

Rolf Meier

Das SKETM-Online-Coaching

Der Ratgeber für Ihr Best Practice



Vorwort

Guten Tag verehrte Leserin und guten Tag verehrter Leser,

warum dieses Buch? Es gibt doch schon viele Bücher zum Thema Coaching. Was ist neu und was begründet seinen USP?

Vor einiger Zeit suchte eine Dame den Kontakt zu mir, die sich in einer Ausbildung zum Coach befand. Sie war unglücklich mit der Ausbildung, weil sie meinte, nicht viel verstanden zu haben.

Sie fragte mich, ob sie sich überhaupt mit dem ungeordnet empfundenen Wissen zertifizieren lassen sollte. Die Ausbildung wurde coronabedingt im Onlineverfahren durchgeführt. Persönlichen Kontakt gab es deshalb nicht. In den Onlineveranstaltungen war es schwierig für sie, zu hinterfragen und zu diskutieren, weil es relativ viele Teilnehmer gab. Die Dozenten vermittelten den Eindruck, dass Nachfragen seitens der Teilnehmer eher unerwünscht waren, so nach dem Motto: „Was? Sie haben Fragen?“.

Im Laufe der Diskussionen mit der Dame entstand bei mir und bei ihr ein Verständnis für die vermittelten Inhalte dieses Ausbildungsinstituts.

Strukturen der Inhalte, des Coachingprozesses und der Durchführung von Online-Coaching entstanden. Die Dame verstand ihre Ausbildung – was Sie lernen und anwenden sollte.

Bis hierher war ich kein Freund einer Cochausbildung im Online-Format.

Durch die Pandemie habe ich Kontakt mit verschiedenen Online-Formaten bekommen. Ich habe an Online-Veranstaltungen teilgenommen, aber auch angefangen eigene durchzuführen. Ich lernte und verstand die Vor- und Nachteile dieser „Lernorganisation“ und wurde kreativ angefixt, meine Cochausbildung, die ich über 35x in den letzten 15 Jahren im Präsenzformat durchgeführt habe, zu überprüfen, ob es nicht doch auch im Onlineformat geht.

Geholfen hat mir dabei die Stringenz des SKETM-Coachingprozesses im Präsenzformat – insbesondere der Coachingprozesse innerhalb der Coachingausprägung „Umsetzungscoaching“.

In der Praxis des Coaching bei mir und meinen Teilnehmern der Cochausbildung zeigte sich, dass ein konsequent beachteter Coachingprozess besonders geeignet ist, Coachingerfolge bei einem Coachee auszulösen.

Es ist der Vorteil der konsequent angewandten Methode „Prozess“. Methoden haben den Nachteil, dass sie dem Nutzer – hier den Coach – „zwingen“, sich uneingeschränkt daran zu halten. Für den Coach kann der Eindruck entstehen, dass er dadurch eine Art Maschine wird. Die Methode als festgelegter Ablauf führt zum Erfolg. Er ist „lean“ – also ohne Umwege handeln und die Folgen in der logischen Handhabung antizipieren.

Umgangssprachlich kennen Sie den Spruch „quick and dirty“ (schnell und dreckig). So sollte Coaching nicht sein.

Für den Prozess im Online-Coaching gilt „quick and successfull“ (schnell und erfolgreich).

Ich habe das „Beste“ aus meiner SKETM-Präsenzcochausbildung, sowie eigenen und fremden Coachingerfahrungen mit dem Prozess in die

Neukonstruktion des Online-Coaching konstruiert. Dies ist in seiner Ausprägung einmalig (USP).

Im Text finden Sie keine Hinweise auf Texte fremder Autoren. Ich habe aus meinen eigenen Büchern und Internetseiten Texte original oder angepasst übernommen.

Es ist ein Praxisleitfaden für den Coachingerfolg im Online-Format. Viel Spaß damit.

Ihr



Dr. Rolf Meier

P.S.: Um einem Vorurteil über alte weiße Männer gerecht zu werden: Ich benutze in meinem Buch keine Gendersprache, weil Coaches mit jedem Menschen respektvoll und wertschätzend umgehen.

Inhaltsverzeichnis

1. Basiswissen Coaching

- 1.1 Standortbestimmung
- 1.2 Coaching - Synonym oder Alleinstellungsmerkmal?
- 1.3 Coachingverständnis - Definition von Coaching
- 1.4 Coaching als Rahmen für Veränderung
- 1.5 Der Coachingansatz dieses Buches
- 1.6 Die Quellen des Coachingprozesses
- 1.7 Coachinganlässe für ein Coaching

2. Im Zentrum des Coachings

- 2.1 Befindlichkeiten im Coaching
- 2.2 Die zwei strategischen Intentionen von Coaching
- 2.3 Die Sichtweise auf Coaching
- 2.4 Systemisches oder systemtheoretisches Coaching?
- 2.5 Unser Gehirn - das selbstorganisierende Wesen
- 2.6 Das zentrale Thema im Coaching: Die Entscheidung
- 2.7 Komponenten einer Entscheidung
- 2.8 Perspektivwechsel im Coaching
- 2.9 Nachhaltige Selbstorganisation

3. Kompetenz im Coaching

- 3.1 Aus welcher Struktur besteht Kompetenz?
- 3.2 Das grundsätzliche Kompetenzmodell
- 3.3 Das erweiterte Kompetenzmodell

- 3.4 Die Wirkungserwartung im Coaching
- 3.5 Veränderungen verstehen und gestalten
- 3.6 Werte und Haltung im Coaching
- 3.7 Loyalität im Coaching

4. Ein Online-Coaching kompetent durchführen

- 4.1 Der Coachingprozess im Online-Coaching
- 4.2 Die Fakten des Kontextes
- 4.3 Die Fragearten und Frageanwendungen im Coachingprozess
 - 4.3.1 Fragen und Fragefolgen in den Prozessphasen
- 4.4 Obligatorische Verwendung von Powerpointvorlagen im Coaching
- 4.5 Die Vorbereitung auf ein konkretes Coaching
 - 4.5.1 Die mentale Vorbereitung
 - 4.5.2 Die körperliche Vorbereitung des Coaches
 - 4.5.3 Die organisatorisch-räumlich-technische Vorbereitung
 - 4.5.4 Die Arbeitsmaterialien im Online-Coaching
- 4.6 Der konkrete Ablauf des Online-Coachings
 - 4.6.1 Grundsätzliche Ablaufbeschreibung
- 4.7 Vorlagen für Powerpointseiten
 - 4.7.1 Struktur Online-Coachingprozess
 - 4.7.2 Ist-Soll-Kompetenzmodell
 - 4.7.3 Die Komponenten einer SKETM-Zielformulierung
 - 4.7.4 Das SKETM-Kompetenzmodell
 - 4.7.5 Selbstführungsaufgaben
 - 4.7.6 Konfliktlösungsmuster
 - 4.7.7 Personale Bedürfnisse
 - 4.7.8 Marketingbegriffe

4.7.9 JoHarl-Fenster

4.7.10 Somatische Marker – Feedbacksystem
des Körpers

5. Nachwort

Basiswissen Coaching

1 Basiswissen Coaching

1.1 Standortbestimmung

1.2 Coaching - Synonym oder Alleinstellungsmerkmal?

1.3 Coachingverständnis - Definition von Coaching

1.4 Coaching als Rahmen für Veränderung

1.5 Der Coachingansatz dieses Buches

1.6 Die Quellen des Coachingprozesses

1.7 Coachinganlässe für ein Coaching

1 Basiswissen Coaching

Coaching ist nicht neu. Es gibt viele Bücher und Aufsätze über und zu Coaching. In Deutschland haben wir über 30 so genannte Coachingverbände, die die Interessen der Gründer und ihren Anhängern ihr Coachingverständnis repräsentieren. Coaching ist ein Containerbegriff geworden, der eine Vielzahl von Coachingverständnissen beheimatet. Auch die großen Coachingverbände wie der DVCT, der DBVC, der ICF und, und, und ... bieten kein einheitliches verbandsübergreifendes Verständnis von Coaching an.

So ist auch mein Coachingverständnis ein individuelles – siehe www.hamburger-schule.com –

Als unternehmerisch geprägte und agierende Persönlichkeit sind mir selbstständig agierende Mitarbeiter und Führungskräfte sehr wichtig. Dies habe ich in meinem Elternhaus als Zentrale eines mittelständischen Unternehmens aber auch in jungen Jahren als Dozent für Führung und Organisation an der Akademie für Führungskräfte der Wirtschaft gelernt, verinnerlicht, gelehrt und gelebt. Selbständigkeit, Selbststeuerung, Selbstorganisation, Eigenverantwortlichkeit, eigene Kompetenz für den persönlichen aber auch gemeinschaftlichen Erfolg besitzen, in Freiheit und Respekt für den Mitmenschen zu leben. Menschen in Unternehmen nicht als Unterstellte sehen sondern im besten Sinne des Wortes als Mit-Arbeiter. Aus diesen Grundlagen meines Menschenbildes, meines Führungsverständnisses ist das Coachingverständnis, das Sie in diesem Buch lesen, erwachsen. Coaching als Verständnis von Selbstentwicklung.

Die inhaltliche Auswahl des „Basiswissen Coaching“ auf den folgenden Seiten repräsentiert diese Haltung. Lassen Sie sich bitte dabei von vermeintlich empfundenen oder tatsächlichen Wiederholungen nicht irritieren. Die Wiederholung gehört zum Lernen!

1.1 Standortbestimmung

Dieses Buch, das sich dem Thema Online-Coaching – für Mitarbeiter und Führungskräfte in Unternehmen – jedweder Ausprägung widmet, ist Repräsentant von handfesten Interessen. Es spiegelt die Interessen wider von ...

- der Einzelperson, die auf der Suche nach Entscheidungssicherheit durch ein Coaching ist;
- Führungskräften, die in der „Remoteführung“ ein wirksames Instrument der Mitarbeiterentwicklung sehen;
- Freiberuflichen oder angestellten Beratern, Trainern, Personalentwicklern, Moderatoren, Organisationsentwicklern, Coaches usw., die in der neuen Kompetenz „Online-Coach“ ein zusätzliches Angebot zu ihrer bisherigen Dienstleistungspalette sehen;
- Unternehmensrepräsentanten wie Geschäftsführungen oder HR-Bereiche, die auf der Suche nach einem wirksamen Online-Coaching sind.

Im Coaching handelt es sich immer nur um Personen die einen Veränderungswunsch haben. Im Coaching geht es nicht um betriebliche Funktionen oder Strukturen, die gecoacht werden – wie der Projektleiter, die Leiterin Verkauf oder die Geschäftsführung. Im Coaching geht es um Menschen, die eine betriebliche Funktion innehaben.

Diese Personen sind als sichtbare oder unsichtbare Stakeholder am, im und durch das Coaching beteiligt.

Neben Personen sind aber auch Fakten des Kontextes der jeweiligen Situation beteiligt. Fakten, die den

Gestaltungsraum einer Person im thematischen Kontext einengen oder erweitern können - je nach Sicht- und Interpretationsweise der Person.

Zu den beteiligten Personen/Stakeholder im Online-Coaching zählen hauptsächlich ...

- Kunden, die fachlich und persönlich durch die Führungskräfte und Mitarbeiter des Unternehmens respektvoll angenommen sein wollen;
- Mitarbeiter oder Führungskräfte, die im Arbeitsalltag jetzt und in Zukunft erfolgreich sein wollen;
- Führungskräfte, die bestmöglich sich oder ihre betriebliche Funktion im oder außerhalb des Unternehmens vermarkten wollen.
- Eigentümer und Unternehmensleitungen, die auf fachlich kompetente, selbstmotivierte Mitarbeiter und Führungskräfte für den Unternehmenserfolg angewiesen sind;
- Repräsentanten gesellschaftlicher Werte, Normen und Gesetze.

Schließlich und endlich ist es das Coaching selbst, das seine Kultur aus Haltung (Werte) und Handwerk (der Prozess als Methode) beachtet wissen will.

Im Buch lesen Sie über die Kultur des Coachings auf der Grundlage des Selbstorganisierten Coachings - volkstümlich auch als www.hamburger-schule.com - bekannt.

Die Inhalte des Online-Coaching basieren auf den theoretischen Erkenntnissen des Selbstorganisierten Coachings - www.hamburger-schule.com - und den vielfältigen Ausbildungen zum Systemisch-konstruktivistischen Einzel- und Teamcoach im Management (SEKTM) - www.managementcoachausbildung.de -

Diese Ausbildung zum systemisch-konstruktivistischem Einzel- und Teamcoach im Management (SKETM) ist wissenschaftlich auf Wirksamkeit durch PROF. KÜNZLI von der „ZHAW-Zürich“ überprüft worden.

Aus diesen Erfahrungen und Erkenntnissen ist das Verständnis von SKETM-Online-Coaching modelliert worden. Im Mittelpunkt steht der Prozess für den Erfolg des Coachings als wirksame Methode.

Der Prozess ist der Star und der Coach ist sein Diener.
Es ist der radikale und konsequente Paradigmenwechsel:
Vom Mensch zur Methode.

Coachees sind nicht mehr abhängig von irgendwelchen fachlichen Expertisen eines Coaches, durch die ihr Denken und Handeln beeinflusst wird.

Die nachfolgende Mail habe ich von PROF. KÜNZLI am 15. September 2016 erhalten.

Zürcher Hochschule
für Angewandte Wissenschaften



Angewandte Psychologie

Erste deutschsprachige schulenspezifische Wirksamkeitsstudie zu Coaching als Intervention.

Coaching nach dem Verständnis der Theorie vom Selbstorganisierten Coaching (www.hamburger-schule.com), und Coachs, ausgebildet als systemisch-konstruktivistischer Einzel- und Teamcoach im Management (