

Begleitungskonzept

1. Begleitungsverständnis, Rollen, Nutzen

Als Prozessbegleiterin begleite ich Menschen in Orientierungs-, Entscheidungs-, Klärungs- und Veränderungsprozessen.

Coaching, Mentoring, Training – je nach Ausgangslage – sind Wege, um Kundinnen zu befähigen, sich in Veränderungsprozessen im beruflichen wie privaten Umfeld aktiv und selbstbestimmt zu bewegen.

Meine Rolle im Prozess ist es, durch gezielte Fragen unterstützende Impulse zu setzen, welche die Autonomie der Kundin stärken. Im Prozess wollen wir Ressourcen der Kundin aufdecken, als Labor zum Ausprobieren und Üben neuer bzw. anderer Verhaltensweisen dienen und die Selbstwirksamkeit fördern. Damit zeigt unsere Zusammenarbeit im Idealfall in ihrer Wirkung über den Kontext des einzelnen Begleitungsanlasses hinaus. Ausserdem teile ich meine Wahrnehmung und Erfahrung, um die Kundin auf ihrem Weg zwar zu fordern und zu ermutigen, aber nicht zu überfordern. Ich finde es spannend, Einflüssen von (schwierigen) Prägungen, Mustern und verborgenen Motiven ans Licht zu helfen und ihre Kraft wahrzunehmen. Das kann auch bedeuten, dass die Kundin dabei den Mut fasst, Themen mit Fachpersonen aus der Psychologie oder Psychiatrie zu begegnen. Ich Sorge dabei für einen sicheren Übergang. Es ist deshalb wichtig, offen über Grenzen der sinnvollen Zusammenarbeit sprechen zu können. Es ist nur sinnvoll mit Kundinnen zu arbeiten, die über eine intakte Selbstmanagementkompetenz verfügen und die im weitesten Sinn freiwillig am Prozess teilhaben.

Ziele der Begleitung sind die erweiterte Wahrnehmung der Situation, die Verbesserung der Entscheidungsfähigkeit und das Erarbeiten von Handlungsoptionen. Eine Steigerung der Motivation sowie neue Impulse für Führungs- bzw. Berufsalltag und eine generelle Zuwendung zur eigenen Persönlichkeit und deren Entwicklung sind weitere positive Aspekte für die Kundin. Das sind alles auch gute Gründe, weshalb Organisationen in Coaching investieren sollten, um die mentale Gesundheit, die Lernfähigkeit und die Problemlösungskompetenz ihrer Mitarbeitenden zu fördern.

2. Haltung und Menschenbild

Mein Menschen- und Weltbild ist das Resultat der weit verästelten Bildungswege, auch bekannt als Lebenserfahrung: humanistische Matura, Handelsdiplom, kultur- und sprachwissenschaftliches Lizentiat, verwaltungswissenschaftlicher Masterabschluss. Da ich sehr unterschiedliche betriebliche wie gesellschaftliche Kulturen aus eigener Erfahrung kenne und sehr vielseitig interessiert bin, freue ich immer neu über mir bislang unbekannte Kontexte.

Drei wichtige Pfeiler prägen meinen humanistischen Ansatz in der Prozessbegleitung. Die Selbstwirksamkeit der Kundinnen, die Sinn- und Zielorientierung und die ganzheitliche Optik.

Mein theoretischer Unterbau ist systemisch-lösungsorientiert. Da wir alle Teile von Systemen sind, hat unser Verhalten immer eine Auswirkung auf das Verhalten der anderen Teile im System. Auch offensichtlich unsinniges Verhalten eines Menschen ist zum gegebenen Zeitpunkt für ihn die beste Option. Diese Überzeugung ist für mich die Grundlage für den Respekt vor der Kundin und ihrer Situation. Meine Kundinnen sollen ihre Handlungsautonomie festigen können. Kleine Schritte sind gut, langsame Veränderungen nachhaltig; ganz nach dem Motto: aussi vite que possible, aussi lentement que nécessaire.

Mein Handeln ist in Übereinstimmung mit dem Beratungskodex sowie der Berufsethik des BSO.



3. Ablauf einer Sitzung

Das COACH-Modell nach Christopher Rauen ist ein klarer und schlanker Leitfaden zur Strukturierung einer Sitzung. Das Wort COACH wird von den Anfangsbuchstaben der Bezeichnung der einzelnen Phasen gebildet.

C ome together

Der Coachingablauf beginnt immer vor dem ersten Kontakt nämlich beim Entschluss, eine Fachperson zu kontaktieren. Das umfasst Kennenlernen, gegenseitige Akzeptanz klären, AGB besprechen (vgl. Pt. 5).

O rientation

In dieser Phase wird das *Anliegen* der Kundin vorgetragen und eine Klärung der Ausgangssituation sowie von Ist- und Soll-Zustand vorgenommen.

A nalysis

Das *Ziel* der Kundin wird formuliert dort, wo sie eine Klärung oder Veränderung wünscht. Aufgrund dessen vereinbaren Coach und Kundin Teilziele für die Sitzung(en), die in der aktuellen Sitzung und allfälligen Folgesitzungen bearbeitet werden können.

C hange

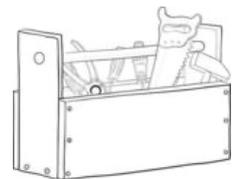
In dieser Phase wird auf die Lösung hingesteuert, es werden Massnahmen erarbeitet, die geeignet scheinen, eine Veränderung bewirken zu können. Es werden Pläne zur Umsetzung und zur Kontrolle der Wirksamkeit der Massnahmen erstellt. Hier ist aber auch der Moment, wo ausprobiert und gelernt wird. Etwa wenn in Rollenspielen Konflikte analysiert oder neue Rollen „anprobiert“ werden.

H arbour

Am Ende der Sitzung wird die Zielerreichung in Bezug auf das aktuelle Ziel rekapituliert. Dazu gehört das Auflisten offener Fragen, konkreter nächster Schritte und die Einschätzung der Erfolgsaussicht.

4. Methoden und Wirkungszusammenhänge

Verhalten erzeugt Verhalten, demnach erzeugt eine Verhaltensänderung der Kundin eine Verhaltensänderung in ihrem System. Dieses Wissen hilft der Kundin auch, Situationen zu analysieren und zu verstehen und daraus Konsequenzen und Handlungsansätze abzuleiten.



Der Fokus auf das Ziel und die Lösung ist fundamental. Ziele sollen so gewählt und formuliert sein, dass die Kundin mühelos darauf hinarbeitet. SMARTe Ziele zu formulieren, ist wichtig und es lohnt sich, dabei nebst der rationalen relativ viel Zeit auf die emotionale und physische Verträglichkeit zu verwenden. Die Kundin soll vor Beginn der Massnahmenerarbeitung eine klare rationale, emotionale und körperliche Vorstellung vom Zielzustand haben und diesen beschreiben können. Dazu nutze ich konkret oft eine Visualisierung mit dem Lebensrad oder die Arbeit mit der Wunderfrage nach de Shazer.

Nebst der systemischen ist auch die konstruktivistische Haltung zentral. Die Wirklichkeit und damit richtig oder falsch gibt es nicht. Perspektivenwechsel helfen, den Blick weg von festgefahrenen Mustern oder Schuldzuweisungen auf die Lösung zu richten.

5. Rahmenbedingungen, Dossierführung, Datenschutz

Zunächst werden hier einige persönliche Voraussetzungen für eine gelingende Zusammenarbeit aufgelistet:

- Die Freiwilligkeit, sich auf einen gemeinsamen Prozess einzulassen und die gegenseitige Akzeptanz und Wertschätzung sind zentral.
- Intaktes Selbstmanagement der Kundin ist eine weitere wichtige Grundlage. Eine Einschränkung ist ein Grund, um anstelle eines Coachings eine therapeutische Begleitung zu suchen. Ich unterstütze die Kundin in dieser Phase, bis ein Therapiesetting gefunden ist.
- Eine vertrauensvolle Beziehung, getragen von absoluter Diskretion, ist ein weiterer Baustein für ein gelungenes Arbeitsumfeld. In diesem Zusammenhang ist auch konstruktives Feedback angesiedelt, das für den Lernprozess von Kundin und Begleiterin von grosser Bedeutung ist und gefördert aber auch gefordert werden soll.
- Ein letzter eher impliziter bzw. psychologischer Vertragspunkt ist das gegenseitige Einverständnis über Vorgehensweise und Rollenteilung (Prozessverantwortung / Inhalt).
- Weitere formale Aspekte im Zusammenhang mit Terminen, Örtlichkeiten, Tarifen etc. sind in den AGB geregelt.
- Für jede Kundin eröffne ich ein elektronisches Dossier. Es enthält den Coachingvertrag, ausserdem werden meine Vorbereitung sowie die einzelnen Sitzungen (Anliegen [eigene Telefonnotizen oder Kontaktmail], Methoden, Ergebnisse, Feedback) protokolliert.
- Die rechtliche Situation in Bezug auf den Schutz der von mir erhobenen Personendaten unterstehe ich Schweizer Recht. Die Wahrung des Berufsgeheimnisses ist für mich als Coach grundlegend.
- Coachings können in meinen Büroräumlichkeiten, bei der Kundin, im Freien, via Telefon, Videocall oder Chat stattfinden.

Das leitende Prinzip für die Gestaltung der Rahmenbedingungen ist die entspannte aber gleichzeitig geborgene Arbeitshaltung der Kundin.