

# COACHING-KONZEPT

Harald Breitenbaumer M.A.

## 1. Definition von Coaching

Coaching ist eine lösungsorientierte Beratung auf Zeit. Coaching stößt individuelle Entwicklungen an und unterstützt Menschen in Veränderungsprozessen.

Inhaltlich ist Coaching eine Kombination aus individueller Unterstützung zur Bewältigung verschiedener Anliegen und persönlicher Beratung. In einer solchen Beratung wird der Klient angeregt, eigene Lösungen zu entwickeln. D.h. als Coach liefere ich vorab keine direkten Lösungsvorschläge, sondern begleite den Klienten und regt dabei an, wie eigene Lösungen entwickelt werden können.

### Zielsetzungen von Coaching

In meinem Kontext ist Coaching die professionelle Beratung, Begleitung und Unterstützung von Personen mit Führungsfunktionen und von Experten in Unternehmen und Organisationen. Zielsetzung ist die Weiterentwicklung von individuellen Lern- und Leistungsprozessen primärer in beruflichen Anliegen. Weitere zentrale Ziele sind die Erhöhung der Arbeitszufriedenheit und die Entwicklung eigener Potentiale.

Ich arbeite als Coach lösungsorientiert. Klienten kommen mit einer bestimmten Problemstellung und suchen Lösungen. Ich gehe davon aus, dass die Ressourcen für eine gute zukünftige Lösung (eine angemessene alternative Verhaltensweise) vom Kunden selbst gefunden werden kann. Mein (von sehr klugen Coaches übernommen) Credo lautet: „Der Kunde ist kundig.“ Als Coach entwickle ich gemeinsam mit den Klienten „neue“ Verhaltensweisen. Initiere Suchprozesse und versuche bestimmte alternative Vorstellungen von angemessenem Verhalten in Problemsituationen zu wecken und vermittele somit auch eine gewisse „Grammatik der Problemlösung“.

Als Coach ermögliche ich meinen Klienten auch diskrepante Erfahrungen z.B. über neue Information und Deutungsmuster. Wichtig dabei ist, dass sich die KlientInnen in ihrer Individualität und mit ihrem konkreten Anliegen wahrgenommen fühlen und das kein Eigeninteresse oder Dogmatismus von der Coachseite vorliegt.

### Sinnvolle Einsatzbereiche von Coaching

Begleitung bei Change-Projekten und strategischen Veränderungen in Unternehmen, Verbesserung der Führungs- und Sozialkompetenz, Aufstieg, Stellen- oder Aufgabenwechsel, berufliche Neuorientierung, Karriere- und Zukunftsplanung, Arbeitsplatzverlust, individuelle Krisen und Konfliktbewältigung, Umgang mit Managementherausforderungen und die der Bearbeitung der eigenen Work-Life-Balance.

### Was Coaching nicht ist

Coaching ist keine Therapie und kein Therapie-Ersatz, sondern dient der gezielten Förderung von Menschen mit intakter Selbstregulation.

Coaching schließe ich aus bei akuten psychischen Krankheiten, fortgeschrittenem Mobbing und fortgeschrittenem Burnout.

Coaching kann keinesfalls dazu dienen, Mitarbeiter im Auftrag eines Arbeitgebers „herzurichten“. Die Freiwilligkeit ist hier das wesentliche Maß. Coaching, das nicht auf Freiwilligkeit beruht, scheitert – früher oder später.

Coaching bietet bei der Suche nach der bestmöglichen Lösung für ein Problem sicher keine stereotypen Lösungen an - hier das Problem – da bitte die Lösung. Von daher ist für mich jede Form von Expertenberatung explizit kein Coaching.

Beispiele dafür:

- Training: Hier geht es primär um das Erlernen von Methoden, nicht um die Entwicklung individueller Fähigkeiten.
- Beratung: Ein Berater ist Experte und verfügt über Fachwissen und gibt häufig Lösungen vor (z. B. Organisations- und Strategieberatung).
- Mediation: Ein Mediator (neutraler Dritter) vermittelt zwischen zwei oder mehr Konfliktparteien und verhilft diesen zu einer eigenständig erarbeiteten, einvernehmlichen Konfliktlösung.

### Grenzen meines Coachingangebotes

Teamcoachings biete ich nicht an. Die Stärke von Coaching liegt vor allem in der individuellen Lösungssuche. Durch die Beziehungssituation in einem Team entsteht möglicherweise ein Einzelcoaching unter Zeugen. Die notwendige Diskretion wäre nicht mehr gegeben. Für Gruppen und Teams biete ich zur Begleitung von Veränderungsprozessen individuell konzipierte Teamtrainings und Workshops an.

## **2. Methoden und Wirkzusammenhänge**

Ein wichtiges Merkmal von Coaching ist die Förderung der Selbstreflexion und Wahrnehmung und die Erweiterung bzw. Verbesserung der Möglichkeiten des Klienten in Bezug auf seine Wahrnehmung und Verhaltens.

### Wirkprinzipien

Vier empirisch abgesicherte Wirkprinzipien\* sind wesentlich für einen Beratungserfolg - unabhängig von den eingesetzten Methoden:

- Ressourcenaktivierung:  
Das Erleben der eigener Stärken verstärkt die Erfolgserwartungen des Klienten, die wiederum die Zielerreichung begünstigen.
- Problemaktualisierung:  
Mit aktivierten Ressourcen werden Problemsituationen noch einmal erlebbar gemacht, neu bewertet und abgeschlossen.
- Problembewältigung:  
Ist ein Ziel vorhanden, aber der Weg dorthin unklar, werden konkrete Bewältigungs- bzw. Lösungsstrategien erarbeitet und umgesetzt.
- Motivationale Klärung:  
Das Klären von Gefühlen, unbewussten Einstellungen und impliziten Bedeutungen führt zu einem besseren Verständnis des eigenen Fühlens, Denkens und Handelns und damit zu höherer Selbstakzeptanz.

\* ( Meta-Analyse Wirksamkeitsstudien (Grawe, Donati, Bernauer, 1994)

### Veränderungen unterstützen

Coaching soll zu einer Flexibilisierung der persönlichen Copingmechanismen (Bewältigungsmechanismen) im Berufsalltag führen, da jeder Beruf neben Anforderungen auch Belastungen, die verarbeitet werden müssen, mit sich bringt. Da Menschen bevorzugt zu den gleichen Copingformen greifen, kann der Coach auf die einseitige Fixierung aufmerksam machen und außerdem kann er dem Klienten neue Copingformen näher bringen.

Kunden kommen u.a. mit dem Anliegen der Suche nach neuen Karrierewegen oder dem Ausbau der aktuellen Position zum Coach. Mit der Rollenberatung streben sie häufig eine Verbesserung bzw. Erweiterung ihrer Position im Beruf an.

Ebenso haben Führungskräfte Fragen zum Verstehen sozialer Zusammenhänge im Beruf. Als Coach kann ich ihm in diesen Fällen zu einem vertieften Verstehen von einzelnen Menschen, von Beziehungen und von Systemzusammenhängen helfen.

Neben berufsbedingten individuellen Krisen können auch private Krisen, die über eine gewisse Zeit hinweg, aber schließlich erfolglos zu verleugnen versucht werden, den Auslöser für das Coaching bilden. Wichtig ist hier wie dort eine seriöse Klärung des Auftrages!

Lern- und Entwicklungsprozesse unterstütze ich durch eine positive Haltung zum

Klienten, durch Zielklärung, Problempräzision und emotionaler Entlastung und nachvollziehbarer Erklärungsmodelle von Methoden und Übungen. Zwischen den Sitzungen haben die Klienten die Möglichkeit per E-Mail oder Telefon zur Kontaktaufnahme.

Am Ende jeder Sitzung ziehe ich mit dem Klienten Bilanz über den Verlauf der Sitzung. Zu Beginn der nächsten Sitzung wird geklärt was sich konkret verändert hat, was gleich geblieben ist und welche Teil-Erfolge bzw. Misserfolge es gibt.

Generell ist der Coach gut beraten, die Möglichkeit von Wahrnehmungsbeschränkungen des Gecoachten nie außer Acht zu lassen. Daher arbeite ich die Ziele des Coachings möglichst präzise heraus, da eine unangemessene Wahrnehmung auch unangemessene Zielvorstellungen produzieren kann.

Als Coach muss ich darauf bedacht sein, dass das Ziel der Beratung darin besteht, mich entbehrlich zu machen.

### Methoden die ich einsetze

In meinen Coachings orientiere ich mich an der personenzentrierten Gesprächsführung nach Carl R. Rogers. Ich arbeite mit einem lösungsorientierten Ansatz vorwiegend mit zirkulären und systemischen Fragestellungen.

- Fragen fragen:

Die richtigen Fragen zur rechten Zeit entscheiden über die Qualität und den Erfolg einer Intervention. Fragen führen gezielt in emotionale und geistige Zustände hinein (z. B. in ressourcenvolle Zustände) oder sie führen aus Zuständen heraus, z. B. aus belastenden Zuständen. Mit gezielten Fragetechniken wird der gesamte Coachingprozess gelenkt. Dabei ist nicht nur aussagekräftig, was der Klient *sagt*, sondern, was er unbewusst mitteilt – insbesondere über Mimik und Körpersprache.

- Zirkuläre Fragen:

Mit dieser Fragetechnik hinterfrage und beleuchte ich das System, in dem sich der Klient befindet. Dadurch werden Beziehungen, Verstrickungen und Zusammenhänge leichter sichtbar und Auswirkungen von zukünftigen Verhalten und Zielen beleuchtet.

- Ressourcenarbeit

Eine Standardfrage ist die nach den Ressourcen. Ziel ist es in einen kraftvollen Zustand zu kommen um Zielformulierungen zu stützen. Das können eigene Ressourcen sein, z.B. bestimmte kraftvolle Gefühlszustände, und Fähigkeiten oder die Unterstützung durch reale oder imaginäre Personen. Ich gehe von der Annahme aus, dass die Klienten die notwendigen Ressourcen schon in sich haben und diese bewusst gemacht und aktiviert werden müssen.

- Die Wunderfrage

Eine Methode der Kurzzeittherapie ist die Wunderfrage bei der es darum geht, aus dem Problemzustand herauszukommen und einen Zielzustand zu erleben. Durch

diesen Zielzustand können mögliche Lösungen erarbeitet werden. Diese Fragestellung setze ich r sparsam und eher am Anfang der Coachingeinheit ein.

- Systembrett

Diese interaktive Methode wird von mir eingesetzt, um z. B. gruppendynamische Prozesse und Auswirkungen von eigenen Positionen zu verdeutlichen. Mit dem Systembrett kann eine festgefahrene und als nicht veränderbar erlebte Situation im Alltag verdeutlicht werden. Durch das anschließende „kreative“ umstellen entstehend Ideen für neue Lösungsansätze.

- Entwicklungsfluss:

Einzelne Entwicklungsschritte bis hin zum Ziel werden mit Metaplankarten auf dem Boden von A nach X anschaulich aufgelegt. Schrittweise arbeitet sich der Klient anschließend durch die einzelnen Schritte.

- Wertequadrat:

Diese Methode von Friedemann Schulz von Thun eignet sich dazu, die eigenen Werte zu entwickeln bzw. Wertekonflikte zu beleuchten.

- Pacen und Leadern

Einbeziehen der nonverbalen Signale des Klienten in die Beratung vor allem zum Aufbau von Rapport und zur positiven Verstärkung von ressourcenvollen Zuständen.

- Zeitreise:

Eine erlebte Situation aus der Vergangenheit wird wie im Film von außen betrachtet um vorhandene Ressourcen (neu) zu entdecken und für die Gestaltung von zukünftigem Handeln zu nutzen. Diese Methode erlaubt dem Klienten die Bearbeitung belastende Gefühle aus der externalisierten Beobachterposition.

#### Evaluierung der Maßnahmen

Evaluationen werden zu Beginn, während des Prozesses und zum Abschluss des Coachings durchgeführt.

Zu Beginn des Coachings werden Coachingziele als konkrete Verhaltensziele formuliert und über Zielerreichungskriterien messbar gemacht.

Während des Coachings werden Verlauf und Zielerreichung regelmäßig überprüft. Der Klient weiß zu jeder Zeit, wo er steht. Notwendige Anpassungen von Zielen oder Interventionen werden auf diese Weise von Coach und Klienten erkannt. Zum Abschluss ist zu klären was das Coaching für den Klienten bewirkt hat.

#### Nutzen für den Klienten

Coaching ist – wie schon mehrfach angeführt – ziel- und lösungsorientiert. Es geht nicht darum, was ein Klient nicht mehr will, sondern was er stattdessen erreichen möchte. Als Coach unterstütze ich meine Klienten dabei, die eigenen Fähigkeiten und notwendigen positiven Gefühlszustände zu aktivieren, um sie dann für die Veränderung zu nutzen. Coaching ist daher eine besonders ressourcenorientierte Möglichkeit für den Klienten gewünschte Veränderungen zu erreichen.

Meist reichen wenige Sitzungen - in der Regel sind es 4 bis 6 - aus. Coaching inspiriert und bringt Menschen zum Handeln. Festgelegte Ziele und Zielerreichungskriterien garantieren, dass Fortschritte überprüfbar sind.

#### Individueller Nutzen (abhängig vom Ziel)

- Klienten verbessern ihre Führungs- und Sozialkompetenz und sichern so ihre Leistungsfähigkeit im Berufsleben.
- Die Klärung beruflicher Rollen und Beziehungen verhilft Führungskräften zu einem selbstsicheren, authentischen Auftreten und erfolgreicher Kommunikation.
- Coaching bietet die Chance, Stärken zielgerichtet zu entwickeln und Probleme zu thematisieren.
- Coaching erhält oder steigert die Leistungsfähigkeit und sichert damit auch die berufliche Existenz.
- Der Klient bleibt in belastenden Situationen handlungsfähiger und erarbeitet neue Denk- und Verhaltensmöglichkeiten.
- Klienten gewinnen an Entscheidungssicherheit und werden sich klar über das, was sie wollen und was nicht.
- Der Klient hat die Möglichkeit, die eigene Zukunftsplanung kritisch zu reflektieren, neue Perspektiven zu erkunden und die Lebenszufriedenheit zu steigern.
- Im Coaching erlernen Klienten effektives Selbstmanagement, das ihnen auch zukünftig in anspruchsvollen beruflichen Situationen weiterhilft.

#### Welcher Schaden kann durch Coaching entstehen

Schaden kann beispielsweise entstehen bei nicht erkannter Therapiebedarf oder akuten bestehenden psychischen Krankheiten. Unrealistische Erfolgs-versprechen die zwangsläufig enttäuscht werden, wirken ebenfalls stark destabilisierend. Klienten mit angeschlagenem Selbstwertgefühl können in eine Krise geraten, die schlimmstenfalls therapeutische Hilfe erforderlich macht. Schaden entsteht auch, wenn Abhängigkeit unterstützt wird, anstatt die eigene Selbstbestimmtheit zu fördern.

Mir ist bewusst, dass mit der der stark lösungsorientierten Arbeit vor allem die Ziele des Klienten berücksichtigt und gefördert werden. Vorhandene tieferliegende Defizite bleiben möglicherweise unbeleuchtet. Einzelcoaching kann auch zu einer Methode der Förderung der hierarchischen Durchsetzungsmacht einzelner Führungskräfte werden.

### **3. Rahmenbedingungen**

#### Unter welchen Bedingungen Coaching fruchtbar ablaufen kann

Dreh- und Angelpunkt ist für mich das Erstgespräch. Das Erstgespräch dient dem gegenseitigen Kennen lernen und dem Abschätzen, ob eine gemeinsame Basis zur Zusammenarbeit möglich ist. Die am Coaching interessierte Person benennt ihre Erwartungen, der Coach schildert Möglichkeiten und Grenzen seines Beratungsansatzes. Eventuell kann bereits hier eine erste Problemsicht vorgenommen eingegrenzt werden. Generell wird in dieser Phase jedoch primär geklärt, ob die Voraussetzungen für eine Coaching-Beziehung gegeben sind.

Erfahrungsgemäß kommt eine tragfähige Vertrauensbasis dann zustande, wenn folgende Punkte im Erstgespräch thematisiert werden:

#### Persönliche Ebene

- Der Veränderungswille muss gegeben sein.
- Die Werte und Werthaltungen des Klienten müssen mit den Werten und Werthaltungen des Coach grundsätzlich vereinbar sein.
- Tabubereiche im Coaching müssen abgeklärt werden
- Mögliche falsche Vorstellungen an ein Coaching - vor allem Erwartungen, die im Coach einen "Macher" sehen - was den Klienten zum "Gemachten" degradiert sind anzusprechen. Insbesondere ist darauf hinweisen, dass der Coach keine Aufgaben bzw. die Verantwortung für die Umsetzung abnimmt.
- Der individuelle und konzeptionelle Charakter von Coaching ist zu betonen. Jeder Coaching-Prozess ist einmalig und anders und muss jedes Mal neu gestaltet werden. Dies bedeutet aber auch, den Prozess eben nicht genau vorhersagen zu können. Somit kann auch kein Erfolgsversprechen für ein vorgedachtes Ziel gegeben werden.

#### Rechtliche Ebene

- Konditionen und Voraussetzungen für ein erfolgreiches Coaching sind zu klären. Dazu gehören:
- Die Anzahl der Stunden
- Die Transferzeit zwischen den Sitzungen
- Das Honorar bzw. der finanzielle Rahmen
- Ausfallregelungen bei Absagen
- Lern- oder Entwicklungsziele werden schriftlich festgelegt.

#### Räumliche Ebene

- In der Regel findet das Coaching in den eigene Beratungsräumen statt. Auf Wunsch arbeite ich mit meinen Klienten auch an deren Arbeitsplatz.
- Das Coaching-Setting: Ungestörte Arbeit in Beratungsräumen mit bequemen Sesseln, Coach und Klient sitzen sich gegenüber, so ist auch eine exakte Wahrnehmung der Körpersprache möglich

### An folgenden Grundhaltungen orientiert sich meine Arbeit:

- Coaching ist freiwillig und kann nicht verordnet werden
- Vertraulichkeit des Coaches – die Unabhängigkeit des Coaches gegenüber dem Unternehmen, er vertritt keine fremden Interessen
- Gegenseitige Akzeptanz von Coach und Klient - die Chemie muss stimmen, Beratung auf gleicher Augenhöhe als gleichrangige Partner
- Veränderungsbereitschaft des Klienten – der Veränderungswille und Wunsch muss gegeben sein
- Selbstmanagement des Klienten – er/sie bleibt Herr/Frau über seine/ihre Handlungen
- Offenheit und Nutzen des Coaching-Prozesses - „unangenehme“ und „heikle Themen“ sollen mit Einverständnis des Klienten ausgesprochen werden dürfen
- Ziel- und Leistungsorientierung des Coaches. Der Klient gestaltet den Prozess mit, hat klare Vorstellungen vom Coaching und weiß um die Grenzen.

### Ausschlusskriterien

Coaching ist weder Therapie noch Therapie-Ersatz, sondern dient der gezielten Förderung des Potenzials “gesunder” Menschen.

Befindet sich ein Klient bereits in einem psychisch labilen Zustand und unter starker emotionaler Belastung (z.B. durch die krisenhafte Zuspitzung eines Problems), so ist von mir als Coach abzuklären inwieweit eine Krankheit vorliegt bzw. früher schon vorgelegen ist.

In allen Angelegenheiten, die eine medizinische Behandlung erfordern, kann der Coach nicht alleine tätig werden. So sind u.a. Depressionen, psychische Krankheiten, Suchtprobleme, Essstörungen, Zwangshandlungen, körperliche Erkrankungen, u.s.w. nur durch Mediziner bzw. Psychiater anzugehen.

In all diesen Fällen kann ich als Coach nur unterstützend agieren, wenn dies mit den behandelnden Ärzten vereinbart wird.

Coachings erfolgen immer ausschließlich im Interesse der gecoachten Person. Insbesondere bei den von mir vorrangig durchgeführten Coachings in Firmen schließe ich jegliche Einflussnahme von Vorgesetzten aus. Von Dritten vorbestimmte anzustrebende Ergebnisse des Coachings akzeptiere ich nicht.

### Persönliche und fachliche Voraussetzungen

Die berühmte „Eier legende Wollmilchsau“ gibt es auch unter Coaches nicht. Neben den psychologischen und betriebswirtschaftlichen Kenntnissen sind eine ausreichende, Diagnose- und Methodenkompetenzen, die Fähigkeit zur Beziehungsgestaltung und klaren Strukturierung des Coachingprozesses die wesentlichsten Voraussetzungen für einen Coach.

- Persönliche Voraussetzungen  
Eine ausgeprägte Wahrnehmungs- und Kommunikationsfähigkeit, ein positives, ressourcenvolles Menschenbild. Demut, dass ein Coach Veränderungen initiieren kann, aber der Klient derjenige ist, der die Umsetzung vollbringt. Eine starke, gefestigte, authentische Persönlichkeit, die

ihre Grenzen kennt. Den Anspruch Coaching abzulehnen das keinen Erfolg verspricht. Die Fähigkeit, auch unbequeme Kritik offen und ehrlich und mit Wertschätzung zu kommunizieren. Die Fähigkeit, Menschen dort abzuholen, wo sie stehen. Selbstreflexion und Kritikfähigkeit. Kontinuierliche Weiterbildung und Supervision. Und ... eine ordentliche Portion Humor.

- Fachliche Voraussetzungen  
Als Coach habe ich einen wirtschaftlichen Hintergrund und kenne die Anforderungen an eine Führungskraft und spreche annähernd dieselbe Sprache. Psychologisch-diagnostisches Know-how hilft mir, Störungen schneller zu erkennen und Schaden abzuwenden.  
Jeder Klient hat bestimmte Erwartungen an die Qualifikationen seines Coaches und trifft eine dementsprechende Wahl. Der Coachingerfolg steht und fällt mit der Beziehung. Haltung und Persönlichkeit des Coaches halte ich für wichtiger als Titel und Methoden.

Neben der fachlichen Qualifikation sind Intervision, Supervision, Kooperationen mit KollegInnen, Referenzen und ganz viel Praxis, notwendig.

#### **4. Mein Coaching-Angebot**

##### Meine Zielgruppen

- Führungskräfte im mittleren Management (profit & non-profit)
- UnternehmerInnen (KMU's)
- Freiberufler
- MitarbeiterInnen im Außendienstverkauf

##### Mein Angebot umfasst:

- Indiv. Begleitung von Change Projekten
- Strategie Coaching
- Aufstieg, Führung, Leading
- Konfliktcoaching und Hilfe bei Mobbing
- Kommunikation, Selbstmanagement
- berufliche Neuorientierung
- Bewältigung beruflicher Probleme und Krisen im Führungsalltag
- Work-life Balance

Das zentrale Ziel meines Coachingangebotes bildet daher die Erhöhung beruflicher Effizienz, bei der Leistungserstellung und -sicherung im Bereich Führung mittleres Management und deren MitarbeiterInnen.

Bei der Förderung der Managementkompetenzen bildet die Flexibilisierung von Wahrnehmungs- und Denkmustern das Hauptanliegen meiner Klienten. Bei Freiberuflern und Unternehmern in einer Steuerung der eigenen Leistungen im Vordergrund (z.B. Work-life- Balance).

## **5. Meine Haltung und Menschenbild**

### Grundhaltungen

Meiner Arbeitsweise liegt ein humanistischer Ansatz zu Grunde. Vier Aspekte sind mir dabei besonders wichtig:

- I. Positive Wertschätzung der Person des Ratsuchenden mit deren Schwierigkeiten, Vorlieben und Eigenheiten
- II. Kongruenz: Offenes Wahrnehmen des eigenen Erlebens als Coach in dem Sinn, dass ich nicht nur als Fachperson in Erscheinung trete, sondern mich auch als Person in der Begegnung mit den Klienten zu erkennen gebe.
- III. Empathie: Einfühlsames Verstehen der Welt und der Probleme aus der Sicht der KlientIn unter Bedachtnahme der Möglichkeit von Übertragungen und Gegenübertragungen.
- IV. Der Glaube an die Fähigkeiten und Potentiale des Klienten.

### Menschenbild

Ich fühle mich dem Menschenbild der humanistischen Psychologie verpflichtet. Meine Grundhaltung entspricht den folgenden Grundannahmen

- Ziele und Ressourcen sind zentral für die Veränderungsarbeit. Was möchte der Klient erreichen? Welche Fähigkeiten helfen ihm dabei? Welche hat er bereits, welche kann er noch entwickeln?
- Menschen reagieren auf ihre Interpretation von Ereignissen, nicht auf Ereignisse selbst.
- Interpretationen beruhen auf Erfahrungen, Glaubenssätzen, Werten, Einstellungen. Werden diese verändert, können neue Sichtweisen und Handlungsspielräume entstehen.
- Eine vertrauensvolle Beziehung bedeutet, jedem Menschen in seinem subjektiven Modell der Welt zu begegnen. Im Coaching holen wir unsere Klienten dort ab, wo sie stehen.
- Jeder Mensch kann die Art seines emotionalen Erlebens selbst beeinflussen.
- Menschen wählen immer das Verhalten, das sie bei gegebenem Wissen für das Beste halten.
- Ist ein Verhalten suboptimal, benötigt man Alternativen – diese werden im Coaching erarbeitet
- Menschen verfügen über die notwendigen Ressourcen, um ihre Probleme zu lösen und ihre Ziele zu erreichen, nehmen diese aber nicht immer wahr.
- Der Coach ist von der Problemsituation des Beratenden nicht direkt betroffen und kann somit wertungsfreier agieren

Meine Kunden dürfen für sich einen positiven, förderlichen Einfluss auf ihre persönlichen Fragestellungen aus dem Coaching erwarten. Das vorliegende Konzept beantwortet die grundsätzlichen Fragen zu meinem Coaching-Ansatz.