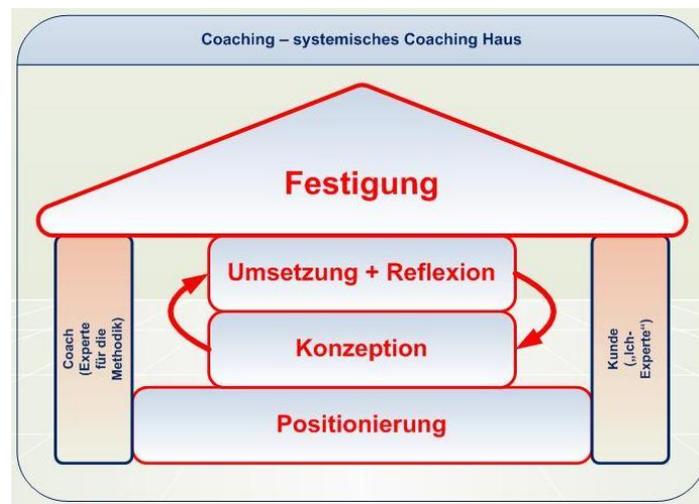


Systemisches Coaching

Systemisches Coaching bildet eine effiziente Unterstützung von Führungskräften, MitarbeiterInnen, Teams und Gruppen bei unterschiedlichen beruflichen Anforderungen in Form von Gesprächen und anderen Interventionen.

Um ein optimales Ergebnis zu erreichen, wird dem Coaching ein mehrstufiger rekursiver Prozess zugrunde gelegt. Das folgende Bild stellt den Aufbau des Prozesses als Modell dar:



Ausgehend vom aktuellen Status („Positionierung“) wird ein Konzept und daraus die Umsetzungsstrategie entwickelt. Laufende Reflexion und Anpassung begleiten den Prozess und sollen schlussendlich zur Festigung der Lösung führen.

Coachingprozesse helfen bei:

- der Arbeitung von Lösungen;
- beim Freilegen und Nutzen persönlicher Potenziale;
- bei der Reflexion von diversen Aktivitäten (Gespräche, Projekte etc.);
- beim Ausprobieren neuer Ideen;
- bei der Vorbereitung und Umsetzung von Entscheidungen;
- bei der Erarbeitung von Alternativen;
- beim Optimieren persönlicher Ressourcen;
- beim Erkennen, Ändern oder Unterbrechen von Verhaltensmuster;
- bei der Vermeidung von „Burn-out-Situationen“;
- beim Zusammenführen und Optimieren von Gruppen und Teams;

Neben diesen grundlegenden Themen wird „Systemisches Coaching“ und „Systemische Beratung“ auch bei folgenden Anforderungen und Themen eingesetzt:

- Arbeitsorganisation (Abläufe hinterfragen, optimieren, modifizieren ...);
- Entscheidungsthemen (Positionswechsel ...);
- Arbeitszeitorientierung (Beruf/Privat – „worklife-balance“);
- Teamkonstellationen erkennen und verbessern;
- Aufgabenverteilung / Verantwortungen einteilen;
- Führungskompetenzen klären / verstärken / erweitern;
- berufliche und persönliche Weiterentwicklung;
- Karriereplanung / - Umsetzung;
- Teamkonfliktsituationen erkennen und überwinden;
- Projektmanagement (Vorschau, Status, Anpassung der nächsten Schritte, Reflexion);
- Umgang mit „schwierigen“ Mitarbeitern;
- Abgrenzung Kunden / Lieferant bzw. Auftraggeber / Auftragnehmer;
- Rollenverständnis („Was ist meine Aufgabe – und was nicht?“);
- Reflexion („Ressourcen aus der Vergangenheit“);
- Ausprobieren von neuen Ideen („Simulation“, „Was wäre, wenn ...“);
- Alternative erarbeiten („Es gibt immer mehr als eine Lösung“);
- Reframing („Umgang mit nicht änderbaren Situationen“);
- Umgang mit Autoritäten;
- Vorbereitung von Gesprächen, Präsentationen, Meetings etc.;
- Unterstützungen bei Fusionierungen (emotional, mental, Durchführung);
- Vorstellungs- und Bewerbungsgesprächen;
- Gehaltsverhandlungen vorbereiten;
- Mitarbeitergespräche vorbereiten;
- Kundengespräche und Preisverhandlungen;
- Erfolge feiern;
- „Mobbing“ / Probleme mit Kollegen;
- Kommunikation von unangenehmen Themen;
- Prioritäten setzen und umsetzen;
- berufliche Übersicht;
- Visionen erkennen und umsetzen;
- Stress / Aktionismus / „Burn-out“ / Überlastung;
- Erholung planen;

Die folgenden anonymisierten Coachingprozesse beschreiben einige Lösungen:

Partnersuche („Softwarehaus“):

Der Geschäftsführer wollte die optimale Partnerfirma für seine IT-Unternehmen finden. Im Rahmen des Coachinggespräches wurden rund 10 unterschiedliche Möglichkeiten für Kooperationen erarbeitet und somit das „Lösungsspektrum“ wesentlich erweitert.

Filialgründung im Ausland („Abfallwirtschaft“):

Die Für und Wieder für die Eröffnung einer Auslandsfiliale wurde erarbeitet, gemeinsam mit Checkliste und Milestones.

Gespräch mit Geschäftsleitung („CIO“):

Der IT-Leiter eines Produktionsbetriebs hatte ein wichtiges Gespräch mit dem Geschäftsführer, in dem er wesentliche Anforderungen kommunizieren musste. Schwerpunkt des Coachings wurde auf die IT-neutrale Kommunikation gelegt. Die Vermeidung von „Fachbegriffen“ wurde durch allgemeine Formulierungen ersetzt.

Ist verkaufen die richtige Wahl? („Vertriebsmitarbeiter“):

Am Anfang des Coachings stand obige Frage, am Ende die Optimierung der persönlichen Ressourcen und die Erarbeitung eines Aktionsplans. Die Umsetzung dieser Aktionen wurde durch weitere Coachings begleitet.

Preisverhandlung („Dienstleister“):

Ein Mitarbeiter musste regelmäßig Preisverhandlungen durchführen. Im Coaching wurden die persönlichen Problemfelder offen gelegt und anhand von „Übungen“ und „Fallbeispielen“ aus dem Kundenumfeld bearbeitet.

„Für mich sorgen“ („Telekom-Anbieter“):

Ein „Burn-out“-gefährdeter Mitarbeiter eines großen Konzerns erarbeitete „Entlastungsstrategien“ und bessere Trennung zwischen Beruf und privat.

Abgrenzung: Chef = Freund / Rollenkonflikt („Dienstleister“):

Mit seinem Chef verband einen Mitarbeiter auch eine private Freundschaft. Die Vermischung dieser beiden „Rollen“ führte immer wieder zu Problemen. Die Abstimmung von Themen und Umgebung vereinfachte das Zusammenarbeiten und erleichterte den Einstieg in die jeweilige „Rolle“.

Überlastung / Übersicht („Dienstleister“):

Subjektive und objektive Überlastung brachten den Mitarbeiter in die Nähe des „Burn-outs“. Priorisierung und „geplante“ Regenerationsphasen sowie das „Üben“ von „Nein-Sagen“ nicht essenzieller Aufgaben sowie die bessere zeitliche Aufteilung von Arbeiten haben das Problem entschärft.

Leistungsaufteilungen („Softwarehaus“):

Ungleiche Verteilung von Aufgaben und Projekten führte zu Spannungen innerhalb einer Abteilung. Im Coaching wurde die emotionale und inhaltliche Vorbereitung der „Aussprache“ behandelt.

Abteilungswechsel – soll ich wirklich? („Telekommunikationsanbieter“):

Einer Mitarbeiterin wurde der Wechsel in eine andere Abteilung angeboten. Anhand einer Systemaufstellung wurden die Vor- und Nachteile dieses Wechsels erörtert und die Entscheidung vorbereitet.

Vorstellungsgespräch („Techniker“):

Ein Techniker hatte ein wichtiges Vorstellungsgespräch vor sich. Die Ausarbeitung seiner Stärken bildete den zentralen Punkt des Coachings. Darüber hinaus wurden einige Schlüsselstellen des Gespräches „durchgespielt“ und die Ergebnisse gemeinsam analysiert.

Überbringer negativer Botschaften („Dienstleister“):

Sowohl gegenüber Kunden als auch gegenüber Mitarbeiter wurde das „Überbringen“ von negativen Botschaften als extrem unangenehm empfunden. Im Rahmen des Coachings wurde verstärkt auf das „Rollenbild“ und den damit verbundenen Aufgaben eingegangen. Das Erreichte wurde durch nachfolgende Coachings verfestigt. Die Aufgabe wurde danach als nicht mehr „so drückend“ empfunden.

Gehaltsverhandlung („Eventveranstalter“):

Eine Gehaltsverhandlung war wieder fällig. Die Erarbeitung der inhaltlichen Punkte („warum?“, „wie viel?“ ... etc.) sowie der optimale Zeitpunkt wurde erarbeitet – und das gewünschte Ziel wurde auch erreicht.

Präsentation vorbereiten („Baugewerbe“):

Die fertige Präsentation wurde im Coaching durchgegangen und verschiedene, mögliche Einwände lokalisiert und die darauf notwendige Reaktion vorbereitet. (Anmerkung: Die fachliche Komponente war hier nicht im Fokus des Gespräches).

Zyklische Besprechung mit den Bereichsleitern („Baugewerbe“):

Bei diesen Besprechungen kam es immer wieder zu längeren, emotionalen „Gesprächen“. Im Vorfeld wurden beim Coachinggespräch diese emotionalen Themen lokalisiert und soweit versachlicht, dass die Besprechung rascher und objektiver abgehandelt werden konnte.

Gespräche über berufliche Zukunft („diverse Branchen“):

Ein immer wiederkehrendes Thema im systemischen Coaching ist die „berufliche Zukunft“ und die „berufliche Entwicklung“. Neben den Karrierezielen wird auch großes Augenmerk auf das persönliche Umfeld und die wahren Motive hinter dieser Veränderung gelegt. Der tatsächliche Aufwand (Zeit, Kosten, Auswirkung auf Familie, Freizeitgestaltung etc.) ist nicht immer offensichtlich und wird leicht bei den Entscheidungen übersehen.

**Bewährtes nutzen und Neues integrieren ist unser Ziel,
gemeinsam zum Erfolg unsere Philosophie.**