



ZUKUNFTSFÄHIGES COACHING

Wie durch wirkungsvolles Coaching die Zukunftsfähigkeit von Menschen, Teams und Organisationen entwickelt werden kann



**ENERGIE DURCH
ENTWICKLUNG**

*Experten für zukunftsfähige
Unternehmensführung*

EDITORIAL

Das Fokus-Thema für uns im Energie durch Entwicklung Team in diesem Jahr ist das Thema Kultur mit all seinen Facetten. Relativ schnell war uns klar, dass wir, wenn wir über Kultur sprechen wollen, zunächst den Blick auf den oder die Einzelne werfen wollen, denn jede Kultur ist auch ein Zusammenspiel aus persönlichem Verhalten, Werten und Glaubenssätzen. Wollen wir die Kultur in einem Unternehmen entwickeln, gilt es immer auch die einzelnen Akteure einer Organisation zu entwickeln, allen voran die Führungskräfte, denn Führungskräfte haben in den meisten Organisationen nach wie vor eine stark kulturprägende Wirkung.

Coaching spielt bei der persönlichen Entwicklung eine ganz zentrale Rolle. Kaum ein Personalentwicklungsinstrument ist so individuell und facettenreich wie das Coaching. Kaum ein Markt ist so überflutet an unterschiedlichsten Angeboten und so unübersichtlich wie der Coaching-Markt. Selbst für Profis ist es hier immer wieder schwer, die Orientierung zu behalten.

Mit dieser Ausgabe unseres Energie durch Entwicklung MAGAZINs wollen wir Ihnen einen praktischen Überblick über verschiedene Coaching-Formen und Anwendungsfelder bieten und Ihnen so die Orientierung erleichtern. Gleichzeitig freuen wir uns, Ihnen unsere Energie durch Entwicklung Coaching-Ausbildung sowie unser Coaching-Team ausführlich vorstellen zu können.

Viel Vergnügen bei der Lektüre wünscht Ihnen

Victoria Curran



INHALT

Editorial	2
01 Zukunftsfähigkeit durch Coaching (Victoria Gerards)	4
02 Kultur fängt beim einzelnen an Kulturentwicklung durch Coaching (Victoria Gerards)	8
03 Zukunftsfähigkeit - Was Organisationen von heute von der Natur lernen können, um die Zukunft aktiv zu gestalten (Petra Basler)	10
04 Das Energie durch Entwicklung Coaching-Verständnis	14
05 Wenn der Knoten endlich platzt Interview mit Heiko Pustar, Geschäftsführer art & design (Victoria Gerards)	18
06 Coaching mit Quantenphysik Interview mit Sigrid Kugler (Victoria Gerards)	22
07 Personaler*innen als interner Coach Interview mit Inés Blenke (Victoria Gerards)	25
08 Coaching Ausbildung	28
09 4 Coaches - 4 Fragen Das Energie durch Entwicklung Coaching-Team stellt sich vor	33
10 Wie geht das genau? Ablauf eines Coaching Prozess	40
11 Resilienz – Krisenfest in stürmischen Zeiten (Petra Basler)	42
12 Abgrenzung und Gemeinsamkeiten zwischen Coaching und Therapie (Peter Schreuder)	46
13 Ask me anything about Coaching Live Q&A für Führungskräfte, Personaler*innen und Projektmanager*innen	49
14 Coaching ABC	50
• Agiler Coach	
• Business-Coaching	
• Executive-Coaching	
• Führungskräfte-Coaching	
• Gruppen-Coaching	
• Outplacement-Coaching	
• Personal-/Life-Coaching	
• Systemisches Coaching	
• Team-Coaching	
• Vertraulichkeit	

01 ZUKUNFTSFÄHIGKEIT DURCH COACHING

Erfolgsfaktoren für heute und die Zukunft stärken

[Victoria Gerards](#)

Zukunftsfähigkeit hat durch die Corona-Pandemie an Bedeutung stark zugenommen. Im mittlerweile zweiten Jahr der Pandemie ist uns allen klar, dass es nicht mehr darum geht, in ein altes Normal zurückzukehren, sondern die Arbeitswelt völlig neu zu gestalten. Der durch die New Work Bewegung lang ersehnte Umschwung in der Arbeitswelt, weg von hierarchischen, patriarchal geprägten Strukturen und Arbeitsweisen, die von Kontrolle geprägt sind, hin zu sinnstiftenden, selbstorganisierten Formen der Kollaboration, ist durch die Corona-Pandemie in vielen Branchen beschleunigt worden.

Wir haben in den letzten 14 Monaten noch einmal mehr gelernt, dass derjenige, der kreativ ist und sich an neue Situationen schnell und gut anpassen kann, die besten Chancen hat. Das Darwinsche Evolutionsgesetz gilt also auch hier und in diesem Kontext.

Zukunftsfähigkeit ist einer der zentralen Dreh- und Angelpunkte für uns bei Energie durch Entwicklung. Immer und in jedem Zusammenhang geht es für uns darum, unseren Kunden zu helfen, die eigene Zukunftsfähigkeit zu stärken. Doch was genau steckt für uns dahinter?

WAS IST UNSER VERSTÄNDNIS VON ZUKUNFTSFÄHIGKEIT?

Unter Zukunftsfähigkeit verstehen wir die Fähigkeit und den Wunsch,

Situationen, Rahmenbedingungen und Tätigkeiten aktiv gestalten zu wollen. Dazu ist es notwendig, sich aus der eigenen Opferrolle zu befreien („ich würde ja, wenn ich könnte, aber wegen xyz kann ich leider nicht“) und genau hinzuschauen, welchen Aspekt ich jetzt, hier und heute ändern kann. Fast immer sind das deutlich mehr Dinge, als man auf den ersten Blick sieht. Und fast immer fängt es mit der eigenen Haltung, der inneren Einstellung an.

INNERE HALTUNG

Eine positive Grundhaltung ist unerlässlich für Zukunftsfähigkeit. Wenn mein

Fokus immer nur auf Risiken liegt, ich in allem immer erst die Probleme sehe, dann wird es mir sehr schwerfallen, gute Lösungen für die Zukunft zu entwickeln. Das heißt nicht, dass Risiken völlig ausgeblendet werden und man naiv und blind agieren soll. Ganz im Gegenteil. Eine positive Grundhaltung ermöglicht es aber, erst einmal Optionen zu erkennen und aus einer inneren Ruhe heraus zu evaluieren, anstatt Angst- und Sorgengetrieben zu sein. Angst war noch nie ein guter Berater.

Zur inneren Haltung gehört auch der Aspekt der Ressourcenbewertung. Wenn ich immer davon ausgehe, dass alles nicht genug ist, es nicht genug für alle gibt, dann triggert das sehr schnell mein Ego-Zentrum und ich kümmere mich ausschließlich darum, für mich selbst zu sorgen, damit ich es gut habe. Angst, dass ich nicht genug haben könnte, ist dann mein Antreiber und auch hier ein schlechter Berater. Sich auch hier aus der Angst

zu lösen, und als Grundhaltung das Vertrauen zu haben, dass es immer eine Lösung gibt, die gut für alle oder zumindest für die allermeisten ist, hilft mir aus einer inneren Ruhe heraus zu agieren.

HUMANISTISCHES MENSCHENBILD

Dabei unterstützt mich auch ein humanistisches Menschenbild. Wenn ich andere Menschen erst einmal so nehmen kann, wie sie sind, ihnen mit Offenheit begegnen kann und auch alle Menschen als gleich viel wert betrachte, wird es mir leichter fallen gute Lösungen zu entwickeln, die allen dienen. Das humanistische Menschenbild besagt, dass jeder Mensch das gleiche Recht auf Freiheit hat, das Leben und alle Entscheidungen, die dieses Leben beeinflussen, selbst bestimmen zu können. Es geht weiter davon aus, dass der Mensch einzigartig und von Grund auf gut ist. Ein humanistisches Menschenbild ist somit die Grundlage für selbstorganisierte Teams und Kollaboration auf Augenhöhe.

Ohne humanistisches Menschenbild verfallende ich schnell in eine Bewertung und damit auch eine Abwertung von anderen, versuche mich abzugrenzen, mein eigenes Feld zu schützen, mache schnell zu. Kollaboration ist so schwer möglich.

KOLLABORATION

Das, was wir wissen ist, keiner kann ganz alleine erfolgreich sein. Wir sind immer auf die Zusammenarbeit mit anderen angewiesen, innerhalb eines Teams, eines Unternehmens, mit Kunden und Partnern. Um diese Zusammenarbeit bestmöglich zu gestalten und zu leben, muss ich innerlich bereit sein, mich auf den anderen einzulassen, mich mit dem anderen auseinander zu setzen, ihm oder ihr zuzuhören, seine Bedürfnisse verstehen zu wollen. Dazu gehört auch, dass ich meine eigenen Bedürfnisse kenne und artikulieren kann.

AMBIGUITÄTSTOLERANZ

Um zukunftsfähig zu sein, brauche ich auch Ambiguitätstoleranz. Ambiguität ist das A im Akronym VUCA (Volatilität, Unsicherheit, Komplexität und Ambiguität) und damit einer der vier Faktoren, die uns seit Jahren stark beeinflussen. Ambiguität heißt übersetzt Mehrdeutigkeit. Viele Situationen sind heute nicht mehr eindeutig, das heißt auf eine einzige Art und Weise inter-

pretierbar. Wir müssen lernen, uns von der klassischen Bewertung mit „richtig“ oder „falsch“ zu verabschieden. Viele Situationen sind heute mehrdeutig, das heißt es gilt eine sowohl als auch Bewertung. Aufgrund unserer Konditionierung aus der Schulzeit sind wir immer noch auf richtig oder falsch getrimmt, so dass uns ein sowohl als auch nicht immer leicht fällt. Den Umgang mit Ambiguität zu lernen ist eine der wichtigsten Zukunftskompetenzen.

AMBIDEXTRIE

Aus dem Englischen übersetzt bedeutet Ambidexerität die Fähigkeit, sowohl die rechte als auch die linke Hand gleich gut zu benutzen. Der Begriff Ambidextrie wurde von Wissenschaftlern wie Michael Tushman, Charles A. O'Reilly und Julian Birkinshaw geprägt. Er beschreibt die Eigenschaft eines Unternehmens, „beidhändig“ zu agieren – also gleichzeitig das Tagesgeschäft und inkrementelle Innovation zu managen als auch in der Lage zu sein, disruptive Innovation voranzutreiben. Das eine weiterhin zu tun und gleichzeitig sich schon parallel mit Innovationen und neuen Ideen zu beschäftigen ist ebenfalls eine wichtige Kernkompetenz für Zukunftsfähigkeit.

MUT

Am Anfang steht der Mut. Mut, Neues auszuprobieren. Mut, sich Feedback einzuholen. Mut, Fehler zu machen und daraus zu lernen. Mut, Dinge anders zu tun, auch wenn es vielleicht jemanden gibt, der das nicht gut findet, der einen kritisiert. Mut, sich aus alten, lieb gewonnenen Strukturen zu lösen, die eigene Komfortzone zu verlassen, die sich gut und bekannt anfühlt. Mut haben heißt, bewusst Dinge anders machen zu wollen, Innovation voran zu treiben, Freude am Experimentieren zu haben. Fehlt der Mut, geht es immer nur darum, den Status Quo zu erhalten, nie darum neue Wege auszuprobieren oder Innovationen zu treiben. Mut ist somit eine weitere wesentliche Eigenschaft für Zukunftsfähigkeit.

WAS HAT DAS MIT COACHING ZU TUN?

Um die eigene Zukunftsfähigkeit zu entwickeln, als Geschäftsführer*in, Führungskraft, aber auch als Personaler*in oder Projektmanager*in braucht es immer wieder ein hohes Maß an Selbst-

reflexion. Klar zu wissen, wer man selbst ist, die eigenen Bedürfnisse zu kennen, um die Bedürfnisse anderer verstehen zu können, sind Grundlagen für gute Zusammenarbeit im Team, mit Kunden und Partnern. Um sich mit Innovation und Zukunftsgestaltung auseinandersetzen zu können gilt es auch, sich von alten, blockierenden Denkmustern und Konditionierungen zu lösen. Um Zukunft gestalten und neue Wege gehen zu können ist es wichtig, zu wissen, wann ich in den Autopilot-Modus falle, wie ich das verhindern kann und wie ich auch mein Team dabei unterstützen kann. Das alles trägt zur Reifung der eigenen Persönlichkeit bei. Nur so können wir frei und bewusst Zukunft gestalten.

Coaching als individuellstes Personalentwicklungsinstrument setzt genau hier an, indem der Coachee im Rahmen des Coachings sich selbst, seine Denkmuster und Verhaltensweisen besser kennenlernt, Erkenntnisse über sich selbst und die

eigenen Reaktionsmuster gewinnt und aus dieser Selbsterkenntnis heraus neue Strategien und Verhaltensweisen entwickeln kann. Durch Coaching kann also vor allem die innere Haltung und die Art und Weise, wie der Coachee die Welt wahrnimmt, betrachtet und bewertet, entwickelt werden. Coaching unterstützt also hochindividuell genau in dieser Übergangsphase zwischen der alten Welt, der Komfortzone, den lange eingeübten Mustern und dem Gestalten der Zukunft, dem Ausprobieren neuer Arbeitsweisen und -strukturen.

Alle persönlichen Kompetenzen, die es für Zukunftsfähigkeit braucht, sind die Kompetenzen, die im Coaching entwickelt werden können – im Einzelcoaching, aber auch im Team- und Gruppencoaching. Welche Möglichkeiten, Formen und Wirkweisen Coaching haben kann, erfahren Sie in den weiteren Artikeln in diesem Magazin. Viel Vergnügen beim Entdecken!



VICTORIA
GERARDS

[Victoria Gerards](#) ist leidenschaftliche Impulsgeberin für Veränderungsprozesse und Transformation sowie Herzblutunternehmerin. Sie liebt die Arbeit mit und für Unternehmer und das Entwickeln von Klarheit, Struktur und Energie, damit sie mutig und kraftvoll in eine verantwortungsvolle Handlungsfähigkeit kommen können. Dabei bringt sie sowohl ihre kreative Intuition und ihr gutes Gespür als auch ihre unternehmerische Erfahrung, ihren klaren Fokus und ihr strukturiertes Denken in die Entwicklung neuer Lösungen ein.



02 KULTUR FÄNGT BEIM EINZELNEN AN

Kulturentwicklung durch Coaching

[Victoria Gerards](#)

*D*ieses Jahr 2021 steht für uns bei Energie durch Entwicklung unter der Gesamtüberschrift „Kultur für eine neue Zeit, denn es ist Zeit für eine neue Kultur“. Das gilt insbesondere für das große Feld der Unternehmenskultur, aber auch für jeden anderen Kontext. Es hat sich bereits seit vielen Jahren angebahnt, dass sich die Arbeitswelt drastisch ändern wird. Die Corona-Pandemie wirkt auf diese Entwicklung wie ein Katalysator. Der Wunsch vieler Menschen nach mehr selbstbestimmtem und selbstorganisiertem Arbeiten, wahrhaftiger Kollaboration in Teams, sinnvoller und sinnstiftender Arbeit wächst zunehmend. Dass das in unterschiedlichen Branchen unterschiedlich stark der Fall ist, steht dabei außer Frage. Dennoch müssen sich alle Unternehmen die Frage stellen, wie Zusammenarbeit heute und in Zukunft gestaltet werden kann, um die sich ebenfalls verändernden Wünsche der Kunden bestmöglich zu erfüllen, Mitarbeiter ans Unternehmen zu binden und neue Mitarbeiter für das Unternehmen zu gewinnen. Darüber hinaus gilt es, den richtigen Rahmen für Zusammenarbeit zu schaffen, in dem Mitarbeiter sich persönlich entwickeln und entfalten, gesund bleiben und leistungsfähig sein können.

Dazu kommt, dass viele Teams seit über einem Jahr vor allem virtuell zusammenarbeiten. Was anfänglich noch aufregend, weil neu war, wird für viele Teams zunehmend zur Belastungsprobe. Der persönliche Kontakt geht verloren, die Luft ist gefühlt bei vielen ein Stück weit raus. Die Sehnsucht nach persönlichem Kontakt wächst, gleichzeitig stellt sich aber auch die Frage, wie Zusammenarbeit unter der anhaltenden Corona-Pandemie organisiert und für alle zufriedenstellend gelebt werden kann.

Die Anforderungen an die Unternehmensführung und die Führungskräfte wachsen zunehmend und es fällt immer schwerer den sich teils widersprechenden Anforderungen gerecht zu werden.

Was hat das Ganze mit Unternehmenskultur zu tun?

Wenn wir uns das Kulturmodell von Edgar Schein ansehen, dann besteht Kultur aus verschiedenen Elementen. Wie bei einem Eisberg sind einige davon sichtbar und viele unter der Wasseroberfläche. Durch die virtuelle Zusammenarbeit sind viele sichtbare Faktoren verloren gegangen. Büros wer-

den kaum genutzt, das gemeinsame Mittagessen in der Kantine fällt weg, das traditionelle Frühstück zum Geburtstag oder das gemeinsame Anstoßen zum Jubiläum, all diese liebgewonnenen Rituale sind durch Corona weitestgehend weggebrochen und mit ihnen auch viele andere Kultur-Artefakte.

Was bleibt sind die Kultur-Aspekte, die unter der Wasseroberfläche sichtbar sind – gemeinsame Wertevorstellungen und Grundüberzeugungen. Gerade auf der Werteebene findet derzeit eine starke Prüfung und Bewährungsprobe statt. Wie verhält es sich mit der Offenheit, dem Vertrauen und der Wertschätzung in Zeiten der virtuellen Zusammenarbeit? Wie werden Ehrlichkeit, Respekt und Nachhaltigkeit praktisch gelebt, wenn alles im Krisenmodus ist? Gerade jetzt sollten sich Teams und Unternehmen diese Fragen gefallen lassen und auch den Blick auf die gemeinsamen Überzeugungen – das gemeinsame Weltbild - richten. Wie die innere Landkarte genau aussieht, mit der sich Teams und Unternehmen die Welt erklären, hat maßgeblichen Einfluss auf die Art und Weise der Kollaboration.

Wie kann Coaching bei der Kulturentwicklung helfen?

Einerseits können Führungskräfte, Projektmanager*innen und Personaler*innen im Einzelcoaching ihre persönliche Rolle und ihre Wirkung reflektieren und sich der eigenen Vorbildfunktion bewusst werden. Durch das Coaching können sie aber auch ihre persönlichen Werte und Überzeugungen überprüfen. Das führt dazu, dass sie gelassener, distanzierter und damit effektiver lernen, die bisherigen Probleme in neue Möglichkeiten zu verwandeln. Durch das Coaching können sie aber auch ihre Kommunikationsfähigkeiten und -fertigkeiten und somit den erfolgreichereren Umgang mit Kunden, Partnern, Kollegen und Mitarbeiter*innen verbessern.

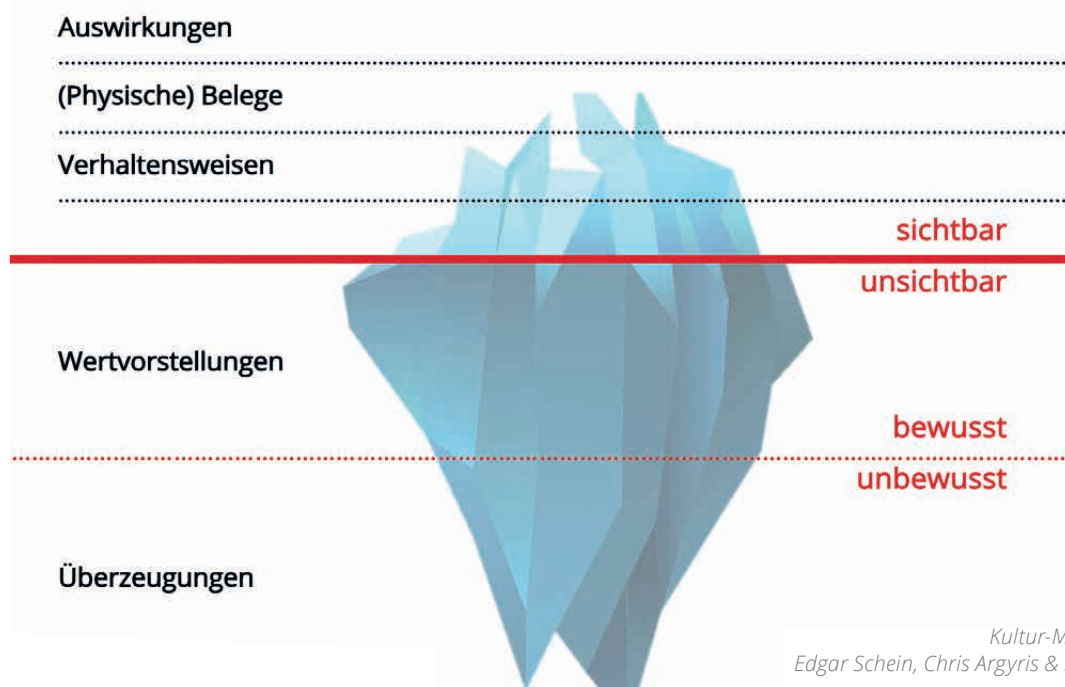
Das Coaching ermöglicht auch die Steigerung des Selbstbewusstseins (Selbstreflexivität), der Selbstsicherheit und des Selbstvertrauens zum selbstbestimmteren Umgang mit sich selbst sowie die Erhöhung der Durchsetzungs- und Überzeugungskraft! Klarere Sicht auf das Wesentliche durch kritische, selbstbewusste Beurteilung fremdgesetzter Normen und Erwartungen, verbessertes Management komplexer Situationen durch erhöhte Entscheidungssicherheit und/ oder Reduzierung von Komplexität!

Doch Coaching kann nicht nur in Form des Einzelcoachings im Rahmen der Kulturentwicklung dienlich sein, sondern auch als Team-Coaching. Gemeinsam im Team auf die Art und Weise der Zusammenarbeit zu schauen, den Umgang miteinander und mit den Kunden auf Meta-Ebene zu reflektieren, ist eine äußerst hilfreiche Übung. Gleichzeitig wird durch ein Team-Coaching auch das Team-Gefühl gestärkt und dem Gefühl der Zerfaserung entgegengewirkt. Missverständnisse können so aus dem Weg geräumt und damit Konflikte vorgebeugt werden.

So können neue gemeinsame Denk- und Handlungsoptionen entwickelt und neue Wege zusammen im Team ausprobiert und beschritten werden, die die Zusammenarbeit bereichern und das Team zufriedener, sinnerfüllter und (vielleicht) glücklicher machen.

Coaching ist sicherlich nicht der einzige Weg, um Team- und Unternehmenskultur zukunftsfähig zu entwickeln, aber definitiv ein sehr wirkungsvoller und vor allem hochindividueller Weg, um nachhaltige Veränderungen herbeizuführen.

KULTUR-MODEL



03 ZUKUNFTSFÄHIGKEIT –

Was Organisationen von heute von der Natur lernen können, um die Zukunft aktiv zu gestalten

[Petra Basler](#)

Die Geschäftswelt von heute ist schon länger von permanentem Wandel geprägt: Industrie 4.0, Big Data und agiles Arbeiten sind nur einige Schlagwörter. Seit über einem Jahr wirkt die Corona-Pandemie als Katalysator für diese Entwicklungen und zeigt sehr deutlich die massiven Veränderungen und Umwälzungen, denen sich Unternehmen heute stellen müssen.

Veränderungen, die sowohl die Prozesse, Abläufe und Organisationsformen, als auch die Anforderungen betreffen, die an Unternehmensleitung, Führungskräfte und Mitarbeiter gestellt werden. Was noch vor Kurzem Erfolgsgarant war, ist heute nicht mehr genug. Es werden völlig neue Kompetenzen und Fähigkeiten gebraucht.

Die Folgen sind oft Verunsicherung, Zweifel und Angst. Was bedeutet diese Entwicklung für unser Unternehmen? Was für meinen persönlichen Arbeitsplatz? Hat unser Unternehmen überhaupt eine Zukunft? Wie können wir es schaffen, unser Angebot an die heutigen Erfordernisse anzupassen? Wie können wir mit diesen Anforderungen so umgehen, dass wir auch in Zukunft erfolgreich sind? Welche Kompetenzen benötigen wir jetzt?

Mitarbeiter blicken nach „oben“ und erwarten von Unternehmensleitung und Vorgesetzten ein fertiges Rezept, wie mit dieser Situation umzugehen ist und sind enttäuscht und verunsichert, wenn dieses Rezept ausbleibt. Es muss jedoch ausbleiben, denn bei den rasanten Veränderungen greifen die alten Lösungen nicht mehr. Stattdessen braucht es Weitblick, Anpassungsfähigkeit und Resilienz – Schlüsselfaktoren für die Zukunft.

Die Gesetze der Evolution wissen es schon lange – nur wer anpassungsfähig ist, wird langfristig überleben. Erfolgreiche Entwicklung und Reifung folgt dem Vorbild der Natur und basiert auf drei Wachstumsphasen:

M = Motivation U = Umsetzung T = Tatkraft

Motivation bedeutet dabei, sich seiner Stärken und Potenziale aktiv bewusst zu werden, um zu wissen, wohin die Entwicklung gehen kann und was dafür zur Verfügung steht. Ganz wie in einem Samenkorn, das zwar unscheinbar ist, in dem aber bereits alles angelegt ist, was die reife Pflanze braucht.

Umsetzung heißt, an der Entfaltung der Potenziale zu arbeiten und alles zu tun, um sie zu fördern, denn das Wissen darum alleine reicht nicht. Es braucht den Durchbruch der Pflanze an die Oberfläche und das passende Umgehen mit den vorhandenen Rahmenbedingungen.

Bei **Tatkraft** geht es darum, die erkannten Stärken ganz bewusst auszuleben und so in der Lage zu sein, den Erfolg zu ernten. Die Pflanze wächst zu voller Größe und bringt Früchte.

Die Natur zeigt uns in den Wachstums- und Reifephasen einer Pflanze, wie erfolgreiche Entwicklung vom Samenkorn bis zur reifen Pflanze – auch in schwierigen, sich rasch verändernden Situationen – gelingen kann. Sie hat Strategien entwickelt, mit denen jeder einzelne im System, auch bei gravierenden Veränderungen in der Lage ist, sich so an die neuen Wachstumsbedingungen anzupassen, dass die Art erfolgreich überlebt und kraftvoll weiter wächst.

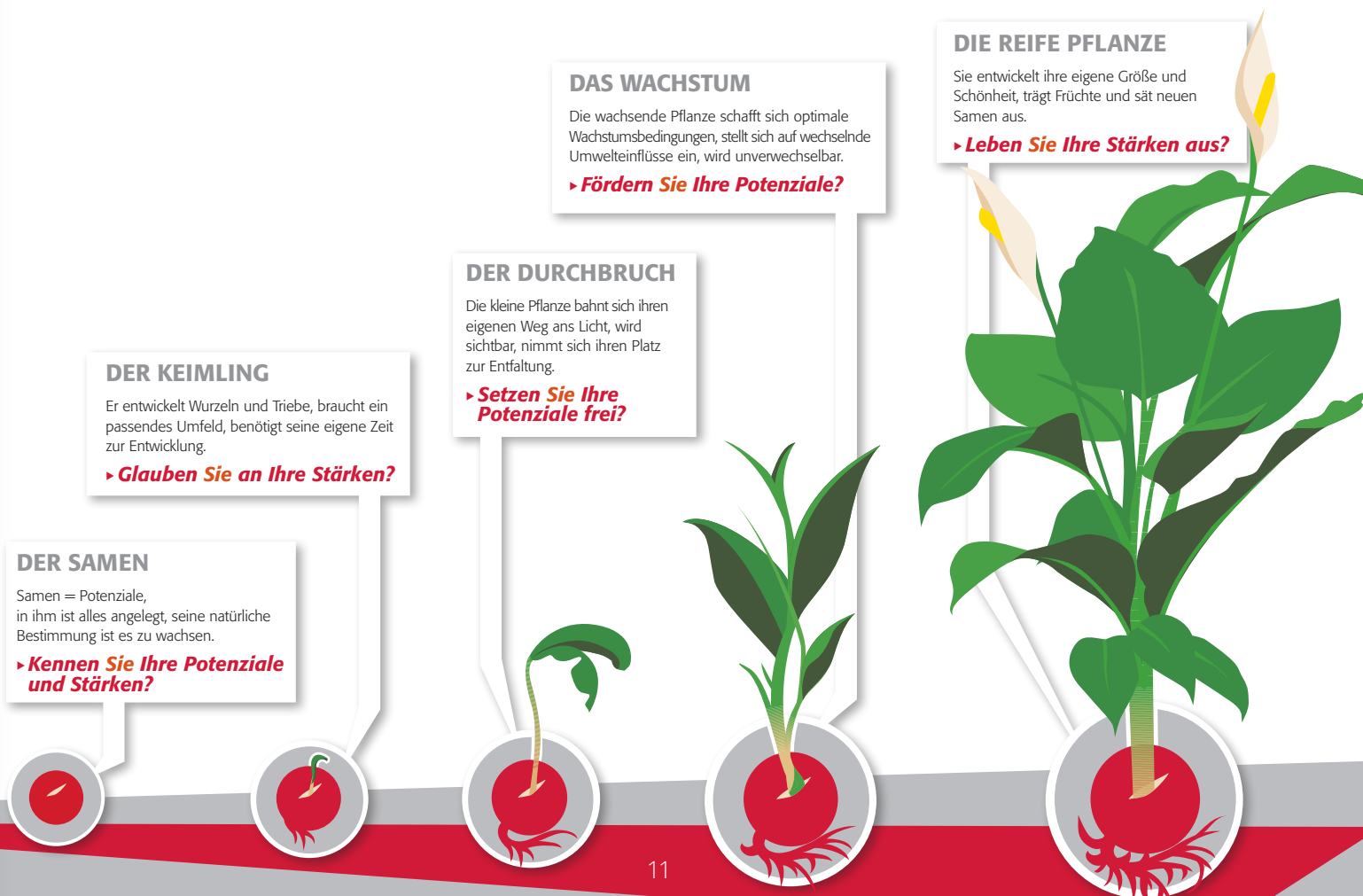
Wie aber schafft eine Pflanze das?

1. Die richtige Perspektive: Sie konzentriert sich auf die eigene Art: Sie imitiert nicht andere Pflanzen, sondern versucht mir ihren eigenen Möglichkeiten Lösungen zu finden für die entsprechende Situation. Übersetzt auf Menschen und ihre Fähigkeiten heißt dies, nicht den Vergleich mit anderen zu suchen,

sondern sich der eigenen Stärken und Potenziale bewusst zu werden.

2. Selbstverantwortung und ins Handeln kommen: Sie sammelt alle Kraft in sich und passt sich rechtzeitig den neuen Bedingungen an – jede Pflanze für sich:

So streckt sie zum Beispiel bei Trockenheit die Wurzeln tief in die Erde, um an tieferliegende Wasserreservoirs zu kommen. Gibt es ein Hindernis, das den Durchbruch an die Erdoberfläche verhindert (z.B. Asphalt), wächst sie um das Hindernis herum, sucht nach der Lücke für den Durchbruch und verhindert so, dass sie abstirbt. Dabei arbeitet jede einzelne Pflanze für sich und gestaltet den Anpassungsprozess mit. Sie wartet dabei nicht ab, ob sich in der Umgebung etwas ändert, sondern reagiert rasch. Auch gibt es keinen „Pflanzenchef“, der die Lösung für eine ganze Pflanzenart vorgibt. Analog auf Menschen im Unternehmen bezogen heißt dies, jeder einzelne übernimmt Verantwortung, denkt mit, setzt seine Stärken ein und sucht in seinem Bereich nach Lösungen, die ein Weiterkommen ermöglichen.



Die Analogie zum Pflanzenreich zeigt: Menschen und Organisationen werden in Zukunft nur dann erfolgreich sein, wenn sie reifen, das heißt mit Motivation, Umsetzung und Tatkraft sich den ständig ändernden Anforderungen stellen. Dies ist ein aktiver Prozess, bei dem es darum geht, die im Einzelnen enthaltenen Potenziale und Stärken zu entdecken und einzusetzen, persönliche und organisationale Entwicklung zu fördern und für Rahmenbedingungen zu sorgen, die optimales Wachstum und Reife ermöglichen.

Menschen und Organisationen entwickeln so ihre Selbststeuerungskompetenz. Das Wissen und die Fähigkeiten aller wird genutzt und jeder bringt sich selbstverantwortlich und aktiv in den Prozess ein. Wer dies nicht tut – ob Mensch oder Unternehmen – stirbt früher oder später ab. Dieser Prozess bedingt sich wechselseitig, also die Entwicklung des Einzelnen beeinflusst die Entwicklung des Unternehmens und umgekehrt.



Wie kann dieser wechselseitige Reifeprozess unterstützt werden? Hier gibt es zwei Ansätze, die bestenfalls parallel zueinander laufen:

1. Nicht jeder Mensch reagiert gleich auf Veränderung, oft braucht es zumindest anfangs Unterstützung. Coaching ist ein probates Mittel, um den Einzelnen zielgerichtet in seinem Reifeprozess zu unterstützen, damit er Veränderungen aktiv für sich gestalten kann und nicht von ihnen überrollt wird.

2. Auf Unternehmensebene macht ein Organisationsentwicklungsprozess, bei dem nach einer Analyse der aktuellen Situation auf das Unternehmen zugeschnittene Entwicklungsmaßnahmen erarbeitet und umgesetzt werden, das Unternehmen fit für die Herausforderungen der Zukunft.

Zukunftsfähigkeit erfordert Reife. Dieser Reifeprozess muss von Menschen und Unternehmen aktiv gestaltet werden, nur so ist es möglich, mit den Herausforderungen unserer Zeit erfolgreich umzugehen. Mit M.U.T. kann das gelingen.

M.U.T.IGER IMPULS

„Den Kopf in den Sand zu stecken, verbessert die Aussicht nicht.“

Anais Nin

Vielen geht gerade die Puste aus. Sie wissen nicht, wo sie die Energie hernehmen sollen, um ihre Aufgaben und Projekte voranzubringen oder ihr Team auf Kurs zu halten. Die Verlockung, den Kopf in den Sand zu stecken, ist groß. Widerstehen Sie dem, um nicht immer weiter in den Strudel zu geraten und zunehmend handlungsunfähig zu werden.



*Gewinnen Sie Ihre Kraft zurück und bringen
Sie sich aktiv in einen positiven Zustand.*

Mein Tipp:

-
- 1. Richten Sie Ihre Wahrnehmung ganz bewusst auf die positiven Dinge, die auch jetzt da sind.*
 - 2. Umgeben Sie sich mit Menschen, die Sie dabei unterstützen, aktiv Lösungen anstatt Katastrophen-Szenarien zu entwickeln.*
 - 3. Konzentrieren Sie sich auf die Dinge, die Sie beeinflussen können. Definieren Sie den nächsten Schritt und setzen Sie ihn in die Tat um.*
-

So sehen Sie den Herausforderungen ins Auge und sind dadurch in der Lage, mit ihnen erfolgreich umzugehen.



**PETRA
BASLER**

[Petra Basler](#) hat als Professional Certified Coach der International Coach Federation und Ex-Bankerin in 30 Jahren umfangreiche Berufserfahrungen gesammelt, die heute das Fundament ihrer Coachingarbeit bilden. Seit 2001 ist sie als Coach und Beraterin auf die Bereiche Führung, Veränderungsmanagement und persönliche Entwicklung spezialisiert. Als Expertin sowohl für Einzel- als auch für Teamcoaching hat sie mehrere Jahre das Vorstandsteam des ICF Coachingverbandes begleitet.

04 DAS ENERGIE DURCH ENTWICKLUNG COACHING-VERSTÄNDNIS

Unser Qualitätsanspruch an Coaching für Ihren Erfolg

Coaching stellt eine der effektivsten Methoden der persönlichen Entwicklungs- und Veränderungsarbeit dar und ist somit eines der wirksamsten Personalentwicklungsinstrumente. Die Coaching-Anlässe und -Ziele können sehr vielseitig sein und verschärfen sich unter Umständen wechselseitig. Häufig werden Coachings genutzt, um Klarheit in schwierigen Situationen zu gewinnen, mit Herausforderungen in der Führung besser umgehen zu können, souverän Entscheidungen treffen, kommunizieren und umsetzen zu können und sich selbst, das eigene Verhalten und die eigene Wirkung zu reflektieren. Die Verbesserung der Lern- und Leistungsfähigkeit des Coachees im beruflichen Kontext, individuelle Fragen der Sinnsuche und nicht zuletzt der Wunsch nach einer tiefergehenden Persönlichkeitsentfaltung stehen darüber hinaus häufig im Zentrum eines Coaching-Prozesses.

Begriffsgeschichtlich bedeutet Coach „Wagen“, daraus abgeleitet wird der Coach zum Wagenlenker, der die Fahrt (Coaching) zu einem Zielort steuert, begleitet, unterstützt. Das Ziel bestimmt der Coachee. So treten Coach und Coachee in ein gleichberechtigtes Kooperationsbündnis ein, das ausschließlich die Ziele (Problemlösungen) des Coachees verfolgt und mit deren Erreichung endet.

Einzelcoaching findet im Schutzraum eines Vieraugengesprächs statt. Unabdingbare Voraussetzungen auf Seiten des Coachs sind Interesse, Empathie, Respekt und Wertschätzung des Coachees sowie Unparteilichkeit (Neutralität) und Verschwiegenheit. Damit entsteht eine Atmosphäre des Vertrauens, in der die 4 P's realisiert werden können:

1. PROTECTION (SCHUTZ)

Anbieten einer schützenden Atmosphäre, aber auch Anleitung zum Selbstschutz, zur eigenen Psychohygiene.

2. PROCESS (PROZESS)

Übernahme der Verantwortung für die Prozessgestaltung, damit sie für den Coachee unterstützend, nachvollziehbar und entwicklungsfördernd wird.

3. PERMISSION (ERLAUBNIS)

Dem Coachee die Chance eröffnen, frei sprechen und seine Anliegen, Probleme offen ausbreiten zu können; gerade Führungskräfte leiden häufig unter einem Mangel an kompetenten und gleichzeitig unvoreingenommenen Gesprächspartnern, an Isolation und Einsamkeit in ihrer Position.

4. POTENCY (STÄRKE/FÄHIGKEIT)

Bereitstellung entsprechender Kompetenzen und Haltungen des Coachs, um auf die Ziele, Probleme und Anliegen des Coachees professionell, unterstützend und entwicklungsfördernd eingehen zu können.

Coaching in diesem Sinne ist:

- ziel- und leistungsbezogen,
- maßgeschneidert auf die Problemlagen UND die Persönlichkeit des Coachees,
- zeitgünstig und damit kostensparend, weil direkt und ausschließlich an den relevanten Themen gearbeitet wird,
- kreativ, weil der atmosphärische Raum, die Freiheit von jedem Druck, Machteinflüssen, Voreingenommenheit den Coachee dazu anregt, eigene Ideen zu entwickeln, diese angstfrei zu äußern und im engen Kontakt mit dem Coach weiter zu entwickeln.

So entstehen Klarheit und Visionen, die konstruktiven Problemlösungen vorausgehen.

Unser Coaching-Verständnis bei Energie durch Entwicklung ist ganzheitlich-systemisch mit den Dimensionen:

INHALTLICH-SACHLICH

Bereitstellung von Methoden, Instrumenten, Vorgehensweisen zur Optimierung der Prozessgestaltung.

EMOTIONAL-KOMMUNIKATIV

Empathie, aktives Zuhören und Fragen zur Beleuchtung der emotionalen Seite des Coachees, seiner Erfahrungen, Gefühle, Bedürfnisse, Wünsche, seines Selbstbildes, seiner Sicht der Welt und seiner Stellung in der Welt führen zu einem tieferen Verständnis unserer Coachees und Optimierung der Beziehung (hierzu gehört auch die kritische Selbstreflexion des Coachs und die Wahrnehmung von Übertragungsmustern).

ETHISCH-KONZEPTIV

Die Klärung von Werten, „moral attitudes“, Haltungen des Coachees schärfen den Blick für seine Muster des Denkens, Fühlens und Handelns, helfen zur

Klärung seiner bewussten wie vorbewussten (dem Bewusstsein noch nicht unmittelbar zugänglichen) Motive und Bestrebungen. Dieselben Fragen auf den Coach selbst gerichtet leisten einen Beitrag zur tiefergehenden Verständigung zwischen Coach und Coachee.

SYSTEM-UMWELT

Klärung der Muster des Coachees, seine Umwelt wahrzunehmen (u.a. subjektiv wahrgenommene Chancen und Möglichkeiten der Einflussnahme, der aktiven Gestaltung des eigenen Schicksals), Fragen nach fördernden und hemmenden Einflüssen der Umwelt liefern wichtige Informationen, um die Passung zwischen dem Coachee und seiner Umwelt zu befördern und neue Gestaltungsmöglichkeiten zu eröffnen.

Dieselben Grundsätze gelten auch für weitere Formen des Coachings:

GRUPPENCOACHING

Coaching von Personen, die in einer vergleichbaren hierarchischen Position stehen und/oder ähnliche Aufgaben zu bewältigen haben. Der Vorteil liegt in den erweiterten Feedback- und Anregungsmöglichkeiten, die jetzt nicht nur vom Coach, sondern potenziell auch von jedem Gruppenmitglied kommen können, ohne dass die schützende Atmosphäre einer auf die Fragen, Probleme und Ziele jedes einzelnen Mitglieds konzentrierten Vorgehensweise verlassen wird.

TEAMCOACHING

Die Coaching Maßnahme umfasst das Team (z.B. eine Abteilung im Unternehmen, ein Führungsteam, eine Arbeits- oder Projektgruppe). Das übergeordnete Ziel ist stets die Optimierung der Zusammenarbeit. Dieses Ziel kann erreicht werden durch u.a. Abbau faktischer und/oder kommunikativer Hindernisse, Restrukturierung von Arbeitsabläufen, Integration von Ideen, Vorschlägen der Teammitglieder und nicht zuletzt einer Reflexion der Arbeitssituation des Teams.

*Durch ein Coaching gewinnt der
Coachee die folgenden Nutzen:*

- Erkennen, wo er/sie im Leben steht, und was er/sie tun kann, um die Ziele zu erreichen, die für sie/ihn wichtig sind.
- Verstehen, in welcher Hinsicht der Coachee sich bisher selbst blockiert und/oder blockiert erlebt hat.
- Gelassener, distanzierter und damit effektiver lernen, die bisherigen Probleme in neue Möglichkeiten zu verwandeln (Voraussetzung ist eine präzise Kenntnis der eigenen Stärken und Ressourcen)!
- Verbesserung der Kommunikationsfähigkeiten und -fertigkeiten, der Empathie zum erfolgreicherem Umgang mit relevanten Personen aus dem beruflichen Umfeld!
- Steigerung des Selbstbewusstseins (Selbstreflexivität), der Selbstsicherheit und des Selbstvertrauens zum selbstbestimmteren Umgang mit sich selbst!
- Steigerung des intuitiven oder ganzheitlicheren Fühlens, Denkens und Entscheidens! Die meisten Entscheidungen entsprechen in dieser überaus komplexen Welt nicht mehr einem „rational choice“ Modell, das eine geradezu irrational anmutende Berechnung aller Folgen und Nebenfolgen vorgaukelt, sondern intuitivem Wissen, das aus Erfahrungen, selbstreflexiven Prozessen gespeist wird, die selbstsicher anzuwenden sind.
- Erhöhung der Durchsetzungs- und Überzeugungskraft! Klarere Sicht auf das Wesentliche durch kritische, selbstbewusste Beurteilung fremdgesetzter Normen und Erwartungen, verbessertes Management komplexer Situationen durch erhöhte Entscheidungssicherheit und/oder Reduzierung von Komplexität!
- Erweiterung eigener Denk- und Handlungsoptionen, Beschreitung neuer Wege, die einen wirklich weiterbringen, das Leben bereichern, einen zufriedener, sinnerfüllter und (vielleicht) glücklicher machen!

Klarheit

Ganzheitlich

Lösung
fokussiert

Vertraulich

Systemisch

Zielorientiert

s-
et

Verbindlich



05 WENN DER KNOTEN ENDLICH PLATZT

Interview mit Heiko Pustar, Geschäftsführer der art & design Werbeagentur über seine Rolle als Coach gegenüber Mitarbeiter*innen und Kund*innen und seine eigenen Erfahrungen mit Coaching.

Das Interview führte Victoria Gerards

Als Gründer und geschäftsführender Gesellschafter einer Werbeagentur bist Du schon seit knapp 30 Jahren in der Führungsrolle. Was hat Führung für Dich mit Coaching zu tun?

Ich würde sagen, Führung ist immer auch Coaching. Und umgekehrt. Ein Coach führt Dich zu einem höheren Entwicklungslevel, und dafür bedient er oder sie sich verschiedener Techniken. Das musst Du beim Führen eines Unternehmens auch. Sogar immer, wenn Du in irgendeiner Form Personalverantwortung hast, also auch als Teamleiter zum Beispiel, egal wie klein das Team sein mag. Denn Du kannst nur führen, wenn Du die Fähigkeit hast, andere Menschen mitzunehmen auf dem Weg, den Du vorhast zu gehen, um ein bestimmtes Ziel zu erreichen. Das macht man als Führungskraft - genau wie ein Coach - indem man sich eine Strategie überlegt, wie man die Mitarbeiter oder das Team am besten für seine Sache gewinnen kann. Nach diesem Initial kommt der eigentliche Prozess, der möglichst aufmerksam und mit Fingerspitzengefühl begleitet werden muss, damit man dem Ziel näherkommt. Ist das nicht ganz nah am Coaching? Und egal, ob das Ziel dann erreicht wird oder nicht: man hat gemeinsam ein höheres Entwicklungslevel erreicht. Der einzige Unterschied, den ich ausmachen kann, ist eventuell der Schwerpunkt des Prozesses. In der Unternehmensführung steht die

Entwicklung der Company als Ziel ganz oben. Die Weiterentwicklung der beteiligten Personen ist der Weg dorthin. Beim Coaching kann durchaus ein anderes Interesse, ein eher persönliches der Beweggrund für den Prozess sein.

Dein Geschäftsführungspartner und Du, Ihr habt selbst Coaching in Anspruch genommen. Ich durfte intensiv mit Euch arbeiten. Wie kam es dazu?

Wenn ich zurückdenke an die Anfangszeit unserer Agentur, die Startphase mit 5-6 Mitarbeitern, wird mir bewusst, dass ich damals ganz intensiv gecoacht habe. Jede Grafikerin, jeden Webdesigner. Das ging mir wirklich leicht von der Hand. Und wir haben uns und das Unternehmen gemeinsam vorangebracht. Von der kleinen Grafikwerkstatt bis zum 30-köpfigen Unternehmen. In sehr kurzer Zeit. Und das hatte ich nicht mehr richtig im Griff. Zumindest nicht so, wie ich es wollte. Ich sah mich plötzlich nur noch mit „Bedürfnissen“ oder härter ausgedrückt „Befindlichkeiten“ beschäftigt. Zumindest habe ich das damals so empfunden. Daran hatte ich überhaupt keinen Spaß. Aber wer hat eigentlich behauptet, dass Arbeit Spaß machen muss? Du gerätst dann auch an Leute, die Dir sagen: „Willst Du Geld verdienen oder Spaß haben?“ - Na also. Hau rein, mach weiter!“ Das war keine gute Entwicklung. Ich fühlte mich überfordert mit

Personellem und unterfordert mit Fachlichem. Ich liebte meine Arbeit als Grafikdesigner. Ich hatte nie das höhere Ziel, Chef zu werden. Das ergab sich mit dem Erfolg und der Anfang war auch gut so. Also wollte ich dorthin zurück. Zu dem Punkt, an dem ich noch alles gut im Griff hatte - und mich sogar noch mit Design, mit dem Formen von Unternehmensbildern, befassen konnte. Wir trennten uns also von unserem größten Auftraggeber und von 10 Mitarbeitern. Keine schöne Sache. Beides nicht.

Dann sollte alles wieder wie früher werden. Aber so kam es nicht. Die Mitarbeiter blieben unzufrieden, wir als Geschäftsführer auch. Es blieb anstrengend für mich, alles im Griff zu halten. Nichts lief einfach mal von selbst und zu unserer Zufriedenheit. Mein Geschäftspartner Thomas Scheffler kam dankenswerter Weise zu der Erkenntnis, dass wir uns aus dieser Situation nicht selbst befreien werden können. Er wollte professionelle Hilfe - ich nicht. Ich war nur genervt, noch mehr Zeit mit Reden zu verlieren. Und dann kamst Du ins Spiel. Hast uns als Geschäftsführung gemeinsam ge-coacht und begleitet. Der Rest ist Geschichte.

Das Ganze ist ungefähr 4 Jahre her. Ich gehe wieder jeden Tag gern in meinen Laden. Ich mag meine Mitarbeiter*innen wieder richtig gern, weil ich wieder sehe, was sie jeden Tag leisten. Nicht für mich, nicht für sich, sondern für die Sache. Für das gemeinsame Ziel. Ja, wir hatten vor 4 Jahren nach einer sehr schweren Phase endlich wieder mal Glück: wir hatten EINEN GUTEN COACH. Und in dem Prozess mit Dir, Victoria, habe ich selber gelernt, ein besserer Coach zu sein. Einer, der auch in größerer Struktur führen kann. Mir waren vorher weder die Werkzeuge noch die Aufgaben an sich richtig klar. Heute benutze ich vieles, was ich bei Dir mitgenommen habe, eher intuitiv. Es ergibt sich eine Situation und ich kann souverän handeln. Das strengt nicht an, das fühlt sich leicht an und macht wieder Spaß wie am Anfang.

Auch gegenüber Euren Kunden hast Du oft eine Coaching-Rolle. Wie würdest Du diese skizzieren?

Wir haben uns als Agentur ein gutes Stück von der grafischen Leistung entfernt. Sie ist nicht mehr allein im Zentrum. Sie rangiert gleichwertig mit unseren Digital-Dienstleistungen und unserem drit-

ten Feld „Strategische Beratung“. Hier geht es nicht nur um Werbung und Außendarstellung, sondern um das große Ziel Unternehmenserfolg. So weit ist das Feld, das man mit der Klammer Marketing umschließen kann.

Weil zum Erfolg eines Unternehmens ein paar mehr Zahlen als nur die Werbeplanung gehören, messen wir Kundenfrequenzen und Abschöpfungsquoten, setzen sie ins Verhältnis zu Monatsumsätzen und zu erzielten Margen. Wir vergleichen mit anderen erfolgreichen Unternehmen und arbeiten gemeinsam mit dem Kunden an diesen Kennzahlen. Wenn alle mitziehen, entsteht ein Entwicklungsschub, der gigantisch ist.

Aber hier liegt die Betonung auf ALLE. Damit meine ich nicht unsere Agentur und die Führungsmannschaft unseres Kunden, sondern alle Mitarbeiter des Kunden. Wenn man diesen Entwicklungssprung hinbekommen will, geht das nur mit den Menschen im Unternehmen.

Hier hilft mir die Erfahrung mit meinem eigenen Unternehmen sehr. Vor allem der intensive Prozess, den wir mit Dir, also mit Energie durch Entwicklung, geschafft haben. Daran lasse ich gern, wo es mir passend und notwendig erscheint, andere Unternehmer partizipieren.

Ich habe festgestellt, egal ob der Geschäftsführer mir gegenüber 20 Mitarbeiter oder 120 Mitarbeiter hat: Die „Problemchen“ mit den Menschen sind nahezu gleich. Und es ist kein Problem mit den Menschen, sondern ein Problem der „Führung“. Das sage ich natürlich nicht so. Sonst wäre ich ja raus als Berater. Ich berichte dem Gegenüber von meinen Erfahrungen, von meinen Mitarbeitern und meinen Sorgen damit. Daraus ergeben sich meist Parallelen zu seinen eigenen Erfahrungen und wir sind beieinander. Manchmal bleibt es nicht bei diesen Beratungen, sondern wir müssen tiefer rein, nehmen an Mitarbeitergesprächen teil oder führen diese sogar unter vier Augen, wenn das Verhältnis zur Führung schwierig ist. Hättest Du Dir vor vier Jahren vorstellen können, dass ich so etwas mal freiwillig machen würde?

Ich habe dem Auftrag an „Energie durch Entwicklung“ damals nur zugestimmt, weil mein Plan war,

dass Ihr mir genau diese Dinge abnehmen werdet. Habt Ihr ja auch, aber nur so lange, bis ich es selber konnte. Das war auch gut so.

Du hast ja auch schon Coaching für Dich selbst genutzt. Was waren Deine Beweggründe und wie hat Dir das Coaching geholfen?

Auch wenn es sich jetzt für die Leser wie ein gesponserter Werblock anfühlen muss, ich kann es nicht anders sagen, als dass der Prozess mit „Energie durch Entwicklung“ für mich eine Initialzündung bedeutete. Nicht sofort. Überhaupt nicht. Ich war skeptisch, wollte schnelle Lösungen in der Form: „Stellen Sie dieses und jenes Verhalten meiner Mitarbeiter*innen bitte schnellstmöglich ab.“ Das habe ich sicherlich auch am Anfang in dieser Art angesprochen.

Daran kann ich mich erinnern.

Irgendwie hast Du mir lange das Gefühl gegeben, dass Du das auch tun könntest, wenn Du genug über das Problem und unsere bisherige Entwicklung weißt. Deshalb habe ich mich überhaupt drauf eingelassen. Ich weiß auch noch, wie genervt ich war, dass wir ab dem 4. oder 5. Treffen nach Düsseldorf kommen sollten, einfach um mal raus zu sein. Aber ich habe es getan. Und es hat mir die Augen geöffnet. Ich habe so unfassbar viel über mich gelernt, über meine Vergangenheit, über meinen Weg, über die Ursachen, warum es plötzlich nicht mehr richtig vorwärts ging. Ich war irgendwann so drin in dem Prozess, dass mir erst viel später aufgefallen ist, dass Ihr gar nicht mit unseren Mitarbeiter*innen arbeitet, sondern nur mit uns, den zwei Geschäftsführern. Wenn ich das am Anfang gewusst hätte... Niemals!

Nach Monaten gab es dann doch noch Workshops mit allen in unserer Agentur. Das war mir plötzlich gar nicht mehr so wichtig, denn ich fühlte mich schon zu allem fähig. Auch wenn das vielleicht etwas blauäugig war, das Gefühl ist unbezahlbar. Das

macht wieder offen für Pläne und Zukunft. Man hat Selbstvertrauen und traut sich wieder was. Das ist einfach nur gut. Und das war mir auf dem langen Weg verloren gegangen.

Ihr hattet es geschafft, dass ich mich wieder so fühlte wie in meiner wilden Zeit von Sturm und Drang. So mit 16 bis 20 Jahren, wenn man sicher ist, dass die Elterngeneration einfach nur zu wenig Mut hatte und man selbst das alles viel, viel besser machen wird. Mit Leichtigkeit. Genau so war ich mit 21 in die Selbständigkeit gestartet. Keine Ahnung von irgendwas, aber im festen Glauben, dass alles geht. Und dann lief auch alles genauso. Selbständigkeit, Studium nebenbei, plötzlich junger Vater sein mit Kinderbetreuung am Tag und selbständiger Familienvorsorger vom Abend bis in die Nacht. Die Batterie schien endlos vollgeladen und es war eine berauschende Zeit.

Dieses Gefühl hatte ich nach dem Prozess mit Euch so ähnlich wieder. Nur reifer. Ich war realistischer in den Zielen, aber genauso energiegeladen wie damals. Und weil mir das so einen Schub gegeben hat, habe ich weitergemacht. Habe mir unter anderem noch ein Training zum „Ziele erreichen, die für andere unerreichbar scheinen“ und einen „Speaker Workshop“ gebucht. Beides hat mich noch ein Stück weitergebracht. Auch mit diesem Mentor bin ich auf wunderbare Weise heute so verbunden wie mit Dir: emotional eng und freundschaftlich.

Ich kann sowas nur jedem empfehlen. Nicht nur Führungskräften, denen aber besonders. Wenn Du auf die richtige Mentorin, den richtigen Mentor triffst, hat das gewaltige Auswirkungen auf Deine Performance. In allen Bereichen, beruflich und privat. Ich würde sagen: Du bist für andere anders sichtbar. Und dadurch passieren ganz unglaubliche Dinge. Es ist faszinierend für mich, immer noch.

Vielen Dank, Heiko. Für Dein Vertrauen und für das offene Teilen Deiner Geschichte!



HEIKO PUSTAR

[Heiko Pustar](#) ist fasziniert von Ästhetik und Design. Er hat schon in seiner Kindheit begonnen, kreativ zu arbeiten. Nach einigen Jahren Erfahrung aus der Selbständigkeit im Bereich Grafik und Werbung, ist er seit 2001 geschäftsführender Gesellschafter der art&design Werbeagentur und dort vor allem für Konzeption und Design zuständig. Darüber hinaus ist er im operativen Geschäft der Agentur für die Entwicklung von Kundenprojekten verantwortlich.

06 COACHING MIT QUANTENPHYSIK

Interview mit Sigrid Kugler, Coaching-Prozesse wirkungsvoll und nachhaltig durch Radionik unterstützen

Das Interview führte Victoria Gerards

Sigrid Kugler arbeitet seit vielen Jahren mit einem ganz besonderen Coaching-Konzept: Sie unterstützt ihre Kund*innen mit Hilfe der Radionik, ihre Ziele nachhaltig zu erreichen und umzusetzen. Im Gespräch mit Victoria Gerards berichtet sie, was Radionik genau ist und wie sie mit ihr arbeitet.

Radionik, Quantenphysik - das sind ja spannende Themen. Wie bist Du darauf gekommen?

Ehrlich gesagt, aus eigener Betroffenheit. Mein Schwager ist Facharzt und arbeitet mit einem ganzheitlichen Ansatz. Er ist schon seit langem mit dieser Technik vertraut und hat mich bei einer schweren Kopf-OP mit genau diesem System unterstützt. Ich bin dadurch deutlich schneller auf die Beine gekommen und mein System wurde zudem, alternativ zur Schulmedizin, optimal energetisch gepusht.

Das hat mich fasziniert und nach meiner Genesung habe ich dieses System auch in meinem Business angewandt, mit immer wieder überraschenden Erfolgen.

Quantenphysik – was ist das eigentlich?

Jeder Mensch ist eine sehr feine und ganz eigene Energie. Und das Modell des Menschen als Energiewesen ist auch gar nicht neu, so z.B. in der traditionellen Chinesischen Medizin (TCM) mit den Meridianen und dem Chi, bei den Yogis und Indern mit den Chakren, dem Prana usw.

Der menschliche Körper ist Energie und Bewusstsein und nicht nur der Körper, den wir üblicherweise so wahrnehmen, mal mehr oder weniger angenehm.

Jedes Lebewesen hat bzw. ist diese Energie und deswegen konnte die Wissenschaft auch eindeutig belegen, dass Zimmerpflanzen auf das Befinden ihrer Eigentümer reagieren, selbst wenn diese hunderte Kilometer entfernt sind.

Dieses Phänomen kennen wir auch bei Tieren oder bei Familienaufstellungen, wo sich die Stellvertreter plötzlich genauso fühlen, wie die Person, die sie gerade repräsentieren. Man nennt das morphogenetisches Feld.

Die Radionik hat die Möglichkeit, die Energie im Körper, aber auch die den Körper umgebenden Energiefelder wieder in Harmonie zu bringen. Das gestörte Feld soll durch die richtige Information ausgeglichen werden, balanciert werden. Dazu wird der Mensch energetisch analysiert und daraufhin seine Schwingung harmonisiert. Die Radionik scannt unsere energetische Schwingung und die Felder um uns herum.

Jetzt wissen wir bereits, dass nicht nur wir, sondern auch unsere Tiere, Pflanzen, Gegenstände usw. ein energetisches Feld besitzen, aber es geht noch weiter. Auch unsere Gebäude und unsere Unternehmen sind lebendige Organismen, teilweise mit ganz viel Geschichte und Geschichten behaftet und somit belastet. Und auch diese Felder nimmt die Radionik wahr und harmonisiert sie. Dies funktioniert auch über große Entfernung. Das kennen wir ja bereits von Reiki und auch Paracelsus hat

schon so behandelt. Ähnlich wie ein Mobiltelefon mit der richtigen Mobilnummer direkt z.B. in Australien beim richtigen Partner klingelt.

Das Einlesen der energetischen Information der Person oder des Objektes erfolgt in unserem Fall über ein Foto, dem Namen bzw. dem Firmenlogo. Das System hat jetzt ein Bild, eine Blaupause und kann beginnen, die energetische Schwingung zu balancieren, auszugleichen, aufzufüllen oder abzuschwächen, je nachdem was erreicht werden soll. Das erfolgt über das morphogenetische Feld glücklicherweise auch über große Distanz. So ist es möglich, den Organismus Unternehmen, Unternehmer und Gebäude wieder in Balance zu bringen.

Ist Quantenphysik wirklich auch für Unternehmen nutzbar?

Wenn wir ein Unternehmen als lebendigen Organismus begreifen, eindeutig ja. Es können ganz neue Perspektiven entstehen, wenn wir uns erlauben, Unternehmen als soziale Wesen zu betrachten. Die Bestandteile eines Unternehmens halten als Organe das System dieses Lebewesens am Leben.

Wenn dann alles zusammenspielt, haben wir es mit gebündelter Energie zu tun, gespeist durch die Vision eines Unternehmens. Das ist die Quelle des Erfolges, die ursächliche Kraft, die die Basis für Antrieb und Orientierung ist. Die Quantenphysik kann das Unternehmen dann unterstützen, diese Energie zu bündeln, kraftvoll, gesteuert und zielgerichtet einzusetzen und das Unternehmen fokussiert bei der erarbeiteten Richtung zu begleiten und zu unterstützen.

Wie arbeitest Du als Coach damit?

Das ist das Schöne an diesem System, dass es in allen Bereichen einsetzbar ist. Also nicht nur im Bereich Gesundheit, sondern eben auch auf Unternehmensebene. Dazu gibt es in der Radionik spezielle Datenbanken, die genau die richtigen Informationen geben, die es braucht, um eine Person, das Geschäftsmodell oder das Unternehmen zu analysieren, zu balancieren und bei der Zielerreichung zu begleiten.

Ich habe gemeinsam mit Energie durch Entwicklung Datenbanken entwickelt, die Unternehmen genau die Hinweise geben, woran z.B. im Rahmen des Change-Prozesses gearbeitet werden sollte bzw. was die nächsten Schritte sein könnten, um das Wunschziel zu erreichen und im Unternehmen zu fixieren.

Zurzeit entwickle ich darüber hinaus einen energetischen MENTAL-CHECK-UP für Führungskräfte, der ähnlich wie ein Gesundheits-Check-up Auskunft darüber gibt, was bei der Person im Ungleichgewicht ist, welcher Bereich Energie benötigt und der den Bereich Mindset optimal unterstützt und voranbringt. Ein spannendes Projekt!

Dem System der Radionik sind fast keine Grenzen gesetzt.

Wie können Unternehmen die Radionik für sich nutzen?

Wie gesagt, kann die Radionik mit Hilfe der Quantenphysik das Energiefeld des Unternehmens scannen, Schwachstellen aufspüren und wieder ins Gleichgewicht bringen. Somit startet ein Prozess, der die Selbstheilungskräfte aktiviert und Energie wieder fließen lässt.

Für eine gute Beurteilung der Unternehmenssituation sind diverse interne und externe, harte und weiche Erfolgsfaktoren ausschlaggebend. Eine Analyse, die sich dabei nur auf Zahlen stützt, wird dem Unternehmen meist einfach nicht gerecht. Da haben wir weitergedacht und mit dem Ansatz des lebendigen Organismus gearbeitet.

Wir haben spezielle Datenbanken entwickelt, damit das Unternehmen ein professionelles und kompetentes Profiling bekommt. Das System kann schnell und klar zuerkennen, welche Maßnahmen zielführend und effektiv sind und welche eher nicht. Das sind hilfreiche Informationen für Change-Prozesse – sowohl für die Geschäftsführung bzw. die Führungskräfte, als auch für Prozessbegleiter, wie z.B. Energie durch Entwicklung. Der Beratungsprozess wird durch die Radionik sehr genau und individuell, ohne den Metablick zu verlieren.

Alles, was in der Beratung passiert und auch was das Unternehmen in dieser Zeit tut, kann seine Wirksamkeit entfalten, denn wir bekommen genau die Information, die es für den Unternehmenserfolg braucht. Teams und Unternehmen können sich wieder auf ihr Geschäft, ihre Kunden, Dienstleistungen und Produkte konzentrieren.

Nach Beendigung der Maßnahme können alle Ergebnisse des Change-Prozesses durch die Radionik zusätzlich nochmals als energetische Information für das Unternehmen zugänglich gemacht und fixiert werden. Für mich steht ein vitales Unternehmen in direktem Zusammenhang mit Effizienz und finanziellem Erfolg.

Was habe ich als Coachee davon, wenn ich mein Coaching zusätzlich durch die Informationsfeldtechnologie ergänzen lasse?

Wir alle haben größere und kleinere Sorgen, schmerzhaft Themen und Probleme und wenn der Leidensdruck zu groß wird, suchen wir uns im besten Fall Hilfe bei einem Coach.

Jedoch ist der aktuelle Schmerzpunkt gar nicht immer das eigentliche Problem und das kann z. B. die Radionik analysieren.

Heißt also, ich als Coach bin direkt auf den Punkt, vergeude keine teure Beratungszeit mit meinem Klienten und arbeite am „vermeintlichen“ Problem, sondern kann ganz klar und zielorientiert arbeiten.

Zusätzlich werden durch den Scan der Radionik Zusammenhänge oftmals deutlich durch z. B. körperliche Themen, die mit einer sozialen Komponente hinterlegt sind. So ein Scan löst meist einige Aha-Momente bei meinem Kunden aus und wir haben jetzt die Möglichkeit, erarbeitete Ergebnisse wunderbar mit dem System zu fixieren, damit die Information auch im System des Klienten ankommt und bleibt.

Ich sehe die Radionik als eine Bereicherung an, da mein Klient zusätzlich zum gemeinsamen Coaching eine Begleitung in der Zeit hat, in der wir nicht in Kontakt sind. Und die Ergebnisse sprechen für sich.



SIGRID
KUGLER

Lebensqualität steht für [Sigrid Kugler](#) ganz weit oben. Aber die musste sie sich erst erarbeiten. Ihr Leben begann direkt mit körperlichen Einschränkungen, die sie seither, mal mehr, mal weniger immer daran erinnern, die richtigen Prioritäten zu setzen und ihre Weichen zu stellen. Sigrid Kugler hat gelernt, was es heißt, sich durchzubeißen, wieder aufzustehen und dran zu bleiben, aber sie liebt das Leben und weiß auch, wie sie es bewusst, erfüllt, leicht und selbstbestimmt gestalten kann.

Ihr Anliegen ist es, einen neuen Blickwinkel auf die Potentiale und Stärken ihrer Klienten zu vermitteln, Impulse für erfolgreiche Weiterentwicklung persönlicher Kompetenzen zu geben und die Chance, authentisch und nachhaltig wirksam aufzutreten, zu schulen.

07 PERSONALER*INNEN ALS INTERNER COACH

Interview mit Inés Blenke

Das Interview führte Victoria Gerards

*Im Interview mit Victoria Gerards schildert Inés Blenke, Personalleiterin Europa für Plug Power, warum Coaching besonders für Personaler*innen eine zentrale Kompetenz ist und wie sie als Personalerin der Rolle als interner Coach gerecht wird.*

*Inés, Du bist selbst seit vielen Jahren als Personalerin tätig. Wie nimmst Du die Rolle von Personaler*innen als Coach wahr?*

Es gibt ganz unterschiedliche Wahrnehmungen darüber welche Rolle Personaler*innen im Unternehmen einnehmen. Dies hängt unter anderem von der Unternehmenskultur ab, aber auch von der Person selbst, die ihre Rolle mitgestaltet und ausfüllt. Hier spielen die fachlichen Kenntnisse sicherlich eine Rolle, aber auch die Persönlichkeit. Meine Erfahrung ist, dass die Rolle von Personaler*innen sich in den letzten Jahren sehr gewandelt hat, von administrativen Experten hin zum strategischen Partner des Business (wie die beliebte Titulierung „HR Business Partner“ durchblicken lässt) und Partner der Mitarbeiter sowie der gesamten Organisation (eine moderne Positionsbezeichnung hierfür ist bspw. „People & Culture Manager“). Das Tätigkeitsfeld und der Verantwortungsbereich haben sich deutlich erweitert. Dadurch steigt die Notwendigkeit Personaler*innen stärker in jegliche Unternehmensprozesse mit einzubinden und deren Expertise als Koordinator, Vermittler, Coach, Mitgestalter etc. zu nutzen. Dies gilt insbesondere für die stärkere Einbindung der Personaler*innen als interner Coach. Die letzten Jahre Berufserfahrung bestätigen für mich, dass Organisationen immer offener werden für die Unterstützung der Personaler*innen als interner Coach, diese proaktiv anfragen und dies vielmehr noch vorausgesetzt wird.

Hat sich der Bedarf der Führungskräfte/Mitarbeiter an Coaching (durch HR) aus Deiner Sicht in den letzten Jahren verändert? Wenn ja, wie?

Der Bedarf hat sich aus meiner Sicht definitiv verändert. Hier spielen unterschiedliche Faktoren wie bspw. Bedürfnisse der unterschiedlichen Generationen, die Veränderung des Führungsverständnisses (hin zum Mentor & Coach), die Entwicklung der Arbeitswelt (hin zu einem Arbeitnehmermarkt) und der Arbeitsweise im sich rasch entwickelnden globalen und digitalen Zeitalter sowie äußere Einflüsse (bspw. die aktuelle Pandemie) eine Rolle. Die Entwicklungen beeinflussen die Anforderungen, die an Führungskräfte und Mitarbeiter gestellt werden. Damit Führungskräfte und Mitarbeiter den Anforderungen gerecht werden können und das passende Handwerkszeug haben, bedarf es vermehrt individueller und professioneller Unterstützung, die gut ausgebildete Personaler*innen sicherlich als interner Coach geben können. Diese Unterstützung dient dann nicht nur der raschen Hilfestellung und/oder Problemlösung, sondern dient nachhaltig dazu, die Komplexität für den Einzelnen und Beteiligte zu reduzieren und dadurch handlungsfähig und vor allem motiviert zu sein und zu bleiben. Zudem, und nicht zu unterschätzen, ist es eine Investition in die Weiterentwicklung der Führungskräfte und Mitarbeiter die einen ebenso positiven Effekt auf die Mitarbeiterbindung, die Effizienz in der Zusammenarbeit und in der gesamten Organisation hat.

Mit welchen Themen/Anliegen kommen Führungskräfte oder Mitarbeiter am häufigsten zu Dir als Personalerin?

Aus meiner Sicht hängt das grundsätzlich stark von dem Rollenverständnis des/der Personaler*in sowie die Art und Weise der Zusammenarbeit ab. Meine persönliche Erfahrung ist, dass Führungskräfte und Mitarbeiter mit einer sehr großen Bandbreite an Themen auf Personaler*innen und in diesem Fall auf mich zukommen. Diese reichen von privaten Herausforderungen und Themen, die einen Einfluss auf ihre Motivation, Leistung und Energie bei der Arbeit haben bis hin zu den klassischen Themen in Unternehmen wie z.B. Kommunikation, Führung, Leistung, Gehalt, organisatorische Struktur, Veränderungsprozesse, Personalentwicklung, Kulturentwicklung etc. Häufig hängen die Themen von der Entwicklungsphase ab, in der sich die Organisation aktuell befindet, oder auch von den Prozessthemen, die im Laufe des Jahres stattfinden. Steht also z.B. die jährliche Gehaltsüberprüfung kurz bevor, drehen sich die Themen eher um die damit verbundenen Fragestellungen.

Mit welchen Herausforderungen bist Du als interner Coach besonders konfrontiert? Was unterscheidet aus Deiner Sicht die Rolle des internen Coach von der Rolle als externer Coach?

Die besondere Herausforderung als interner Coach ist es, seine Rolle als Personaler*in wahrzunehmen und dennoch die Möglichkeit zu nutzen, Coaching Methoden, Techniken und Instrumente mit einfließen zu lassen, um eine bestmögliche Lösung für den Coachee und die Organisation zu erzielen, ohne dass hierdurch ein Rollenkonflikt entsteht (Coach vs. Personaler*in; Abhängigkeit im System des Unternehmens vs. Vertraulichkeit des Coachees). Sicherlich unterscheidet sich hier die Rolle des/der Personaler*in als interner Coach von der eines externen Coaches, bei dem der Coaching-Prozess zeitlich begrenzt ist und der Coach eine neutrale Person ist. Der/die Personaler*in kann Mitarbeiter, Führungskräfte und die Organisation fortlaufend nach Bedarf oder auch ad-hoc in der Rolle als interner Coach begleiten. Als solcher kenne ich üblicherweise die internen Prozesse, Strukturen und Zusammenhänge sowie Beziehungen und Personen sehr gut. Neben möglichen Fallstri-

cken kann sich das positiv auf die Lösungsfindung auswirken und bestenfalls durch ein tiefgreifendes systemisches Eingreifen innerhalb kurzer Zeit zu einer Problemlösung führen. Eine Neutralität ist an dieser Stelle eine zusätzliche Herausforderung für Personaler*innen, da sie sowohl die Belange des Unternehmens als auch die der Arbeitnehmer vertreten (insbesondere sofern kein Betriebsrat vorhanden ist). Ein interner Coach kann sicherlich nicht die Arbeit eines externen Coaches ersetzen, jedoch kann abschließend hierzu gesagt werden, dass die Coaching Expertise eines/r Personaler*in in vielen Fällen eine Lösungsfindung unterstützen kann und im Zweifelsfall die Notwendigkeit eines externen Coachings identifiziert.

Du hast selbst vor einigen Jahren eine Coaching-Ausbildung gemacht. Was waren Deine Beweggründe dafür?

Mir ist es wichtig, mich als Personalerin persönlich und fachlich weiterzuentwickeln und meine Kompetenzen zeitgemäß zu professionalisieren, um noch besser meiner heutigen und zukünftigen Rolle und den damit einhergehenden Anforderungen gerecht zu werden. Dazu gehört, Führungskräfte und Mitarbeiter noch gezielter und effektiver zu unterstützen, für eine sich weiterentwickelnde Organisation am Puls der Zeit und eine Unternehmenskultur, in der Führungskräfte und Mitarbeiter motiviert sind und für ihre Tätigkeit brennen. Zudem stelle ich immer wieder fest, dass es meine tägliche Arbeit ein Stück weit erleichtert bei gleichzeitiger Erhöhung des Wertbeitrages, den ich für das Unternehmen in meiner Rolle als Personalerin für die Organisation leisten kann.

Wie nutzt Du die Coaching-Ausbildung heute in der Tätigkeit als Personalerin?

Die Coaching-Ausbildung stellt in vielerlei Hinsicht für meine tägliche Arbeit einen großen Mehrwert dar und ist bei vielen Themenbereichen von Nutzen. Eine relevante Bedeutung hat die Ausbildung sicherlich bei jeglicher Art von Veränderungen im Unternehmen und die Erfahrung zeigt, dass Wandel beständig ist und es somit immer wieder Veränderungen gibt. Diese können struktureller, kultureller oder auch prozessualer Natur sein und haben praktisch immer eine Verbindung zu der

Tätigkeit als Personalerin (bspw. Mitbestimmung bei Organisationsveränderungen). Zudem gibt es etliche Personalthemen, die eine einheitliche Ausrichtung der Personalaufgabe und -prozesse auf die Kultur beeinflussen: Zielvereinbarungen, Beurteilungs- und Vergütungssysteme, Personalauswahl und -entwicklung, um nur einige zu nennen. Ich verstehe meine Rolle als Personalerin als Koordinatorin, Vermittlerin, Unterstützerin aber auch als Gestalterin bei jeglichen Unternehmensprozessen. Die Coaching-Ausbildung hat meinen bereits bestehenden Werkzeugkoffer an Methoden, Techniken und Instrumenten erweitert (z.B. Fragetechniken, Stille aushalten), so dass ich Veränderungsprozesse noch professioneller und nachhaltiger begleiten kann. Gerne führe ich noch ein konkretes Beispiel aus der Praxis an, welches in vielen Unternehmen aus meiner Sicht noch mehr Bedeutung geschenkt werden sollte: die Umstellung oder auch Beförderung eines Mitarbeiters zu einer Rolle mit Führungsverantwortung. Bei einer solchen Veränderung ist es unabdingbar, die neue Führungskraft entsprechend ihrem Entwick-

lungsgrad zu begleiten, damit die Führungsrolle erfolgreich gelingen kann. Es muss sichergestellt sein, dass die Führungskraft die Unternehmens- und Führungskultur des Unternehmens gänzlich durchdringt und entsprechend agiert und führt, aber auch von der Organisation entsprechend dazu befähigt wird. Interne Mentoren, aber auch insbesondere Personaler*innen sollten hier verstärkt in der begleitenden Rolle sein und bei Bedarf die Entwicklung mit externen Möglichkeiten ergänzen. Wird eine Führungskraft in seiner/ihrer neuen Rolle begleitet, ist ein gutes Gelingen keine Glückssache.



INÉS
BLENKE

[Inés Blenke](#) ist zertifizierter systemischer Coach, leidenschaftliche Personalerin und seit mehr als 10 Jahren im internationalen Umfeld tätig. Ihre Berufserfahrung in schnell wachsenden und dynamischen Unternehmen hat sie besonders geprägt. Dort hatte sie die Möglichkeit etliche Veränderungsprozesse erfolgreich mit zu gestalten, zu begleiten und umzusetzen. Zum 1. April hat sie die neu geschaffene Position als Personalleiterin Europa für das Unternehmen Plug Power übernommen.

08 COACHING AUSBILDUNG

"Ich als Mensch – Ich als Coach"



»» *Die Ausbildung richtet sich an Menschen, die in Führungsrollen in Unternehmen tätig sind und die Ihre Coaching-Kompetenz optimieren oder diese zusätzlich erlangen möchten.*
#EDECOACH21

*Sie sind Führungskraft, Personaler*in oder Projektmanager*in und möchten in Ihrer Rolle*

- **mehr Führungskompetenz** im Umgang mit herausfordernden Situationen, Ihrem Team, Ihren Kolleg*innen erlangen?
- Ihr eigenes **Führungsverhalten schärfen** und sich selbst in Ihrer Rolle besser kennenlernen?
- **Tools und Methoden** an die Hand bekommen, um auch in schwierigen Situationen den Überblick zu behalten und erfolgreich führen zu können?
- die **psychologischen Aspekte** des zwischenmenschlichen Verhaltens besser verstehen, um **situationsadäquat agieren** zu können?

Dann ist diese fundierte Ausbildung genau die Richtige für Sie.

Unser Ansatz

Business-Coaching Ausbildungen gibt es viele und natürlich haben wir selbst auch schon zahlreiche Ausbildungen, Seminare und Zertifizierungen durchlaufen und abgeschlossen.

Was uns meist dabei fehlte, war

- *der intensive **Blick auf den Coach selbst**, dessen Selbstreflexion und Reifung und*
- *die Beachtung der besonderen Situation, wenn das **Coaching aus internen Rollen** im Unternehmen heraus stattfindet, sei es als Führungskraft, Personaler*in oder Projektmanager*in.*

Diese besonderen Rollen finden in den meisten Ausbildungen keine oder nur wenig Beachtung. Dabei zeigt uns unsere jahrzehntelange Erfahrung im Bereich des Business-Coachings für Führungskräfte, Teams und Unternehmen, dass es für erfolgreiche, zukunftsfähige Führung essentiell wichtig ist, eine gute Kenntnis von sich selbst zu haben. Denn nur, wenn man sich seiner selbst bewusst ist, gelingt es, die Themen des Coachees von den eigenen zu unterscheiden und abzugrenzen und so die Basis für wirklich erfolgreiches Coaching zu schaffen.

Deshalb haben wir eine fundierte Ausbildung entwickelt, die genau diesen wichtigen Bereich miteinschließt und Sie in Ihrer Führungskompetenz umfassend und grundlegend stärken wird.

Coaching-Ausbildung „Ich als Mensch – Ich als Coach“

*für Führungskräfte, Personaler*innen
und Projektmanager*innen*

Start: Juni 2021

Warum es eine Ausbildung genau dafür braucht

**Kann man das nicht einfach in ein,
zwei Seminaren abhandeln?**

**Braucht es dafür wirklich eine so
umfangreiche Ausbildung?**

Unsere klare Antwort aus Überzeugung und Erfahrung lautet: Ja, das braucht es unbedingt!

Das Thema ist so umfangreich, aber auch so wertvoll für den Einzelnen (und am Ende auch für das Unternehmen), dass wir Ihnen das komplette Wissen und Rüstzeug an die Hand geben möchten, das Sie brauchen, um in Ihrer Rolle als Führungskraft, Personaler*in oder Projektmanager*in für Change-Prozesse, agiles Arbeiten und sich im Wandel befindenden Arbeitsstrukturen umfassend gewappnet zu sein. Denn am erfolgreichsten sind Sie dann, wenn Sie aus sich selbst heraus kompetent und dadurch handlungsfähig sind.

Gleichzeitig stärken Sie durch Ihre Zusatzausbildung Ihre Stellung im Unternehmen und schaffen sich selbst ein zweites Standbein als zertifizierter Coach.

Unsere Leistungen im Überblick

- Ein ausführliches persönliches Vorgespräch
- Kick-Off Abend zum Kennenlernen der anderen Teilnehmer und der Coaches
- 12 jeweils zweitägige Module zwischen Juni 2021 und März 2022 à 16 Ausbildungsstunden (online per Zoom und, wenn möglich, vereinzelt auch in Präsenz im Großraum Düsseldorf)
- Begleitendes Mentor-Coaching (8-10 Stunden) bei einem unserer Coaches nach Wahl zur persönlichen Selbstreflexion
- Begleitendes Praxisfall-Coaching um eigene Erfahrungen als Coach zu sammeln
- Kontinuierliche Reflexion in kleinen Peer-Groups und durch regelmäßige Reflexions-Impulse

- Abschlussprüfung und Zertifizierung durch Energie durch Entwicklung, zusätzliche Zertifizierung durch die International Coaching Association möglich.
- zu jedem Modul sowie jeweils eine vollständige Dokumentation der einzelnen Module

Die Gesamtkosten der Ausbildung belaufen sich auf 7.500,- Euro pro Teilnehmer (zzgl. der gesetzlichen Mehrwertsteuer)

Kostenlose Informations-Veranstaltung

In unserer kostenlosen Informations-Veranstaltung können Sie nicht nur unser gesamtes Ausbildungs-Team kennenlernen, sondern erfahren auch Detail-Informationen zum gesamten Ausbildungskonzept und den einzelnen Modulen. Darüber hinaus bleibt ausreichend Platz für Ihre Fragen. Die Informations-Veranstaltung findet in Form eines Zoom-Meetings an zwei Terminen statt:

**Donnerstag, 22. April 2021
von 12:30 - 13:30 Uhr**

**Mittwoch, 26. Mai 2021
von 18:00 - 19:00 Uhr**

Wählen Sie einfach den für Sie passenden Termin aus und melden Sie sich kostenlos an. Wir freuen uns auf Sie!



GRUPPEN-COACHING

Damit Sie schon innerhalb der Ausbildung mit der Praxis vertraut werden, werden die einzelnen Ausbildungs-Module selbst wie ein Gruppen-Coaching aufgebaut sein, das heißt:

- *es gibt am Anfang eines jeden Moduls eine Zielvereinbarung.*
- *wenn Übungen gemacht werden, wird immer auch Ähnlichkeit zum Coaching-Prozess hergestellt.*
- *die jeweilige Evaluation wird bezüglich der Zielvereinbarung betrachtet etc.*

INDIVIDUELLES MENTOR-COACHING

Sie erleben einen Coaching-Prozess als Coachee bei einem unser Mentor-Coaches Ihrer Wahl und bearbeiten im Rahmen dieses Prozesses Ihre eigenen persönlichen Themen und Anliegen. Ziel ist es, Ihnen die Möglichkeit zur Selbsterfahrung zu geben und gleichzeitig an der eigenen Persönlichkeit und Wirksamkeit intensiv und individuell zu arbeiten.

PRAXISFALL-COACHING

Während der Coaching-Ausbildung führen Sie selbst einen Coaching-Prozess mit einem Coachee durch. Ebenso steht Ihr Mentor-Coach Ihnen für Fragen, zur Reflexion und Vorbereitungs-Unterstützung zur Verfügung. Auch die Peergroup kann und soll zum kollegialen Austausch und zur Reflexion genutzt werden. Der Praxisfall wird reflektierend dokumentiert und zur Abschluss-Prüfung präsentiert.

PEER-GROUP

In kleinen Peer-Gruppen arbeiten Sie zwischen den einzelnen Ausbildungsmodulen angeleitet und inspiriert durch unsere Impulse, an Ihrer Coaching-Kompetenz weiter. Dabei wechseln sich Reflexionen und Übungen ab.

Melden Sie sich hier an Ihrem Wunschtermin zur kostenlosen Informations-Veranstaltung an. Scannen Sie dafür einfach den QR-Code mit Ihrem Mobil-Telefon ab.

#EDECOACH21

ABSCHLUSSPRÜFUNG UND ZERTIFIZIERUNG

Die Ausbildung wird durch Energie durch Entwicklung zertifiziert. Darüber hinaus haben Sie zusätzlich die Möglichkeit, sich im Rahmen der Abschlussprüfung durch die International Coaching Association zertifizieren zu lassen (Die Ausbildung befindet sich derzeit im Akkreditierungsverfahren). Voraussetzung für die Prüfung ist die aktive Teilnahme an allen Ausbildungsmodulen, die Durchführung und Dokumentation des Praxisfall-Coachings sowie die persönlichen Mentor-Coaching-Stunden.

Ausbildungszeiten

Die Ausbildung findet von Juni 2021 bis März 2022 statt und ist in zwei Teile gegliedert.

Es finden 12 Module an jeweils zwei Ausbildungstagen statt.

Ausbildungstage: Freitag und Samstag, jeweils von 09.00 – 18.00 Uhr, im Blockunterricht.

Ausbildungsteil 1 | „Ich als Mensch“ Juni 2021 bis Oktober 2021

Modul 1: 11./12.06.2021 | Sich selbst kennenlernen

Modul 2: 02./03.07.2021 | Arbeit mit Glaubenssätzen

Modul 3: 20./21.08.2021 | Achtsamkeit und Selbst-Bewusst-Sein

Modul 4: 17./18.09.2021 | Wahrnehmung, Kommunikation- und Beziehungsgestaltung

Ausbildungsteil 2 | „Ich als Coach“ Oktober 2021 bis März 2022

Modul 1: 08./09.10.2021 | Die Grundzüge des Coachings

Modul 2: 29./30.10.2021 | Kommunikation im Coaching

Modul 3: 19./20.11.2021 | Die psychologischen Aspekte im Coaching

Modul 4: 10./11.12.2021 | Der Coaching-Prozess und meine Rolle als Coach

Modul 5: 14./15.01.2022 | Das systemisch-ganzheitliche Coaching

Modul 6: 11./12.02.2022 | Formen und Methoden im Coaching

Modul 7: 11./12.03.2022 | Fallarbeiten und Contracting

Modul 8: 25./26.03.2022 | Prüfung und Zertifizierung

Mentor Coaching – individuelle Terminvereinbarung
Praxisfall-Coaching – individuelle Terminvereinbarung

UNSERE COACHES DAS AUSBILDER-TEAM



Unser Team setzt sich aus erfahrenen und hoch kompetenten Coaches rund um die Gründerin und Inhaberin Victoria Gerards zusammen.



VICTORIA
GERARDS

Inhaberin Energie durch Entwicklung und Expertin für zukunftsfähige Führungs- und Unternehmenskultur.



PETER
SCHREUDER

Experte für schwierige Balanceakte und Lösungen in den Bereichen Führung und Leadership.



PETRA
BASLER

Expertin für Führung, persönliche Entwicklung und Veränderungsmanagement.



KATHARINA
BUCHGEISTER

Expertin für zukunftsfähige Formen von Zusammenarbeit und Vertrieb

09 4 COACHES – 4 FRAGEN

Das Energie durch Entwicklung Coaching-Team stellt sich vor



Unser Energie durch Entwicklung Team ist besonders stark, weil wir uns mit unseren unterschiedlichen Hintergründen, Erfahrungen, Kompetenzen und Persönlichkeiten optimal ergänzen. Dabei sind wir durch eine gemeinsame Haltung, einen gemeinsamen Wertekanon und unser gemeinsames Verständnis für Professionalität sehr eng verbunden.

Neben und in Ergänzung zu unserer Beratungskompetenz im Rahmen von Organisationsentwicklungs-, Veränderungs- und Transformationsprozessen, sind wir einzeln und gemeinsam intensiv als Coaches für unsere Kunden tätig – sowohl im Einzelcoaching als auch im Gruppen- und Team-Coaching. Lernen Sie daher unser Team noch einmal neu von seiner Coaching-Seite kennen.

VICTORIA GERARDS



1. Was ist mein konkretes Coaching-Angebot

Als Coach unterstütze ich besonders Geschäftsführer und Führungskräfte in verzwickten und verfahrenen Situationen, wenn es darum geht, Klarheit zu gewinnen und strategische Entscheidungen zu treffen. Besonders wenn es widersprüchliche Interessen gibt, die Entscheidungen schwer machen, helfe ich meinen Coachees den Überblick zurück zu gewinnen, so dass sie aus einem Zustand der Klarheit souverän Entscheidungen treffen, kommunizieren und umsetzen können. Dies bewirke ich sowohl im Einzel-Coaching als auch im gemeinsamen Team-Coaching für Führungsteams im Rahmen von Veränderungs- und Entwicklungsprozessen.

2. Wofür stehe ich als Coach? Was ist mein Credo?

KLARHEIT – ENERGIE – FLOW

Ohne Klarheit ist vieles sehr anstrengend, denn es verleitet uns schnell zu purem Aktionismus, der allerdings oft wenig Effekt hat. Entscheidungen zu treffen fällt schwer, denn wir wissen nicht, wo wir anfangen sollen und was die richtige Entscheidung ist. So schieben wir oft notwendige Entscheidungen lange vor uns her. Wir fühlen uns wie im Hamsterrad, drehen uns im eigenen Kreis, ohne das Gefühl zu haben, vom Fleck zu kommen. Ohne Klarheit fühlen wir uns oft orientierungslos, erschöpft, müde und ratlos.

Ganz anders der Zustand der Klarheit. Klarheit bedeutet Handlungsstärke. Klarheit heißt zu wissen, wo wir herkommen und wo wir hinwollen, was zu uns gehört und was nicht, was wir wollen und was wir nicht wollen. Klarheit bedeutet uns unserer selbst bewusst zu sein und entsprechend unserer eigenen Visionen und Ziele bewusst zu handeln. Klarheit bedeutet auch die Freiheit, genau die Dinge zu tun, die Flow erzeugen bzw. die Dinge so zu tun, dass sie Flow erzeugen. Klarheit ist ein kraft-

voller, positiver, energetischer und kreativer Zustand, der Entwicklung initiiert und ermöglicht.

Aus einem Zustand der Klarheit werden die richtigen Entscheidungen für uns selbst und unser Team bzw. Unternehmen treffen. Die richtigen Weichen werden durch Klarheit gestellt, so dass Energie in Form von Zufriedenheit, Gesundheit und Erfolg in die richtigen Bahnen fließt und so Flow entstehen kann.

3. Was ist meine besondere Expertise als Coach? Was ist meine Spezialität? Worin bin ich besonders erfahren?

Besonders in widersprüchlichen Situationen, in denen unterschiedliche ausgesprochenen und implizite Erwartungen und Bedürfnisse wirken, wird es in Führungsteams schnell emotional, die gemeinsame Lösungsfindung fällt schwer. Hier helfe ich als Coach im Team-Coaching Führungsteams dabei, eine gemeinsame Basis und Ausrichtung (wieder-)zu finden, die Beziehungen und Erwartungen zu klären sowie Klarheit über die gemeinsame Zusammenarbeit und die nächsten Schritte zu gewinnen.

Geschäftsführern und Führungskräften im Einzelcoaching helfe ich dabei, ihre Rolle zu schärfen und in für sie schwierigen Führungssituationen mehr Klarheit und Souveränität in ihrem Handeln zu gewinnen. Dabei geht es immer wieder auch um den Mut, klare Entscheidungen zu treffen und zu kommunizieren, schwierige Gespräche zu führen, Konflikte zu lösen etc.

4. Welchen Mehrwert und Nutzen stifte ich durch mein Coaching ganz konkret? Wie ist es für meinen Coachee, wenn er das Coaching bei mir abgeschlossen hat?

Das können am Besten meine Kunden beantworten:



- *Durch die für uns äußerst wertvolle Arbeit mit Victoria Gerards haben wir neue Klarheit über unsere zukünftige Strategie, unsere Organisationsstruktur und unsere Prozesse bekommen. Dadurch konnten wir, gemeinsam mit unseren Mitarbeitern, die notwendigen Schritte einleiten, um die Zukunft unseres Unternehmens mit neuer Energie aktiv zu gestalten und auch unserer Zusammenarbeit im Team neuen Schwung zu geben.*
- *Frau Gerards hat uns mit ihrer sehr einführenden und klaren Art in Einzelgesprächen und Team-Coachings den notwendigen Perspektivenwechsel ermöglicht und dabei genau die Punkte identifiziert, an denen wir wirkungsvoll anpacken können. Vielen Dank für die für uns sehr wertvolle Unterstützung, die wir gerne weiterempfehlen!*
- *Die Arbeit mit Frau Gerards hat uns dabei geholfen, unsere Unternehmensvision wieder zu stärken und den Blick für die perfekte Zusammenarbeit unseres Teams und der internen Arbeitsabläufe wieder zu schärfen. Frau Gerards hat uns mit gutem Gespür, gezielten Fragen und Aufgaben durch diesen Findungsprozess begleitet. Wir danken ihr sehr für ihre wunderbar humorvolle und pragmatische Art und ihre sehr hilfreiche Unterstützung. Immer wieder gerne!*
- *Das Unternehmer-Coaching bei Frau Gerards war das Beste was mir und meinem Unternehmen zu diesem Zeitpunkt passieren konnte. Frau Gerards holt einen genau da ab, wo man gerade steht. Und das mit fundiertem und breitgefächertem Fachwissen, aber auch – und das zeichnet sie aus – mit viel Empathie und der Fähigkeit, auch einmal von anderen Blickwinkeln aus zu schauen. Durch die richtige Fragestellung und passende Übungen wurde es möglich, innerhalb kürzester Zeit zielführende Lösungen für die zukünftige Ausrichtung meines Unternehmens zu erarbeiten. Durch neue Impulse und eine gezielte Herangehensweise, habe ich ganz sicher viel Zeit und Umwege gespart und bin nun bereit, mit dem nötigen Rüstzeug die herausgearbeiteten Wege zu gehen und notwendige strukturelle Veränderungen umzusetzen, ohne dabei die Kernkompetenz meines Unternehmens aus den Augen zu verlieren.*
- *Umfangreiches und fundiertes Fachwissen gepaart mit einer Menge Erfahrung; dynamisch, fallbezogen und absolut alltagstauglich vermittelt. Das Ergebnis: Eine wahre Bewusstseins-erweiterung für jede Führungskraft. Eine fundierte Anleitung, warum Menschen wie reagieren und wie ich zum Wohle aller Beteiligten – und zugunsten des Unternehmens – Prozesse positiv und effektiv beeinflussen kann. Großartig in der Sache und manchmal auch eine kritische Auseinandersetzung mit dem eigenen Ego.*
- *Frau Gerards hat mit uns und unserem Team einen Coaching-Tag durchgeführt, an dem wir intensiv an unseren Kommunikations- und Arbeitsstrukturen gearbeitet haben. Durch die empathische und offene Art von Frau Gerards entstand eine entspannte und produktive Arbeitsatmosphäre. Die erarbeiteten Strukturen sind für alle Beteiligten eine sehr gute Unterstützung im täglichen beruflichen Alltag.*

Parallel hat uns Frau Gerards in der Geschäftsführung durch zielgerichtetes, lösungsorientiertes und sehr wirkungsvolles Sparring durch eine schwierige Unternehmensphase begleitet. Vielen Dank dafür!

PETER SCHREUDER



1. Was ist mein konkretes Coaching-Angebot

- Executive Coaching, Business Sparring
- On-Boarding-Begleitung und Transition-Coaching
- Konfliktlösung und Mediation
- Team- und Gruppen-Coaching

2. Wofür stehe ich als Coach? Was ist mein Credo?

MEIN MOTTO: „NUR WER LIEBT, WAS ER TUT, ERREICHT TOPLEISTUNGEN.“

Meine Philosophie: Meine positive Grundhaltung und Leistungsorientierung ohne Verbissenheit, erleichtert es Chancen zu erkennen. Dadurch können zügig kreative, pragmatische und effiziente Lösungen entwickelt werden. Dabei zeichnen mich ein würdevoller, vertrauensvoller, wertschätzender und respektvoller Umgang, gepaart mit Kompetenz, Offenheit und Humor aus. Ich glaube, dass Kooperation basierend auf Wertschätzung und Respekt bei allen Beteiligten eine hohe intrinsische Motivation erzeugt und erfolgreiche, tragfähige Lösungen und Ergebnisse ermöglicht

Ich bin Experte für schwierige Balanceakte und Lösungen in den Bereichen Führung und Leadership. Insbesondere dann, wenn Situationen kompliziert und verfahren wirken, unterstütze ich vor allem Geschäftsführer und Executives dabei, Lösungswege für sich und ihre Organisation zu finden.

3. Was ist meine besondere Expertise als Coach? Was ist meine Spezialität? Worin bin ich besonders erfahren?

Ich bin Experte für schwierige Balanceakte und Lösungen in den Bereichen Führung und Leadership. Besonders in eskalierten Konfliktsituationen und Grenzbereichen bin ich durch meine langjährige Erfahrung als Coach und Mediator sowie meinen verschiedenen Ausbildungen auch im psychologischen Bereich besonders erfahren.

4. Welchen Mehrwert und Nutzen stifte ich durch mein Coaching ganz konkret? Wie ist es für meinen Coachee, wenn er das Coaching bei mir abgeschlossen hat?

- Sie erkennen, wo Sie im Leben stehen, und was Sie tun können, um die Ziele zu erreichen, die für Sie wichtig sind!
- Sie verstehen, in welcher Hinsicht Sie sich bisher blockiert und/oder blockiert erlebt haben!
- Sie lernen gelassener, distanzierter und damit effektiver Ihre bisherigen Probleme in neue Möglichkeiten zu verwandeln (Voraussetzung ist eine präzise Kenntnis Ihrer Stärken und Ressourcen)!
- Sie verbessern Ihre Kommunikationsfähigkeiten und -fertigkeiten, sie steigern Ihre Empathie zum erfolgreicherem Umgang mit relevanten Personen aus Ihrem beruflichen wie privaten Umfeld!
- Sie steigern Ihr Selbstbewusstsein (Selbstreflexivität), Ihre Selbstsicherheit und Ihr Selbstvertrauen zum selbstbestimmteren Umgang mit sich selbst!
- Sie steigern Ihr intuitives oder ganzheitlicheres Fühlen, Denken und Entscheiden! Die meisten Entscheidungen entsprechen in dieser überaus komplexen Welt nicht mehr einem „rational choice“ Modell, das eine geradezu irrational anmutende Berechnung aller Folgen und Nebenfolgen vorgaukelt, sondern intuitivem Wissen, das aus Erfahrungen, selbstreflexiven Prozessen gespeist wird, die selbstsicher anzuwenden sind.
- Sie erhöhen ihre Durchsetzungs- und Überzeugungskraft! Klarere Sicht auf das Wesentliche durch kritische, selbstbewusste Beurteilung fremdgesetzter Normen und Erwartungen, verbessertes Management komplexer Situationen durch erhöhte Entscheidungssicherheit und/oder Reduzierung von Komplexität!
- Sie erweitern eigene Denk- und Handlungsoptionen, beschreiten neue Wege, die Sie wirklich weiterbringen, Ihr Leben bereichern, Sie zufriedener, sinnerfüllter und (vielleicht) glücklicher machen!

PETRA BASLER



1. Was ist mein konkretes Coaching-Angebot

Mein besonderes Coaching-Angebot ist das **M.U.T. Coaching** - mit **M**otivation, **U**msetzung und **T**atkraft persönliche Bestleistungen erreichen. In diesem von mir entwickelten 3-Phasen-Erfolgskonzept geht es darum, mehr Selbstwirksamkeit, persönliche Bestleistung und erfolgreiches Veränderungsmanagement zu erreichen.

Vorbild für das „M. U. T. – Konzept“ sind bewährte Wachstumsprinzipien der Natur. Die verschiedenen Wachstumsstadien einer Pflanze verdeutlichen, wie der Aufbau zu Bestleistungen funktioniert und wie der Umgang mit Veränderungen erfolgreich gelingt.

PHASE MOTIVATION:

In dieser Phase erkennen Sie durch das Coaching Ihre Stärken und Potenziale und können Ihre persönlichen Ziele klar definieren.

Kernthemen dieser 1. Phase im Coaching sind:

- Wo stehe ich heute?
- Was ist mein Ziel?
- Wie gelingt es mir, dieses Ziel erfolgreich umzusetzen?

Vorgehen:

- Ausgangssituation analysieren
- Eigene Stärken und Fähigkeiten erkennen
- Persönliche Ziele definieren

Ziel:

Sie erhalten Klarheit über die Voraussetzungen für den Erfolg.

PHASE UMSETZUNG:

In dieser Phase nehmen Sie Ihr Leben aktiv in die Hand und bringen Ihre Potenziale zur Entfaltung.

Kernthemen dieser 2. Phase im Coaching sind:

- Wie kann ich meine Themen aktiv voranbringen?
- Wie setze ich mein definiertes Ziel in die Tat um?

- Wie kann ich mit möglichen Problemen, Ängsten oder Zweifeln erfolgreich umgehen?
- Wie kann ich mir das erforderliche Know-How zur Zielerreichung aneignen?
- Welche Ressourcen habe ich zur Verfügung?

Vorgehen:

- Denk- und Verhaltensmuster bewusst machen
- Förderliches Denken und Handeln zur Zielerreichung kreieren und umsetzen

Ziel:

Sie entwickeln Mut zum Handeln und setzen Ihre Ziele konkret um.

PHASE TATKRAFT:

In dieser Phase heißt es "dran bleiben"! Sie leben Ihre Stärken aus, um den erzielten Erfolg langfristig zu sichern.

Kernthemen:

- Wie "bleibe ich tatkräftig dran" und bringe meine begonnenen Projekte zum Abschluss?
- Wie gehe ich meinen Weg erfolgreich weiter – trotz aller Anforderungen und Hindernisse des Alltags?
- Wie nutze ich meine erreichten Erfolge bewusst, um neue Energie für zukünftige Projekte zu generieren?

Vorgehen:

- Zielerreichung überprüfen
- Erfolge bewusst machen
- Optionen für die Zukunft analysieren
- Durch "Erfolgschecks" sicherstellen, dass das Erreichte nicht verloren geht

Ziel:

Sie bleiben nachhaltig dran und sichern sich so Ihren Erfolg langfristig und erzielen messbare Ergebnisse.

2. Wofür stehe ich als Coach? Was ist mein Credo?

„MENSCHEN SIND DORT AM BESTEN, WO SIE EINS MIT SICH SIND, WO SIE IHR POTENZIAL ENTWICKELT UND IN IHREM LEBEN STIMMIG UMGESETZT HABEN.“ EPIC TET

Häufig versuchen wir uns an den Erwartungen anderer zu orientieren, so zu sein, wie wir glauben, dass Andere uns haben wollen. Das ist mühselig, anstrengend und oft nicht von Erfolg gekrönt.

Um täglich neue Top-Ergebnisse liefern und Ihre Ziele erreichen zu können, müssen Sie in der Lage sein, permanent Ihre persönliche Bestleistung abzurufen. Nach meinem Verständnis gelingt das dann erfolgreich, wenn Sie Ihre Führungspersönlichkeit und Ihre Managementkompetenzen in einem Maß entwickelt haben und umsetzen können, dass Sie größtmögliche Wirkung erzeugen. Im Fokus steht daher die permanente Weiterentwicklung dieser Bereiche.

Im Coaching geht es für mich vielmehr darum, dass Menschen sich auf sich selbst besinnen, ihr eigens Potenzial erkennen und entfalten und dadurch die größte Authentizität und Wirksamkeit erreichen.

3. Was ist meine besondere Expertise als Coach? Was ist meine Spezialität? Worin bin ich besonders erfahren?

In den letzten 20 Jahren meiner Coaching-Praxis habe ich als Professional Certified Coach (ICF) besonders intensiv mit Fach- und Führungskräften gearbeitet, die ahnen, dass mehr in ihnen steckt und nicht wissen, wie sie es entdecken und in ihrem Leben umsetzen können, die authentisch und erfolgreich sein wollen und die selber steuern wollen, anstatt auf Anforderungen zu reagieren. Besonders intensiv arbeite ich mich Frauen in Führungspositionen.

Dabei geht es konkret immer wieder um die folgenden Themen:

- *Das eigenes Profil und Standing ausbauen und stärken*
- *Die eigene Wirksamkeit und Ausstrahlung optimieren*
- *Mehr Leichtigkeit und Freude in das eigene Tun bringen*
- *Andere/ Mitarbeiter*innen durch die eigene Persönlichkeit führen, anleiten, motivieren, inspirieren – ein Vorbild sein*
- *Eigene Ziele klar formulieren und erreichen*
- *Eine klare Struktur und Übersicht entwickeln*
- *Souverän mit Veränderungen umgehen*
- *Mit der eigenen Ungeduld umgehen und Reifungsprozesse respektieren (nicht am Keimling ziehen um schnelle Ergebnisse zu bekommen)*

4. Welchen Mehrwert und Nutzen stifte ich durch mein Coaching ganz konkret? Wie ist es für meinen Coachee, wenn er das Coaching bei mir abgeschlossen hat?

Durch mein Coaching gewinnen meine Klienten folgende Kompetenzen

- *Meine Klienten erkennen, welche Kraft in ihnen steckt und entwickeln so Selbstvertrauen*
- *Sie entwickeln mehr „Standing“. Das bedeutet auch, Gegenwind auszuhalten und Konflikte auszutragen, anstatt sie zu vermeiden*
- *Authentische Wirkung und kraftvolle Ausstrahlung als Führungskraft*
- *Erfolgreicher Umgang mit Herausforderungen, Krisen, Widerständen*
- *Gute Selbstführung als Basis exzellenter Führung*

KATHARINA BUCHGEISTER



1. Was ist mein konkretes Coaching-Angebot:

Systemisches Führungskräftecoaching & Teamcoaching mit den Kernthemen:

- Begleitung von Veränderungsprozessen auf individueller, zwischenmenschlicher und organisationaler Ebene
- Nachhaltige und ganzheitliche (Weiter-) Entwicklung von Zukunftskompetenzen

In den individuellen Coachings geht es beispielsweise darum:

- Selbstorganisation, Selbststeuerung und Selbstverantwortung zu fördern
- die persönliche (Führungs-) Rolle zu klären, besonders in veränderungsintensiven und agilen Settings
- Authentische Führungspräsenz zu entwickeln und dabei Ressourcen ganzheitlich zu nutzen (dies umfasst neben kognitiver Intelligenz auch emotionale, somatische und intuitive Intelligenz)
- Handlungsfähigkeit zu erlangen und zu behalten im Spannungsfeld zwischen verändern & bewahren und Unsicherheit & Planungsverantwortung
- bewusste und unbewusste Kommunikationsmuster im Hinblick auf gelingende Kommunikation zu beleuchten und weiterzuentwickeln
- wie Sie als Führungskraft selbst im Sinne eines ressourcenorientierten Coachings Ihre Mitarbeiter bei der Entfaltung ihrer Potentiale unterstützen können

In den Teamcoachings gestalten wir gemeinsam den Wandel hin zu einer wertorientierten und gleichzeitig effizienten Kommunikation und Zusammenarbeit.

2. Wofür stehe ich als Coach? Was ist mein Credo?

“ZWISCHEN REIZ UND REAKTION LIEGT EIN RAUM. IN DIESEM RAUM LIEGT UNSERE MACHT

ZUR WAHL UNSERER REAKTION. IN UNSERER REAKTION LIEGEN UNSERE ENTWICKLUNG UND UNSERE FREIHEIT.“ VIKTOR E. FRANKL

Ich bin fest davon überzeugt, dass jeder Wandel im Außen mit der Transformation im Inneren und nachhaltige Führung folglich mit achtsamer Selbstführung beginnt. Alle Ressourcen und Lösungen sind bereits in uns angelegt, manchmal fehlt uns nur das Bewusstsein dafür und der Zugriff darauf.

In disruptiven Zeiten geht es weniger um die Frage, welche Landkarte gerade die Richtige ist, als vielmehr darum, Ihren inneren Kompass zu entwickeln und nach Ihrem Sinn auszurichten. Genau das machen wir!

3. Was ist meine besondere Expertise als Coach? Was ist meine Spezialität? Worin bin ich besonders erfahren?

Ich arbeite systemisch, ressourcen- und lösungsorientiert mit Fokus auf praktischer Umsetzbarkeit und Nachhaltigkeit von Veränderungen. Dabei verbinde ich spielerische Leichtigkeit mit Tiefgang, um meine Coachees raus aus der Komfortzone und rein in die Lernzone zu bewegen.

Da die rein kognitive Betrachtung für nachhaltige Verhaltensänderungen nicht ausreicht, kombiniere ich systemische Interventionen mit neurowissenschaftlich fundierten Erkenntnissen und Methoden aus Embodiment und Achtsamkeit.

4. Welchen Mehrwert und Nutzen stifte ich durch mein Coaching ganz konkret? Wie ist es für meinen Coachee, wenn er das Coaching bei mir abgeschlossen hat?

Am Ende haben Sie

- den Kopf voller Lösungen und Ideen
- das Herz voller Freude und Verbundenheit
- den Körper voller Tatendrang und Umsetzungskraft

10 WIE GEHT DAS GENAU?

Ablauf eines Coaching-Prozesses

So individuell ein Coaching inhaltlich ist, hat der Coaching-Prozess doch immer einen klaren, verlässlichen Rahmen. Dieser Rahmen unterstützt alle Beteiligten dabei, die Orientierung zu behalten und sichert einen sauberen und professionellen Ablauf. Ein Einzelcoaching verläuft in der Regel in fünf Phasen, die wir im Folgenden kurz skizzieren:

1. EINSTIEGS- ODER KONTAKTPHASE

Zu Beginn steht immer ein kostenloses Erstgespräch zum Kennenlernen und zur Orientierung für Coachee und Coach auf der Inhalts- wie Beziehungsebene. Der Coachee prüft, ob er sich mit seiner Person und seinem Thema vom Coach wertgeschätzt, angenommen und aufgehoben fühlt, ob er den Coach in Bezug auf sein Thema als kompetent einschätzt und den skizzierten Vorgehensweisen und Lösungsvorschlägen folgen möchte. Der Coach überprüft für sich, inwieweit die „Chemie“ zwischen ihm und dem Coachee stimmt, der Coachee auf ihn angemessen offen, selbstreflexiv und engagiert wirkt und das Thema für ein Coaching überhaupt geeignet ist (Differenzierung von lösbaaren und unlösbaaren Problemen).

2. VEREINBARUNGS- UND KONTRAKTPHASE

Der Coachee entscheidet sich für das Coaching und unterschreibt die am Ende von Phase 1 übergebene Vereinbarung, welche unter anderem die Ausgangssituation, Zieldefinition, Zeitdauer und Kosten des Coachings klärt. Damit entsteht für Coachee und Coach ein Gefühl der Sicherheit und Klarheit für das weitere Arbeitsbündnis.

3. ARBEITSPHASE

Die Arbeitsphase untergliedert sich je nach Komplexität des Themas oder der Vielzahl von Themen/Problemen in mehrere Arbeitssitzungen. Neben der emotionalen Einstimmung, der Reflexion auf positive Erfahrungen, gilt die Aufmerk-

samkeit misslungenen Handlungs- und Interventionsritten. Diese können wichtige Erkenntnisse für das weitere Vorgehen liefern. Die eigentliche Ziel- und Problembeschreibung orientiert sich an dem Hexagon-Modell: Es startet bei der Problem- beschreibung und endet bei der Zielbestimmung. Als wichtiger Zwischenschritt ist eine genaue Analyse der Hindernisse oder der Widerstände gegen Lösungen sinnvoll, da konkrete Maßnahmen sich erst aus der Zusammenschau von Lösungsideen/- vorschlägen und Widerständen erarbeiten lassen. Des Weiteren ist eine Klärung bisheriger Lösungs- versuche sinnvoll, da ein Durchlaufen bisher erfolgloser Muster unnötig Zeit und Kosten bereitet und die Erfolgsmotivation des Coachees beeinträchtigt.

Der nächste Schritt gilt dem Transfervorhaben, indem konkrete Umsetzungsmaßnahmen durchgesprochen und die Veränderungsenergien des Coachees überprüft und gegebenenfalls zu erhöhen versucht werden.

Rückblick und Ausblick dienen der Klärung und Bewertung des bisher Erreichten sowie der Planung der nächsten Schritte.

4. ABSCHLUSSPHASE

Hiermit endet der offizielle Teil des Coachings mit einer Bilanzierung des Erreichten unter Maßgabe der vereinbarten Ziele, einer Reflexion unter inhaltlichen, beziehungsrelevanten und persönlichen



Aspekten („Was habe ich erreicht?“, „Wie habe ich die Beziehung zu meinem Coach erlebt?“, „Was hat es mir persönlich gebracht?“).

5. NACHEVALUATIONSPHASE

Zur Gewährleistung von Wirksamkeit und Nachhaltigkeit empfiehlt sich drei bis sechs Monate nach dem Coaching ein Nach-Check. Dieser kann telefonisch oder per Email erfolgen. Coach wie auch Coachee reflektieren noch einmal gemeinsam über die Umsetzung der erarbeiteten Maßnahmen und deren Konsequenzen.

Ein Gruppen- oder Teamcoaching verläuft nach einer ähnlichen Struktur, wobei die Einstiegs- oder Kontaktphase, die Vereinbarungs- und Kontrakt-

phase sowie die Nachevaluationsphase häufig zwischen Führungskraft und Coach stattfinden und die Arbeits- und Abschlussphase mit der gesamten Gruppe bzw. dem Team. Dies kann aber individuell auch anders vereinbart werden.

Wenn ein Coaching durch die Führungskraft des Coachees initiiert wird, findet im Rahmen der Vereinbarungs- und Kontraktphase häufig ein gemeinsames Gespräch zwischen Führungskraft und/oder der Personalabteilung, dem Coachee und dem Coach statt. In der Regel findet dann auch die Abschlussphase gemeinsam mit der Führungskraft und/oder Personalabteilung des Coachees statt, um gemeinsam die Entwicklung des Coachees und damit den Erfolg des Coachings zu evaluieren.

11 RESILIENZ

Krisenfest in stürmischen Zeiten [Petra Basler](#)

Kennen Sie das auch?

- *Sie fühlen sich unter Druck?*
- *Sie fühlen sich verunsichert und haben vielleicht ein Stück weit den Überblick verloren?*
- *Ihnen fehlt der Antrieb für die nächsten Schritte?*
- *Es fällt Ihnen schwer die richtigen Prioritäten zu setzen?*
- *Ihnen fehlt die Klarheit darüber, wie es konkret weitergeht?*

Wenn Sie eine oder mehrere Fragen mit „ja“ beantworten können, dann ist es ein Zeichen dafür, dass Ihre Resilienz aktuell nicht stark ausgeprägt ist.

» ***Resiliente Menschen
leben mit dem
Wandel, statt gegen
ihn zu kämpfen.***

Was ist Resilienz?

Resilienz, so liest man im Netz, ist „die Fähigkeit eines Menschen, flexibel auf die Anforderungen wechselnder Situationen zu reagieren.“ Wer resilient ist, kann sich flexibel an ständige Veränderungen anpassen, kann rasch auf unterschiedliche Anforderungen reagieren und ist in der Lage, Krisen zu überwinden. Resiliente Menschen leben mit dem Wandel, statt gegen ihn zu kämpfen – eine Definition, die ebenso auf Unternehmen zutrifft.

WAS UNTERSCHIEDET NUN RESILIENTE MENSCHEN VON ANDEREN?

- Sie kennen ihre Stärken und Potenziale und können diese einsetzen,
- sie kennen und leben ihre Werte,
- sie nehmen Veränderungen als Herausforderungen wahr, nicht als Problem,
- sie gehen achtsam mit sich selbst um und achten auf ihre Lebensbalance.

Resilienz ist also die Fähigkeit, mit Druck und Krisen so umzugehen, dass man gesund bleibt oder sogar gestärkt aus ihnen hervorgeht. Dem liegt die Fähigkeit zugrunde, sich selber gut zu führen, d.h.

- eine gute Selbstwahrnehmung zu haben,
- Selbstverantwortung zu übernehmen,
- passende Selbstmanagement-Strategien zu kennen und umzusetzen.

Das kann man sich vorstellen, wie bei einem Schwamm. Drückt man einen Schwamm zusammen und lässt ihn wieder los, dann springt der Schwamm relativ schnell in seine Ursprungsform zurück. Genau das beschreibt Resilienz (lat. resilire = Zurückspringen).

Resilienz ist insbesondere für Führungskräfte von hoher Wichtigkeit, denn exzellente und effektive Selbstführung ist eine zentrale Führungskompetenz, die zukünftig noch an Bedeutung gewinnen wird. Denn Resilienz bedeutet auch Krisenfestigkeit, eine wichtige Kompetenz, um sich selbst und andere erfolgreich in die Zukunft zu führen.

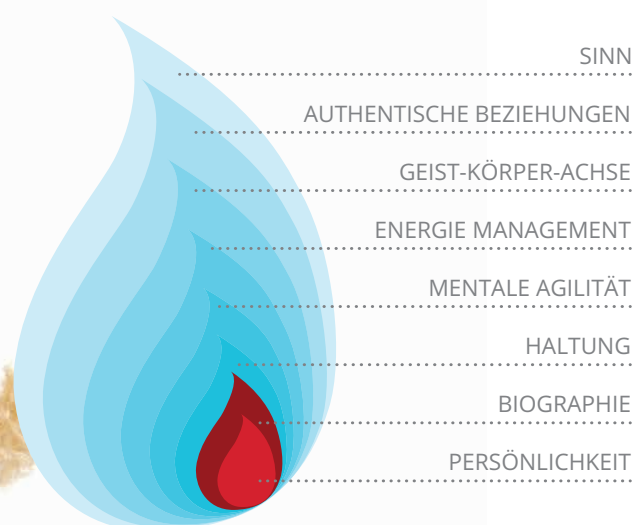
Zukünftig werden diejenigen (Führungskräfte) erfolgreich sein, die in der Lage sind, sich selber angesichts von Krisen, Unwägbarkeiten, Ambiguität und Volatilität erfolgreich zu führen und damit anderen Orientierung zu geben.

Dabei ist Resilienz wie ein Muskel: es geht darum, die eigene Widerstandsfähigkeit zu trainieren. Das geschieht durch gezielten Einsatz von Selbstmanagement-Strategien und Vermeidung schädlichen Verhaltens.

Resilienz erfordert also Entwicklung und die Bereitschaft, für sich und seine Umgebung Verantwortung zu übernehmen, sie erfordert eine gewisse Reife. Um erfolgreich die Anforderungen der Zukunft bewältigen zu können, brauchen Unternehmen und die Menschen darin genau jene Reife. Wie aber können sie diese entwickeln?

WIE KANN MAN DIE EIGENE RESILIENZ ENTWICKELN/STÄRKEN?

Ein Modell zur Entwicklung von Resilienz ist das Executive FiRE® Modell (Factors increasing Resilience Effectiveness) der Resilienz. Es integriert alle Faktoren, die einen positiven Einfluss auf die menschliche Widerstandsfähigkeit haben. Das Modell mit seinen acht Sphären fasst alle bekannten und wissenschaftlich belegten Strategien zum Erhalt und zur Verbesserung der eigenen Resilienz strukturiert und mit einer ganzheitlichen Sichtweise zusammen.



Quelle: Leadership Choices GmbH

Das FiRE® Modell berücksichtigt sowohl, dass Resilienz eine angeborene Eigenschaft ist, darüber hinaus aber eine Kompetenz ist, die erlernbar ist. Zusätzlich berücksichtigt das Modell, dass die persönliche Resilienz durch die jeweils allgemeine Lebenssituation beeinflusst wird.

WIE KANN ICH AN MEINER RESILIENZ ARBEITEN?

Sie starten mit dem Executive FiRE Index® Resilienz-Test, den Sie einfach online ausfüllen und umgehend Ihr Ergebnis per E-Mail erhalten. In einem 90-minütigen Auswertungsgespräch analysieren Sie gemeinsam mit Petra Basler Ihren Ergebnisbericht und identifizieren konkrete Ansatzpunkte, Ihre persönliche Resilienz und Krisenfestigkeit zu stärken. Ihre Fortschritte messen Sie am Ende des Prozesses mit einer erneuten Durchführung des Executive FiRE Index® Resilienz-Test.

WIE KANN ICH DIE RESILIENZ MEINES TEAMS STÄRKEN?

Stärken Sie die Krisenfestigkeit Ihres Teams, indem Sie das Thema Stress und emotionale Belastung besprechbar machen und gemeinsam im Team Lösungen finden, wie Sie achtsam und konstruktiv mit schwierigen Situationen und Herausforderungen umgehen können. Stärken Sie damit auch das Team-Gefühl und die Zusammenarbeit untereinander.

Wir haben ein spezielles Team-Coaching-Konzept entwickelt, mit dem wir die Resilienz von Teams wirksam stärken können. Die Team-Coachings sind auch online sehr gut durchführbar. Genau wie im Einzelcoaching können Sie den Executive FiRE Index® Resilienz-Test auch für Ihr Team nutzen, um gemeinsam zu identifizieren, welche Faktoren für die Resilienz in der Zusammenarbeit besonders wichtig sind. Hier würde jedes Teammitglied im Vorfeld zum Team-Coaching den Executive FiRE Index® Resilienz-Test durchführen und ein kurzes Feedback-Gespräch mit Petra Basler führen. Auf dieser Basis werden in mehreren Team-Coaching-Sessions Maßnahmen erarbeitet, die das Team in seiner Resilienz und Krisenfestigkeit stärken. Diese Team-Coachings helfen auch dabei, Teams, die durch die Corona-Pandemie auseinander gedriftet sind, wieder zusammenzuführen und das Team-Gefühl zu stärken.





12 ABGRENZUNG UND GEMEINSAMKEITEN

zwischen Coaching und Therapie

[Peter Schreuder](#)

Wann arbeiten wir mit einem Coach? Wann gehen wir am besten zu einem psychologischen Psychotherapeuten? Coaching und Psychotherapie haben zwar Gemeinsamkeiten, doch ob das Coaching oder die Therapie das passende Format ist, macht sich sowohl an den Voraussetzungen und Unterschieden dieser verwandten Berufszweige fest als auch an der Thematik der Suchenden.

Im Folgenden beschreibe ich Ihnen die Voraussetzungen für ein Coaching und zeige Ihnen, welche Aufträge eher in der Therapie und welche eher im Coaching ihren Platz haben. Abschließend gebe ich Ihnen mit auf den Weg, wie Sie vorgehen können, wenn Sie selber gerade den nächsten Schritt gehen wollen oder sich für jemandem aus Ihrem Umfeld weitergehend informieren wollen.

Coaching und Therapie haben in ihrem Setting viele Ähnlichkeiten. In beiden Formaten ist der Therapeut bzw. Coach Gesprächspartner, der sich außerhalb des Systems vom Klienten befindet. Sowohl Therapeut als auch Coach bedienen sich psychologischer Methoden und Interventionen. Die Beziehung zwischen Klient und Coach oder Psychotherapeut ist eine der Schlüsselfaktoren für erfolgreiches und wirksames gemeinsames Arbeiten. Beide Formate haben zudem das Ziel, die Handlungsoptionen des Klienten im Sinne der gewünschten Zielstellung zu erweitern. Dabei steht grundsätzlich das individuelle Anliegen und subjektive Erleben des Patienten bzw. des Klienten im Mittelpunkt.

VORAUSSETZUNG FÜRS COACHING

Coaching richtet sich an Menschen, die psychisch gesund sind, das heißt, dass die Fähigkeiten zum Selbstmanagement des Klienten im Alltag funktionieren.

Um die Selbstmanagementfähigkeit wiederherzustellen, steht die Wiederherstellung der psychischen Gesundheit durch die „Psychologische Psychotherapie“ an oberster Stelle.

BRAUCHE ICH THERAPIE?

In der Psychologischen Psychotherapie haben Menschen mit psychischen Erkrankungen und Verhaltensstörungen die Möglichkeit, diese zu bearbeiten und die eigene Funktionsfähigkeit wiederherzustellen. Zu den Erkrankungen zählen z.B.:

- Psychosen: Schizophrenie, affektive Psychose
- Bipolare Störung
- Depressive Episode
- Abhängigkeitssyndrom von psychotropen Substanzen
- Angststörungen: Agoraphobie, Panikstörung, Generalisierte Angststörung
- Persönlichkeitsstörungen: Zwanghafte, Anankastische Persönlichkeitsstörung, emotional instabile Persönlichkeit, Ängstliche (vermeidende) Persönlichkeitsstörung
- Verhaltensauffälligkeiten mit körperlichen Faktoren wie z.B. starke Schlaf- und Essstörungen

In der Therapie werden zumeist tiefergehende Probleme sowie traumatische Erlebnisse, welche in der Regel weiter zurückliegenden Ereignissen zu Grunde liegen, bearbeitet.

Psychologische Psychotherapeuten kennzeichnet, dass sie Psychologie studiert haben und an ihren Studienabschluss eine mehrjährige Zusatzausbildung in mindestens einem anerkannten Therapieverfahren angeschlossen haben.

Weiterführende Informationen zur Therapie finden Sie beim Bundesverband Deutscher Psychologinnen und Psychologen sowie bei der Deutschen Psychotherapeuten Vereinigung und natürlich gibt es auch Informationen zur Psychotherapie bei den gesetzlichen und privaten Krankenversicherungen.

WOFÜR DANN COACHING?

Coaching setzt voraus, dass der psychisch gesunde Mensch aus sich selbst heraus den Wunsch nach persönlichem oder professionellem Wachstum entwickelt hat. Es besteht der Wille, sich selbst zu verändern, zu entwickeln und seine Zukunft zu gestalten.

Die Klienten möchten durch das Coaching ein bestimmtes Ergebnis erreichen, das mit privatem und beruflichem Erfolg in Verbindung steht.

Menschen nutzen Coaching dabei, um ihre berufliche Rolle zu reflektieren, zum Beispiel im Hinblick auf die eigene Karriere, das eigene Rollenverhalten im Team und die Führungskompetenzen. Zudem können private Anliegen bearbeitet werden, zum Beispiel im Rahmen der Persönlichkeitsentwicklung, der sozialen Beziehungen und der eigenen Lebensvision. Zu Fragen, Wünschen und Zielen im Coaching zählen zum Beispiel:

- Erkennen, wo Sie im Leben stehen, und was Sie tun können, um die Ziele zu erreichen, die für Sie wichtig sind!
- Verstehen, in welcher Hinsicht Sie sich bisher blockiert und/oder blockiert erlebt haben!
- Gelassener, distanzierter und damit effektiver lernen, Ihre bisherigen Probleme in neue Möglichkeiten zu verwandeln (Voraussetzung ist eine präzise Kenntnis Ihrer Stärken und Ressourcen)!
- Verbesserung Ihrer Kommunikationsfähigkeiten und -fertigkeiten, Ihrer Empathie zum erfolgreicheren Umgang mit relevanten Personen aus Ihrem beruflichen wie privaten Umfeld!
- Steigerung Ihres Selbstbewusstseins (Selbstreflexivität), Ihrer Selbstsicherheit und Ihres Selbstvertrauens zum selbstbestimmteren Umgang mit sich selbst!

- Steigerung Ihres intuitiven oder ganzheitlicheren Fühlens, Denkens und Entscheidens! Die meisten Entscheidungen entsprechen in dieser überaus komplexen Welt nicht mehr einem „rational choice“ Modell, das eine geradezu irrational anmutende Berechnung aller Folgen und Nebenfolgen vorgaukelt, sondern intuitivem Wissen, das aus Erfahrungen, selbstreflexiven Prozessen gespeist wird, die selbstsicher anzuwenden sind.
- Erhöhung Ihrer Durchsetzungs- und Überzeugungskraft! Klarere Sicht auf das Wesentliche durch kritische, selbstbewusste Beurteilung fremdgesetzter Normen und Erwartungen, verbessertes Management komplexer Situationen durch erhöhte Entscheidungssicherheit und/oder Reduzierung von Komplexität!
- Erweiterung eigener Denk- und Handlungsoptionen, Beschreitung neuer Wege, die Sie wirklich weiterbringen, Ihr Leben bereichern, Sie zufriedener, sinnerfüllter und (vielleicht) glücklicher machen!



Coaching ist zukunftsorientiert und die Klienten entwickeln Strategien, wie sie ihre Ziele erreichen können und erarbeiten die dafür nötigen Schritte und Aktionen, um diese in der Praxis umzusetzen.

COACHING & THERAPIE GLEICHZEITIG FÜR SICH NUTZEN

Ja, es besteht durchaus die Möglichkeit, Coaching und Therapie gleichzeitig für unterschiedliche Themen und Anliegen in Anspruch zu nehmen.

Klienten, die ihre tieferliegenden Anliegen, die mit der persönlichen Lebensgeschichte zusammenhängen, mit ihrem Psychologischen Psychotherapeuten bearbeiten und darüber hinaus den weiterführenden Wunsch nach persönlichem und professionellem Wachstum besitzen, können das parallel im Coaching tun. Erfahrungsgemäß sollten Therapeut*in und Coach*in voneinander wissen und ihre Rollen sowie die Ziele klar abgrenzen.

KLARE ABGRENZUNG VON THERAPIE UND COACHING

Wenn Sie diesen Beitrag lesen und selber gerade überlegen, was für Sie – oder Mitarbeiter, Freunde oder Kollegen passen könnte:

Vermutlich haben Sie beim Lesen schon das Gefühl entwickelt, was das stimmige Setting sein könnte. Folgen Sie ihrem Gefühl und sprechen Sie einen Psychologischen Psychotherapeuten oder einen qualifizierten Coach an. Sowohl approbierte Psychologische Psychotherapeuten als auch ein Coach mit entsprechendem Werdegang, Ausbildung und Zertifizierung sind darin geschult, die Abgrenzung zwischen Therapie und Coaching zu kennen und sollten Ihnen eine entsprechende, qualifizierte Empfehlung aussprechen können.



PETER
SCHREUDER

[Peter Schreuder](#) ist der Überzeugung, dass Personal- und Organisationsentwicklung zusammen betrachtet werden müssen, damit nachhaltige Veränderungen stattfinden können. Seine positive Grundhaltung ohne Verbissenheit erleichtert es zügig, kreative, pragmatische und effiziente Lösungen zu entwickeln. Dabei zeichnet sich sein Wirken durch einen vertrauensvollen und respektvollen Umgang, gepaart mit Kompetenz, Offenheit und Humor aus.

13 ASK ME ANYTHING ABOUT COACHING

Live Q&A für Führungskräfte, Personaler*innen und Projektmanager*innen

*Wenn Sie als Führungskraft, Personaler*in oder Projektmanager*in Ihre Mitarbeiter*innen und Kolleg*innen coachen möchten, kommen Sie erfahrungsgemäß immer wieder in Situationen, in denen Sie nicht sicher sind, wie Sie diese am besten handeln können. Gerade durch die aktuelle Corona-Krise, aber auch hinsichtlich des Wandels der Arbeitsformen und -strukturen, kann es besonders herausfordernd sein, Mitarbeiter*innen und Kolleg*innen so zu führen, dass erfolgreiches Arbeiten gelingt und Teams zukunftsfähig zusammenwachsen können.*

Dabei ist es wichtig, aber oft auch schwierig, sich in der unternehmensinternen Rolle des Coaches klar zu positionieren und von den Themen der Coachees abzugrenzen. Das erfordert viel Erfahrung, gute Kommunikation und eine gesunde Selbst(er)kenntnis.



Deshalb möchten wir Sie gerne, mit unserer jahrzehntelangen Expertise auf diesem Gebiet, unterstützen.

Am Freitag, den 30.04.2021 um 12.30 Uhr bieten wir Ihnen in unserem kostenlosen **online Q&A „Ask us anything about Coaching“** eine Stunde lang die Möglichkeit, uns all Ihre Fragen zum Thema Coaching zu stellen!

Fragen Sie uns gerne alles, was Sie schon immer einmal wissen wollten.

Um Sie so ausführlich und fundiert wie möglich unterstützen zu können, bitten wir Sie darum, uns Ihre Fragen im Vorfeld per Email an info@energie-durch-entwicklung.com zuzusenden. Selbstverständlich haben Sie auch im Q&A die Möglichkeit, weitere Fragen zu stellen.

Wir freuen uns auf Sie und auf viele interessante Fragen!

Anmelden können Sie sich kostenlos unter www.energie-durch-entwicklung.com/ask-me-anything-coaching

14 COACHING ABC

Agiler Coach

Anders als im Business-Coaching ist der Fokus des agilen Coaches nicht primär die persönliche Entwicklung des Coachees im 1:1 Prozess. Der Agile Coach unterstützt vielmehr Teams und Organisationen bei der Entwicklung agiler Arbeitsweisen, Rollen und Strukturen und hat damit einen anderen Fokus. Dabei kann der Agile Coach entweder selbst Teil des Teams sein oder außenstehend als Externer agieren. Ziel des Agilen Coaches ist es, den Reifegrad des Teams oder der Organisation zu erhöhen, indem er/sie Wissen und Methodik vermittelt, die Etablierung einer agilen Haltung fördert und Rahmenbedingungen für agile Arbeit schafft. Damit grenzt sich der Agile Coach stark gegenüber dem Business Coach ab. Die Rolle des Agilen Coach ist deutlich weiter gefasst und beinhaltet auch Funktionen wie Kulturvermittler, Agile Master, Moderator, Mediator, Analyst, Facilitator, Architekt und Change Manager.

Business-Coaching

1:1 Coaching rund um Fragestellungen zu beruflichen Themen im betrieblichen Kontext. Ein Business-Coach unterstützt vor allem Führungskräfte, sich persönlich und in ihrer Führungsrolle weiter zu entwickeln und Lösungen für schwierige Situationen zu erarbeiten. Business-Coaching ist immer auftragsgebunden und kontextbezogen, d.h. in der Regel ist das Unternehmen der Auftraggeber für das Coaching der Führungskraft. Oft findet die Auftragsklärung daher im Dreiergespräch zwischen Coach, der zu coachenden Führungskraft und z.B. der Personalabteilung oder dem Vorgesetzten der zu coachenden Führungskraft statt. Das Coaching selbst findet dann im vertraulichen Rahmen zwischen Coach und Coachee statt.

Executive-Coaching

Executive-Coaching ist eine besondere Form des Business-Coachings. Dabei werden Führungskräfte der obersten Führungsebene, z.B. Geschäftsführer mit ihren besonderen Herausforderungen, gecoacht. Executive-Coachings werden in der Regel durch sehr erfahrene Coaches durchgeführt.

Führungskräfte-Coaching

Das Führungskräfte-Coaching als Form des Business-Coachings (s.o.) ist eine klassische Form der Personalentwicklung, die in der Regel durch den Vorgesetzten der Führungskraft initiiert wird. Das Coaching ist sehr zielgerichtet auf die Entwicklung der Führungspersönlichkeit und -kompetenz des Coachees abgestimmt.

Gruppen-Coaching

In einem Gruppen-Coaching werden mehrere Personen gemeinsam gecoacht, die nicht unbedingt zusammen in einem Unternehmen oder Team arbeiten müssen, aber ein gemeinsames Ziel oder Thema haben. Im Unterschied zum persönlichen Coaching stehen nicht so sehr die eigenen persönlichen, vertraulichen Themen im Vordergrund, sondern es soll gemeinsam an übergeordneten Themen gearbeitet werden. So können durch das gemeinsame Gespräch im Gruppen-Coaching unterschiedliche Sichtweisen und Erfahrungen eingebracht und gemeinsam an Problemlösungen gearbeitet werden.

Für ein Gruppen-Coaching braucht es eine vertrauliche Arbeitsatmosphäre in der Gruppe. Wenn es um die Entwicklung von Problemlösungen geht,

ist auch eine gewisse Homogenität der Gruppe vorteilhaft. Ergo: Weniger der Einzelne steht im Vordergrund als die Auseinandersetzung mit einem Thema. Häufig nennen sich diese Gruppen auch Master-Mind-Gruppen.

Outplacement-Coaching

Outplacement-Coaching hat einen ganz konkreten Anwendungsfall: Wenn Mitarbeiter*innen durch ihr Unternehmen freigesetzt werden, dann haben sie im Outplacement-Coaching die Möglichkeit, ihren weiteren beruflichen Weg zu planen und umzusetzen. Konkret wird hier in der Regel das persönliche Profil geschärft, Bewerbungsunterlagen überarbeitet, Perspektiven entwickelt und Vorstellungsgespräche vorbereitet. Üblicherweise wird Outplacement für Führungskräfte ab dem mittleren Management genutzt und ist meist Bestandteil von Aufhebungsverträgen. Outplacement kann aber auch für größere Mitarbeitergruppen im Rahmen eines Gruppen-Coachings angeboten werden.

Personal-/Life-Coaching

Im persönlichen bzw. Life-Coaching geht es in Abgrenzung zum Business-Coaching um die Entwicklung des eigenen Lebenswegs, persönliche Wünsche und Träume. Life-Coachings haben das Ziel, das eigene Potenzial zu entfalten und positive Veränderungen in einem oder mehreren persönlichen Lebensbereichen zu erzielen, z.B. mehr Erfolg in der Partnerschaft, im Bereich Finanzen, wenn es um Spiritualität und Gesundheit geht o.ä. Häufig werden Life-Coachings auch bei persönlichen Sinn-Krisen in Anspruch genommen, wenn man sehr mit sich selbst als Person kämpft oder sich in einer Situation überfordert fühlt.

Im Life-Coaching beauftragt der Coachee üblicherweise direkt den Coach als Selbstzahler, d.h. der Coachee ist auch der Auftraggeber.

Systemisches Coaching

Im systemischen Coaching wird eine ganzheitliche Sicht eingenommen, d.h. es wird nicht nur auf

einen gewissen Ausschnitt eines Problems geschaut, sondern die komplexen Zusammenhänge und Wechselwirkungen eines Themas werden in Gänze mit in den Blick genommen. Das Problem wird also als ein Symptom getrachtet, dessen Ursache an einer ganz anderen Stelle des Gesamtsystems liegen kann. Im systemischen Coaching werden also durch die ganzheitliche Betrachtung die Ursachen eines Problems erforscht und gelöst, um so das bestehende Problem wirksam und nachhaltig zu lösen. Systemisches Coaching wird sowohl im Business-Coaching mit all seinen Unterkategorien, als auch im Life-Coaching angewendet. Es ist somit mehr eine Haltung und Arbeitsweise im Coaching.

Team-Coaching

In einem Team-Coaching wird ein konkretes Team gecoacht. Dabei kann es sich sowohl um Linien-Teams als auch um Projekt-Teams handeln. Das Team hat ein gemeinsames Ziel außerhalb des Coachings, z.B. den Auftrag des Teams oder das Projektziel eines Projekt-Teams. Durch das Coaching wird bewirkt, dass das Team dieses Ziel gemeinsam besser erreichen kann. Die Aufgabe des Coaches im Team-Coaching ist es, Impulse zur Reflexion zu geben, Perspektivwechsel zu ermöglichen und die Kommunikation im Team so zu verbessern, dass das Team aus sich heraus Lösungen erarbeiten kann. Somit hat der Coach im Rahmen des Team-Coachings eine stark moderierende Rolle.

Vertraulichkeit

Vertraulichkeit und Freiwilligkeit sind die zentralen Voraussetzungen und Rahmenbedingungen für jedes Coaching. Vertrauen zwischen Coach und Coachee aufzubauen ist elementarer Bestandteil der Auftragsklärung sowie der Erstgespräche zwischen Coach und Coachee und gehört zum Beziehungsaufbau dazu. Vertraulichkeit im Coaching bedeutet, dass alle Inhalte, die zwischen Coach und Coachee besprochen werden, zwischen den beiden bleiben und keine dritte Person (Vorgesetzter, Personalabteilung o.a.) davon Kenntnis erlangt. Explizite Regelungen zur Vertraulichkeit gehören daher essenziell in jede Coaching-Vereinbarung.

ENERGIE DURCH ENTWICKLUNG

Experten für zukunftsfähige Führungs- und Unternehmenskultur

„Wir unterstützen mittelständische Unternehmen in kritischen Situationen, Veränderungsprozessen und bei der Entwicklung zukunftsfähiger Formen der Zusammenarbeit.“



**ENERGIE DURCH
ENTWICKLUNG**
*Experten für zukunftsfähige
Unternehmensführung*

Hufeisen 13 | D-41352 Korschenbroich | Telefon +49 (0)2161 93 72 820
info@energie-durch-entwicklung.com | www.energie-durch-entwicklung.com

Ausgabe 1-2021
ISSN 2567-5664 (Online)