

MEIN BERATUNGS- UND COACHING-VERSTÄNDNIS

Einzel- und Gruppen-Coaching * Gesundes Führen * GesundheitsCoaching * Interkulturelle Kompetenz * Mediation

Als Basis meiner Tätigkeit als Beraterin und Coach sehe ich heute meine Ausbildung in systemischer OrganisationsStrukturAufstellung (OSA) nach SySt® Prof. Dr. Matthias Varga von Kibéd & Insa Sparrer sowie in personenzentrierter Gesprächsführung (Empathie – Kongruenz – Wertschätzung + Akzeptanz) nach Carl Rogers. Meine Ausbildungen zur Mediatorin (BM), in Change Management (FH) und Agiles ProjektManagement (GPM) sowie das ArbeitsbewältigungsCoaching (ab-c® / INQA) runden mein Profil ab. Gleichzeitig bin ich akkreditierte Beraterin und Ansprechpartnerin der Offensive Mittelstand (OM / BMAS) und von unternehmensWert: Mensch!

Zudem baue ich auf meine in über 25 Jahren erworbene Praxis in Gesprächsführung im Personalbereich mit Fach- und Führungskräften aus den unterschiedlichsten beruflichen Bezügen. Ich verstehe mich als Frau von der Praxis für die Praxis! Die Vielfalt der Menschen mit ihren Kulturen, Ihren unterschiedlichen Lebenswegen und Lebensformen stehen im Vordergrund meiner Interessen.

Ich freue mich im positiven Sinne mit Menschen etwas zu gestalten. Meine Aufgabe sehe ich darin, dem Klienten im Beratungs- und Coaching-Prozess eine Struktur mit verschiedenen, zum Anliegen des Klienten passenden Interventionen zu geben. Zu spüren, wo der Einzelne / das Team gerade steht, ihn dort abzuholen und ihm Perspektiven zu eröffnen, darin sehe ich meine Verantwortung. Der Klient trägt seine Verantwortung darin, die für ihn wichtigen Themen im Rahmen dieser transparenten Struktur zu bearbeiten, zu vertiefen, Lösungsmöglichkeiten für sich zu entwickeln und diese ‚Schritt-für-Schritt‘ nachhaltig umzusetzen. Jeder hat für sich immer wieder die Wahl! Ich bin der Überzeugung, dass mit Willen und guten kommunikativen Fähigkeiten vieles erreichbar ist.

Ich habe für mich erkannt, dass viele theoretische Modelle nicht wirklich im Inneren der Klienten ankommen. Für den Menschen ist es wichtig, zu (er-)spüren, wo die eigenen Stärken, Fähigkeiten und auch Schwächen beheimatet sind. Daher arbeite ich immer wieder mit der Methode der OrganisationsStrukturAufstellung (OSA) nach SySt®. Dies, um einen zusätzlichen visuellen und gleichzeitig gefühlsmäßigen Aspekt in meiner Arbeit zu integrieren.

Meine Grundlage für die vom Klienten nachvollziehbare Struktur ist das GROW-Modell nach John Whitmore – siehe Seite 3 ‚Mein Vorgehen‘, welches ich immer wieder mit entsprechend für den spezifischen Fall sinnvollen Methoden und Instrumenten ergänze.

G – Ziele ∪ Diese werden in der ersten Sitzung vom Unternehmen bzw. Coachee benannt und priorisiert nach kurz-, mittel- und langfristig. Die Ziele müssen schriftlich formuliert werden. Wichtig ist mir in diesem Zusammenhang, mit den Menschen über ihre Visionen und Werte zu reflektieren. Oft werden die fixierten Ziele nach der Analyse der Wirklichkeit nochmals korrigiert, d.h. Ziele können sich im Prozess verändern.

R – Wirklichkeit ∪ Hier beginnt die AnalysePhase des Klienten für sein Unternehmens- und Arbeitsumfeld. Es kommen auch private Aspekte hinzu. Die Einschätzung des Coachees über sich als Person mit seinen Stärken, seinen Fähigkeiten und auch seinen Schwächen im Arbeitsprozess und als Privatperson hat den größten Anteil im Coaching-Prozess. Zudem werden Aufgaben & Anforderungen aus Sicht des Unternehmens an seine Mitarbeiter besprochen. Das Erkennen des Coachees, woran er arbeiten will bzw. muss, um für sich eine positive und nachhaltige Veränderung und damit sein Ziel zu erreichen, ist für ihn häufig mit einer persönlichen Herausforderung und gleichzeitig Chancen verbunden. In der Umkehrung gilt das Gleiche für das Unternehmen in Bezug auf seine Ziele – Stärken – etc. Meine Ausbildungen im Bereich Mediation, Change Management und ArbeitsBewältigungs-Coaching (ab-c®) sind mir hier von Vorteil.

O – Handlungsmöglichkeiten ∪ Die Wahl der persönlichen und unternehmensabhängigen Strategie des Unternehmens bzw. des Coachees wird hier entwickelt. Lösungsmöglichkeiten werden gesammelt – breit, bunt und wieder verworfen. Sowohl das Unternehmen als auch der Coachee trifft seine Auswahl und priorisiert diese für die Umsetzung.

W – Lösungsschritte ∪ Die schwierige Phase der Strategie-Verwirklichung setzt nun ein. Ein konkretes Vorgehen unter Berücksichtigung der äußeren Umstände wird verabredet. Mögliche

Widerstände werden hier nochmals ins Auge gefasst. Lösungen in kleinen Schritten nachhaltig umzusetzen ist nun das Ziel. Ein Maßnahmenplan mit Zeitrahmen wird vom Coachee bzw. vom Unternehmen mit meiner Unterstützung entwickelt (Meilensteine). Spätestens an dieser Stelle erkennen alle am Prozess beteiligten, ob sie in der Phase der Wirklichkeit ehrlich und sauber gearbeitet haben, d.h. sie müssen sich dann der Realität in diesem Aspekt ggf. erneut stellen.

Der Klient entscheidet, wie intensiv und von welcher Dauer der Beratungsprozess bzw. das Coaching für ihn persönlich angelegt ist. Am Ende jeder Sitzung erhält der Klient ggf. ein Fotoprotokoll und eine Aufgabe, um in der kommenden Sitzung daran anzuknüpfen. Als Einstieg verabreden wir i.d.R. einen Zeitrahmen zwischen 5 bis 10 Stunden. Darüber hinaus entscheidet der Klient ob er noch einen weiteren Bedarf für sich sieht. Wichtig ist mir, die Klienten da abzuholen, wo sie derzeit stehen sowie nach erfolgreicher Arbeit loszulassen und diese nicht an mich zu binden. Meine Erfahrung ist, dass sich Klienten nach einem zeitlichen Abstand durchaus mit einer anderen Frage erneut an mich wenden.

Im Bereich **GESUNDHEITSCOACHING** und ‚Gesundes Führen‘ arbeite ich zudem gerne mit der Methode des Arbeitsbewältigungs-Coaching (ab-c®) nach INQA – hier bin ich als Beraterin akkreditiert und gelistet.

Im Rahmen des demografischen Wandels muss es auch darum gehen, eine gesundheitsförderliche Arbeitsorganisation zu etablieren, die mehr Abwechslung bietet, der Monotonie vorbeugt und individuelle Gestaltungsspielräume gestattet. Dazu gehört auch eine wertschätzende Unternehmenskultur, die die Stärken der verschiedenen Altersgruppen in einem Unternehmen integriert. Ebenso wichtig für die Gesundheit der Beschäftigten ist die Verhaltensprävention. Denn neben Belastungen aus der Arbeitswelt und persönlichen Voraussetzungen beeinflusst der Lebensstil maßgeblich die Gesundheit der Menschen.

Beim ab-c® handelt es sich um ein Beratungsinstrument, das die beteiligten Betriebe und Personen in die Lage versetzt, ihre Zukunft vorsorglich zu gestalten. Den Ausgangspunkt bilden die Bedürfnisse der Beschäftigten hinsichtlich der Arbeit und die kontinuierliche Abstimmung von individuellen Kapazitäten und Arbeitsanforderungen, um die Fähigkeit zur Arbeitsbewältigung zu erhalten und zu fördern. Anhand eines persönlich-vertraulichen, sehr strukturierten Arbeitsbewältigungs-Gesprächs wird mit dem Work Ability Index (WAI) die aktuelle Arbeitsbewältigungssituation erhoben und erläutert. Die individuellen und betrieblichen Förderziele werden gemeinsam in einen Maßnahmenplan übertragen. Betriebliche Gesundheitsförderung stärkt die Identifikation mit dem Unternehmen.

INTERKULTURELLE ERFAHRUNGEN & KOMPETENZEN

Als Lehrbeauftragte der Frankfurt University of Applied Sciences (FU) habe ich von 2007 bis 2016 junge Menschen aus unterschiedlichen kulturellen Bezügen mit ihren verschiedenen gesellschaftlichen Wertvorstellungen (Gesprächsführung * SelbstReflexion * Diversity / KonfliktManagement) unterrichtet. Als Consultant für ein Relocation-Unternehmen habe ich in deren Partnerprogramm bis Ende 2013 sehr qualifizierte Menschen unterschiedlicher Nationalitäten, die aus dem Ausland für eine befristete Zeit auf den deutschen Arbeitsmarkt streben, gecoacht.

Gleichzeitig habe ich viele Jahre Berufserfahrung mit Menschen, die im internationalen Kontext von Deutschland in Partnerländer gehen, um vor Ort einen Beitrag zum Wissenstransfer zu leisten.

MEDIATION (NACH BM*FU) * KONFLIKTGESPRÄCHE

Wünsche sind Vorboten von Fähigkeiten (Goethe) – Ebenso führe ich regelmäßig Konflikt-Gespräche (FK-FK * FK-MA), Trainings und Teamentwicklungs-Maßnahmen durch. Mediation heißt, Vermittlung in Konflikten. Ein guter Streit endet mit einer Einigung, nicht mit einem Sieg. Eine Mediation hilft Ihnen, Lösungen zu finden, die von beiden Seiten als Gewinn (win-win) gesehen werden, d.h. ‚geben & nehmen‘. Eine Mediation ist strukturiert, fair, freiwillig, persönlich und allparteilich, d.h. alle am Konflikt Beteiligten unterstützend.

Diese Erfahrungen meiner beruflichen Bezüge bilden für mich ein positives Spannungsfeld und gleichzeitig eine Bereicherung meines persönlichen Blickwinkels. Ich habe immer die Persönlichkeit des Menschen im Blick, respektiere ihn und seine Beweggründe. Dabei ist mir die Zielorientierung des Einzelnen wichtig. Inhalte praxisnah, lösungsorientiert mit Leichtigkeit und Freude zu vermitteln, ist die Basis meiner erfolgreichen Arbeit.

MEIN VORGEHEN

ZIELE

benennen + priorisieren

- . kurzfristig
- . mittelfristig
- . langfristig

WIRKLICHKEIT

Umfeldanalyse

Unternehmensanalyse

Einschätzung Ihrer Situation

- Ich & Wir im Arbeitsprozess
- Ich als Privatperson

Voraussetzungen

Klärung verschiedener Perspektiven

- o transparent
- o sichtbar & andauernd
- o achtsam

Wünsche sind
Vorboten von Fähigkeiten

LÖSUNGSSCHRITTE

STRATEGIE-VERWIRKLICHUNG

- Einigung auf ein konkretes Vorgehen
- Identifizierung möglicher Widerstände
- Festlegung von Teilschritten zeitlich klar & angemessen

HANDLUNGSMÖGLICHKEIT

STRATEGIE-WAHL

- Lösungsvorschläge sammeln (breit...)
- Auswahl treffen
- priorisieren

authentisch * wertschätzend * empathisch * kongruent
meine Strategische Planung nach
GROW-Modell (John Whitmore, 1994)