

Coaching.

— Das Konzept.

coaching zentrum

Paulstraße 6
25980 Sylt/Westerland

Tel 04651- 836 536

mail@ coachingzentrum.de
www.coachingzentrum.de

Gliederung

Seite

1. Was ist Coaching? 3
2. Bei welchen Herausforderungen ist Coaching eine Hilfe? 3
3. Was kann Coaching bewirken? 4
4. Warum wirkt Coaching? 4
5. Für wen ist Coaching hilfreich? 5
6. Welche Coachingvarianten gibt es? 5
7. Wie läuft Coaching typischerweise ab? 5
8. Theoretischer Hintergrund 6
9. Das heißt praktisch: 7
10. Methoden 8
11. Margot Böhm: Qualifikationsprofil 9



1. Was ist Coaching?

Coaching ist eine durch alle Beteiligten als solche definierte Situation, in der die Coach ihre Kund_innen in Respekt und Wertschätzung als Sparringspartnerin durch bewusst gewählte Interventionen bei der Erreichung ihrer Ziele unterstützt. Coaching zielt auf einen kreativen Neuentwurf von Wirklichkeit, der inneren und der äußeren.

2. Bei welchen Herausforderungen ist Coaching eine Hilfe?

- Coaching unterstützt die präzise Klärung von Fragestellungen und Zielen.
- Coaching erweitert Seins- und Handlungsmöglichkeiten, ebenso die Wahrnehmung und den Ausbau der vorhandenen Ressourcen und Möglichkeiten.
- Coaching trägt dazu bei, die vorhandenen Ressourcen bestmöglich zur Problemlösung und für die persönliche Entwicklung zu nutzen.
- Coaching stärkt Klarheit und Leichtigkeit.

Coaching unterstützt im Unternehmenskontext beispielsweise in diesen Situationen:

- Ich habe eine Führungsposition und brauche Unterstützung beim Umgang mit meinen Mitarbeiter_innen, meiner Positionierung im Unternehmen, der Priorisierung meiner Projekte und Aufgaben oder meiner strategischen Ausrichtung.

- Ich bin Inhaber_in oder Geschäftsführer_in in meinem Unternehmen und will dieses fit machen für zukünftige Herausforderungen.
- Ich bin verantwortlich in einem Veränderungsprozess in meiner Organisation und will meinen Standpunkt und mein Vorgehen klären, kontinuierlich reflektieren und Hindernisse bewältigen.

Coaching unterstützt zudem in der persönlich-beruflichen Entwicklung:

- Ich bin nicht (mehr) zufrieden in meinem Job und will herausfinden, was ich wirklich will, kann und wie ich es erreiche.
- Ich möchte mich besser „verkaufen“ und durchsetzen können.
- Ich will mich selbstständig machen und brauche Begleitung für die Herausforderungen, die kommen werden.
- Ich bin selbstständig und will meine Unternehmensziele/meine Strategie weiterentwickeln - ich will meine Angelegenheiten regelmäßig mit einer Person durchsprechen, die meine Entwicklung unterstützt.
- Ich brauche eine „Sparringspartner_in“ die mir zuhört, mir Fragen stellt, mir Feedback gibt und Impulse.
- Ich möchte „downsizen“ und hätte darin gerne Unterstützung.
- Ich habe im Beruf eine Menge erreicht und frage mich jetzt, ob das schon alles war..

Coaching unterstützt Teams, Netzwerke und Organisationen:

- Wir wollen gemeinsam neue, kraftvolle Ziele und Strategien für die Arbeit in unserer Organisation entwickeln.
- Wir wollen (wieder) gut zusammen arbeiten.
- Wir wollen expandieren und brauchen entsprechende Leute und Strukturen.
- Wir wollen der zunehmenden Komplexität gerecht werden und möchten dafür praktisch anwendbare Tools entwickeln, die zu uns passen.

3. Was kann Coaching bewirken?

Coaching

- hilft bei der Klärung geschäftlicher, beruflicher (und manchmal auch privater) Ziele
- hilft bei der Klärung dessen, was es überhaupt ist, das Schwierigkeiten bereitet
- unterstützt Lösungen für Fragen hinter den Fragen
- hilft Gedanken zu sortieren
- hilft bei der Stärkung der Selbst- (und Fremd-) Wahrnehmung und der Selbst- (und Fremd-) Wertschätzung
- gibt Anregungen und Methoden für Selbstwahrnehmung und -ausdruck
- hilft zu verstehen, warum bestimmte Schwierigkeiten (immer wieder) auftauchen und aus Mustern herauszufinden, die nicht (mehr) weiterhelfen

- hilft innere Zusammenhänge außen sichtbar zu machen
- hilft dabei, sich selber auf die Schliche und den eigenen Möglichkeiten auf die Spur zu kommen
- hilft dabei, in innere und äußere Bewegung zu kommen – oder auch mit einer momentanen Bewegungslosigkeit umzugehen
- hilft dabei, sich mit der eigenen inneren Kraft und Kreativität zu verbinden
- hilft dabei, gewohnte Muster zu erkennen und zu variieren
- hilft dabei, sich selbst als kompetent zu erleben
- hilft dabei, manche Dinge in einem neuen Licht zu sehen
- hilft dabei, Herausforderungen mit Kraft und Leichtigkeit anzugehen
- hilft dabei, einfach zu „sein“.

4. Warum wirkt Coaching?

Die Wirkungsweisen von Coaching sind ein komplexes Zusammenspiel von mehreren Faktoren. Wir gehen von Folgendem aus:

Grundlegend ist die wechselseitige Wertschätzung zwischen Coach und Kund_in, der „gute Draht“, die beiderseitige Bereitschaft, sich in einem gemeinsamen Prozess zu den wirklich lösungsrelevanten Punkten vorzuarbeiten.

Das braucht beiderseitiges Vertrauen zueinander und darauf, dass Veränderung möglich ist. Weiterhin notwendig ist exploratives, organisationales, theoretisches und methodisches Know-How und Gespür auf Seiten der Coaches.

Interventionsangebote wirken dann, wenn sie passen (systemisch gesprochen: wenn es gelingt, das System der Kund_in angemessen und liebevoll zu „verstören“ und die Neuorganisation zu unterstützen). Coaching wirkt dann, wenn der Mensch als „Leib-Subjekt“ (H. Petzold), also als **Körper-Seele-Geist-Einheit** im gesellschaftlichen und (lebens-) geschichtlichen Kontext angesprochen wird (mit einem Wort: „ganzheitlich“), weil so das innere Wissen und die Fülle der Ressourcen aktiviert und nutzbar gemacht werden können. Dazu dienen **kreativitätsorientierte Verfahren**.

Im Coaching wird Diffuses bearbeitbar gemacht, z.B. in dem Knackpunkte in einen **neuen Zusammenhang** gestellt oder Inneres außen sichtbar gemacht - und so Distanz und **Betrachtbarkeit** hergestellt wird. Die nächsten Schritte werden gehbar.

Lernen im Coaching gelingt sowohl über plötzliche „Aha-Erlebnisse“, die sich „im wirklichen Leben“ bewähren, wie auch über Lernschleifen, in der sich Veränderung über die Zeit hinweg und eher „spiralförmig“ vollzieht.

Coaching wirkt - wenn notwendig - über eine Erweiterung, aber immer wieder auch über die Reduzierung von Komplexität und über die Fokussierung von Lösungen. Wir kommen dann in Bewegung, wenn sich ein Weg vor uns zeigt, wenn die Dinge leichter werden, die nächsten Schritte überschaubar, Herausforderungen handhabbar. Wenn Erleichterung spürbar wird.

5. Für wen ist Coaching hilfreich?

Coaching ist hilfreich für Menschen, die bereit sind, sich auf sich selber einzulassen und offen sind für Neues.

6. Welche Coachingvarianten gibt es?

- Einzelcoaching (Präsenz- und/oder Online-Coaching)
 - Kurzcoaching
 - Kompakt-Intensiv-Einzelcoaching
 - Coaching über mehrere Sitzungen/ Jahresbegleitcoaching
- Kleingruppencoaching
- Gruppencoaching im Workshop
- Teamcoaching
- Coaching für Organisationsentwicklung

7. Wie läuft Coaching typischerweise ab?

Das **Einzelcoaching über mehrere Sitzungen** beginnt mit einem Vorgespräch zur Klärung des Anliegens, der Ziele und der Rahmenbedingungen des Coachingprozesses. Die letzte Sitzung dient der Reflexion des gesamten Coachingprozesses und dem Ausblick.

Das *Jahresbegleitcoaching* folgt dem Muster des Coaching über mehrere Sitzungen, ist aber stärker als das geprägt durch aktuelle Herausforderungen, die dann jeweils bearbeitet werden.

Beim *Kurzcoaching* entfällt das Vorgespräch, beim *Kompakt-Intensiv-Einzelcoaching* findet es telefonisch statt.

Beim **Coaching im Workshop** arbeiten die Teilnehmer_innen an ihren Zielen im Rahmen eines vorgegebenen Tagesablaufs, der zu Beginn gemeinsam abgestimmt wird.

Kleingruppen-Coaching, z.B.:

Vier Menschen (oder 3 bis 5) mit ähnlichen Fragestellungen (z.B. Führungskräfte oder Verantwortliche in organisationellen Veränderungsprozessen) arbeiten an

- vier halbtägigen Terminen im Abstand von etwa
- vier Wochen in
- vier Phasen (kreative Standortbestimmung – Entwicklungen seit dem letzten Treffen und präzise Fragestellung für den jeweiligen Tag - Erarbeitung der Antworten – Schlussfeedback mit Ausblick).

Das **Teamcoaching** hat eine größere Komplexität als alle anderen beschriebenen Formen, weil hier die Prozessziele aller Beteiligten (inkl. der Führungskraft) zu einem gemeinsamen Ziel der Gruppe werden sollen, bevor am eigentlichen Anliegen gearbeitet werden kann. Der Kontrakt entsteht auf mehreren Ebenen unter allen „Stakeholdern“.

Coaching für

Organisationsentwicklung erreicht eine weitere Komplexitätsstufe, da bei dieser Form die Entwicklung der gesamten Organisation in deren Kontexten in den Blick genommen wird.

8. Theoretischer Hintergrund

Wir arbeiten auf der Grundlage der humanistischen Psychologie, unsere Basis ist die **integrative Gestaltarbeit** (Hilarion Petzold, Ilse Orth u.a.).

Wir integrieren Gedanken und Methoden der **Themenzentrierten Interaktion** (Ruth Cohn), der **nondirektiven Pädagogik** (Wolfgang Hinte u.a.), und der **systemischen und hypnosystemischen Denk- und Arbeitsweise** (Humberto R. Maturana, Gunther Schmidt u.a.) in unser Konzept.

Wir nutzen Methoden aus dem **NLP, coachingbasierte Aufstellungsformate** und **kreative und körperorientierte Verfahren**.

Ausgehend von einer **sozial-konstruktivistischen Grundhaltung** (persönliche Wahrheit entsteht in sozialer Interaktion, in Konsens oder Dissens) und einer systemisch-phänomenologisch-hermeneutischen Zugangsweise (Die Leitfrage in jeder Coachinginteraktion ist: was bedeutet dieses Phänomen in diesem Augenblick für diese Person?) ist für uns ein Standpunkt immer subjektiv und veränderbar.

Wir können nicht wissen, was für eine andere Person oder Personengruppe wichtig, zielführend, orientierend ist. Wir können ihr jedoch – hypothesengeleitet und diese ständig überprüfend - Angebote machen (mehrdimensional und mehrperspektivisch), um das für sich selbst herauszufinden.

Unsere Arbeit ist insofern **systemisch**, als wir

- davon ausgehen, dass sich lebendige Systeme (Zellen, Menschen, Gruppen, Organisationen...) von außen nicht steuern, sondern allenfalls "verstören" lassen
- dass die Dinge wechselwirksam zusammenhängen und meistens nicht linear-kausal
- annehmen, dass es "Wirklichkeit an sich" nicht gibt, sondern diese - sozial - konstruiert wird und somit auch veränderbar ist
- den_die einzelne immer im sozialen Kontext und im Kontext seiner Lebensgeschichte betrachten
- grundsätzlich ziel-, vorrangig aber lösungs-, ressourcen- und handlungsorientiert ausgerichtet sind
- den Menschen als Gesamtsystem (klassisch ausgedrückt: Körper-Seele-Geist-Subjekt) verstehen und ansprechen
- davon ausgehen, dass Entwicklung in Beziehung geschieht.

9. Das heißt praktisch:

Wir gehen davon aus, dass jede Frau und jeder Mann ausreichend **kompetent und kreativ ist** für das Finden passender Antworten auf die eigenen Fragen. Sie und er hat mit dem eigenen spezifischen Kompetenz-, Talent- und Erfahrungsprofil, den persönlichen je besonderen Stärken und Leidenschaften auch **besondere Möglichkeiten**.

Möglichkeiten, das zu tun, was sie_er gut kann und gerne macht und es darüber hinaus auch noch auf eine ganz besondere, nämlich **die eigene Art** zu

tun und so der eigenen Leichtigkeit zu folgen. Energiereiche Phasen der Aktivität und des zielgerichteten Tuns wechseln sich ab mit Phasen von Ruhe, einer Art „stillem Sein“, in denen sich wie in einem winterlichen Feld neues Wachsen vorbereitet. Leben läuft nicht linear, sondern eher „in wachsenden Ringen“ (Rilke). **Leben ist „Sein“ und „Tun“.**

Jede_r hat ein **Menschenrecht auf Wertschätzung** vorab jeden wie auch immer gearteten Erfolges. Jeder Mensch ist dazu fähig und dafür gemacht, sich immer (wieder) weiterzuentwickeln und Neues zu entdecken und für sich selber und andere seine **besonderen Fähigkeiten zu nutzen**. Die **bewusste Beziehung zu sich selber und zu anderen** ist für die eigene Weiterentwicklung wesentlich. Bewegung entsteht aus dem Innehalten, der Selbst- und Körperwahrnehmung, einem **weiten Blick und der Fokussierung** und/oder aus dem Bild einer attraktiven Zukunft.

Wir stärken in unserer Coachingarbeit **Selbstwahrnehmung und Selbstwertschätzung**, eine differenzierte Betrachtung des **Kontextes**, die Entdeckung und Nutzung von Möglichkeiten, das Treffen **fundierter Entscheidungen** und das Gehen des eigenen Weges in Beziehung zu anderen – also Zufriedenheit in Arbeit und Leben.

10. Methoden

Kreativsein heißt, Wirklichkeit (neu) zu erschaffen.

Ein Mensch, der kreativ tätig ist, nimmt Eindrücke, Gedanken, Gefühle, Resonanzen in sich wahr und findet einen Ausdruck dafür. Dazu ist es weder notwendig noch hilfreich, lange zu überlegen - auch künstlerisches Geschick braucht es dafür nicht.

Wenn wir das, was in uns ist, nach draußen bringen, können wir uns dazu in Beziehung setzen und es uns in Ruhe anschauen. Wenn wir wollen, **variieren** wir es, probieren etwas damit aus, **verändern** es, **entwickeln** es weiter. Wir **gestalten** unsere Beziehung zu unserem "Produkt".

Das Ergebnis hat keinen wie auch immer gearteten künstlerischen Bewertungsmaßstäben zu genügen.

Es geht überhaupt nicht um Bewertung.

Wir verstehen das, was wir ausgedrückt haben, auf eine neue Art. Es ist eine nicht-kognitive Analyse, die dann durchaus gedanklich weiterverarbeitet wird. **Wir verändern unseren Blickwinkel, wir sehen anders, und wir sehen anderes.** Das ist ein (erster) Schritt auf dem Weg der gewünschten Veränderung. Und es ist eine wunderbare Möglichkeit, mit komplexen Herausforderungen „artgerecht“ umzugehen.

Methoden, die die Kreativität eines Menschen herausfordern, triggern unser inneres (oft unbewusstes) Wissen an, das den Großteil unseres **Potenziales** ausmacht. Sie ermöglichen es uns, uns selber auf die Spur zu kommen und alles zu nutzen, was unser Körper inklusive Gehirn uns zu bieten hat.

Arbeiten mit verschiedenen kreativen Methoden bringt eine **Effizienz** ins Coaching, die durch ausschließlich kognitives Arbeiten nicht erreicht wird. **Blitzschnell** verstehen wir und finden selbstbestimmt **neue Lösungen**, wenn wir das Wissen unseres Gesamtsystems anzapfen.

Die Methoden, die wir nutzen, dienen dem Erreichen der Coachingziele und passen zur jeweiligen Person bzw. den jeweiligen Personengruppen, zur Situation, zum Thema, der Fragestellung und zu mir. Sie fördern mehrdimensionales und mehrperspektivisches

Verstehen, eine differenzierte Wahrnehmung im kognitiven, emotionalen und das Wollen betreffenden Bereich und öffnen für **neue Denk-, Fühl- und Handlungsoptionen.**

Die Methoden entstehen in der Situation bzw. werden dieser sowie den Arbeitszielen und den beteiligten Menschen angepasst. Oftmals verbinden wir verschiedene Methoden in intermedialen Quergängen.

Zum Beispiel:

- Fragetechniken
- Visualisierung am Flipchart
- Arbeit mit Symbolen, Metaphern, Bildern, Materialien...
- Körperwahrnehmung und –ausdruck
- Visualisierung von Zielen, Ressourcen, Optionen....
- Arbeit im Raum und auf der „Zeitlinie“
- Arbeit mit Formen und Farben
- Aufstellungsvarianten
- Rollenspiel
- Arbeit mit Checklisten
- Online-Coaching

MARGOT BÖHM

- Dipl.-Pädagogin, SeniorCoach/
LehrCoach (DCV)
- Jahrgang 1964
- Seit 2002 selbstständig als
Unternehmensberaterin
und Coach in eigener Praxis, seit
2009 Cochausbilderin
- 2010 - 2014 Mitglied der
Zertifizierungskommission und
2014 - 2016 Sprecherin des
Vorstandes des Deutschen
Coachingverbandes (DCV)
- Inhaberin des coaching.zentrum
Margot Böhm auf Sylt (vorher
Solingen)



Tätigkeitsschwerpunkte:

- Coaching für professionelles
Handeln und Persönlichkeit - mit
Einzelnen, Teams, Gruppen,
Organisationen (Konfliktlösung
und Zusammenarbeit, Führung,
Selbstpositionierung)
- Coachingbasierte
Unternehmensentwicklung
- Coach-Ausbildungen (DCV-
zertifiziert), Supervision und
Weiterbildungen in Sachen
Coaching (offene Angebote und
maßgeschneidert für
Unternehmen und
Organisationen)

Zertifizierungen:

- Zertifiziert als SeniorCoach und
LehrCoach beim Deutschen
Coachingverband (DCV) sowie als
Ausbildungsinstitut
- Auditiert bei der
„Forschungsstelle
Coachgutachten“, Prof. H. Geißler,
Uni Hamburg

Aus- und Weiterbildungen:

- Lehramtsexamen und Diplom in
Erziehungswissenschaften, WWU
Münster (Studienschwerpunkt
Erwachsenenbildung)
- Integrative Gestaltarbeit:
Kreativitätstraining/Kreative
Therapie, FPI Hückeswagen
- Organisationsberatung, ERGON
Kronberg i.Ts.
- NLP-Master, DVNLP
- Körpersymbolik, innere Bilder und
Bewusstsein (Dr. Detlef Kappert)
- Tanztheater (Dr. Ronit Land) und
Clownsspiel (TuT Hannover)
- Systemische
Strukturaufstellungen und
hypnosystemische
Choreographien (Matthias Varga
von Kibed, Insa Sparrer und
Gunter Schmidt)