

Coaching INSTITUT Köln



Management – Führung – Sozialkompetenz – Wir unterstützen Menschen, erfolgreich zu sein.
Telefon: 0221 / 98 933 926 – E-Mail: info@coaching-institut-koeln.de – www.coaching-institut-koeln.de

Das Coachingkonzept des Coaching INSTITUT Köln

Stand: Januar 2009

Wenn Sie sich bereits auf unseren Webseiten umgesehen haben, werden Sie einige der nachfolgenden Konzeptpunkte kennen, aber auch Neues finden und einen tiefen Einblick in unsere Arbeitshaltung erlangen. Informationen, die *nicht* auf unseren Webseiten zu finden sind, haben wir mit ** markiert. Für Rückfragen stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung unter 0221 / 98 933 926.

Ihr Coaching INSTITUT Köln

>>Coaching rund um Management, Führung und Sozialkompetenz<<

Was wir unter Coaching verstehen

Coaching ist eine lösungsorientierte Beratung auf Zeit für Menschen in Führungs- und Steuerungsfunktionen. Coaching stößt individuelle Entwicklungen an und unterstützt Menschen in Veränderungsprozessen. Coaching gibt Orientierung in schwierigen beruflichen Situationen. Klienten entwickeln ihre Stärken, verbessern ihre Selbstreflexion und erweitern ihr Verhaltensrepertoire.

Der Coach hinterfragt, provoziert, spiegelt und motiviert. Er ist Kritiker, Sparringspartner, Impuls- und Feedbackgeber. Er initiiert und begleitet Veränderungsprozesse, ohne dem Klienten Verantwortung abzunehmen.

Wir arbeiten strukturiert und lösungsorientiert, sind betriebswirtschaftlich und psychologisch qualifiziert. Wir aktivieren Ressourcen, geben Denkanstöße und zeigen neue Wege auf. Unser Feedback ist offen, ehrlich und manchmal unbequem. Wir bringen unsere Klienten voran.

Der Klient bestimmt die Erfolgskriterien und setzt seine Pläne in die Tat um. Er arbeitet an Zielen, die er selbst erreichen kann. Wir begleiten diesen Prozess.

Coaching ist weder Therapie noch Therapie-Ersatz, sondern dient der gezielten Förderung des Potenzials "gesunder" Menschen.

Unser Coachingkonzept orientiert sich an empirisch belegten Erfolgsfaktoren und schließt die Überprüfung der Wirksamkeit mit ein.

****Coaching und Abgrenzung zu anderen Beratungsformen**

Coaching: Der Coach ist verantwortlich für das Initiieren und Strukturieren von Entwicklungs- und Veränderungsprozessen, der Coachee für die Umsetzung seiner Ziele.
Kennzeichen: intakte Selbstregulation, Einsatz primär im beruflichen Bereich.

Therapie behandelt Störungen von Krankheitswert (ICD-10, DSM IV), z. B. akute Abhängigkeitserkrankungen, Essstörungen, Traumafolgestörungen, Depressionen u. v. m.
Kennzeichen: gestörte Selbstregulation, der Therapeut ist verantwortlich.

Supervision reflektiert die Dynamik professioneller Beratungsbeziehungen, hat ihren Ursprung in sozialen Organisationen, ist dem Coaching konzeptionell ähnlich, aber nicht zielorientiert. Es geht nicht um die Entwicklung von Kompetenzen.

Training: Hier geht es primär um das Erlernen von Methoden, nicht um die Entwicklung individueller Fähigkeiten.

Mentoring ist eine intensive Austauschbeziehung zwischen einer erfahrenen Führungskraft und einem Berufsanfänger. Mentoren geben Wissen und Erfahrungen weiter, fungieren als Rollenmodell, fördern die Sozialisation in Organisationen sowie Karriere und Aufstieg.

Beratung: Der Berater ist Experte, verfügt über Fachwissen und gibt Lösungen vor (z. B. Rechtsanwalt oder Steuerberater).

Organisationsberatung: Der Berater ist Experte und berät die Organisation, meist in Strukturfragen. Die Belegschaft wird nicht einbezogen.

Organisationsentwicklung: Der Berater ist „Change Agent“. Er entwickelt Organisation und Belegschaft. Coaching ist hier lediglich eine mögliche Interventionsform in einem umfassenden Entwicklungsprozess.

Mediation: Ein neutraler Dritter vermittelt zwischen zwei Konfliktparteien und verhilft diesen zu einer eigenständig erarbeiteten, einvernehmlichen Konfliktlösung.

****Sinnvolle Einsatzbereich für Coaching**

Coaching dient der Verbesserung von (Selbst-)Management-, Führungs- und Sozialkompetenz. Coaching ist hilfreich bei: Aufstieg, Stellen- oder Aufgabenwechsel, beruflicher Neuorientierung, Karriere- und Zukunftsplanung, Karrierestillstand, Arbeitsplatzverlust, Krisen und Konflikten, Existenzgründung, Change Management, Outplacement und im Bereich Work-Life-Balance.

****Welche Wirkungen / Veränderungen realistischerweise erreichbar sind**

Internationale Studien belegen, dass Coaching hochwirksam ist und nachhaltige Effekte erzielt. Nachgewiesen sind Veränderungen auf drei Ebenen:

Kognitive Ebene: Möglich ist eine Veränderung von einschränkenden Einstellungen, Erwartungen oder Glaubenssätzen. Auflösen lassen sich kognitive Blockaden, Konflikte und ungünstige Attributionen. Eine verbesserte Selbstreflexion und Problemlösekompetenz ist immer auch Metaziel. Coaching zeigt Möglichkeiten auf, die der Coachee übersieht.

Emotionale Ebene: Eine hohe Selbstwirksamkeit – das Gefühl, etwas schaffen oder erreichen zu können – ist keine Konstante. Sie sinkt z. B. bei Arbeitsplatzverlust und steigt beim Antritt einer neuen Stelle an. Selbstwirksamkeit lässt sich im Coaching steigern, was wiederum die Wahrscheinlichkeit erhöht, aktuelle Herausforderungen zu bewältigen und angestrebte Ziele zu erreichen. Coaching schafft spürbare emotionale Entlastung: durch gezieltes Aktivieren von Ressourcen, durch Distanzierungstechniken und das konkrete Umsetzen erarbeiteter Lösungen im Arbeitsalltag. Klienten lernen, Stress abzubauen und ihre Emotionen zu regulieren.

Verhaltensebene: Ungünstige Verhaltensweisen werden hinterfragt, neue Verhaltensweisen erkundet, eingeübt und verfeinert. Da Coaching immer auch die Wahrnehmung schärft, werden Signale aus der Umgebung klarer erkannt, die Reaktionen erfolgen schneller, angemessener und mit vermehrter Sozialkompetenz. Das persönliche Auftreten wird sicherer und wirkungsvoller.

Coaching gibt Orientierung und verschafft (Rollen-)Klarheit. Es geht es immer darum, die *individuellen* Kompetenzen einer Person zu stärken. Ein extrem schüchterner Mensch wird niemals zum Top-Verkäufer. Solch ein Ziel wäre auch wenig sinnvoll. Coaching hilft Menschen, das Beste aus sich herauszuholen und authentisch erfolgreich zu sein.

****Was Coaching nicht leisten kann**

Coaching ist keine Therapie und kein Therapie-Ersatz, sondern dient der gezielten Förderung des Potenzials von Menschen mit intakter Selbstregulation. Wir schließen Coaching aus bei akuten Störungen von Krankheitswert, fortgeschrittenem Mobbing und fortgeschrittenem Burnout. Es ist zudem nicht Sinn eines Coachings, manipulative Techniken zu vermitteln. Coaching dient ebenfalls nicht dazu, Mitarbeiter im Auftrag eines Arbeitgebers „zurechtzubiegen“. Der Wunsch des Coachees, an sich zu arbeiten, ist entscheidend für den Coachingerfolg. Coaching, das nicht auf Freiwilligkeit beruht, scheitert – früher oder später.

Wirkungszusammenhänge im Coaching

Die wichtigsten Wirkzusammenhänge fassen wir nachfolgend kurz zusammen.

Erfolgsfaktoren sind:

Die Beziehung zwischen Coach und Coachee: Vertrauen, Offenheit, Transparenz, „gleiche Augenhöhe“, Sympathie und gegenseitige Wertschätzung schaffen einen Schutzraum für persönliche Wachstumsprozesse. Ein tragfähiges Arbeitsbündnis ist der stärkste Prädiktor für den Coachingerfolg und macht Veränderungen erst möglich – oft mit erstaunlichen Resultaten.

Der Coach: Betriebswirtschaftliche und psychologische Kenntnisse, ein reichhaltiger Methodenschatz, die Fähigkeit zur Beziehungsgestaltung und klaren Strukturierung des Coachingprozesses sind wichtige Einflussgrößen.

Der Coachee: Veränderungsmotivation, Bereitschaft zur aktiven Mitarbeit und zur Übernahme der Verantwortung sind notwendige Voraussetzungen für den Coachingerfolg.

Der Coachingprozess: Konkrete, messbare Ziele, regelmäßige Überprüfung der Zielerreichung, maßgeschneiderte und nachvollziehbare Interventionen, das Wissen des Coachees um die Grenzen von Coaching sowie offenes Feedback sichern eine hochwertige Prozessqualität.

Wirkprinzipien

Vier empirisch gründlich abgesicherte Wirkprinzipien* sind maßgeblich für den Beratungs- und Therapieerfolg - unabhängig von den eingesetzten Methoden:

Ressourcenaktivierung: Das Erleben der eigener Stärken verstärkt die Erfolgserwartungen des Coachees, die wiederum die Zielerreichung begünstigen.

Problemaktualisierung: Mit aktivierten Ressourcen werden Problemsituationen noch einmal erlebbar gemacht, neu bewertet und schließlich ad acta gelegt.

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.

*(Psychotherapieforschung: Meta-Analyse von 897 Wirksamkeitsstudien (Grawe, Donati, Bernauer, 1994))

****Weitere Wirkzusammenhänge**

Die Erfolgserwartung des Coaches: Der Glaube des Coaches an die Fähigkeiten und Potentiale des Coachees transportiert sich auch nonverbal und unterstützt die positive Entwicklung des Coachees in erheblichem Maße (Pygmalion-Effekt).

Selbstwirksamkeit (Bandura) ist ein Konstrukt, das dem Selbstwertgefühl recht ähnlich ist. Selbstwirksamkeit ist das Wissen, etwas erreichen, leisten oder bewirken zu können. Eine hohe Selbstwirksamkeit unterstützt das Erlernen neuer Verhaltensweisen und wird gestärkt durch Üben, die Erfahrung des Meisterns (von Problemen), Modelllernen (z. B. durch den Coach als Modell), Entspannung und Ermutigung.

Selbstmanagement: Metaziele im Coaching sind eine verbesserte Problemlösekompetenz und Selbststeuerung (z. B. Emotionsregulation). Wir vermitteln effektive und leicht erlernbare Methoden des Selbstmanagements, die den Coachingerfolg langfristig sichern.

Die Kunst des Fragens: Unabhängig von Schulrichtungen entscheiden die richtigen Fragen zur rechten Zeit über die Qualität und den Erfolg einer Intervention. Fragen führen den Klienten gezielt in emotionale und geistige Zustände hinein (z. B. in ressourcenreiche Zustände) oder sie führen aus Zuständen heraus, z. B. aus belastenden Zuständen. Coaching ist immer auch gelenkter Perspektivenwechsel. Mit gezielten Fragetechniken wird der gesamte Coachingprozess steuerbar. Die richtige Frage ist bereits die halbe Antwort. Dabei ist nicht nur aussagekräftig, was der Klient *sagt*, sondern, was er unbewusst *mitteilt* – insbesondere über Mimik und Körpersprache.

****Wie wir angestrebte Veränderungen unterstützen**

Lern- und Entwicklungsprozesse unterstützen wir durch unsere positive Haltung zum Coachee, durch Problempräzision, Zielklärung, emotionale Entlastung und Stabilisierung, nachvollziehbare Erklärungsmodelle, transparente Methoden und Coachingpläne, Übungen zwischen den Sitzungen, regelmäßiges Feedback und Überprüfung der Zielerreichung. Am Ende jeder Sitzung ziehen wir Bilanz. Zu Beginn der nächsten Sitzung erörtern wir, was „sich getan hat“. Wir sind auch zwischen den Sitzungen telefonisch oder per E-Mail für unsere Klienten da.

Wie die Qualität im Coaching gesichert werden kann

Qualitätssicherung und die Evaluation des Coachingerfolgs mit Hilfe überprüfbarer Kriterien sind für die Personalentwicklung unverzichtbar. Was „Erfolg“ bedeutet, entscheidet jedoch die Zielsetzung im Einzelfall, denn kein Coaching verläuft wie das andere. Qualität ist dennoch messbar. Heß & Roth (2001) unterscheiden drei Qualitätsdimensionen, die wir hier verkürzt darstellen.

Strukturqualität – Rahmenbedingungen

Coach: Qualifikation, Fähigkeit zur Beziehungsgestaltung, Intervision, Supervision, Kooperationen, Referenzen, Diagnose- und Methodenkompetenz, Praxis, Führungserfahrung.

Klient: Veränderungswille, aktive Mitarbeit, Verantwortung, Freiwilligkeit.

Beziehung: Vertrauen, Sympathie, Offenheit, Wertschätzung.

Arbeitgeber: positives Transferklima, Bereitschaft, Ziele zu verhandeln, anstatt diese vorzugeben.

Prozessqualität – Coachingablauf

Die wichtigsten Kriterien: Klären von Erwartungen, Tabubereichen, Anforderungen an den Coachee, Zielkonkretisierung und -überprüfung. Der Coachee gestaltet den Prozess mit, hat klare Vorstellungen vom Coaching und weiß um die Grenzen. Die Prozessqualität wird geprüft mittels Feedback, Intervision und Supervision.

Ergebnisqualität – Was genau hat das Coaching bewirkt?

Erfasst werden z. B. Zielerreichung, Zufriedenheit, emotionale Entlastung, verbesserte Reflexionsfähigkeit, erweitertes Handlungsrepertoire, positiv veränderte Einstellungen. Die Effekte auf Coachee und Organisation sind kurz-, mittel- und langfristig sowie qualitativ und quantitativ erfassbar. Hohe Strukturqualität führt nicht automatisch zu hoher Prozess- und Ergebnisqualität, macht sie aber wahrscheinlicher.

Wie wir den Coachingprozess evaluieren

Die Wirkung von Coaching ist messbar - auf mehreren Ebenen.

Wichtige Anmerkung vorab: Die Wirksamkeit von Coaching kann u. a. am Arbeitsplatz überprüft werden. Aber nur, wenn ein Klient dies wünscht. Inhalte und Ergebnisse von Sitzungen unterliegen strenger Diskretion. Kommt ein Coachee privat zu uns, erübrigt sich diese Art der Wirksamkeitsprüfung.

Evaluationen können zu Beginn, während, zum Abschluss und nach Beendigung des Coachings durchgeführt werden. Wir orientieren uns am Evaluationsmodell von König & Vollmer (Systemisches Coaching, 2002):

Ziel-Evaluation: Zu Beginn des Coachings werden Coachingziele als konkrete Verhaltensziele formuliert und über Zielerreichungskriterien messbar gemacht.

Prozess-Evaluation: Während des Coachings werden Verlauf und Zielerreichung regelmäßig überprüft. Der Klient weiß zu jeder Zeit, wo er steht. Notwendige Anpassungen von Zielen oder Interventionen werden auf diese Weise von Coach und Coachee rechtzeitig erkannt.

Input- / Output-Evaluation: Vorher-Nachher-Vergleiche zeigen das Kosten-Nutzen-Verhältnis. Was hat das Coaching für den Coachee oder die Organisation bewirkt? Selbst- und Fremdeinschätzungen von Klient, Coach, Vorgesetzten, Kollegen, Mitarbeitern und Bezugspersonen können interessante Ergebnisse liefern. Instrumente sind Fragebögen, Verhaltensbeobachtung und Interviews.

Outcome-Evaluation: Wir befragen unsere Klienten drei, sechs und zwölf Monate nach Abschluss des Coachings, um die Nachhaltigkeit der Ergebnisse zu überprüfen und unsere Arbeit zu optimieren. Wir nutzen erprobte, standardisierte Messinstrumente.

****Wie wir Zielvereinbarungen im Coaching treffen**

Nicht alle Führungskräfte haben konkrete Zielvorstellungen. Gerade in Top-Positionen ist es bisweilen wichtig, das eigene Denken und Verhalten mit einem neutralen Dritten zu reflektieren.

Verhaltensziele sind konkret überprüfbar. Entwicklungsziele werden ebenfalls konkretisiert und überprüfbar gemacht. Beispiel Selbstsicherheit: In welchen Situationen wollen Sie selbstsicherer sein? Woran *genau* werden Sie erkennen, dass Sie selbstsicherer geworden sind? Gefühle, Gedanken, Taten? Woran wird Ihre Umwelt erkennen, dass Sie selbstsicherer geworden sind? (Reaktionen...?) Der Coachee selbst legt die Kriterien für seine Zielerreichung fest. Wir achten darauf, dass die Ziele spezifisch, realistisch, erreichbar, motivierend und für den Lebenskontext passend sind. Hinter jedem Ziel stehen Motive – die manchmal auf anderen Wegen leichter umzusetzen sind.

Wichtig: Nicht selten liegt hinter dem vorgetragenen Coaching-Anliegen ein ganz anderes. Ein Coach erkennt und thematisiert dies. Zudem können sich Ziele verändern, wenn Klienten mehr Klarheit erlangen. In diesem Fall legen wir neue Zielerreichungskriterien fest. Beispiel: Eine Führungskraft kommt nach ihrer Entlassung zum Coaching, um eine neue Aufgabe zu finden, für die sie „wieder brennt“. Schnell wird klar, dass ein Burnout vorliegt. Der Klient ist erleichtert, die Ursache für seine Probleme zu kennen, begibt sich in Therapie und macht sich schließlich selbständig – mit großem Erfolg.

Coaching ist ein lebendiger Prozess. Konkrete Ziele sind messbar, aber nicht alles ist vorhersehbar. Coaching kann „ergebnisoffen“ und damit überraschend sein.

Wie wir Interventionen auf unsere Klienten abstimmen

Das Neuro-Linguistische Programmieren ist ein effektives Kommunikationsmodell zur Gestaltung von Veränderungsprozessen und verfügt über ein bemerkenswert umfangreiches Interventionsrepertoire. Einige NLP-Formate eignen sich hervorragend zum Selbstmanagement.

NLP-Methoden sind klar strukturiert, leicht nachvollziehbar und zeigen relativ schnell Wirkung im Coachingprozess. Bereits im Erstgespräch prüfen wir, welche Methoden am besten zum Klienten passen. Mit Fragetechniken steuern wir den gesamten Coachingprozess.

Zudem setzen wir ein: das Harvard-Verhandlungsmodell, Kommunikation nach Schulz von Thun, lösungsorientierte Aufgaben nach de Shazer, provokative Elemente nach Farrelly, diverse Analysemodelle aus der Verhaltenstherapie (z. B. das SORKC-Modell), Aufstellungstechniken u. v. m.

Sehr sorgfältig gehen wir um mit Methoden, die auch nach dem Coaching noch starke Affekte auslösen können, z. B. EMDR und EMI. EMDR ist im Coaching als “Wingwave-Methode” bekannt und dient der Auflösung traumatischer Gefühle. Wir bevorzugen Techniken, die kein Risiko für unsere Klienten darstellen. Unsere Klienten sind an der Methodenauswahl beteiligt und werden stets sorgfältig über die Wirkungen informiert.

Selbsterfahrung: NLP-Ausbildungen sind „selbsterfahrungsintensiv“. Jeder Teilnehmer durchläuft beim Erlernen von Methoden drei Positionen: *A* die des Anleitenden, *B* die des Angeleiteten und *C* die des neutralen Beobachters, der den Prozess zwischen *A* und *B* observiert. Wir kennen unsere Methoden also nicht nur aus der Theorie, wir haben sie selbst *erlebt*.

Welchen konkreten Nutzen unsere Klienten erwarten können

Allgemein: Coaching unterstützt Menschen, ermutigt sie, gibt Orientierung und Halt. Wichtiges kann reflektiert und Klarheit geschaffen werden. Der Klient erhält Feedback über Stärken, Schwächen und seine Außenwirkung. Professionelles Coaching verbessert die Selbststeuerung, Selbstreflexion und die Problemlösekompetenz; ein guter Coach macht sich letztlich selbst überflüssig.

Klienten meistern ein konkretes Anliegen mit pragmatischen, alltagstauglichen Strategien, und dies zügig und gezielt. Oft reichen wenige Sitzungen aus. Coaching inspiriert und bringt Menschen zum Handeln. Festgelegte Ziele und Zielerreichungskriterien garantieren, dass Fortschritte überprüfbar sind.

Je nach Anliegen:

Klienten verbessern ihre Führungs- und Sozialkompetenz und sichern so ihre Akzeptanz und ihr Ansehen bei Vorgesetzten, Mitarbeitern, Kollegen und Kunden.

Die Klärung beruflicher Rollen und Beziehungen verhilft Führungskräften zu einem selbstsicheren, authentischen Auftreten und erfolgreicher Kommunikation.

Coaching bietet die Chance, Stärken zielgerichtet zu entwickeln und Probleme zu thematisieren - in einem Schutzraum und ganz diskret.

Coaching erhält oder steigert die Leistungsfähigkeit und sichert damit ein Stück weit die berufliche Existenz.

Der Klient bleibt in belastenden Situationen handlungsfähig und erarbeitet neue Denk- und Handlungsmöglichkeiten.

Klienten gewinnen an Entscheidungssicherheit und werden sich klar über das, was sie wollen und was nicht.

Der Klient hat die Möglichkeit, die eigene Zukunftsplanung kritisch zu reflektieren, neue Perspektiven zu erkunden und die Lebenszufriedenheit zu steigern.

Im Coaching erlernen Klienten effektives Selbstmanagement, das ihnen auch zukünftig in anspruchsvollen beruflichen Situationen weiterhilft.

Welcher Schaden durch den Einsatz von Coaching entstehen kann

In den falschen Händen können hochwirksame Methoden zu unerwünschten Wirkungen führen, daher sind fundierte psychologische Kenntnisse im Coaching unverzichtbar. Schaden kann beispielsweise entstehen bei nicht erkannter Therapiebedürftigkeit und dem Einsatz von Methoden, die starke Affekte hervorrufen – insbesondere bei traumatischer Vorgeschichte. Verunsicherung und Abwertung, geringes Vertrauen in die Fähigkeit des Coachees oder unrealistische Erfolgsversprechen, die zwangsläufig enttäuscht werden, wirken stark destabilisierend. Klienten mit angeschlagenem Selbstwertgefühl können in eine Krise geraten, die schlimmstenfalls therapeutische Hilfe erforderlich macht.

Schaden entsteht auch, wenn Abhängigkeit unterstützt wird, anstatt Selbstbestimmtheit zu fördern. Schlecht ausgebildete „Möchtegerncoaches“ sind gefährlich! Schutz bietet eine klare humanistische Werthaltung des Coaches und fundiertes psychologisches Know-how. Wir haben beides.

****Rahmenbedingungen, die für ein Coaching notwendig sind**

Persönliches: Die Chemie muss stimmen. Nur ein vertrauensvolles Arbeitsbündnis auf Augenhöhe mit gegenseitiger Wertschätzung und absoluter Diskretion bietet den Schutzraum, in dem sich der Coachee öffnen kann. Beim Coachee sind der Veränderungswille und die Bereitschaft zur aktiven Mitarbeit ausschlaggebend. Der Coach muss an die Fähigkeiten des Coachees glauben. Unterstützt der Arbeitgeber das Coaching, ist eine Unternehmenskultur mit positivem Transferklima optimal.

Räumliches: Auf Wunsch begleiten wir unsere Klienten am Arbeitsplatz, i. d. R. findet das Coaching aber in unseren Räumen statt. Das Setting ist professionell: bequeme Drehsessel garantieren Bewegungsfreiheit und einen individuell regulierbaren Abstand zwischen Coach und Coachee. Professionell bedeutet auch, dass man in unseren Coachingräumen Schreibtische, die zwischen Coach und Coachee stehen, vergeblich sucht. Coach und Coachee sitzen sich direkt gegenüber, die Tische sind seitlich platziert, denn nur so sind Begegnungen auf Augenhöhe und eine exakte Wahrnehmung der Körpersprache möglich.

Klare Absprachen: In einem ausführlichen Erstgespräch werden sämtliche Rahmenbedingungen, Konditionen, Erwartungen und Voraussetzungen für ein erfolgreiches Coaching besprochen. Dazu gehören die Anzahl der Stunden, die Transferzeit zwischen den Sitzungen, der finanzielle Rahmen, Tabuzonen u. v. m. Konkrete Lern- oder Entwicklungsziele werden schriftlich festgelegt. Ein wichtiges Gebot im Coaching ist Transparenz. Wir halten uns daran.

****Ausschlusskriterien für den Einsatz von Coaching**

Ausschlusskriterien sind Störungen von Krankheitswert (ICD-10 / DSM IV), z. B. akute Abhängigkeitserkrankungen, Depressionen, Essstörungen, aber auch fortgeschrittener Burnout oder fortgeschrittenes Mobbing. Ferner: unrealistische Zielvorstellungen, unstimmmige Chemie, ein Anliegen, das wir nicht bedienen können oder unfreiwillige Teilnahme.

****Persönliche und fachliche Voraussetzungen, die ein Coach erfüllen sollte**

Persönliche Voraussetzungen

Eine professionelle, neutrale Haltung: Der Coachee bestimmt seinen Weg. Empathie, ausgeprägte Wahrnehmungs- und Kommunikationsfähigkeit, ein positives, resourcevolles Menschenbild. Die Erwartung, dass Menschen unter entsprechenden Bedingungen zu außergewöhnlichen Leistungen fähig sind. Die Demut, dass ein Coach Veränderungen initiieren kann, aber der Coachee derjenige ist, der Erstaunliches vollbringt.

Eine starke, gefestigte, authentische Persönlichkeit, die ihre Grenzen kennt. Den Anspruch, ein Coaching abzulehnen, das keinen Erfolg verspricht. Die Fähigkeit, auch unbequeme Kritik offen und ehrlich und mit Wertschätzung zu kommunizieren. Die Fähigkeit, Menschen dort abzuholen, wo sie stehen. Selbstreflexion und Kritikfähigkeit. Kontinuierliche Weiterbildung und Supervision.

Und nicht zuletzt: eine gute Portion Humor: Coaching ist ein spannender Prozess in Richtung auf ein Ziel, der auch Spaß machen kann und soll.

****Fachliche Voraussetzungen**

Ideal ist eine Doppelqualifikation in Betriebswirtschaft und Psychologie, Führungserfahrung im Wirtschaftsleben, fundierte Coachingausbildung und -praxis. Ein Coach mit wirtschaftlichem Hintergrund kennt die Anforderungen an eine Führungskraft und spricht dieselbe Sprache. Psychologisch-diagnostisches Know-how hilft, Störungen schneller zu erkennen und Schaden abzuwenden. Ein Karrierecoach sollte die Anforderungen des Arbeitsmarktes kennen. Für einen Unternehmer-Coach dürfen Controlling und Marketing keine Fremdworte sein.

Aber Hand aufs Herz: Die berühmte „Eier legende Wollmilchsau“ gibt es auch unter Coaches nicht. Jeder Klient hat bestimmte Erwartungen an die Qualifikationen seines Coaches und trifft eine dementsprechende Wahl. Man darf nie vergessen: Der Coachingerfolg steht und fällt mit der Beziehung. Haltung und Persönlichkeit des Coaches sind wichtiger als Titel und Methoden. Entscheidend ist das „Gesamtpaket“.

****Konkrete Angebotsschwerpunkte und Zielgruppen**

Wir bieten Einzelcoaching, Teamcoaching, Workshops und Seminare. Unsere Zielgruppen sind Führungskräfte aller Hierarchieebenen, Führungsnachwuchs, Freiberufler, Trainer, Berater, Coaches. Ferner kommen Menschen zu uns, die sich persönlich weiterentwickeln möchten, z. B. Journalisten und andere Menschen aus dem Medienbereich, Ärzte, Rechtsanwälte, Hochschuldozenten, IT-ler, Psychologen, Unternehmer, um nur einige zu nennen.

Angebotskomponenten sind:

- Führungskräftecoaching mit den Themen: Aufstieg, Führung, Leading, Neuorientierung
- Diese Themen bieten wir zusätzlich speziell für weibliche Führungskräfte an.
- Softskillcoaching (emotionale und Sozialkompetenz)
- Konfliktcoaching und Hilfe bei Mobbing
- Karriere- und Bewerbungscoaching
- Outplacementcoaching
- Telefoncoaching
- Marketingcoaching speziell für Trainer, Berater, Coaches.

Besonders häufig nachgefragt wird Coaching in folgenden Bereichen:

- emotionale und Sozialkompetenz: Führung, Leading, Soft Skills, Kommunikation, Selbstmanagement
- Marketing für Trainer, Berater und Coaches
- berufliche Neuorientierung
- Bewältigung konkreter beruflicher Probleme und Krisen

Wir sind nicht auf bestimmte Branchen festgelegt.

Besonderheiten und Stärken unseres Angebots

Wir sind spezialisiert auf die Bereiche Management, Führung und Sozialkompetenz. Wir kennen das Wirtschaftsleben aus eigener Erfahrung und vermitteln effektives Selbstmanagement auf leicht verständliche Weise.

Seit 2001 arbeiten wir erfolgreich als Managementcoaches, denn wir vereinen betriebswirtschaftliches und psychologisches Know-how.

Wir bilden uns ständig weiter - nur ein kompetenter Coach bringt Menschen voran.

Wir orientieren uns am aktuellen Stand der Wirkforschung und schreiben Qualitätssicherung groß, damit jedes Coaching erfolgreich wird.

Menschenbild – persönliche Stärken – Arbeitshaltung

Unser Motto: „Wünschen Sie sich mehr Erfolg im Leben, dann tun Sie mehr von dem, was Sie zum Erfolg führt, und weniger vom dem, was Sie daran hindert.“ (Richard Bandler)

Menschenbild

Wir haben uns dem positiven Menschenbild der humanistischen Psychologie verschrieben. Unsere Arbeitshaltung entspricht den folgenden Grundannahmen des NLP:

Ziele und Ressourcen sind zentral für die Veränderungsarbeit. Was möchte der Klient erreichen? Welche Fähigkeiten helfen ihm dabei? Welche hat er bereits, welche kann er noch entwickeln?

Menschen reagieren auf ihre Interpretation von Ereignissen, nicht auf Ereignisse selbst. Interpretationen beruhen auf Erfahrungen, Glaubenssätzen, Werten, Einstellungen. Werden diese verändert, können neue Sichtweisen und Handlungsspielräume entstehen.

Eine vertrauensvolle Coachingbeziehung bedeutet, jedem Menschen in seinem subjektiven Modell der Welt zu begegnen. Im Coaching holen wir unsere Klienten dort ab, wo sie stehen.

Menschen verfügen über alle notwendigen Ressourcen, um ihre Probleme zu lösen und ihre Ziele zu erreichen, nehmen diese aber nicht immer wahr. Wir machen Menschen ihre Ressourcen bewusst.

Jeder Mensch kann die Art seines emotionalen Erlebens selbst beeinflussen. Im Coaching lernen unsere Klienten wie.

Menschen wählen immer das Verhalten, das sie bei gegebenem Wissen für das Beste halten. Ist ein Verhalten suboptimal, benötigt man Alternativen - die schaffen wir im Coaching.

Auch ungünstigem Verhalten liegt eine positive Absicht zu Grunde. Ist diese Absicht erkannt, finden wir passendere Wege, sie zu realisieren.

Persönliche Stärken

Wir bauen tragfähige Beziehungen auf, in denen ehrliches Feedback auf offene Ohren stoßen kann. Menschen vertrauen uns. Wir machen unseren Klienten ihre Stärken bewusst und inspirieren sie, pragmatische Lösungen selbst zu finden. Wir sind echte Sparringspartner mit viel Sinn für Humor und bringen Anliegen auf den Punkt.

Arbeitshaltung

Wir nehmen unseren Klienten keine Verantwortung ab, sondern initiieren und begleiten ihre Entwicklung. Wir unterstützen sie, *ihren* Weg zu gehen. Wir geben ehrliches Feedback. Unsere Rückmeldungen sind nicht immer bequem: wir reden Klartext, fördern und fordern unsere Klienten. Wir arbeiten nur mit Menschen, deren Coaching nach relevanten Kriterien Erfolg verspricht.

****Ein letztes Wort**

Menschen, die im Coaching „Blenden und Manipulieren“ lernen wollen, sind bei uns falsch. Wir vermitteln keine Tricks, sondern echtes Know-how. Wer Veränderungsbereitschaft mitbringt und willens ist, „Unerledigtes“ oder „Verschobenes“ anzupacken, Wert auf ehrliches Feedback legt und „echte Sparringspartner“ sucht, der ist uns herzlich willkommen – jederzeit.

Ihr Coaching INSTITUT Köln

Lucia Beatrix Stellberg
- Geschäftsführung -

Hanna Maria Steinkamp
- Kooperationspartnerin -

So erreichen Sie uns:

Telefon: 0221 /98 933 9-26 – E-Mail: info@coaching-institut-koeln.de – www.coaching-institut-koeln.de

Coaching INSTITUT Köln



Management – Führung – Sozialkompetenz – Wir unterstützen Menschen, erfolgreich zu sein.