

Coaching- u. Beratung: 10 Module 2025-02

1. Modul: Kontakt u. Kontakt 2025-02
2. Modul: Beratungs- u. Prozessverständnis

1. Modul: Kontakt und Kontrakt

2025-02

- Was ist Coaching - und was ist es nicht?
- Rollen- u. Aufgabenverständnis
- Coaching-Ablauf
- Kontakt- u. Kontraktphase
 - Probleme - Anliegen - Ziele - Aufgaben
- Soziale Systeme in der Beratung

Ausgangsmuster

- Berater
- Klient
- Co-Berater
- Klient

Wirkfaktoren in der Beratung

- systemische Grundannahmen
- humanistische Grundannahmen

Anforderungen an Organisationsberater → Coaches

- angrenzende Beratungsformate
- Gesprächsübung
 - Loopen - Spiegeln, Paraphrasieren
 - Beraten ohne Ratschlag
- Grundhaltungen

1. Gesprächsübung

Berater ohne Ratschlag

- ▶ 3-4er Gruppen (Fallgeber, Beraterin, Beobachter)
- ▶ mittelschweres Problem (nicht schnell)
- ▶ 10 min Beratungssequenz ohne einen Ratschlag zu erteilen
 - Erkunden
 - Spiegeln, Paraphrasieren
 - Zielklärung klären

Worum geht es?

- Erfahrungsmaterial machen
- Kennenlernen
- Selbsterfahrung

Vertragsarbeit

Vertrag = • explizite, beiderseitige
Verpflichtung (Abrede)
• über ein klar definiertes Vorgehen
(Prozessorientierung)

Merke: No contract without contact

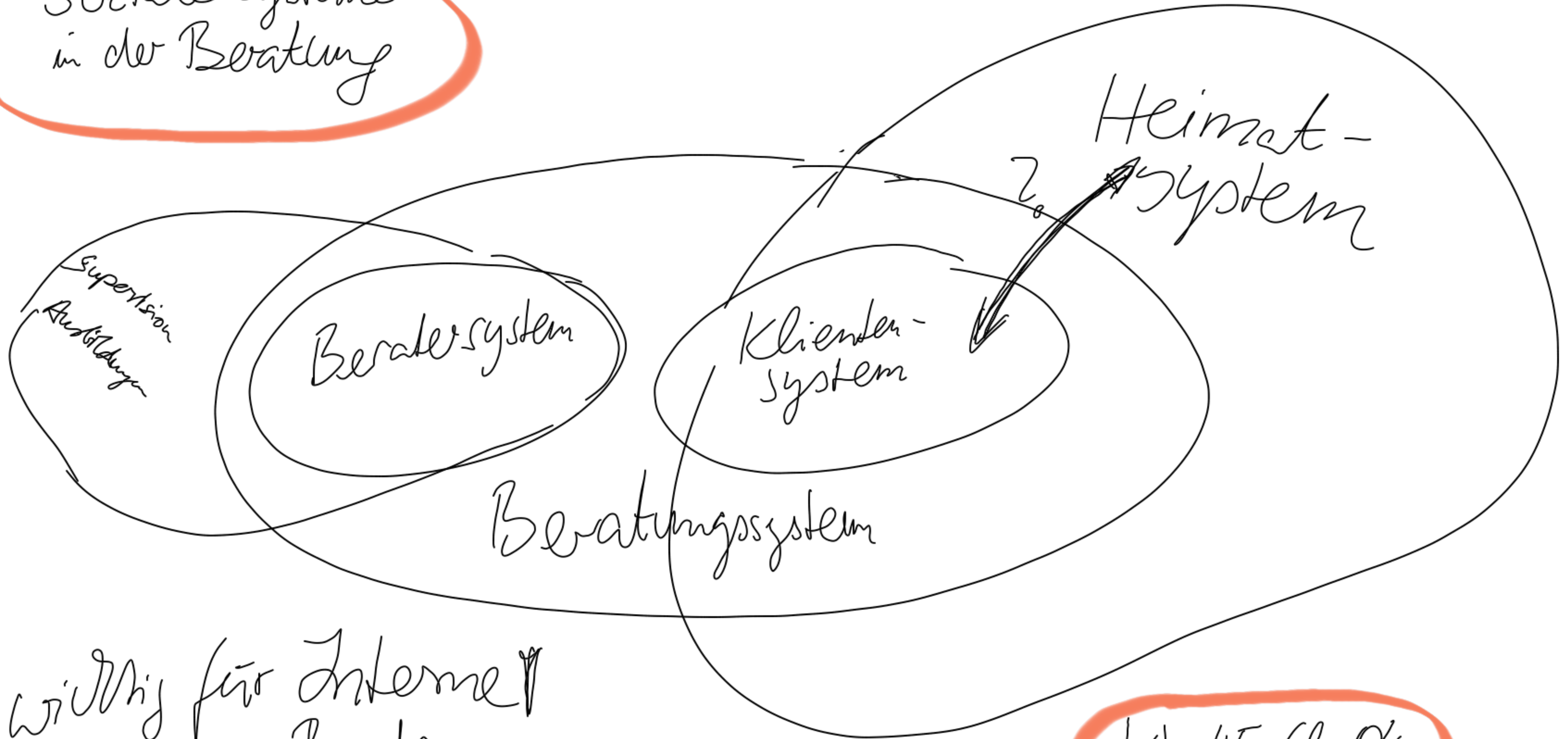
Wofür?

- Rollenmanagement (Rollenklarheit)
- Gleichberechtigtes Arbeiten
- Fordern & Fördern in beiderseitiger Verantwortung
- Aufdecken von dysfunktionalen Mustern
(Passivität, Dramadreieck, Anbreiter)

Beachte: • Dreiecksverträge
psycholog. Muster von
Dreieckskonstellationen
(2 vs. 1)
• Mehrparteienvverträge
(komplexe Organisations-
konstellationen)

E47-Va

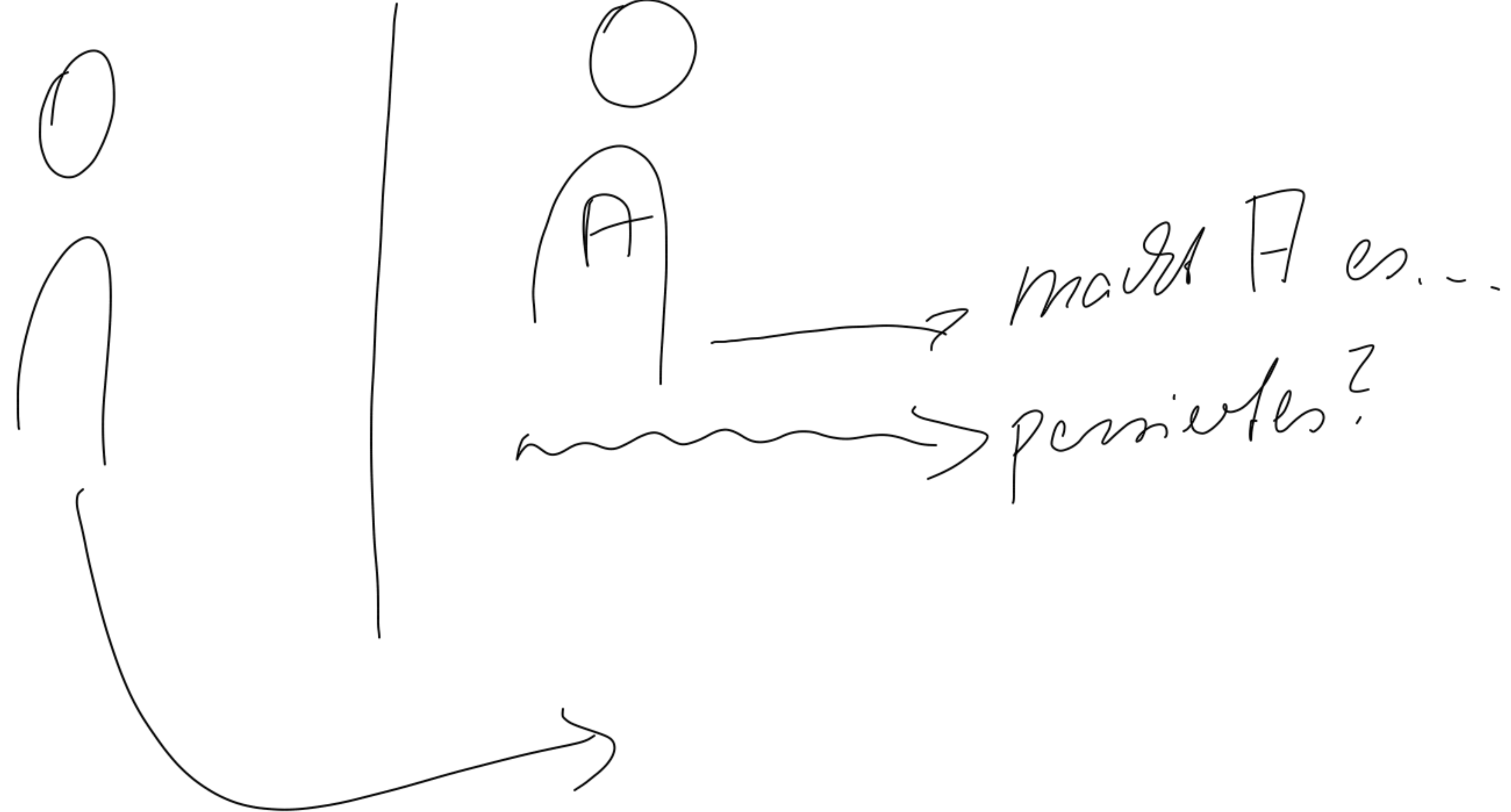
Soziale Systeme in der Beratung



Wichtig für Interne
Berater ©

KK 45-CG 04
61-ke 101

Zuständig, dass das
dort hier wird.



2. Modul: Beratungs- u. Prozessverständnis

- ① Ausgangsmuster in der Beratung
- ② Wirkfaktoren in der Beratung
- ③ Anforderungen an den Coach
- ④ Auftragsklärung (PAZA)
- ⑤ Systemische Schleife (KK 45 - CB 18)
- ⑥ Selbstreflexion zur Beraterhaltung

Einstiegsphase Beratung

⇒ **Auftragsklärung**
Problemschilderung

Gegenwart

Anliegen benennen

Ziele definieren

Zukunft
veränderte, ~~gewand~~
gewandelte
Situation

Auftrag herausarbeiten

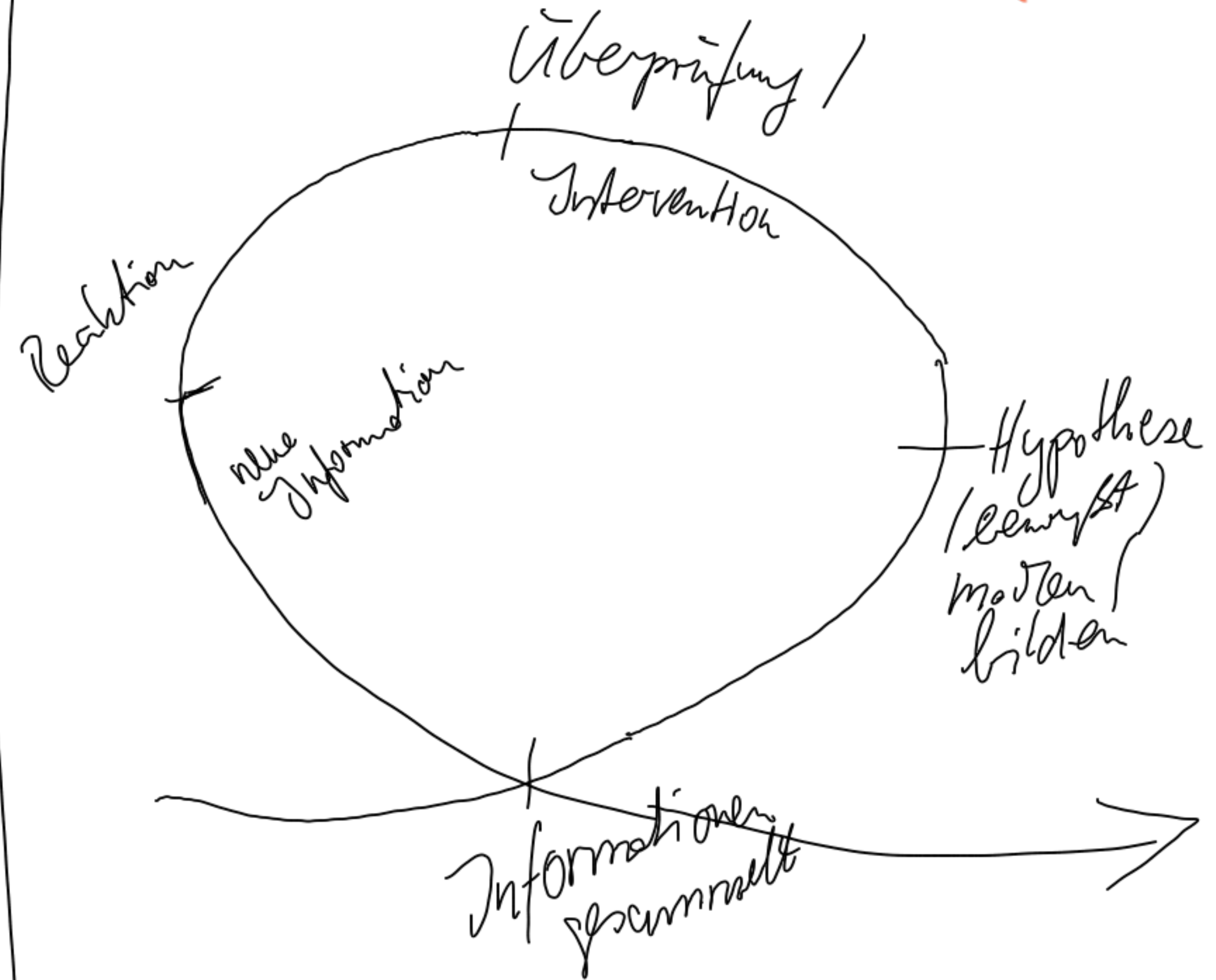
→ Umsetzung

Kontraktphase

Wobei darf ich behilflich sein?

Problemschilderung
Anliegenverdeutlichung
Zielarbeit
Auftragsklärung

Systemische Sülleife



Vorteile und Nachteile von interner Coaches bzw. externen Coaches z.B. bei FK-Coaching | KM-Coaching | etc. interne vs. externe Beratung

intern

extern

über längeren Zeitraum

(flexible) Verfügbarkeit

Wissenstransfer als Wert

besser standardisierbar

Kosteneffizienz

Fachwissen

- getriebener
- über internes Frö hinaus
-

Konfrontation mit dem Neuen

hoch

Vertrautheit m. Unternehmen

neutral

größere Kontaktfläche nach Außen
- Moder., Teambuilding -

Betrieb "blindiert"

fehlende Akzeptanz und Gefahr von "Nachwehen" bei internem KN

↑ Objektivität

größere Erfahrungsschatz + best practices

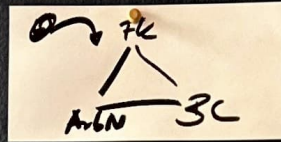
Unternehmen muß Akzeptanz von internem Coaching befördern um Wissenstransfer zu ermöglichen

Funktion von verpflichtender Schulung oder WB freiwilliges Coaching abwägen

Unabhängigkeit

Beobachtung des externen Coaches werden anerkannt im Gegensatz zum internen Coach

Eigenverantwortlichkeit, Freiwilligkeit, Veränderungs-
bereitschaft: Chancen und Risiken im Falle
eines verpflichteten Klienten? **verpflichtendes
Coaching bei A/N**



Chancen

Arbeiten mit dem
was ist →
Herausfinden, was
ist

Vermittlung von
Selbstkompetenz
(Methoden d. Reflexion)

Grundlage = intrinsische
für die Arbeit Motivation
→ Herausfinden, welche
das ist

Bewusstsein der
Eigenverantwortlichkeit
zentral für die
Arbeit

Erkennen / Erleben
v. Selbstwirksam-
keit

Risiken

Coachees kann
sich verweigern

→ Angst

Coachingverpflichtung =
Kritik an der Arbeit
Arbeitsbedingtes wird
in Fge gestellt
FK → AN

Coach & Coachee

Veränderungsbereitschaft
ist kein Trumpf
für die Arbeit

Kontext-Rolle von Coaches: Möglichkeiten und Grenzen von Vorgesetzten als Coaches?

Coachende Führungskraft

Grenzen

Firmen "Philosophie"
→ Mission/Vision...

- beschränktes Handlungsfeld,
- Überordnung in Hierarchie

Grenzüberschreitung/
Verlassen des
Arbeitskontext

Einhaltung d.
Rolle = "Kuss"

- eigene "Politik",
Interessen, die
verfolgt werden.

kein "verpflichtendes",
oder "semi-verpflichtendes"
Coaching durch Führungskraft
- Inanspruchnahme - Machtmissbrauch

Möglichkeiten

Empowerment, da
Rahmenbedingungen
geschaffen werden
können.

persönliche Ausnahm-
zustände abfangen/
Ganzheitliche
Personalführung

Schaffung eines
positiven Bezugs.

Vertraulichkeit

Fordern und
Fördern als
Führungsantwort

Coaching und intern
Beratung muss (intern)
immer als solches benannt
werden → Gefahr fehlender
Confidentiality / Inne-Kündigen

Vorbildrolle / Coach
im Tun

→ nicht bewusst adressiert
verpflichtend

Fach- und Prozessberatung: Wissend und
Nichtwissend führen/begleiten zugleich? Möglich-
keiten und Grenzen? *Komplementärberatung /
integrierte Beratung*

W-LAN

Zugang: Gast_DG
Passwort: 12345_VIER

Möglich-
keiten

Vertrauens-
fördernd ↘

komplexitäts-
reduzierend

Das Rad muß nicht
immer neu erfunden
werden...

Abstand von der Fachlich-
keit eröffnet neue
Möglichkeiten der Darf-
stellung

Fachberatung
= Status &
Identität fördernd
(kompetenz fördernd)

↑ Akzeptanz in
Prozess

Prozess verbindet
unterschiedliche Bereiche
und muß in sich sinnvoll
sein - überfachliche Prozesse

*Er-
bringungs-
erfahrung
13.5....*

Inspiration

Integration

Grenzen

Gefahr von Über-
anpassung

Weniger innova-
tions-
fördernd

Der Meister im Fach
muß kein guter
Lehrmeister sein.

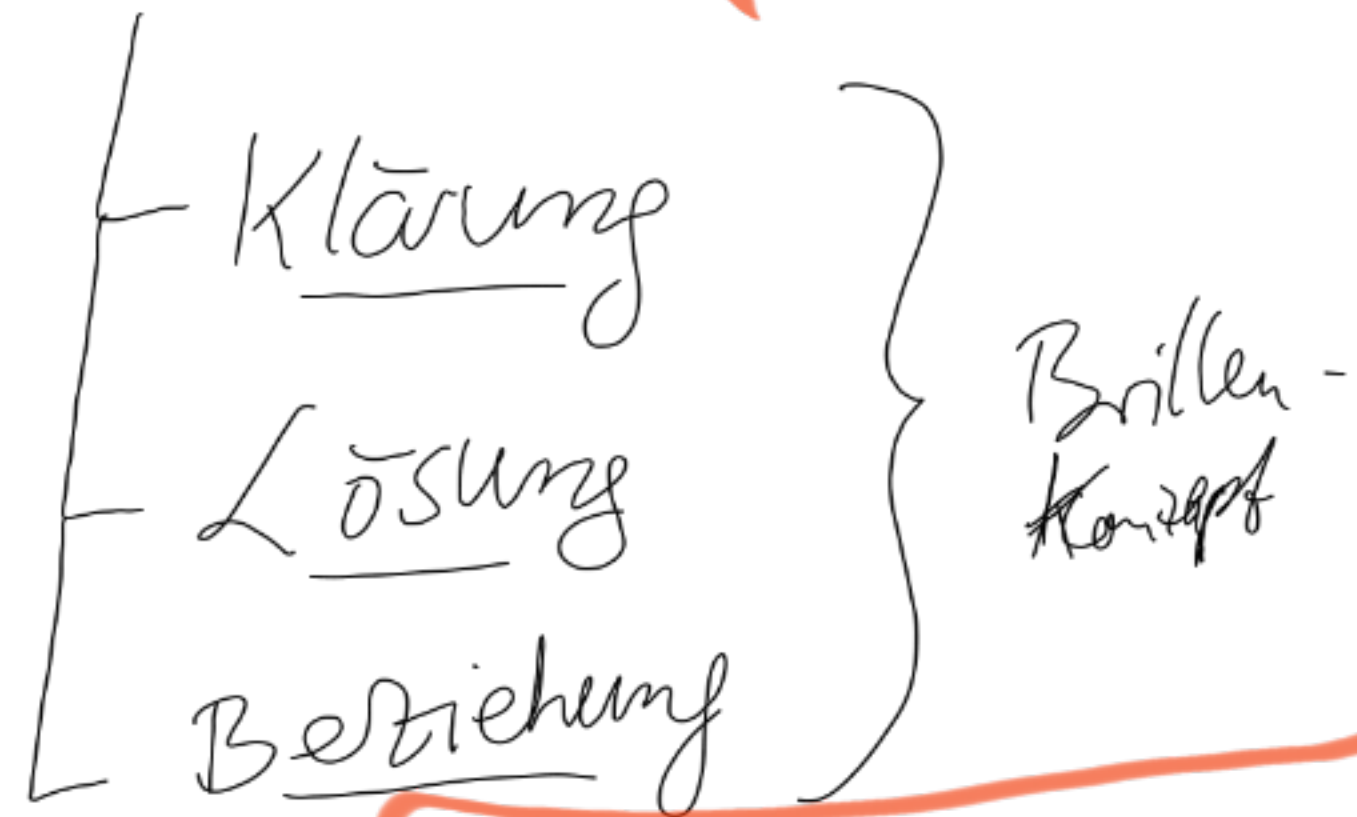
Fehlende Akzeptanz
bei nicht ausreichendem
Fachwissen/ bei fehlender
Professionalisierung

Fachlichkeit macht
unflexibel; ist
konflikt fördernd
und "lähmt" Kooperation

Spezialistenwissen
vs.
Generalistenwissen

*eigene
Unsicherheit*

Wirkfaktoren in der Beratung



LL → TZI-Dreieck
f. Cohn
thermenzentrierte Interaktion

Dramadreieck

Kollegiale Fallberatung

- 1) Thema schildern 10'
→ Schlüsselfrage formulieren
- 2) Verständnisfragen 10'
- 3) Hypothesen bilden 5'
- 4) Reaktion auf Hypothesen 5'
- 5) Lösungsansätze generieren 10'
- 6) Reaktion auf Lösungsansätze 5'
- 7) gemeinsame Auswertung 5'