



Coachingmodell

Ein generischer Leitfaden für alle Fälle



Coachingmodell



Anwendungsbereiche

Das ist ein generisches Coachingmodell, das so grob strukturiert ist, dass es sozusagen für alle Fälle anwendbar ist.



Ziel

Dem bereits mit den NLP-Modellen vertrauten Coach einen roten Coaching-Leitfaden bieten. Den potentiellen Coachees die hauptsächlichen Schritte eines Coachings aufzeigen können.

Worum es geht



Wege, die in die Zukunft führen,
liegen nie als Wege vor uns.
Sie werden zu Wegen erst
dadurch, dass man sie geht.
Franz Kafka

Es gibt eine kaum erfassbare Breite an Coachingliteratur. Viele stellen ausgezeichnete Werkzeuge zur Verfügung. Bei den meisten Büchern wie auch in vielen Ausbildungen fehlt mir die Gliederung innerhalb eines roten Fadens. Das heisst ein Leitfaden, der jedem Coachingprozess unterliegt, auch wenn die Coachees und deren Themen sehr individuell sind. Dieses Coachingmodell lässt sich grundsätzlich für alle Coachingsituationen anwenden.

Für jede einzelne Phase, namentlich wenn es darum geht die Ressourcen für den gewünschten Zukunftsentwurf zu finden, steht eine unbegrenzte Anzahl an spezifischen Modellen zur Verfügung, die sich in der Schatztruhe eines jeden guten Coach befinden.

Und so geht's

1 Auftrag klären



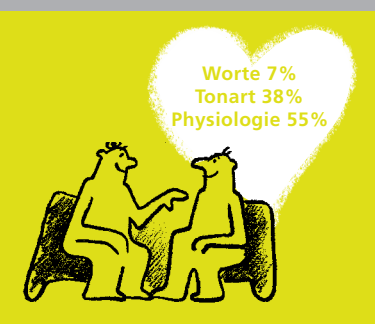
Ziel

- Im Vorfeld des Coachings den Auftrag und die Rahmenbedingungen verstehen und vereinbaren
- Das involvierte System kennen lernen
- Vertrauen schaffen

Fragen

- Was ist grob umrissen das Thema?
- Was ist das Anliegen dazu?
- Wer ist der Auftraggeber? Und wer noch?
- Was war der Auslöser?
- Hast du schon Coachingerfahrungen gemacht? Welche?
- Hast du andere Coachs gesprochen, um zu sehen, wie sie dir helfen könnten?
- Wie kommst du auf mich?

2 Rapport aufbauen



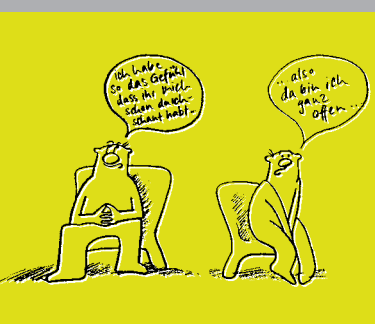
Ziel

- Vertrauen herstellen
- Dem Klienten ermöglichen, sich ganz einzulassen
- Basis für „merkwürdige“ Interventionen schaffen, die ausserhalb des vertrauten Rahmens des Coachee liegen
- Attraktivität für das Ergebnis erzeugen
- Erwartungen an den Coach klären
- Vorstellungen über den Coachingprozess erfassen

Fragen

- Was ist die Veränderung, die du dir wünschst?
- Warum wünschst du dir diese Veränderung?
- Was ist der Benefit, den du dir erhoffst?
- Was wird der Nutzen für andere sein?
- Was müsste ich über dich als Person wissen, damit ich dich und deine Situation gut verstehen kann?
- Was glaubst du, wie häufig wir zusammen arbeiten müssten, um dein Ziel zu erreichen, dein Problem zu lösen?
- Welchen Wert erhoffst du dir, kann ich beifügen?
- Was müsste ich deiner Meinung nach dafür tun?

3 Situation analysieren



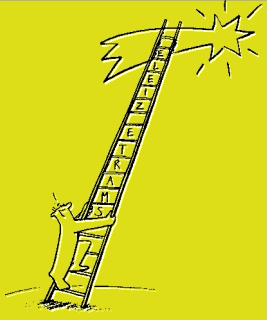
Ziel

- Ausgangslage verstehen
- Gefühl geben, ernst genommen zu sein mit dem Problem
- Wünsche und Anliegen an das Coaching weiter vertiefen
- Erste Ideen über die erforderlichen Ressourcen entwickeln

Fragen

- Wie würdest du jemandem in 5 – 6 Sätzen deine Situation erklären?
- Was daran ist das Problem?
- Was sind die Auswirkungen des Problems, wenn es nicht gelöst würde?
- Was müsstest du haben/können, damit du das Problem lösen könntest?
- Wofür hast du auch die erforderliche Energie, es zu tun?

4 Ziele bestimmen



Ziel

- Zielklarheit für das Coaching haben
- Aus dem Problem- in den Lösungsmodus führen
- Vorbereiten von Körper und Geist auf das Ziel

Fragen

- Welches Ziel willst du als erstes bearbeiten?
- Angenommen das Ziel wäre bereits erreicht und deine Probleme gelöst; woran würdest du das erkennen?
- Woran würden es andere erkennen?
- Wie soll die Lösung aussehen?
- Wie würdest du dich dann fühlen?
- Was würden andere dann über dich und deine Situation, die dich ins Coaching gebracht hat, sagen?

5 Ökologie klären



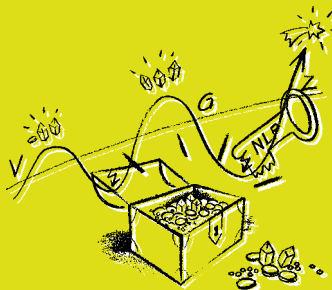
Ziel

- Den Nutzen/Vorteil des Problems verstehen, um ihn erhalten zu können
- Versöhnung mit dem Alten und dem Jetzt
- Sabotageprogramme aufdecken und eliminieren

Fragen

- Was würde zusammen mit dem Problem auch noch verschwinden, was dir aber heute wichtig ist?
- Was könnte das neue Problem sein, wenn du dein Ziel erreicht hast?
- Welche negativen Konsequenzen könnte es für dich und andere haben, wenn du dein Ziel erreicht hast?
- Wie hast du dich bislang so erfolgreich an der Lösung des Problems/an der Erreichung des Ziels gehindert?
- Wie könntest du dich in Zukunft boykottieren?

6 Ressourcen finden



Ziel

- Die grundsätzliche Lösbarkeit des Problems erkennen
- Handlungskompetenz erlangen
- Ressourcen identifizieren und nutzen, um das Ziel zu erreichen

Fragen

- Was brauchst du, um dein Ziel zu erreichen und die Ökologie zu erhalten?
- Wann hattest du/konntest du das schon mal? Und was hast du damals gemacht, um...?
- Wie würde jemand anders, der besonders talentiert in der Lösung solcher Probleme ist, dieses Ziel erreichen?

7 Zukunft erkunden



Ziel

- Zielzustand vorweg nehmen
- Ressourcen testen

Fragen

- Was läuft jetzt besonders gut?
- Wie reagiert dein Umfeld auf dein neues Verhalten, deinen neuen Zustand?
- Was von deinem Ziel hast du jetzt schon erreichen können?
- Was müsste hier zusätzlich noch sein, damit du 100% zufrieden bist?
- Wem hast du vorher von deinem Ziel erzählt, damit es für ihn/sie möglich war, sich darauf einzulassen/dich zu unterstützen?

8 Mentor suchen



Ziel

- Einen Mentor für den Fall der Fälle haben
- Verbindlichkeit erzeugen
- Mit jemandem darüber reden können, um sich damit zusätzlich zu motivieren
- Dranbleiben und Rückfälle verhindern

Fragen

- Wem könntest du über dein Ziel erzählen, damit er/sie dich daran erinnert?
- Von wem könntest du besonders gut Unterstützung brauchen, damit du dein Ziel sicher erreichen wirst?
- Wie könnte diese Person dich unterstützen?
- Was soll er/sie tun, wenn du mal die Motivation verlieren solltest?



Hintergrundinformationen



Coaching ist ein dynamischer und kreativer Prozess, der von einer unüberschaubaren Methodenvielfalt begleitet werden kann. Schon vor mehr als 30 Jahren forderte der bekannte amerikanische Psychotherapeut und Psychiater Arnold A. Lazarus diese grosse Methodenvielfalt und einen multiperspektivischen Ansatz im Coaching.

Kann diesem Anliegen mit einem Coachingmodell Rechnung getragen werden? Ich glaube ja. Und vielleicht ist ein in sich strukturiertes Vorgehen dafür gar die Basis. Denn ich glaube, dass nur der, der in sich einen roten Faden hat, sich flexibel verhalten kann ohne chaotisch zu werden oder sich gar zu verlieren.

Dieser Coachingleitfaden ist keineswegs die einzig mögliche Vorgehensweise. Jedoch eine, die gut funktioniert. Unter der Voraussetzung, dass wir die Tools, Methoden und Modelle welche diesen Leitfaden ergänzen, flexibel einsetzen. Es braucht keineswegs immer alle diese Tools. Jedes einzusetzen würde unnötige Redundanzen in den einzelnen Schritten erzeugen. Vielmehr geht es darum, für jede Situation mehr als ein Tool zu haben und diese vielleicht sogar untereinander zu mischen. Diese Vielfalt und Flexibilität ist wichtig. Denn wer als einziges Instrument über einen Hammer verfügt, neigt dazu, alle Probleme als Nägel zu sehen, meinte schon Mark Twain.

Die unterstützenden Tools für die jeweiligen Schritte sind in der Toolbox jedes Life Coach Masters vom ife zu finden.

Das Modell im Überblick

1

Auftrag klären

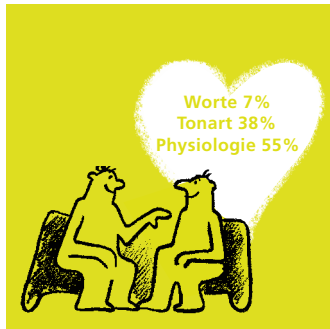
- Im Vorfeld des Coachings den Auftrag und die Rahmenbedingungen verstehen und vereinbaren
- Das involvierte System kennen lernen
- Vertrauen schaffen



2

Rapport aufbauen

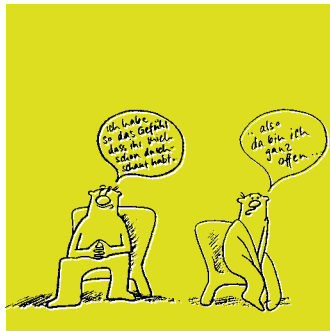
- Vertrauen herstellen
- Dem Klienten ermöglichen, sich ganz einzulassen
- Basis für „merkwürdige“ Interventionen schaffen, die ausserhalb des vertrauten Rahmens des Coachee liegen
- Attraktivität für das Ergebnis erzeugen
- Erwartungen an den Coach klären
- Vorstellungen über den Coachingprozess erfassen



3

Situation analysieren

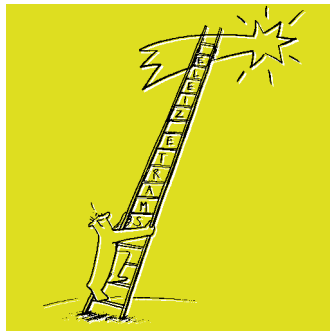
- Ausgangslage verstehen
- Gefühl geben, ernst genommen zu sein mit dem Problem
- Wünsche und Anliegen an das Coaching weiter vertiefen
- Erste Ideen über die erforderlichen Ressourcen entwickeln



4

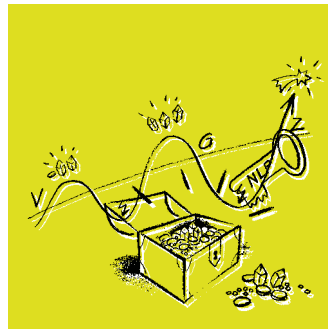
Ziele bestimmen

- Zielklarheit für das Coaching haben
- Aus dem Problem- in den Lösungsmodus führen
- Vorbereiten von Körper und Geist auf das Ziel



Ökologie klären

- Den Nutzen/Vorteil des Problems verstehen, um ihn erhalten zu können
- Versöhnung mit dem Alten und dem Jetzt
- Sabotageprogramme aufdecken und eliminieren



Ressourcen finden

- Die grundsätzliche Lösbarkeit des Problems erkennen
- Handlungskompetenz erlangen
- Ressourcen identifizieren und nutzen, um das Ziel zu erreichen



Zukunft erkunden

- Zielzustand vorweg nehmen
- Ressourcen testen



Mentor suchen

- Einen Mentor für den Fall der Fälle haben
- Verbindlichkeit erzeugen
- Mit jemandem darüber reden können, um sich damit zusätzlich zu motivieren
- Dranbleiben und Rückfälle verhindern

Wege, die in die Zukunft führen, liegen nie als Wege vor uns. Sie werden zu Wegen erst dadurch, dass man sie geht. Franz Kafka