

1. Asking – Fragen stellen

Mit gezielten Fragen eröffnet ein Coach zumeist eine Coaching-Sitzung. Im besten Fall führen Fragen Sie auf eine Spur, die Sie bisher noch nicht selbst entdeckt haben, die jedoch bereits in Ihnen angelegt ist.

Aber auch Sie sind aufgefordert an Ihren Coach Fragen zu richten. Nicht zuletzt deshalb, um herauszufinden, ob er oder sie für Sie das passende Gegenüber ist.

2. Listening – Zuhören

Beim Coaching begegnen Sie einer Person auf Augenhöhe, die Ihnen zunächst erst einmal zuhört. Sie bekommen Zeit und Raum Ihr Anliegen zu entfalten.

Zuhören will geübt sein. Diese Fähigkeit erweist sich insbesondere für Führungskräfte als wesentliche Kompetenz. So kann ein Coaching-Prozess Sie dazu führen, Ihre Fähigkeit zu aktivem Zuhören zu erweitern.

3. Structuring – Strukturen erarbeiten

Themen und Anliegen zu sortieren und zu strukturieren, um herauszufinden, welche Fragestellungen zuerst angegangen werden sollen, sind zentrale Schritte am Beginn eines Coaching-Prozesses. Dazu gehört auch Ziele zu formulieren und festzulegen für die gemeinsame Arbeit. Unübersichtliches überschaubar zu machen ist zumeist schon ein erster Schritt zur Lösung des Problems.

4. Creating – (neue) Möglichkeiten erschaffen

Veränderungen von Einstellungen und Verhaltensweisen beginnen vor dem geistigen Auge, in der Vorstellung. Im Coaching können gewissermaßen probeweise Alltagssituationen neu gedacht und in einem geschützten Rahmen erprobt werden. Erst wenn sie sich dort als günstig erwiesen haben, erfolgt der nächste Schritt: Der Transfer in den Alltag.

5. Verifying – (neue) Möglichkeiten ausprobieren

Die neu erdachten Möglichkeiten sollen natürlich der Realität standhalten. Deshalb ist der Praxistransfer so wichtig. Es gilt sich Zeit zu lassen, um Veränderungen im Arbeitsalltag Schritt für Schritt auszuprobieren und umzusetzen.

Ein Coach kann Sie darin unterstützen, Mut und Durchhaltevermögen für diese Aufgaben aufzubringen.

6. Reflecting – Reflektieren

Neue Strukturen in den Arbeitsalltag einzuführen, kann bedeuten, erfolgreich damit zu sein, kann aber auch bedeuten auf Widerstände zu stoßen oder auch nicht erfolgreich zu sein. Ein Coach ist für Sie da, um als unabhängige Person diese Prozesse mit Ihnen zu reflektieren.

Sollte sich eine Lösungsmöglichkeit als wenig erfolgreich in der Realität erweisen, so gilt es gemeinsam weitere Lösungen zu kreieren und abermals auszuprobieren und zu reflektieren.

An dieser Stelle hat die Funktion des Coachs als Feedback-Geber/in große Bedeutung.

7. Evaluating – Evaluieren

Bereits im Laufe eines Coachings ist es wichtig immer wieder zu überprüfen, ob die formulierten Ziele noch im Blick sind und ob diese gegebenenfalls justiert werden müssen.

Zum Abschluss eines Coaching-Prozesses ist es jedoch unabdingbar eine Erfolgskontrolle oder Evaluation durchzuführen. Für beide Seiten, für Coach und Coachee bzw. Auftraggeber/in, entsteht somit Transparenz in Bezug auf die Zusammenarbeit.

