



**Professional Coaching
– Coaching im Beruf –
Gespräch zur Standortbestimmung**

(2020)



Coaching als Beratungsform

Coaching als Beratungsansatz stammt aus einer Innovation der Sozialwissenschaften von der objektiv-beobachtenden zur subjektiv-teilnehmenden Wissenschaft. Das wurde zuerst im Sport umgesetzt. Die Beratungsperson oder der Trainer sagt nicht länger (nur), wie es geht, sondern die Klientin findet mit dem Coach ihren eigenen Weg (Selbststeuerung)¹. Das erwies sich als erfolgreicher als die Rezepte von Trainer*innen und Berater*innen umzusetzen, die dann doch nicht funktionieren (Steuerungsperspektive). Eine zweiter einschneidender Entwicklungsschritt ereignet sich mit dem Aufkommen systemtheoretischer (kurz auch: "systemischer") Sichtweisen: soziales Verhalten, psychische Ereignisse und organisatorische Strukturen entstehen im Zusammenwirken von unterschiedlichen Handlungen verschiedener Personen in einem System im Verhältnis zu seiner Umwelt. Subjektiver Handlungserfolg setzt die Beeinflussung von komplexen Systemen voraus (Wirkungsperspektive).

Professional Coaching zielt auf Personen, die Verbesserung ihrer Steuerung – personenzentrierte Beratung – und auf ihr Handeln, ihre Leistung, ihre Wirkung in organisationalen Kontexten.

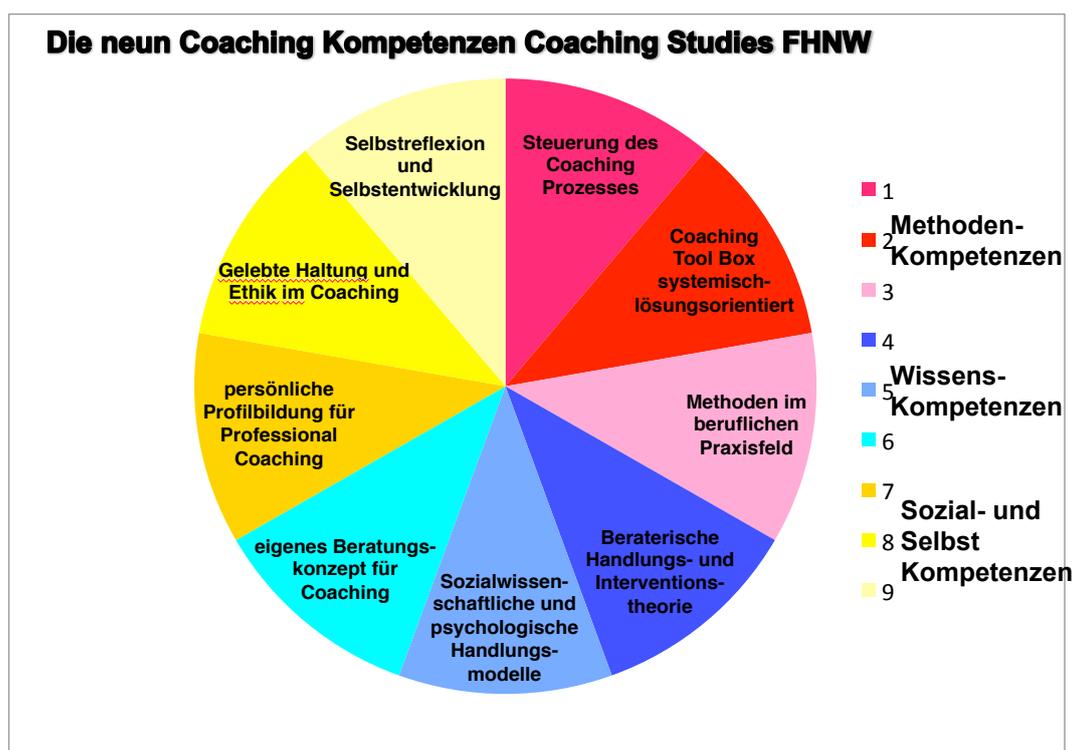
Unter Coaching verstehen wir heute die Form der *Prozessberatung*, welche die Verbesserung der Selbststeuerung professioneller Leistung (Erfolg) und ihrer Wertbeiträge (Wirkung) zum Ziel hat. In der Praxis ist Coaching in der Regel mit fachlichen Anteilen (*Fachberatung*) für die Praxisherausforderungen von Klient*innen verbunden.²

¹ So auch wie im Sport sind die besten Coaching-Personen meistens nicht die früher an der sportlichen Spitze standen, sondern Personen, die in passender Weise Praxisfeldkompetenz und Coaching miteinander verbinden.

² Die in den 70er Jahren des letzten Jahrhunderts gefundene Unterscheidung von Fach- und Prozessberatung verstehen wir heute nicht mehr als ausschliessende Gegensätze, sondern in der Praxis meistens miteinander verbunden. Gute d.i. wirksame Fachberatung hat mindestens in der Prozesssteuerung immer Coachinganteile. Coachende Personen brauchen in Bezug auf die Praxisherausforderungen ihrer Klienten eine gewisse Fachexpertise.



Berater*innen, die mit diesem Ansatz arbeiten, zeichnen sich durch eine transdisziplinäre Handlungskompetenz von sozialer, psychologischer und organisatorischer Fachkompetenz, die dem Kunden ermöglicht, für ihn optimale Lösungen zu finden und zu realisieren. Darin ist Coaching personale Beziehungsarbeit. Die Persönlichkeit der coachenden Person ist das Schwungrad für die Leistungsverbesserung des Coachees. Die Fähigkeit der souveränen Anwendung seines Wissens im jeweiligen Handlungskontext, seine Sozial-, Selbst- und Methodenkompetenz (vergleiche das Kompetenzmodell ECVision Competence Framework Coaching und Supervision) sind entscheidend für den Erfolg des Klienten.



Der Gesprächsleitfaden

Entsprechend kann der Gesprächsleitfaden Sie dabei unterstützen, Ihr eigenes optimales Profil als Coach zu gestalten: (1) eine klarere und realistischere Einschätzung der eigenen Fähigkeiten,



(2) ein deutlicheres Verständnis der daraus sich ergebenden Entwicklungsmöglichkeiten und (3) den Willen, sich selbst als Coach und Mensch mit den damit zusammenhängenden Zumutungen und Selbst-Zumutungen zu entwickeln.

Ergebnisse des kollegialen Gesprächs können ein persönlicher Massnahmenplan und Ideen für nächste Entwicklungsschritte sein. Beste Anwendung hat der Leitfaden in Ihrer Lern- und oder Interventionsgruppe, mit Menschen, die so schon einige Zeit begleitet haben. Viel Freude dabei.



1	2	3	4	5
muss verbessert werden	sollte verbessert werden	kann verbessert werden	ist in Ordnung	ist so optimal
3 möglichst vermeiden				

Coachingfähigkeiten (Kompetenzmodell)

- a. Einen Coachingprozess in seinen Phasen (1) Kontakt, (2) Kontrakt, (3) Analyse/Diagnose, (4) Intervention, (5) Erfolgskontrolle/Evaluation und Abschluss führen und reflektieren können.
- b. Eigene Toolbox systemisch-lösungsorientiert stimmig mit dem eigenen Profil und dem gewählten Praxisfeld nutzen und weiter entwickeln können.
- c. Methoden, Konflikt-, Team-, Rollen-, Change-, Burnout- und Projekt Coaching angepasst einsetzen können. Kenntnis und Verfügung wichtiger diagnostischer Standardwerkzeuge von der „Persönlichkeitsanalyse“ bis zur „systemischen Strukturaufstellung“. -> Überblickswissen im gewählten Praxisfeld.
- d. Beraterische Handlungs- und Interventionstheorie: grundlegende systemtheoretische Konzepte „Intervention“, „Organisation“, „Muster“ im Kontext beraterischer Prozesssteuerung.
- e. Wichtige sozialwissenschaftliche und psychologische Modelle fürs Coaching kennen: „Übertragung“, „Unterscheidung bewusst-unbewusst“, „soziales System“, „Rolle“ etc.
- f. Mein eigenes Coaching- und Beratungskonzept in seinen theoretischen und wissenschaftlichen Bezügen kennen und darstellen können.
- g. Mein professionelles Profil und seine geschäftliche Verortung für mögliche Kunden überzeugend präsentieren können. Fähigkeit mein passendes professionelles Netzwerk zu gestalten.
- h. Coachinghaltung wie Ressourcenorientierung, Wertschätzung, Allparteilichkeit, Partnerschaftlichkeit und Entwicklungsorientierung leben und vorleben.
- i. Selbstreflexion und Selbstentwicklung im eigenen Qualitätsmanagement: Qualitätsmanagement für einzelne Beratungsprozesse und die Coachingleistung insgesamt Kunden „exzellente Zeit“ zur Verfügung zu stellen, Gruppen- und Organisationsdynamik spüren und steuernd beeinflussen können,



2. Welche beruflichen und persönlichen Erfahrungen haben bei Ihnen das Interesse an Vorgehensweisen und Vorstellungen von Coaching geweckt? (... ihr persönlicher Mythos, ihre Vision)
3. Was waren wichtige biographische und berufliche Situationen und Schritte ... wenn sie eine Geschichte erzählen wollen? (Projekte, Personen, Themen, Ideen, Tätigkeiten ...)
4. Welches sind ihre persönlichen Stärken als Coach? Was sind Ihre spezifischen Feldkompetenzen? Welchen Nutzen realisieren Sie daraus für Ihre Kunden?
5. Welche besonderen Eigenschaften und Fähigkeiten zeichnen Sie als Beratungs-Persönlichkeit aus? In welchem besonderen Feld wollen Sie Ihre Fähigkeiten weiterentwickeln und spezialisieren?
6. Wie sehen Sie ihre eigene Zukunft mit Coaching in Ihrer eigenen professionellen Rolle? Wie nutzen Sie Ihre eigenen professionellen Entwicklungschancen?
7. Wie gestalten Sie Ihre eigene professionelle Entwicklung (Supervision/Intervision/Lerngruppe/Fachthemen/ Zusammenarbeit mit Kolleg*innen)?
8. Wie führen Sie Ihr persönliches Wissensmanagement insbesondere im Einbezug aktueller Forschung und Entwicklung der Profession Beratung und Coaching?
9. Mit welchen ergänzenden und komplementären Kernkompetenzen wollen Sie sich in Ihrem Netzwerk positionieren? – Welche Methoden, Erfahrungen oder Themen wollen Sie in Ihrer Lernorganisation einbringen?