

Beschreibung des Coaching-Angebots

Rolle des Coach in dem Beratungsprozess

- Der Coach unterstützt den Coachee, basierend auf einer Situationsanalyse seine/ihre Ziele klar zu formulieren, kreative Lösungsoptionen für die Umsetzung zu entwickeln, Hindernissen bei der Implementierung zu begegnen und durch eine sorgfältige Auswertung Lernen für Zukunft vorzubereiten.
- Coach wie Coachee sind beide für Qualität und Ergebnis der Beratung auf der Grundlage ihrer verschiedenen Rollen verantwortlich.
- In der Arbeit des Coach gilt es folgende Polaritäten sorgfältig auszubalancieren:
 - Unterstützung und Herausforderung
 - flexibel auf aktuelle Bedürfnisse des Coachees einzugehen, ohne vereinbarte Ziele aus den Augen zu verlieren
 - Bedürfnisse und Anforderungen sowohl der Person als auch der Rolle wahrzunehmen
 - Soft Factors (wie Kommunikation, Beziehung, Mitarbeiterorientierung) ähnlich wichtig zu nehmen wie Hard Factors (wie Aufgaben-, Ergebnisorientierung, Performance).

Arbeits-Grundlagen im Coaching

- Der Coach garantiert dem Coachee Verschwiegenheit über die Inhalte der Beratung. Das schließt einen Kontakt des Coach zu Vertretern der Organisation (Vorgesetzte, Personalabteilung u. a.) nicht aus, insbes. am Anfang und Ende des Coachings.
- Coaching ist abzugrenzen von Therapie oder Organisationsberatung. Auch wenn der Coach über Kompetenzen in diesen Bereichen verfügt, fokussiert Coaching auf den Einzelnen in seinem/ihrer beruflichen Kontext. Die Grenze auszuleuchten (z.B. zu persönlichen, privaten, biografischen Fragen), auch schon mal einen 'Blick über den Zaun' zu werfen und womöglich entsprechende Empfehlungen zu geben, ist die Chance, die die Kompetenzen des Coaches in den angrenzenden Bereiche bietet.
- Theoretische Grundlage der Arbeit von IGOR-Coaches ist der *Gestaltansatz*, der in der Arbeit mit Einzelnen, Gruppen und Organisationen angewendet wird.

Zentrale Leitlinien sind:

- *Entwicklung*: die Arbeit ist lösungs- bzw. entwicklungsorientiert.
- *Experiment*: in der Beratung geht es sowohl um eine Analyse der Ausgangssituation, aber insbes. um ein Erleben von sich selbst und Anderen sowie um ein Ausprobieren neuen Verhaltens.
- *Gegenwart*: Aufmerksamkeit für gegenwärtige Erfahrungen ist der Ausgangspunkt, um Entwicklungs-Engpässe bei Einzelnen und dem Team wahrzunehmen.
- *Person bzw. Organisation als eine Ganzheit*: Das Gestalt-Modell unterstützt die Person, das Team und die Organisation als einen dynamischen, integrierten Organismus. Als verschiedene Anteile arbeiten kognitive, emotionale und physische Aspekte unseres Seins permanent an der Erhaltung eines Gleichgewichts
- im Kontext von Erfahrungshintergrund, aktueller Situation und zukünftigen Zielvorstellungen. Die Wahrnehmung und Einbeziehung dieser verschiedenen Seiten sind wesentlicher Bestandteil der Arbeit.

Themenschwerpunkte und Anliegen für ein Coaching

- konkrete, aktuelle Problemsituationen
- Zielsetzungen wie Aufbau eines Teams bzw. einer Abteilung, Zukunftsstrategien für den zu verantwortenden Bereich, politisch-strategisches Handeln in einem internationalen Umfeld etc.
- Reflexion des eigenen (Führungs-)Handelns
- Entwicklung und Erweiterung des persönlichen Verhaltensrepertoires (basierend auf einer Stärken-, Schwächen-Analyse)
- Karriere- und Laufbahn-Beratung.

Methoden und Instrumente

- Persönlichkeits- und Teamanalyse-Tools (wahlweise bzw. je nach Zielsetzung: Ext-DISC, Belbin, IDI, Human Synergistic, Management-Drives)
- theoretische Modelle und „Landkarten“, um in komplexen Situationen Diagnosemöglichkeiten und Handlungsorientierung zu schaffen
- Visualisierung z. B. Soziogramm eines Teams, Stakeholder- bzw. Netzwerk-Analyse

Vorgehensweise

- Vereinbarung eines **Informationsgesprächs**, das dem gegenseitigen Kennenlernen dient und eine beidseitige Entscheidung ermöglichen soll.
- Start des Coachings: Gemeinsame **Erarbeitung** des **Auftrags, der Ziele** und des **Rahmens** (inhaltlich wie zeitlich).
- **Auswertung** der Zusammenarbeit:
 - nach einem definierten Zeitraum wird ein Zwischencheck durchgeführt, inwieweit die Beratung im Bedarfskorridor des Coachees verläuft und an welchen Stellen evtl. ‚nachzujustieren‘ ist
 - das Coaching endet mit einem ausführlichen Vergleich der vereinbarten Ziele und der aktuellen Situation sowie einem gegenseitigen, persönlichen Feedback.
- **Dauer** des Coachings: der Zeitraum wird entsprechend der Ausgangsfragestellung und des finanziellen Rahmen vereinbart. Eine andere Option ist ein zeitlich offenes Ende mit dem Verständnis, dass das Coaching beendet wird, wenn beide Seiten die vereinbarten Ziele für erreicht halten. Übliche Vereinbarungen sind z.B. 10 Sitzungen à 1,5 h (in 2-4 Wochen-Rhythmus) oder eine Kompakt-Version von 3 x 3-4 h.
- **Ort**: in den Räumen des Instituts IGOR bzw. der Organisation des Coachees

Ablauf eines Coachings-Prozesses

Zeitraumen: nach Vereinbarung;

Option a: 5 -10 Einheiten à 1,5 h bis 2 h im Abstand von 2-4 Wochen

Option b: Kompakt-Version mit 2-3 Einheiten pro Termin

Exemplarischer Ablauf:

1. Einheit **Auftragsklärung** (Bedarf, Wünsche, Erwartungen);
Vereinbarungen von Rahmen und Zielsetzungen des Coachings
(wenn gewünscht: *Vorgespräch mit Vorgesetztem*)
2. Einheit **Vertiefte Zielbeschreibung**, Erarbeitung von Umsetzungs-
schritten und Messkriterien für Erfolgskontrolle
Einführung eines Persönlichkeitsinstruments (wenn vereinbart)
3. Einheit Bestimmung von **Stärken** und **Entwicklungspotential** (z.B.
anhand der Ergebnisse des Persönlichkeitsinstrument)
- 4.- 7. Einheit **Bearbeitungsphase:**
 - Fallanalyse, Schilderungen des Vorgehens und Verhaltens
 - Probehandeln (evtl. mit Videofeedback)
 - Konkrete Verhaltensalternativen ausarbeiten
 - Umsetzung von Vorhaben planen
8. Einheit **Transfer** der erarbeiteten neuen Verhaltensmuster auf künftige
(Kommunikations- und Führungs-)Situationsen
9. Einheit **Auswertung**, Überprüfen der aktuellen Situation im Vergleich zu
der vereinbarten Zielsetzung,
Vereinbarung nächster Schritte im Führungsalltag
(*evtl. gemeinsam mit Vorgesetztem*)

Abschluss des Coachings
10. Einheit **Follow-up** nach 2 Monaten zur Überprüfung der Wirkung der
Beratungsvereinbarungen