind einige Zielgruppen, für die ich Coaching anbiete:

Einzelpersonen und Gruppen: Coaching kann für Einzelpersonen und Gruppen nützlich sein, die Herausforderungen in ihrem persönlichen oder beruflichen Leben bewältigen möchten. Coaching kann helfen, Ziele zu setzen, Selbstvertrauen aufzubauen und Strategien zu entwickeln, um Hindernisse zu überwinden und ein erfüllteres Leben zu führen. Auch bei Unstimmigkeiten in einem Team, oder einer Gruppe, kann Coaching bei der Entwicklung von einer Gruppe, oder einen Team unterstützen.

Berufseinsteiger und junge Fachkräfte: Für Berufseinsteigern und jungen Fachkräften kann Coaching dabei helfen, ihre Karrierewege zu planen, Fähigkeiten zu entwickeln und sich auf die Anforderungen des Arbeitsmarktes vorzubereiten. Gerade in Hinblick meiner Zertifizierungen als

Lehrlingsausbilder sowie verschiedene Fortbildungen in diesem Bereich, kann ein Coachingprozess optimal Unterstützung geben.

Angestellte und Arbeiter: Für Arbeiter und Angestellte kann Coaching dabei helfen, die Belastung in ihrem Arbeitsbereich zu verbessern. In der Form von einer Burnout - Prävention kann, versucht zu werden die Resilienz – Faktoren zu fördern. Des Weiteren kann nach einer Erschöpfungsdepression oder ein Burnout – Erkrankung der berufliche Wiedereinstieg unterstützt werden.

Firmen und Unternehmen: Für Firmen und Unternehmen kann Coaching bei Prozessentwicklungen helfen. Arbeitsabläufe, Unternehmensstrukturen, Umstrukturierungen und Firmenübernahmen werden unterstützt. Generationskonflikte bei Familienunternehmen können geschlichtet und verbessert werden. Teamentwicklungen und eine Weiterentwicklung der Mitarbeiter werden gefördert. Lehrlingscoaching und Schulproblematiken können herausgearbeitet werden. Gerade in diesem Bereich kann Coaching weitgefächert unterstützen und zu einer Verbesserung der Problematik beitragen.

Coaching kann für eine breite Palette von Menschen geeignet sein, die nach Unterstützung suchen, um ihre Ziele zu erreichen oder ihre Leistung zu verbessern

Coaching-Ziele

Coachingziele, sind so individuell wie jeder Mensch. Im Coachingprozess werden die persönlichen Ziele gemeinsam ausgearbeitet und definiert.

Hier sind einige Beispiele für Coaching-Ziele, bei denen ich Sie unterstützen kann:

1. **Berufliche Weiterentwicklung:** Unterstützung bei der Definition von Karrierezielen, Identifizierung von Stärken und Schwächen, Entwicklung von Führungsqualitäten, Verbesserung der Kommunikationsfähigkeiten, Verbesserung des Zeitmanagements und der Organisation.
2. **Persönliche Entwicklung:** Unterstützung bei der Entwicklung von Selbstvertrauen und Selbstbewusstsein, Verbesserung der zwischenmenschlichen Beziehungen, Verbesserung der emotionalen Intelligenz, Überwindung von Ängsten und Phobien.
3. **Stressmanagement:** Entwicklung von Bewältigungsstrategien für Stress und Angst, Verbesserung der Stressresistenz, Resilienz Stärkung, Verbesserung der Work-Life-Balance.
4. **Konfliktlösung:** Unterstützung bei der Identifizierung und Bewältigung von Konflikten im privaten oder beruflichen Umfeld.

Aspekte und Rahmenbedingungen der Zusammenarbeit

Das Coaching-Setting umfasst verschiedene Aspekte, die den Rahmen für den Coaching-Prozess bilden. Hier sind einige wichtige Elemente des Coaching-Settings:

Ort: Der Coaching-Prozess kann an einem physischen Ort wie einem Büro, Konferenzraum oder einem anderen privaten Ort stattfinden. Um einen Einblick in die Unternehmensstruktur wird das Coaching vor Ort und im Unternehmen und am Arbeitsplatz stattfinden. Auf Wunsch wird ein virtuelles Coaching-Setting angeboten, bei dem der Coach und der Klient online kommunizieren. Ich biete sowohl Online-Sitzungen als auch Beratungen von Angesicht zu Angesicht an.

Dauer: Die Dauer des Coaching-Prozesses kann variieren und hängt oft von den Bedürfnissen des Klienten und den Zielen des Coachings ab. In der Regel dauern einzelne Coaching-Sitzungen zwischen 60 und 90 Minuten, während der gesamte Coaching-Prozess je nach Bedarf mehrere Wochen andauern kann, da sich die Terminabstände variabel verhalten.

Frequenz: Die Häufigkeit der Coaching-Sitzungen hängt oft von den Bedürfnissen des Klienten und der Verfügbarkeit des Coaches ab. Coaching-Sitzungen können wöchentlich, alle zwei Wochen oder monatlich stattfinden. Die Termine werden individuell vereinbart und gebucht. Sollte es unerwartet zu einer Terminabsage kommen, bitte ich Sie, dies so schnell wie möglich mitzuteilen.

Kosten & Preise: Die Rahmenbedingungen und Voraussetzungen für eine Zusammenarbeit können in einem kostenlosen Erstgespräch ausführlich besprochen werden. Anschließend werde ich Ihnen gerne ein genaues Angebot über die Leistungsvereinbarung, das Coaching-Programm und meine Kosten erstellen. Die vereinbarten Rahmenbedingungen werden dann in der Vertragsvereinbarung festgelegt.

Rahmenbedingungen: Die Rahmenbedingungen werden nach dem Erstgespräch und vor dem Start des Coaching-Prozesses vereinbart. Beispielsweise werden die Bedingungen für die Absage von Sitzungen, die Zahlungsbedingungen und die Vertraulichkeit vertieft.

Coaching-Methoden: Der Coach nutzt verschiedene Coaching-Methoden und -Techniken, um den Klienten bei der Erreichung seiner Ziele zu unterstützen. Dazu können Fragen stellen, aktives Zuhören, Reflexion und Feedback geben gehören. Alle Interventionen werden von mir nach bestem Wissen und Gewissen eingesetzt.

Das Coaching-Setting wird oft zu Beginn des Coaching-Prozesses besprochen und vereinbart. Es ist wichtig, dass der Klient und der Coach ein gemeinsames Verständnis von den Rahmenbedingungen des Coaching-Prozesses haben, um ein erfolgreiches Coaching-Ergebnis zu erzielen. Offene Fragen werde ich jederzeit gerne beantworten.

Coaching-Prozess

Die Struktur meines angewendeten Coachingprozesses ist das TSSP-Modell. Dieses Coaching-Prozess-Modell steht für Ziel, Strategie, Fähigkeiten und Performance. Die Konzeption des Modells beruht auf der Auswertung, Zusammenführung und Erweiterung existierender Modelle zu Veränderung und zu Interaktion.

Ergebnisse: Das Turn-Sequenz-Phase-Prozess-Modell (TSPP-Modell) fokussiert gleichzeitig drei Ebenen von Coaching- Prozessen, Turns, Sequenzen und Phasen. Es ermöglicht Prozessforschung im zeitlichen Verlauf zu strukturieren. Es ist ein nützliches Rahmenwerk für Coaches, die mit Klienten arbeiten, um ihnen zu helfen, ihre Ziele zu erreichen. ((vgl. Drath 2012; Schreyögg und Schmidt-Lellek 2015;Graf2019).

Hier ist eine Aufschlüsselung über den Ablauf und die Phasen des TSSP-Modells:

1. **Probleme und Anliegen klären & Zielsetzung:** In dieser Phase werden die Probleme und das Anliegen geklärt. Aufbauend werden die Ziele des Klienten identifiziert und definiert. Ich unterstütze den Klienten bei der Klärung seiner Ziele und helfe ihm, spezifische, messbare und erreichbare Ziele zu formulieren.
2. **Veränderungen & Strategieentwicklung:** Nachdem die Ziele des Klienten zusammen definiert wurden, wird in dieser Phase eine Strategie zur Erreichung dieser Ziele entwickelt. Der Coach unterstützt den Klienten dabei, eine Strategie zu erstellen, die auf seinen Stärken und Ressourcen aufbaut und potenzielle Hindernisse und Herausforderungen berücksichtigt.
3. **Maßnahmen entwickeln:** In dieser Phase geht es darum, die Fähigkeiten und Kompetenzen des Klienten zu verbessern, um die Umsetzung der Strategie zu unterstützen. Der Coach hilft dem Klienten dabei, die notwendigen Fähigkeiten zu entwickeln und bietet ihm Feedback und Unterstützung.
4. **Transfer sichern:** In dieser letzten Phase, des Coachingprozess wird der Fokus auf die Leistungssteigerung des Klienten gelegt. Der Coach unterstützt den Klienten dabei, seine Fortschritte zu verfolgen und gibt Feedback zur Leistung. Der Coach und der Klient arbeiten zusammen, um die Strategie anzupassen und gegebenenfalls weitere Fähigkeiten zu entwickeln, um die Leistung des Klienten zu steigern.
5. **Evaluierung & Gesprächsabschluss:** Abschließend werden die Zielerreichung und die Ergebnisse evaluiert und reflektiert. Dabei wird überprüft, ob die festgelegten Ziele erreicht wurden und welche Fortschritte der Coachee während des Prozesses gemacht hat. Es werden auch mögliche Hindernisse und Schwierigkeiten, die aufgetreten sind, analysiert und besprochen, um zukünftige Verbesserungen zu identifizieren. Die Reflexion dient dazu, den Coaching-Prozess zu evaluieren und das Erreichte zu würdigen sowie Lerngelegenheiten für zukünftige Coachings zu identifizieren.

Das TSSP-Modell kann als zyklischer Prozess angesehen werden, bei dem der Coach und der Klient kontinuierlich an der Verbesserung der Zielsetzung, Strategie, Fähigkeiten und Performance arbeiten. Es kann helfen, eine klare Struktur und Richtung für den Coaching-Prozess zu geben und den Klienten dabei zu unterstützen, seine Ziele effektiver zu erreichen. Um dies zu erreichen, wende ich verschiedenen Methoden und Techniken an.

Coaching Methoden

Bei der Auswahl von Coaching-Methoden und -Techniken ist es wichtig, auf die Bedürfnisse und Ziele meiner Klienten einzugehen und eine individuelle Auswahl zu treffen.

Hier möchte ich Ihnen einige gängige Coaching-Methoden vorstellen, die ich bei meinem Coaching anwende:

Lösungsorientiertes Coaching: Bei dieser Methode konzentrieren Sie sich auf die Lösung von Problemen und Herausforderungen Ihrer Klienten. Sie helfen Ihren Klienten, ihre Ziele zu definieren und Schritte zu planen, um diese Ziele zu erreichen.

Systemisches Coaching: Bei dieser Methode geht es um die Betrachtung des Gesamtsystems, in dem Ihre Klienten leben und arbeiten. Sie helfen Ihren Klienten, ihre Beziehungen und Interaktionen mit anderen Personen in ihrem Umfeld zu verstehen und zu verbessern, um ihre Ziele zu erreichen.

Autonomes Coaching: Dieses bezieht sich auf einen Coaching-Ansatz, bei dem der Klient in erster Linie selbstgesteuert ist und die Verantwortung für seine eigene Entwicklung und Veränderung übernimmt. Das bedeutet, dass der Klient aktiv an seinem Coaching-Prozess teilnimmt, indem er eigene Ziele formuliert, Entscheidungen trifft und Handlungsschritte plant und umsetzt. Es kann in verschiedenen Situationen eingesetzt werden, z. B. bei der Entwicklung von Führungskompetenzen, der Bewältigung von Veränderungen oder Krisen, der Karriereentwicklung oder bei der Erreichung persönlicher Ziele. Autonomes Coaching kann auch eine wirksame Methode sein, um die Selbstmotivation und Selbstregulation des Klienten zu verbessern und seine Fähigkeit zu stärken, Herausforderungen in Zukunft eigenständig zu bewältigen.

Verhaltenscoaching: Diese Methode konzentriert sich auf die Verhaltensänderung und Unterstützung Ihrer Klienten dabei, ihr Verhalten zu ändern, um bestimmte Ziele zu erreichen. Berücksichtigt wird, wie Menschen ihre Welt wahrnehmen und wie sie ihre Wahrnehmungen und Überzeugungen in ihr Verhalten und ihre Entscheidungen einbeziehen. Die Coaches reflektieren, ihre Perspektive auf bestimmte Situationen um neue Handlungsoptionen zu entdecken. Es unterstützt die Klienten, die Gründe für ihr aktuelles Verhalten zu verstehen und Schritte zu planen, um ihr Verhalten zu ändern.

Empowerment-Coaching: Bei dieser Methode geht es darum, Ihre Klienten dabei zu unterstützen, ihr Selbstbewusstsein und ihr Selbstwertgefühl zu stärken. Sie helfen Ihren Klienten, ihre Stärken und Fähigkeiten zu erkennen und zu nutzen, um ihre Ziele zu erreichen.

Ich unterstütze den Klienten dabei, seine eigenen Ressourcen zu erkennen und zu nutzen, um seine Ziele zu erreichen. Der Fokus liegt auf der Stärkung der Selbstwahrnehmung und Selbstreflexion des Klienten, um ein tieferes Verständnis seiner eigenen Bedürfnisse, Werte und Ziele zu erreichen. Der Coach unterstützt den Klienten auch dabei, eigene Lösungen zu finden und Entscheidungen zu treffen, um Veränderungen zu initiieren.

Coaching erfordert eine starke Beziehung zwischen Coach und Klient, die von Vertrauen, Offenheit und Respekt geprägt ist. Der Coach fungiert als Unterstützer und Begleiter des Klienten, um ihm zu helfen, seine Ziele zu erreichen und seine persönliche Entwicklung voranzutreiben. Ein weiterer persönlicher methodischer Ansatz liegt in meiner humorvollen Persönlichkeit, meiner positiven Denkweise und den Fokus auf die Zukunft.

Es ist wichtig, die richtige Methode und Technik auszuwählen, die am besten zu den Bedürfnissen und Zielen Ihrer Klienten passen. Eine Kombination aus verschiedenen Methoden kann ebenfalls sinnvoll sein, um die Bedürfnisse Ihrer Klienten optimal zu erfüllen.

Beziehungsaufbau & Vertrauensbasis

Der Beziehungsaufbau zwischen Coach und Klient ist eine entscheidende Komponente des Coaching-Prozesses, da er die Grundlage für eine erfolgreiche Zusammenarbeit bildet. Laut aktuellen Studien beruht die Wirkungsweise von Coaching 70 – 90 % auf der Beziehungsebene. Eine humorvolle und offene Art, ermöglicht einen schnellen Beziehungsaufbau, sowie eine fachliche Professionalität im Coachingbereich trägt zu einer maximalen Zielerreichung bei. Eine positive Beziehung zwischen Coach und Klient ermöglicht eine offene und vertrauensvolle Kommunikation, die es dem Klienten ermöglicht, sich sicher zu fühlen und ehrlich über seine Gedanken, Gefühle und Herausforderungen zu sprechen.

Hier sind einige wichtige Aspekte, die ich beim Beziehungsaufbau beachte:

1. **Vertrauen:** Der Klient muss mir vertrauen können, um sich sicher und unterstützt zu fühlen. Ich versuche eine sichere und vertrauliche Umgebung zu schaffen, in der sich der Coachee öffnen und seine Gedanken und Gefühle teilen kann.
2. **Offene Kommunikation:** Eine offene und ehrliche Kommunikation zwischen Coach und Klient ist für mich selbstverständlich und bildet die Grundlage einer erfolgreichen Zusammenarbeit. Ich höre zu, ohne zu urteilen und respektiere ihre Meinung.
3. **Empathie:** Der Coach sollte in der Lage sein, sich in die Perspektive des Klienten zu versetzen und seine Bedürfnisse und Herausforderungen zu verstehen. Empathie ist ein

wichtiger Aspekt, um eine Beziehung des Vertrauens und der Zusammenarbeit aufzubauen.

4. **Zielorientierung:** Der Coach und der Klient definieren gemeinsam die Ziele, und wir werden gemeinsam an der Erreichung dieser Ziele arbeiten. Nach der Zieldefinierung werden weitere Schritte geplant und in einem Handout visualisiert, um die Schritte zur Erreichung der Ziele zu planen.
5. **Positive Unterstützung:** Ich werde sie bestmöglich positiv unterstützen und sie ermutigen, ihre Stärken und Ressourcen zu nutzen, um ihre Ziele zu erreichen. Eine positive und unterstützende Haltung kann ihnen helfen, Selbstvertrauen aufzubauen und motiviert zu bleiben.

Der Beziehungsaufbau ist ein fortlaufender Prozess im Coaching, der während des gesamten Coaching-Prozesses gepflegt werden sollte. Eine erfolgreiche Zusammenarbeit zwischen Coach und Klient kann dazu beitragen, dass der Klient seine Ziele erreicht und eine positive Veränderung in seinem Leben erreicht.

Reflexion & Evaluierung, meine Qualitätssicherung

Die Evaluierung des Coaching-Prozesses ist ein wichtiger Schritt, um sicherzustellen, dass der Coaching-Prozess effektiv ist und die gewünschten Ergebnisse erzielt. Es gibt mehrere Möglichkeiten, den Coaching-Prozess zu evaluieren, darunter:

Feedback des Coachees: Der Coachee kann Feedback zum Coaching-Prozess geben, um festzustellen, ob er hilfreich war und ob er die gewünschten Ergebnisse erzielt hat. Dies kann mithilfe von Feedbackformularen oder persönlichen Gesprächen erfolgen.

Beobachtung: Der Coach kann den Coachee während des Coaching-Prozesses beobachten, um zu sehen, ob die gewünschten Veränderungen und Fortschritte stattfinden.

Zielsetzung: Die Fortschritte des Coachees können anhand der gesetzten Ziele gemessen werden. Indem der Coach gemeinsam mit dem Coachee klare, messbare Ziele definiert und diese regelmäßig überprüft, kann der Erfolg des Coaching-Prozesses bewertet werden.

Evaluationstools: Es gibt verschiedene Tools, die zur Evaluierung des Coaching-Prozesses verwendet werden können, wie z.B. psychologische Tests oder Fragebögen.

Fallbesprechungen: Ich habe die Chance, vertrauliche Fallbesprechungen mit unterschiedlichen Fachleuten durchzuführen, die jeweils spezielle Schwerpunkte und Ausbildungen haben. Dabei bleibt meine und ihre Anonymität gewahrt.

Supervision & Intervision: Regelmäßige Supervisionen und treffen einer Interventionsgruppe, tragen zu einem weiten Blickwinkel bei und ermöglichen unterschiedliche Lösungsansätze.

Fort- & Weiterbildung: Mein Wissensdrang und meine Neugierde sorgen dafür, dass ich im Jahr mehrere Fortbildungen und Weiterbildungsmaßnahmen besuche. Von dieser Wissenserweiterung profitieren meine Kundschaften in jedem Prozess.

Es ist wichtig, den Coaching-Prozess regelmäßig zu evaluieren, um sicherzustellen, dass er effektiv ist und den Bedürfnissen des Coachees entspricht. Die Ergebnisse der Evaluierung können dazu beitragen, den Coaching-Prozess anzupassen und zu verbessern, um die gewünschten Ergebnisse zu erzielen.

Meine Qualifikationen

Meine Erfahrungen haben mich zu dem gemacht, was ich heute bin. Ich habe einen großen Wissensdurst und habe zahlreiche Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen absolviert, um diesen Durst zu stillen. Allerdings bin ich noch lange nicht fertig mit Lernen und meine Klienten und Coachees profitieren von meinem fortlaufenden Streben nach Wissen und Weiterbildung.

Laufende und aktuelle Ausbildungen

- Coach des EASC European Association for Supervision and Coaching in Europe
- Ausbildung unter Supervision & Intervision
- Rechtliche Fortbildung Schloss Hofen in Lochau
- Methodische & systemische Weiterbildungen (DE / CH / AT)
- Staatliche Anerkennung Soziale Arbeit
- Staatliche Anerkennung Sozialpädagogin

Qualifikationen & Ausbildungen

- Mater of Arts Coaching
- Bachelor of Arts der Sozialen Arbeit
- Diplomierter Lehrlingsausbilder der Stufe III, Akademie für Ausbilder - IBK Ausbilder
- ÖGS - A1.1 Niveau Österreichische Gebärdensprach
- Zahlreiche Fortbildungen im Bereich: Krisenmanagement, Gesprächsführung, Moderations- & Kommunikationstechniken
- Weitere Weiterbildungen im Bereich der Prozesse- & Teamentwicklung so wie der Workshop Gestaltung
- Diplomierter Lehrlingsausbilder der 3. Stufe

- Zahlreiche berufliche Ausbildungen & Einblicke (Hotellerie, Gastronomie, Handel- & kaufmännische Bereiche)

Durch den Besuch und absolvierenden von laufenden Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen zeige ich meine Bereitschaft, meine Fähigkeiten regelmäßig zu aktualisieren und auszubauen. Dadurch können meine Kompetenzen wachsen und meine Persönlichkeit gestärkt werden.

Mitgliedschaften

Die EASC (European Association for Supervision and Coaching in Europe)

ÖVLSB - Österreichischer Verband der Lebens- und SozialberaterInnen

Meine persönlichen Kompetenzen und persönliche Stärken

Meine fachlichen Fähigkeiten und Stärken liegen in meiner praktischen Orientierung sowie meiner langjährigen beruflichen und privaten Erfahrung. Langjährige Ausbildungen im Bereich von Krisenmanagement und Beratungsmethoden vervollständigen mein Portfolio. Ich verfüge über umfassende Methodenkenntnisse und bin in der Lage, komplexe Aufgaben zu lösen.

Meine Persönlichkeit zeichnet sich durch Authentizität, Reflexion, Wertschätzung, Offenheit, Aufgeschlossenheit und Humor aus. Ich bewahre stets Ruhe und Gelassenheit, auch in emotional geladenen und stressigen Situationen. Dies Faktoren ermöglichen mir einen schnellen Überblick über die Situation und ein schnelles Auffassungsvermögen.

Mein umfangreicher Lebens- und Berufshintergrund ermöglicht es mir, vielfältige Perspektiven einzunehmen und unterschiedliche Herausforderungen anzugehen. Zudem war ich mehrere Jahre im Leistungs- und Spitzensport tätig, was meine Fähigkeit zur Zielorientierung, der Leistungskraft und die Motivationsfähigkeit stärkte.

Persönliche Leitgedanken

Meine Persönlichkeit und Denkstruktur basieren auf meinen persönlichen Leitgedanken. Deshalb möchte ich Ihnen an dieser Stelle meine Leitgedanken mitteilen:

Humanistische Denkweise: Ich arbeite mit einer humanistischen Grundhaltung, die davon ausgeht, dass jeder Mensch einzigartig und wertvoll ist. Ich respektiere die Autonomie und die Würde meiner Klienten und arbeite darauf hin, dass sie ihre persönliche Entfaltung erreichen können

Konstruktivistisch: Ich glaube daran, dass jeder Mensch seine eigene Wirklichkeit konstruiert und dass unser Verständnis der Welt durch unsere Erfahrungen und Perspektiven geprägt wird. In meinem Coaching-Ansatz berücksichtige ich daher die individuellen Perspektiven und Erfahrungen meiner Klienten und unterstütze sie dabei, ihre eigenen Lösungen zu finden.

Hilfe zur Selbsthilfe: Mein Ziel als Coach ist es, meinen Klienten die Werkzeuge an die Hand zu geben, die sie benötigen, um ihre Herausforderungen eigenständig zu bewältigen. Ich unterstütze sie dabei, ihre eigenen Fähigkeiten und Ressourcen zu erkennen und zu nutzen.

Lösungsorientiert: In meinem Coaching-Ansatz fokussiere ich mich auf die Lösungen, statt auf die Probleme meiner Klienten. Gemeinsam erarbeiten wir konkrete Schritte und Handlungspläne, um ihre Ziele zu erreichen und ihre Herausforderungen zu überwinden.

Ethik & Berufskodex

Vertraulichkeit, Integrität, Respekt und Empathie sind zentrale Werte der Ethik im Coaching und der Zusammenarbeit zwischen Coach und Coachee. Diese ethischen Prinzipien sind von großer Bedeutung, um sicherzustellen, dass der Coaching-Prozess in einer sicheren und unterstützenden Umgebung stattfindet. Sie helfen dem Coach dabei, eine professionelle Beziehung zum Coachee aufrechtzuerhalten und sicherzustellen, dass der Coaching-Prozess für den Coachee sicher und wirksam ist. Ein weiterer wichtiger Aspekt der professionellen Zusammenarbeit ist der Berufskodex und das Leitbild des Coachingverbands. Es ist von großer Bedeutung, dass die Zusammenarbeit auf einer respektvollen und professionellen Basis stattfindet, um eine vertrauensvolle Arbeitsbeziehung zu gewährleisten und zu schützen.

Freiwilligkeit: Ein weiterer Aspekt der Zusammenarbeit betrifft die Freiwilligkeit des Arbeitskontextes. Wenn diese nicht gewährleistet ist, werde ich kein Coaching anbieten.

Kontaktaufnahme & Terminvereinbarung

Gerne kläre ich mit Ihnen in einem kostenlosen und unverbindlichen Erstgespräch ihre Fragen zu einem Coachingbedarf sowie zu den Rahmenbedingungen. Ich würde mich freuen von Ihnen zu hören.