

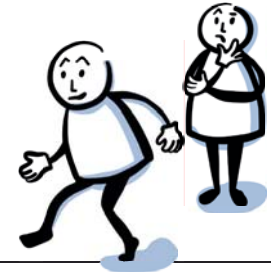
A 11 Die 7 Grundsätze der Coaching-Arbeit – Übersicht



A 12 Allgemeine Grundsätze der Coaching-Arbeit (1)

① Der Grundsatz des „Nicht-Wissens“ (die sog. lethologische Einstellung)

Lethologie ist nach Heinz von Foerster die Lehre vom Nichtwissen, das Erlernen angesichts des Unwissbaren. Dieser Grundsatz besagt, dass der Coach nicht den „Stein des Weisen“ besitzt, sondern lediglich den Klienten unterstützt, **seine eigene Lösung zu finden**, die aus seiner Sicht zur Situation passt. Dies sorgt auch dafür, dass der Klient mehr und mehr Selbstverantwortung und Eigeninitiative im Denken übernimmt. Dazu muss der Coach bereit sein, **eigene Hypothesen und Ziele für den Klienten loszulassen**, ... oder diese vorsichtig als Frage zu formulieren: „Wenn ich Ihnen nun vorschlagen würde, xy zu tun, was würden Sie dazu sagen?“ So lassen Sie dem Klienten die Wahl. (Wie im Lokal: Ein guter Kellner schlägt vor, aber der Gast wählt (SR 3.5.1). Oder, wie Sabine Klenke sagt: „Sich leer machen vor dem Coaching“.)



② Der Grundsatz der Akzeptanz

Akzeptieren bedeutet, **den Klienten mit seiner ganzen „Problemgeschichte“ anzunehmen**, ihm mit all seinen Gefühlen und Handlungen Verständnis entgegen zu bringen und ihm damit die nötige emotionale Sicherheit für die Veränderungsarbeit zu vermitteln. Das Gefühl, bedingungslos angenommen zu sein, kann schon Teil der Klärung und Lösung sein! (CT B4)

③ Die zwei Grundsätze der Veränderungsarbeit (Einsicht oder Verhalten)

In den letzten Jahrzehnten überwiegen 2 Grundprinzipien die Erklärung von Veränderungsarbeit:

- Nach den post-freudianischen Methoden beruht eine Veränderung primär auf der **Einsicht** in die biografischen Ursachen einer Einschränkung („Heilung durch Erkennen“).
- Nach den (in der NLP-Arbeit überwiegenden) post-ericksonianischen Methoden ist ein neues **Verhalten** auch schon ohne (oder vor) der Einsicht möglich (die Einsicht ist zeitgleich, aber nicht notwendige Voraussetzung).

Machen Sie sich möglichst mit beiden Grundsätzen vertraut! (CT T1)

A 13 Allgemeine Grundsätze der Coaching-Arbeit (2)

4 Vorsicht vor Kategorisierungen!

Kategoriesysteme, einordnende Etikettierungen und schablonisierende Nominalisierungen (wie: „Loosen“, „Verantwortungslosigkeit“, „Mismatchen“, „xy-Typ“) suggerieren die Unveränderbarkeit von Zuständen („Ich bin halt ein 5er im Enneagramm“). Statt solchem „Schubladendenken“ sollte der Coach auf die sachliche Beschreibung eines Zustands achten, der veränderungsfähig erscheint. Also: statt statischer Kategorien → flexible sachliche Beschreibungen! (CT T3)

5 Der Feedback-Grundsatz

Feedback zu geben ist eine der wichtigsten Aufgaben des Coaches. Zu unterscheiden sind 2 Arten:

- **direktes Feedback:** ausdrücklich z.B. „Ich habe folgendes Feedback für Sie“, entweder durch rein sachliche Beschreibung der eigenen Wahrnehmung oder bewertend (dann sollte es aber möglichst positiv sein, da der Klient im Verhältnis zum Coach oft schutzlos / empfindlich ist).
- **indirektes Feedback:** (für den Klienten meist unbewusst) z.B. durch Pacen oder Leaden oder Inkorporieren (→ KK D 5+6).

6 Grundsätzlich Wahlmöglichkeiten schaffen und Interaktionsräume erweitern

Das übergeordnete Ziel des Coachings ist es, für den Klienten die relevanten **Interaktions- und Handlungsräume durch Schaffung von Wahlmöglichkeiten zu erweitern** (sowohl für den Klienten selbst als auch für seine Interaktion mit dem Coach → KK E V1, CT T2).

7 Der Grundsatz der Ressourcenaktivierung

Erfolgreiches Coaching erfordert die Fähigkeit, beim Klienten **durch positive bedürfnisbefriedigende Erfahrungen** ausreichend Ressourcen zu aktivieren (besonders hinsichtlich der 4 Hauptbedürfnisse: Bindung, Selbstwerterhöhung, Sicherheit und Verlustvermeidung bzw. Lustbefriedigung, CT T10).

Teil B

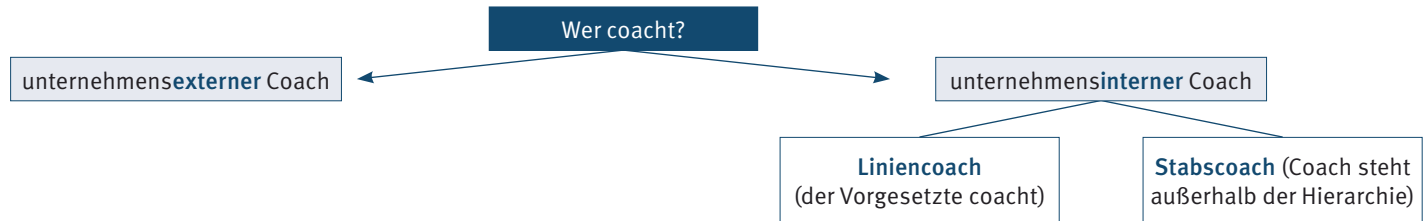
Coaching-Arten



B 1 Arten des Coachings nach Beteiligten

Die Darstellung gibt die typischen Beteiligtenkonstellationen im Businesscoaching wieder (vgl. Rauen 114 ff.). „Privatcoaching“ findet idR. als Einzelcoaching statt.

I. (Details → KK A3)



II.



Einzelcoaching

- Grundform des Coachings (auch: Individualcoaching)
- je nach Anliegen des Klienten und Qualifikation des Coaches auch auf **längerfristige, thematisch offene Beziehung** angelegt (aber: Coaching ist Hilfe zur Selbsthilfe → keine Abhängigkeit schaffen)
- **Gefahr:** Coach/Klient werden zu „geschlossenem System“, das Umwelt ausblendet

Gruppencoaching

- Coaching einer **Personenmehrheit**, die in funktionalem Zusammenhang stehen kann, aber nicht muss
- idR. bei Gruppengrößen bis **max. 15 TN** sinnvoll (sonst: besser 2. Coach oder Aufteilung)
- **vorteilhaft** als Mittel der **Personalentwicklung**, wenn es gerade um gruppendynamische Prozesse geht
- **nachteilhaft** wg. höheren **Hemmschwellen** und weniger Zeit für individuelle Probleme

Teamcoaching

Coaching **einer im berufl. Funktionszusammenhang stehenden Gruppe**, idR. zur Förderung von Kommunikation, Motivation, Kooperation (auch: System-Coaching; Rauen 129)

Projektcoaching

Coaching zur Vorbereitung, Einführung und Begleitung von Projektteams, vor allem zur Vermeidung hierarchiebedingter Konflikte (nach aA Sonderfall des Teamcoachings)

B 2 Arten des Coachings nach Themen

Coachingthemen und -anlässe sind zahllos. Die Übersicht stellt die häufigsten Anlässe im privaten und beruflichen Kontext dar (MST 21 f.; Migge 41 ff.).

