



## BEISPIELHAFTER COACHINGPROZESS

1. Kennenlernen und gemeinsame Ziel- und Auftragsklärung mit Auftraggeber\*in / Vorgesetzten und Coachee / Fach- / Führungskraft. Fragen sind u.a.: Was soll erreicht werden? Woran erkennen Sie, dass das Coaching von Nutzen war?
2. Beiderseitige Entscheidung, ob man sich die Zusammenarbeit (persönlich/inhaltlich) vorstellen kann. Empfehlung, Coaching mit „emotionaler Distanz“ zum Arbeitsplatz, z.B. in Räumlichkeiten von M hoch x in Ludwigsburg, Hoferstr. 5, stattfinden zu lassen.
3. Angebotserstellung
4. Klärung der Ausgangssituation / „Erkunden der Landkarte“, Zielformulierung, u.a. durch Fragen, die in die Zukunft und zu den eigenen Ressourcen führen, durch Bewusstmachen von Stärken, Mustern, situationsunangemessenen Strategien und förderlichen / hinderlichen Überzeugungen.
5. Durch lösungsorientierte, kognitiv-emotionale, imaginative und/oder intuitive Übungen findet Perspektivwechsel zur Klärung und Erweiterung des wahrgenommenen Handlungsspielraums statt. Ein zielführender Umgang mit „Hindernissen“ und hinderlichen Strategien wird gesucht, ausprobiert und ins Verhaltensrepertoire „verankert“/integriert. Fachlicher Input (z.B. zu Führung und Kommunikation) wird situativ eingebracht und zu Praxiserfahrungen des/der Coachee in Bezug gebracht. Maßnahmen werden vereinbart.
6. Zwischen den Coachingsitzungen helfen „Hausaufgaben“, den Transfer in die Praxis schrittweise zu verproben. Die anschließende Reflexion trägt zur Zielerreichung bei.
7. Abschlussgespräch mit Auftraggeber\*in und Coachee: Evaluation des Coachings.

