

Leading / & vs. Coaching ?

Führung *sredna* denken

Leader Quick-Check

Ist „**Coaching**“
etwas für mich ?



Leader Quick-Check

Das kommt ganz darauf an,
was Sie unter
„**Führung**“
verstehen.

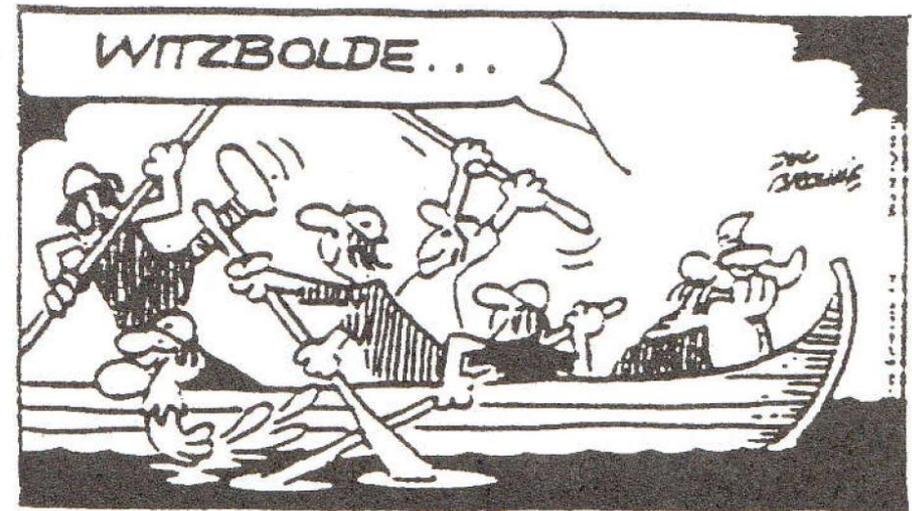
Leader Quick-Check

Führung im Sinne „Leading by **Ansage**“ ?



Leader Quick-Check

Führung im Sinne „Leading by **Motivation**“ ?



Leader Quick-Check

Führung im Sinne „Leading by **Angst**“ ?



Leader Quick-Check

	Trifft voll zu	Trifft zu
• Leading by Ansage	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Leading by Motivation	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Leading by Angst	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Leader Quick-Check

Haben Sie
irgendwo
ein **Kreuz** gemacht ?

Leader Quick-Check

Dann
sollten
Sie
nicht
weiterlesen !

Leader Quick-Check

Es wäre pure
Zeitverschwendung.

Leader Quick-Check

Denn ...

Leader Quick-Check

„Coaching kann nur dort greifen, wo es den **Mitarbeitenden überlassen** ist,
was sie erreichen wollen,
oder zumindest,
wie sie zu vorgegebenen Zielen gelangen.“*

Coaching – Worum geht es ?

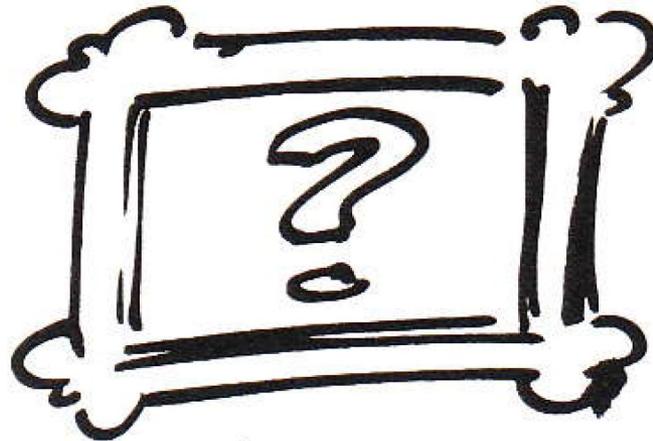


„Coaching“ ?

Coaching – Worum geht es ?

In einem Coaching Gespräch schafft der Coach einen

„**Denk-Rahmen**“.



Coaching – „Denk-Rahmen“

zielgerichtete
Fragen

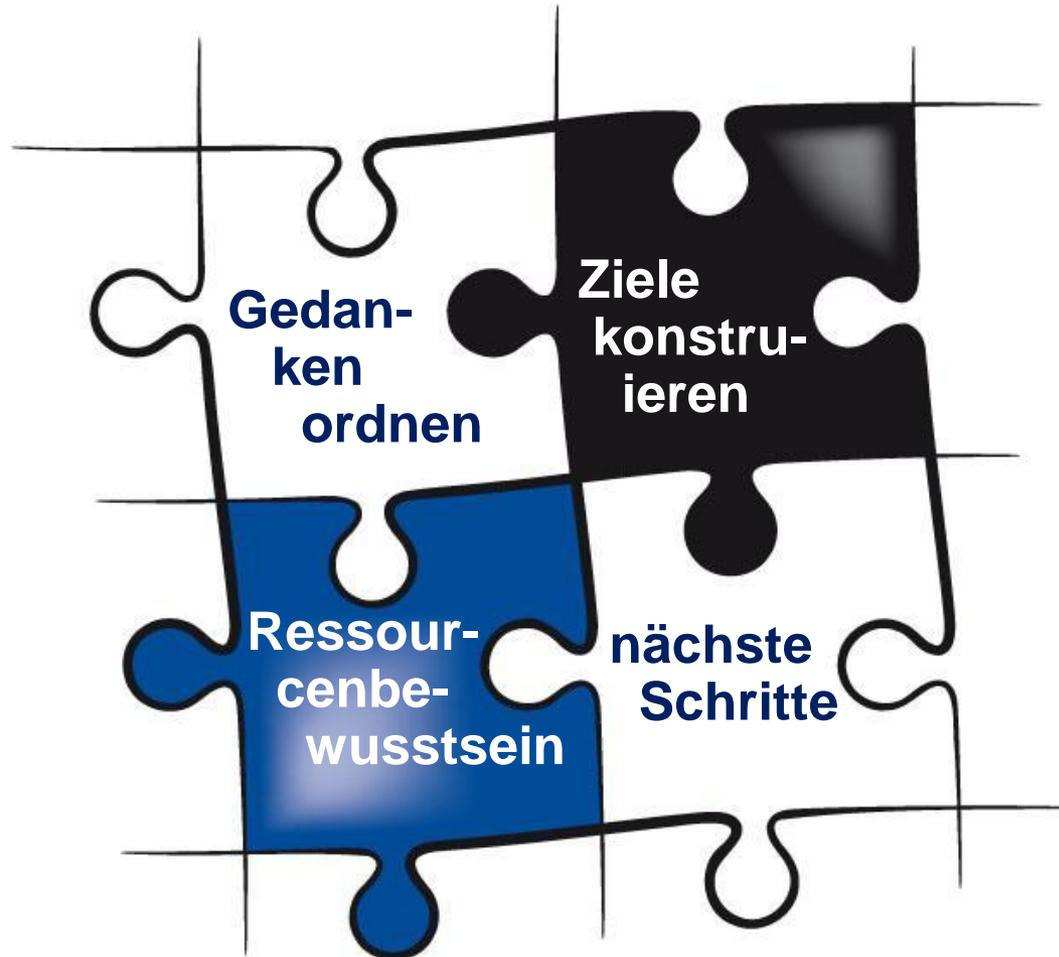
präsen-tes
Zuhören



nützliche
**Zusammen-
fassungen**

bestärkende **Rückmeldungen**

Coaching – Raum und Zeit für ...



Coaching – Wirkungen

Was „**bewirkt**“ Coaching ?

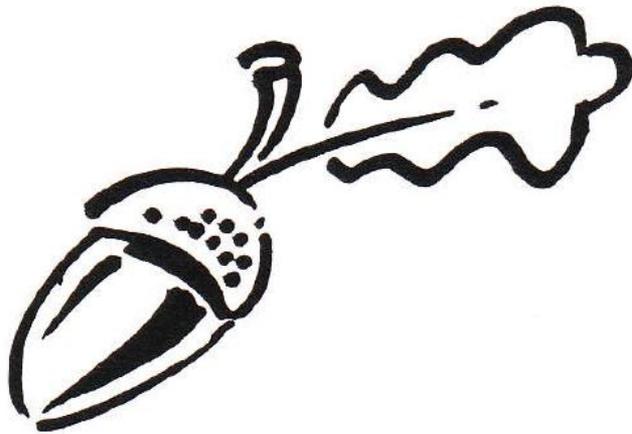


Coaching – Wirkungen (I)



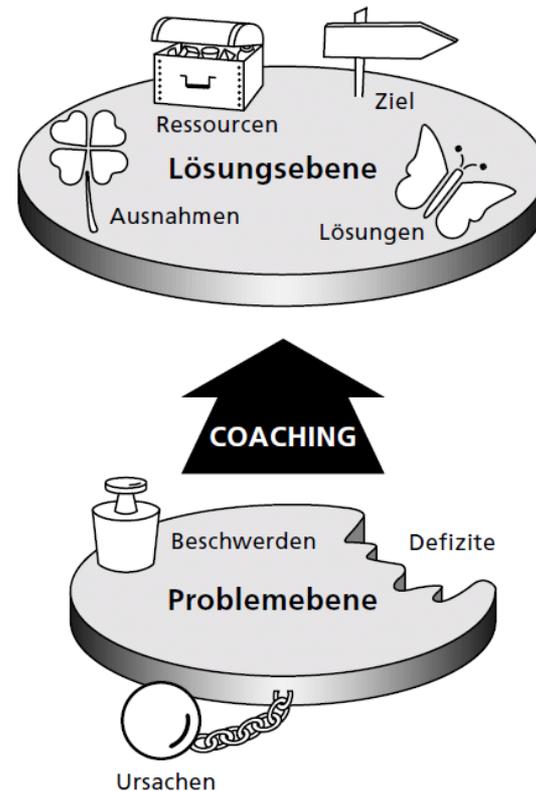
Coaching – Wirkungen (II)

Ressourcen-Bewusstsein



Coaching – Wirkungen (III)

Lösungs-Fokussierung



Coaching – Wirkungen (III)

Lösungs-Fokussierung

Coaching fördert Lösungen	
Problemorientierte Fragen	Coaching-Fragen, die Lösungsbewusstsein schaffen
Wie ist dieses Problem entstanden?	Was wollen Sie erreichen?
Wer ist schuld daran?	Was wissen Sie bereits über sinnvolle Lösungsansätze?
Warum passieren immer wieder dieselben Fehler?	Woran werden unsere Kunden merken, dass wir diese Sache im Griff haben?
Welche Defizite gilt es zu beheben?	Was hat in letzter Zeit schon gut funktioniert?

Tabelle: www.weiterbildungsforum.ch

Coaching – Voraussetzungen

Wie kann Coaching
gelingen ?



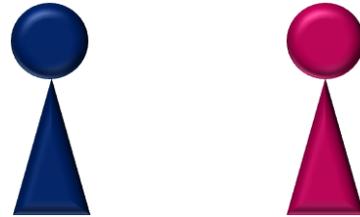
Coaching – Voraussetzungen (I)

Vertrauen des Coaches in die **Ressourcen** und **Kompetenzen** des Coaching-Partners.



Coaching – Voraussetzungen (II)

Es ist das **gegenseitige Vertrauen** vorhanden, um ein Gespräch **auf Augenhöhe** zu führen.



Coaching – Voraussetzungen (III)

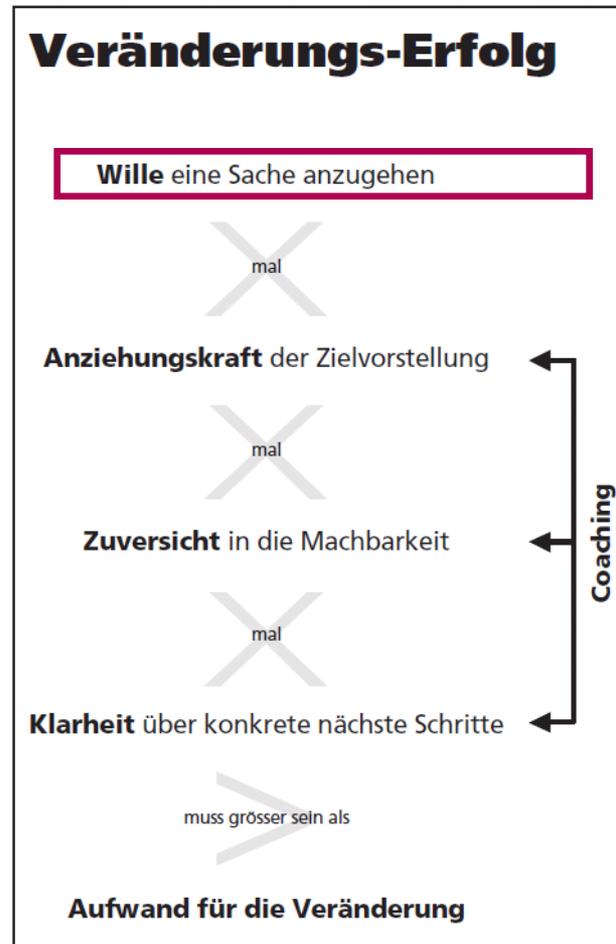
Freiwilligkeit:
Coaching-Partner hat **von sich aus**
Interesse an einem Coaching.



Coaching ist somit für Menschen interessant,
die sich **weiterentwickeln** wollen.

Coaching – Voraussetzungen (III)

Freiwilligkeit:
Jede Veränderung
setzt zwingend einen
Handlungs-Willen
voraus !



Coaching – Voraussetzungen (III)

Wer **will**, findet **Wege**.

Wer **nicht will**, findet **Gründe**.

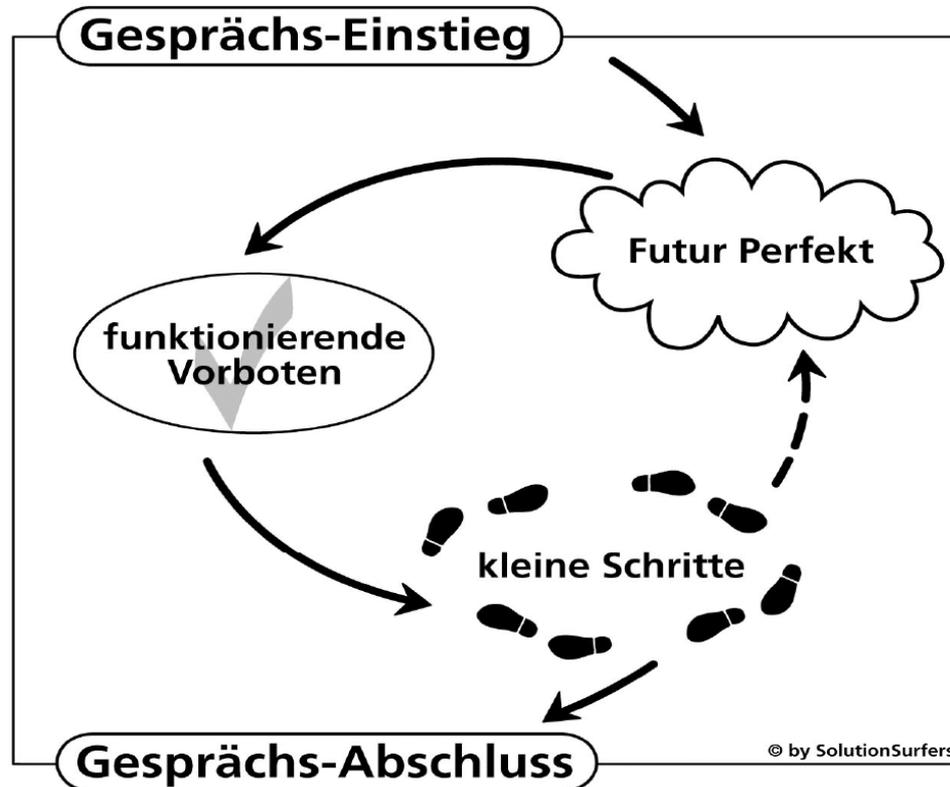
Coaching – Erste Schritte

Wie könnte ein
Coaching-Gespräch ablaufen
?



Coaching – Erste Schritte

Gesprächsphasen



Coaching – Erste Schritte

Praxis-Beispiel:

Mitarbeiter hat gerade ein **erstes kleines Projekt** übernommen in der Hoffnung, später auch bei **größeren Projekten als Projektleiter** eingesetzt zu werden.

Coaching – Erste Schritte

Praxis-Beispiel: Gesprächs-Einstieg

Standortbestimmung



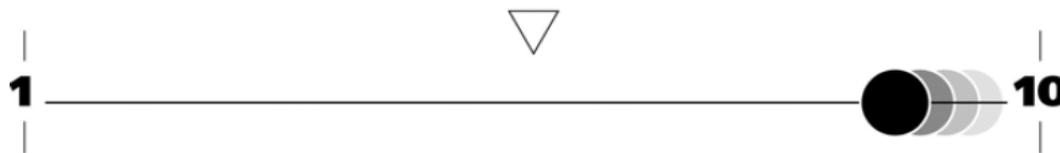
- „Nehmen wir eine Skala von 1 bis 10. 10 bedeutet, dass Sie Ihre Idealvorstellung von Projektleitertätigkeit vollständig erfüllen, 0 steht für den Moment, als Sie zum ersten Mal begonnen haben, sich mit der Projektleitungsidee zu beschäftigen. Wo stehen Sie jetzt gerade zwischen 1 und 10?“

Der Projektleiter sieht seinen momentanen Standort bei 3 und möchte später einmal die 8 erreichen.

Coaching – Erste Schritte

Praxis-Beispiel: Futur Perfekt

Ziel konkretisieren



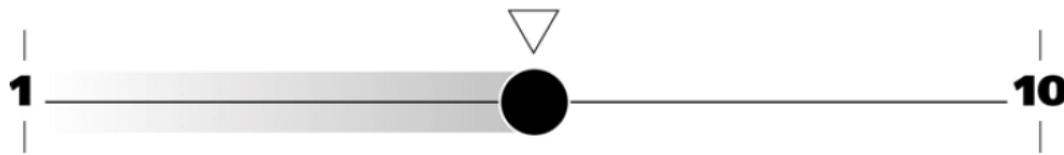
- Wie weit wollen Sie denn kommen auf der Skala zwischen 1 und 10?
- Was genau werden Sie als Projektleiter bei 8 anders machen als jetzt?
- Und was noch?
- Was Sie jetzt gerade schildern, ist das eine 8 oder eher schon eine 9?
- Wie wird es sich für Sie auswirken, wenn Sie Ihre 8 erreicht haben?
- Woran werden Ihre KollegInnen im Projekt bemerken, dass Sie die 8 erreicht haben?

Skalierungen können helfen, den Zielzustand zu definieren und zu konkretisieren.

Coaching – Erste Schritte

Praxis-Beispiel: Funktionierende Vorboten I

Zuversicht stärken



- was macht es aus, dass Sie jetzt schon bei 3 und nicht mehr bei 1 sind?
- und was noch?
- Wie haben Sie es geschafft von 1 auf 3 zu kommen?

Coaching – Erste Schritte

Praxis-Beispiel: Funktionierende Vorboten II

Unterschiede nutzen

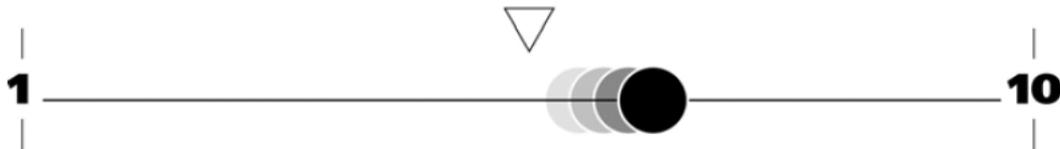


- welche Beispiele kommen Ihnen in den Sinn, wo Sie mindestens mal kurzfristig schon über 3 waren, und wo liegen diese Beispiele auf der Skala?
- Wenn Sie Ihre letzten 2 –3 Projektsitzungen betrachten, und wie Sie diese geleitet haben, welche lagen höher oder tiefer auf der Skala?
- was haben Sie beim Beispiel B (höher auf der Skala) bereits gemacht, das Sie beim Beispiel A noch nicht so gemacht haben?

Coaching – Erste Schritte

Praxis-Beispiel: Kleine Schritte

Kleine Schritte fokussieren



- Wie werden Sie entdecken, dass Sie auf der Skala einen Punkt höher also bei 4 angeht sind?
- Und wie noch?
- Wer im Projektteam wird es als Erster merken, dass Sie um plus 1 zugelegt haben?
- Was könnten Sie unmittelbar nach unserem Gespräch tun, um auf dem Weg in Richtung 4 einen ersten kleinen Schritt weiterzukommen?

Coaching – Erste Schritte

Praxis-Beispiel: Gesprächs-Abschluss

Der Fokus der Aufmerksamkeit wird bewusst auf die kleinen wahrnehmbaren Zeichen am Anfang der Verbesserung gerichtet. Das Verbinden mit konkreten Skalenwerten macht die bevorstehenden Verhaltensänderungen leichter portionierbar. Was immer dann tatsächlich geschieht und dem dem Ziel näher bringt, soll als Fortschritt eingeordnet werden können, und so wirksames Verhalten bestärken.

Coaching – Erste Schritte

Gesprächsablauf im Überblick

1 Einstieg

Was soll in unserem Standortgespräch geschehen, damit es sich für Sie gelohnt hat? (Antwort: ...)

Was noch? (Antwort: ...)

2 Standortbestimmung

Was ist Ihr Ziel? (Antwort: ...)

Auf einer Skala von 1 bis 10, wenn 10 für die Erreichung Ihres Ziels steht und 1 für das pure Gegenteil, wo stehen Sie momentan auf der Skala? (Antwort: ...)

3 Kompetenzen beleuchten

Was macht den Unterschied, dass Sie auf der Skala schon bei 4 stehen und nicht mehr bei 1? (Antwort: ...)

Und was noch? (Antwort: ...)

4 Konkrete Schritte planen

Stellen Sie sich vor, Sie wären schon einen nächsten Schritt weiter. Was werden Sie dann anders tun oder vermehrt tun? (Antwort: ...)

Woran werden es andere merken, dass Sie einen Schritt weiter sind? (Antwort: ...)

Und woran noch? (Antwort: ...)

5 Abschluss

Ich bin beeindruckt, wie Sie ... (Antwort: ...)

Wie können wir diese Besprechung jetzt nützlich abrunden für Sie? (Antwort: ...)

Leading / & vs.Coaching ?

Welches
„**Leading by ...**“
ist nun hilfreich für
Coaching ?

Führung *sredna* denken



Quellen

- Meier, D./ Szabó, P. (2008): Wirksam: Fünf-Minuten-Coaching, in: Organisator, Das Magazin für KMU Nr. 4/07, S. 43f.
(als Download verfügbar unter: www.weiterbildungsforum.ch/coaching-bibliothek.html)
- Meier, D./ Szabó, P. (2008): Coaching – Erfrischend einfach, Norderstedt
- Szabó, P. (2000): Coaching – reduced to the max, in: I.VW Management-Information, Sondernummer «Coaching» Juni 2000, Institut für Versicherungswirtschaft der Universität St. Gallen
(als Download verfügbar unter: www.weiterbildungsforum.ch/coaching-bibliothek.html)
- Szabó, P. (2004): SolutionSurfing – Skalierungsfragen im lösungsorientierten Coaching
(als Download verfügbar unter: www.weiterbildungsforum.ch/coaching-bibliothek.html)
- Szabó, P. (o.J.): Skalierungsfragen im Coaching: Ein einfaches und wirksames Instrument für die Praxis
(als Download verfügbar unter: www.weiterbildungsforum.ch/coaching-bibliothek.html)