

E-NEWS COACHING

Inhalt

1. Was Sie mit Coaching er- reichen können:

Nutzen und Arten von
Coaching

2. Methoden und Checklisten:

Methoden, Frage-
und Kommunikations-
techniken

Ch.H. Fravi

Kontakt:

Christian H. Fravi, lic.oec.HSG
Training und Beratung
Gaichtstr. 30
CH-2512 Tüscherz
Tel. +41 79 611 42 69 oder
Tel. +41 32 325 35 80
christian@fravi-training.ch

www.fravi-training.ch

Team- und Selbstcoaching

ist eine Fähigkeit, die zunehmend ge-
schätzt wird, eine Kunst die man erler-
nen kann und ein wichtiger Faktor bei
Führungsverantwortlichen. Erfolgreiche
Coaches sind mehr als Ratgeber, sie
geben Hilfe zur Selbsthilfe und wissen
gezielt einzugreifen, wenn sich Kon-
flikte aufbauen.



In der Hektik des Tagesgeschäftes fehlt aber oft die Zeit, sich
durch richtig gestellte Fragen – die Kerndisziplin des Coaching
– mit den anstehenden (Führungs- und Verkaufs-) Aufgaben
vertieft auseinanderzusetzen.



Auf den folgenden Seiten finden Sie Ideen und Tipps:



**Was die wichtigsten Anforderungen für ein
effektives Coaching sind**



**Wie Sie vorgehen können um andere und sich
selber zu coachen**

Ich wünsche Ihnen viel Erfolg.

Ihr

Christian H. Fravi

1. Coaching

Gesamtübersicht:



Tipp 1: Nutzen des Coaching

Der Nutzen des Coaching ist sehr gross und vor allem aus verschiedenen Perspektiven zu betrachten. Das Ergebnis des Coachings hängt auch von der gewählten Fragestellung bzw. Ziele und Inhalten ab. Folgendes kann Coaching bewirken:

- Führungskräfte und Mitarbeiter sind zufriedener und motivierter, wenn sie sich subjektiv auf dem für sie und das Unternehmen richtigen Weg befinden. Im weiteren können sie sich mental wieder voll auf das operative Geschäft konzentrieren
- Besserer Umgang mit Anerkennung und Kritik aber auch mit Konflikten
- Steigerung der persönlichen insbesondere auch kommunikativen Kompetenz
- Schnelleres und konsequenteres Treffen von unangenehmen und notwendigen Entscheidungen sowie bessere Kommunikation bei deren Umsetzungen
- Organisatorische aber auch persönliche Barrieren und Blockaden können durch einen externen Coach effektiver erkannt, angesprochen und aus dem Weg geräumt werden
- Zusätzliche Motivation und Entscheidungssicherheit durch persönliches Feedback

Tipp 2: Beispiele für Coaching:

Gecoachter bzw. Mitarbeiter	Beispiele
Vorgesetzter	Verkaufsleiter übernimmt ein neues Team und stellt Konflikte im Team und auch zwischen einzelnen Teammitgliedern und sich selbst fest.
Mitarbeiter	Fühlt sich den neuen Anforderungen nicht gewachsen. Weiss nicht ob er gut genug ist für die Aufgabe. Denkt er sei der einzige mit diesem Problem.
Team	Die Kommunikation und Zusammenarbeit im Team ist nicht gut. Es wird viel Zeit aufgewendet, um sich gegenseitig abzusichern. Die Produktivität leidet darunter und die Motivation zum Arbeiten ebenfalls.

Wenn Du Rat möchtest, suche jemanden, der weniger von der Sache versteht als Du. Nur dann kann er wertvoll sein.

OSCAR WILDE

Tipp 3: Formen des Coaching:

Coaching-Art	Merkmale - Beispiele
One-to-One Coaching	Zwischen zwei Personen. Z.B. Externer Coach mit internen Führungskräften oder Mitarbeitern. Aber auch zwischen Vorgesetztem und Mitarbeiter.
Teamcoaching	Ganzes Team wird gecoacht oder coacht sich selbst. Was brauchen Teams, damit jeder weiss, wer was wann und wie zu tun hat? Im Vordergrund stehen oft Kooperation und Motivation.
Selbstcoaching	Selbstentwicklung. Entwicklung von know how im angemessenen Verhältnis zu einer (neuen) Aufgabe. Erhöhung der persönlichen Kompetenz sowie Selbstsicherheit und Zuversicht.

Tipp 4: Methoden und Gewohnheiten guter Coaches:

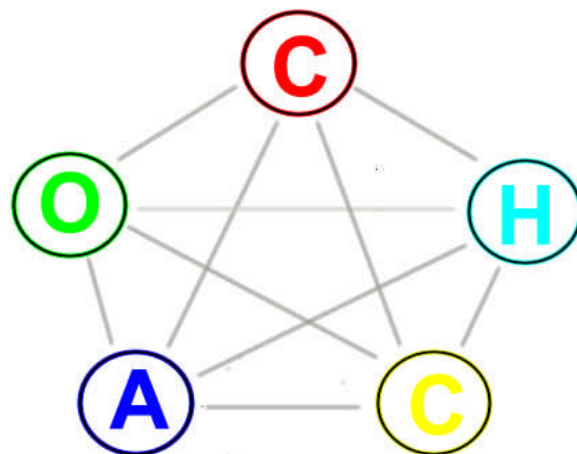
- 1. Gut und aktiv Zuhören.** Zuhören ist die Grundvoraussetzung des Coaching. Aktives Zuhören ist mehr als nur ein physikalischer Vorgang. Es wird durch bestimmte Techniken wie paraphrasieren wirksam unterstützt. Beispiel: Ein Verkäufer erreicht seine Umsatzziele nicht. Er ist daher verunsichert und fürchtet seine Stelle zu verlieren. Die übliche Reaktion eines Vorgesetzten ist nun dem Verkäufer eine „Predigt“ zu halten in dem Sinne er müsse härter und gezielter vorgehen und jeden Freitag Abend den Terminplan für die nächste Woche liefern. Beim aktiven Zuhören fragt der Coach z.B. den Verkäufer: „Sie befürchten, dass Sie Ihre Ziele nicht erreichen können und machen sich Gedanken, wie es mit Ihnen weitergeht?“ Echtes und aktives Zuhören schafft Vertrauen und damit eine positive emotionale Grundlage für ein Gespräch.
- 2. Warum ist es nicht noch schlimmer?** Diese Frage zielt weiterhin auf Ursachen ab, aber auf einer subtilen Ebene wurde die Richtung gewechselt: Es wird nicht mehr nach den Verschlimmerungsursachen gesucht, sondern nach Verbesserungsursachen: das Nachdenken über Lösungen kann beginnen.
- 3. Wie wird das (Frage, Problem) durch die Brille des anderen gesehen?** Dies kann dazu führen, dass man sich in den Anderen versetzt und damit eine ganz andere (erweiterte) Sichtweise gewinnt. Man beginnt die Dinge anders zu sehen und denkt über Veränderungen nach.
- 4. Wann lief es das letzte Mal besser?** Die Ausnahme wird zur Regel! Positive Erfahrungen sind die beste Quelle für zukünftige Lösungen. Was der Mitarbeiter (gecoachter) schon mal konnte, ist für ihn machbar. Stellen Sie Fragen nach den positiven Ausnahmen in der Vergangenheit z.B. „Was hat Sie unterstützt, damit es besser lief?“
- 5. Wo sehen Sie sich auf einer Skala von 0 bis 10 wenn Sie den Druck der an Sie gestellten Anforderungen einstufen würden?** Beispiel: Ein Mitarbeiter hat berufliche und private Probleme und ist daher in einer schwierigen und belastenden Situation. Nach der Einstufung durch ihn kann die Frage gestellt werden, was anders wäre, wenn er der Lösung einen kleinen Schritt z.B. einen Punkt näher gekommen wäre. Lassen Sie ihn beschreiben, was hier anders wäre.
- 6. Wie sähe eine vorbildliche Lösung aus? Wie würde eine vorbildliche Persönlichkeit die Sache angehen?** Der amerikanische Psychologe Wim Wenger liess eine Versuchsgruppe im Abstand von zwei Stunden vergleichbare Intelligenztests machen. Dazwischen brachte er der einen Hälfte der Gruppe bei, so zu tun als hätten sie Einsteins Kopf auf. Diese Hälfte hatte beim zweiten Test ein um 10 Prozent besseres Ergebnis als beim ersten, während die andere Hälfte keine Verbesserung erlebte.

7. „Jetzt wo Sie die Wand so deutlich sehen, was können Sie tun?“ Nehmen Sie die Worte des Mitarbeiters (gecoachter) wörtlich z.B. wenn er in deutlichen Bildern spricht wie z.B. „Ich stehe mit dem Rücken zur Wand“. Entwickeln Sie gemeinsam das Bild weiter. „Jetzt wo Sie die Wand so deutlich sehen, was können Sie tun?“ Diese Methode ist selbstverständlich situationsbezogen einzusetzen, was übrigens auch für alle anderen auf der vorangehenden Seite gilt.

Tipp 5: Checkliste und Übersicht zur Vorgehensweise:

Was wir am nötigsten brauchen, ist ein Mensch, der uns zwingt, das zu tun, was wir können.

Ralph Waldo Emerson



Legende:

C = Contracting

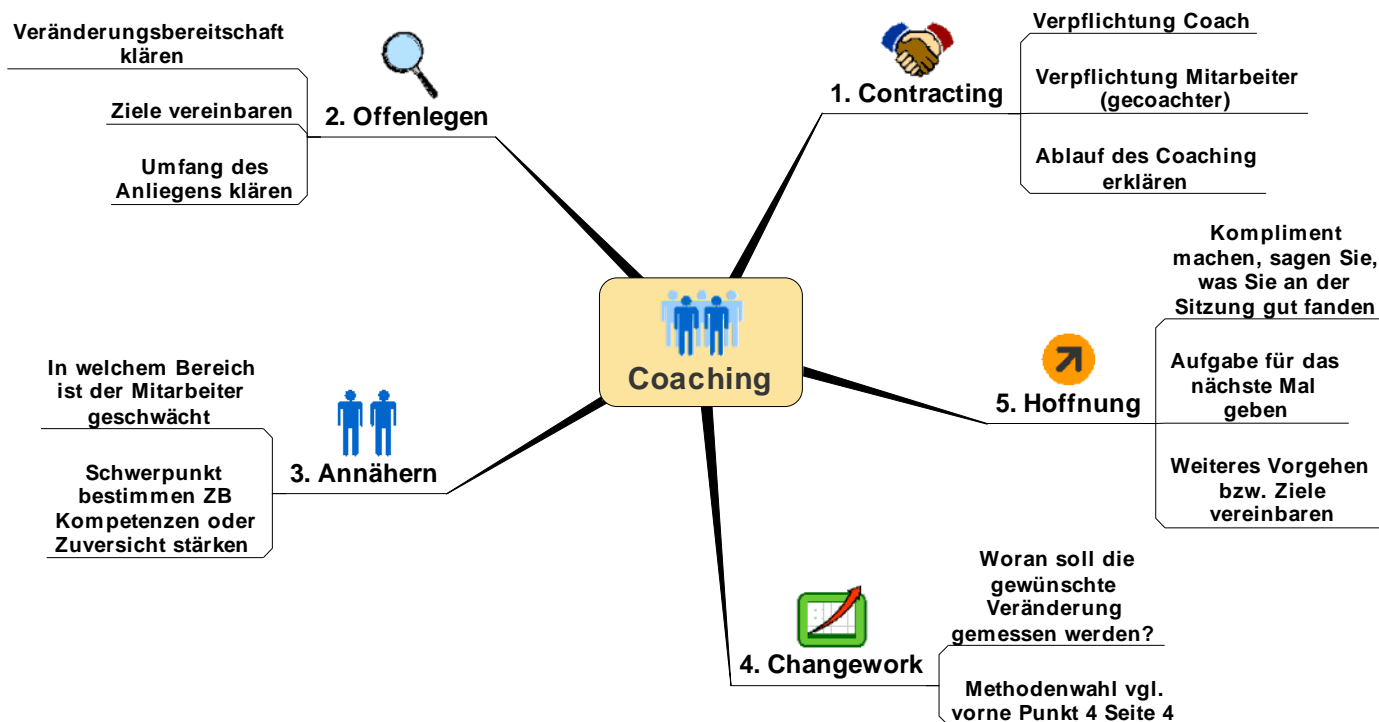
O = Offenlegen

A = Annähern

C = Changework

H = Hoffnung

Auf der nächsten Seite werden die einzelnen Schritte konkreter dargestellt.



Tipp 6: Unterschiede zwischen Coaching und Beratung:

Unterscheidungskriterien	Coaching	Beratung
Ziel	Hilfe zur Selbsthilfe – Entwicklung des know hows von „innen“	Fertige Lösung von Aussen.
Rollenverständnis	Durch richtige Fragestellung und Arbeitsmethodik eine Lösung finden, wobei der Gecoachte die Lösung entwickelt	Der Berater hat einen Wissensvorsprung und entwickelt die Lösung
Sichtweise	Der Gecoachte ist Experte für Lösungen. Ziel- und lösungsorientiert	Der Berater ist der Experte für Lösungen. Problemorientiert

Tipp 7: Schlussfolgerungen:

Die Bedeutung des Coachings wird wegen der Steigenden Anforderungen an Vorgesetzte und Mitarbeiter weiter zunehmen. Erfolgreiche Manager verstehen es, ihre Mitarbeiter zu Bestleistungen zu führen und Gewinnerteams aufzubauen. Das erfordert vor allem die Fähigkeit zur effektiven und echten Kommunikation. Coaching fördert die Eigenverantwortung und hilft Ziele und Vorgehensweisen klar zu formulieren und auch motiviert zu realisieren. Coaching ist der Schlüssel um produktive und kreative Potenziale der Mitarbeiter zu fördern und zur Entfaltung zu bringen.

Und zum Schluss noch eine kleine Geschichte aus der Frühzeit des Coachings:

Der Rhetoriklehrer Isokrates wurde auf dem Platz vor der Akropolis von einem Neider Öffentlich zur Rede gestellt: „Du, der du noch nie selbst ein Wort an eine Versammlung gerichtet hast, wie kannst du es wagen, andere in der Kunst des Redens zu unterrichten?“

Isokrates ist zu Zeiten Platons der bedeutendste Rhetoriklehrer Griechenlands. Obwohl er wegen seiner schwachen Stimme von öffentlichen Auftritten und einer eigenen politischen Karriere absieht, geht die geistige Elite in seine Schule: von den Historikern Ephoros und Theopompos über die Politiker Demosthenes und Timotheos, bis hin zu den Königen Euagoras von Zypern und Archidamos aus Sparta, ja selbst der Vater von Alexander dem Grossen, Phillip von Makedonien, findet zu ihm.

Neider hatte Isokrates daher viele, aber nach seiner Antwort an jenen wurde er nie wieder öffentlich angegriffen. Seine Replik war: „Wenn du ein Messer schleifen wolltest, was würdest du nehmen: ein anderes Messer oder einen Schleifstein?“



Leser-Service: Kostenloser Vorschlag bzw. zweite Meinung für ein Coaching:

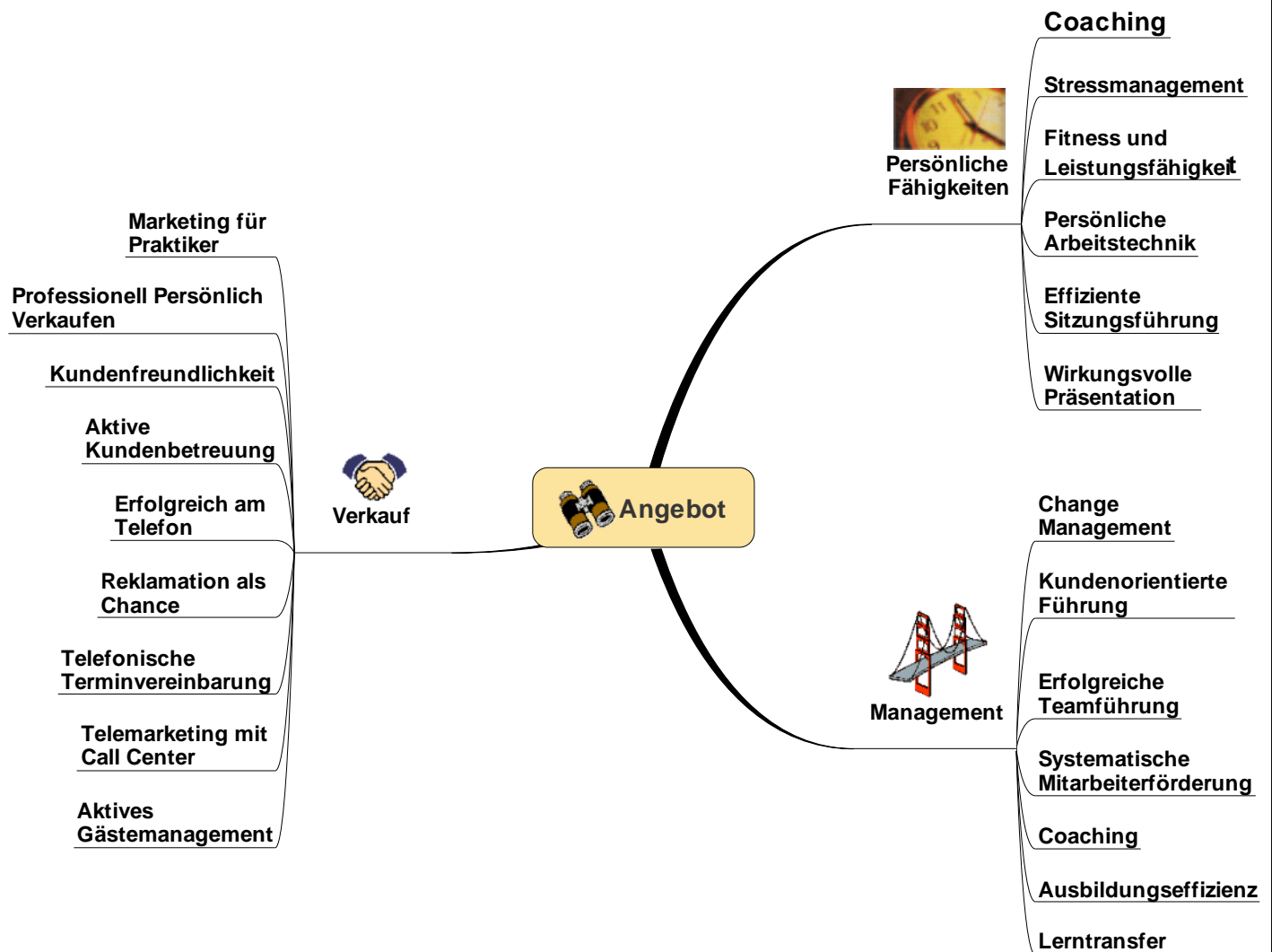
Wollen auch Sie beim Coaching noch bessere Ergebnisse erzielen und damit Ihre Ziele besser erreichen und mit den Tipps aus diesem E-Newsletter etwas Neues ausprobieren?

Dann unterstütze ich Sie gerne mit einer weiteren Leistung: Ich biete Ihnen ein Gespräch über Coaching mit anschliessendem Vorschlag für eine mögliche weitere Vorgehensweise an.

Sie können mich anrufen +41 79 611 42 69 oder ein Mail senden an:

christian@fravi-training.ch wenn Link nicht geht bitte von Hand eingeben. Danke!

Gesamtüberblick Leistungsangebot:



Gerne bin ich Ihr Ansprechpartner für Coaching, Training und Beratung in den oben genannten Bereichen. Es freut mich, von Ihnen zu hören oder zu lesen.
 Christian H. Fravi, Training und Beratung, Gaichtstr. 30, CH-2512 Tüscherz,
 Tel. +41 79 611 42 69 oder +41 32 325 35 80, Fax +41 32 325 35 81

Mail: christian@fravi-training.ch

Web: www.fravi-training.ch

PS: Alle bis jetzt veröffentlichten E-News finden Sie unter:
<http://www.fravi-training.ch/pages/de/news.php>