

Coachinganlässe und Coachingwirkungen

2. Jenaer Coachingtage
20./21.09.2012

Regina Krczizek

Fragestellung

Betrachtung von Coachingerwartungen und Coachinganlässen unter zielgruppen- und arbeitsfeldspezifischer Perspektive der Pflege sowie der Sozialen Arbeit

Ableitung von Anforderungen an die professionelle Gestaltung des Coachingprozesses

Prozess- und ergebnisorientierte Wirkungen von Coaching

Coachingverständnis (aktuell)



Weites Coachingverständnis

life Coaching



enges Coachingverständnis

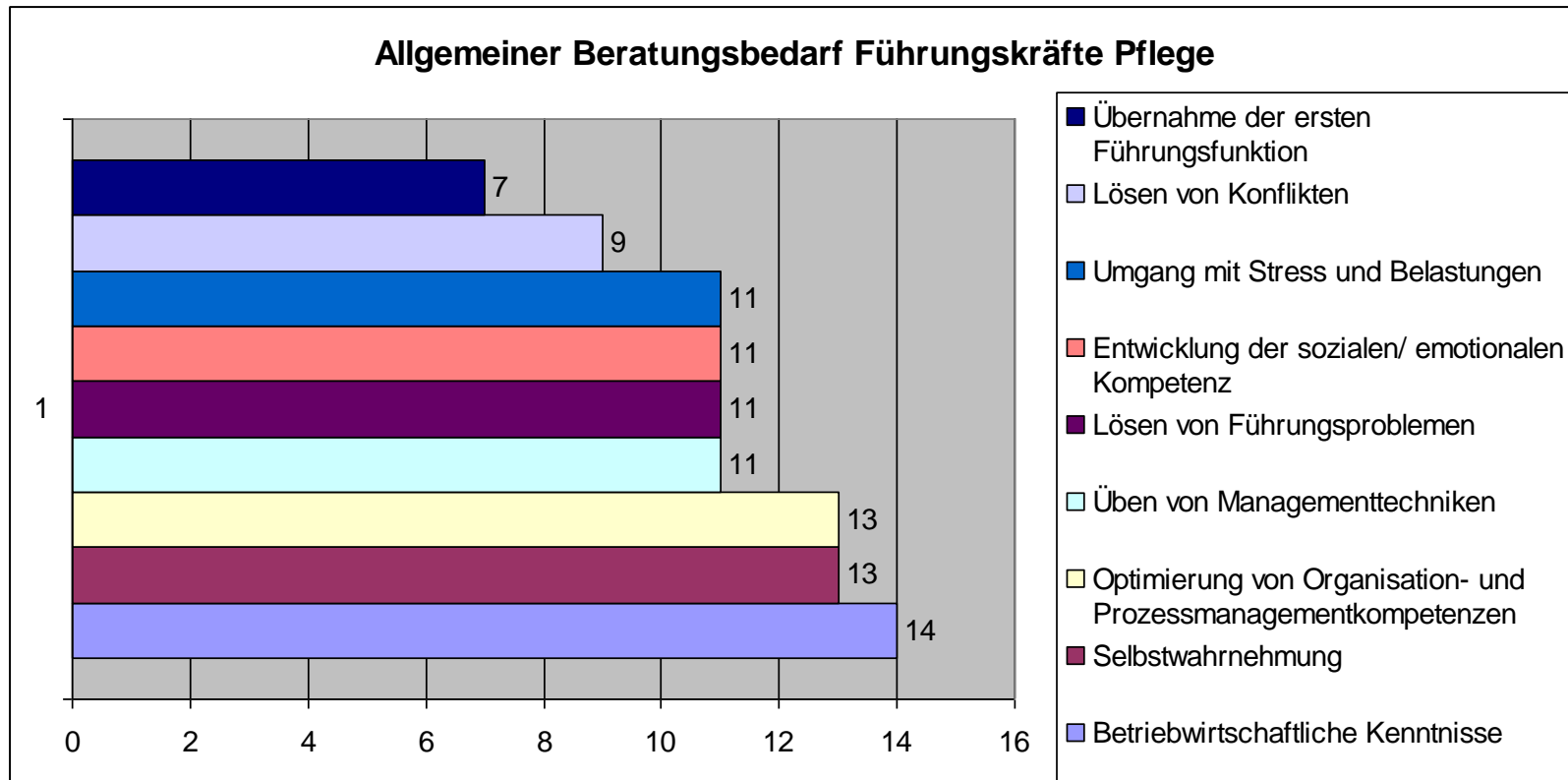
Beratung in der Rolle
für Fachkräfte / SV

Beratung in der
Führungsrolle/
Coaching

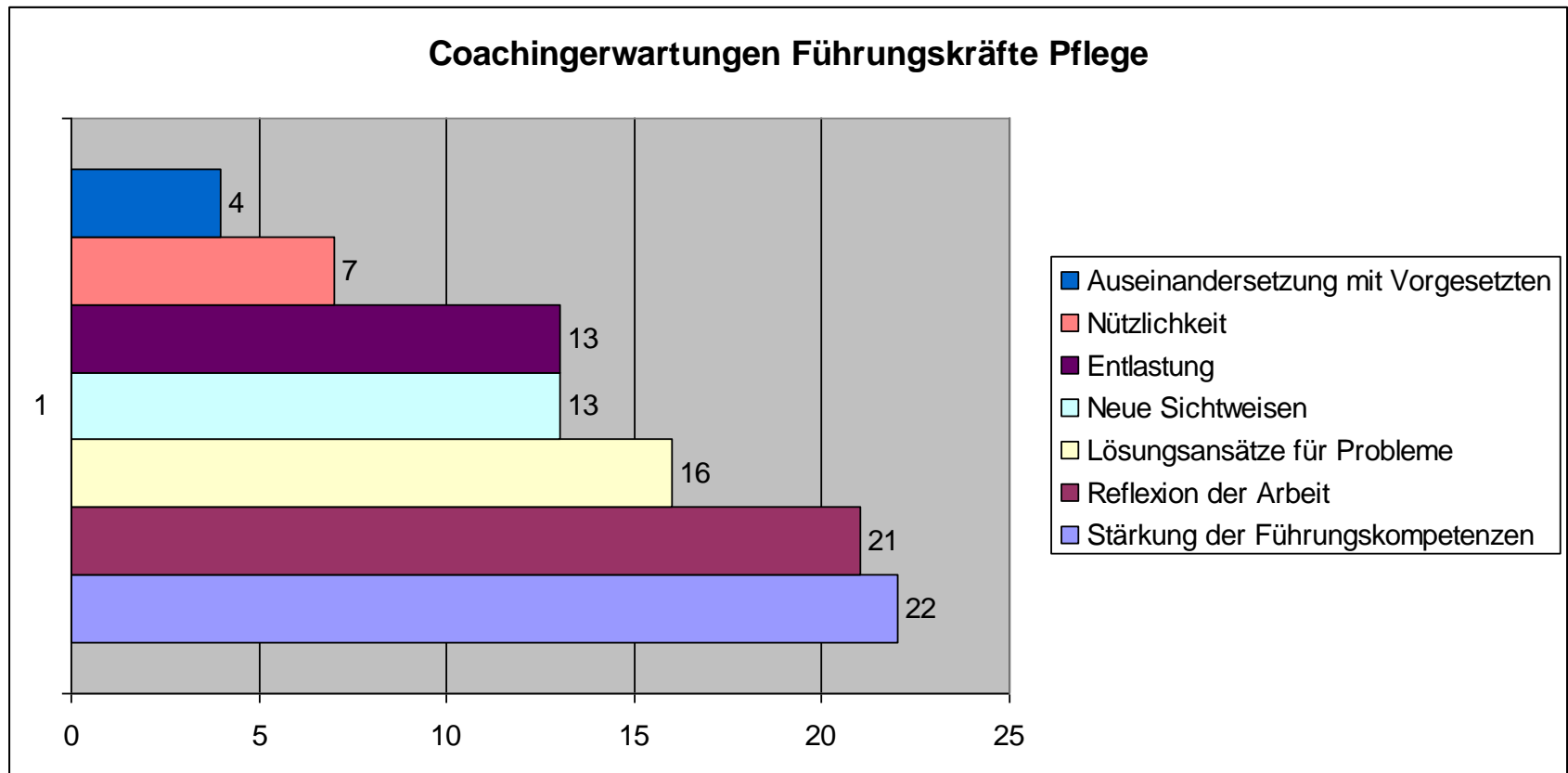
Definition

Coaching ist ein interaktiver, personenzentrierter Beratungs- und Begleitprozess für Führungskräfte (Coachee) in wirtschaftlichen und Dienstleistungsunternehmen, Verwaltungssystemen, pflegerischen und sozialen Einrichtungen, der neben beruflichen auch persönliche Inhalte umfassen kann. In der Zielsetzung ist Coaching primär auf die individuelle Bewältigung bzw. Verbesserung der Führungspraxis ausgerichtet. (nach Rauen)

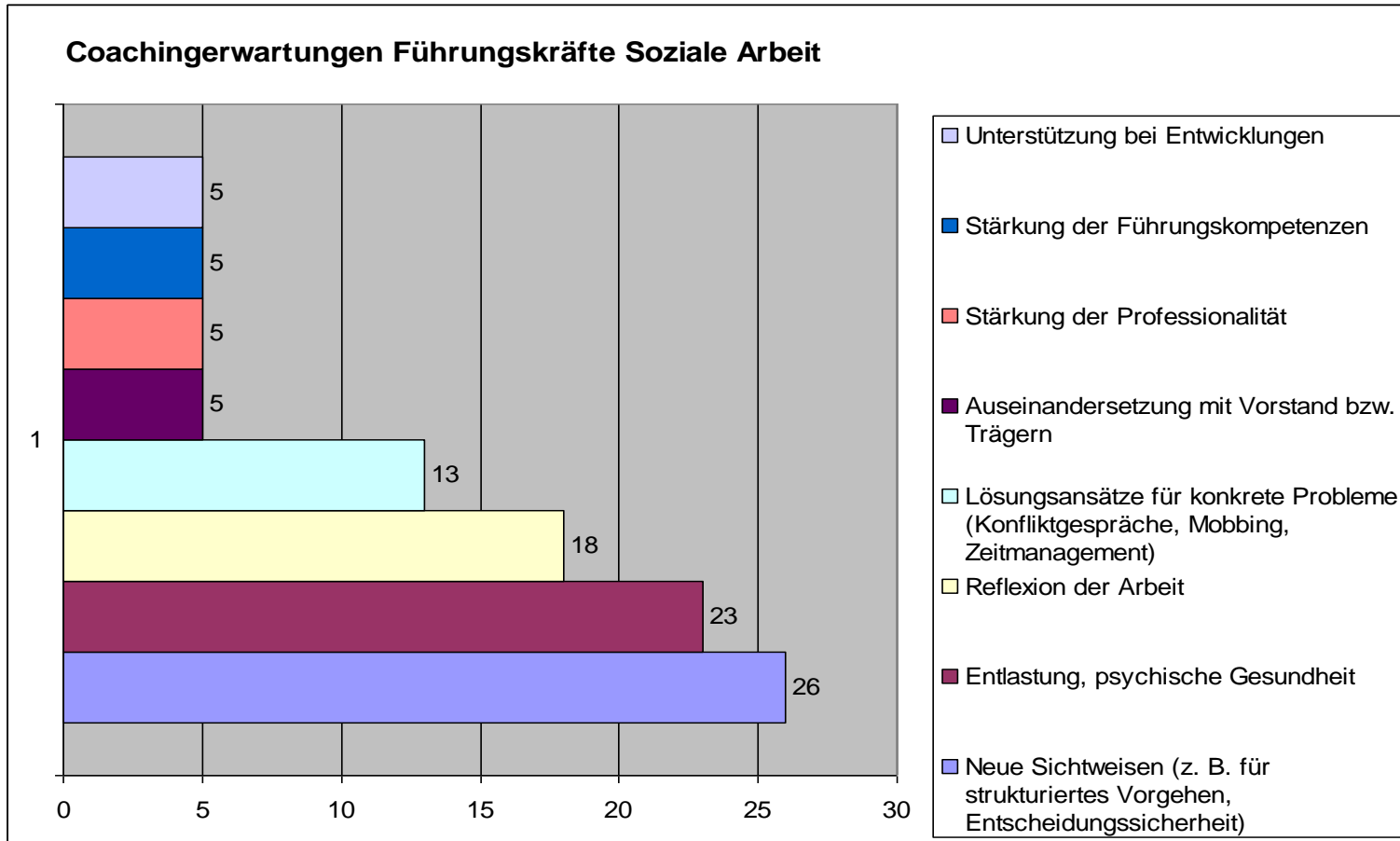
Erwartungen an eine Beratung



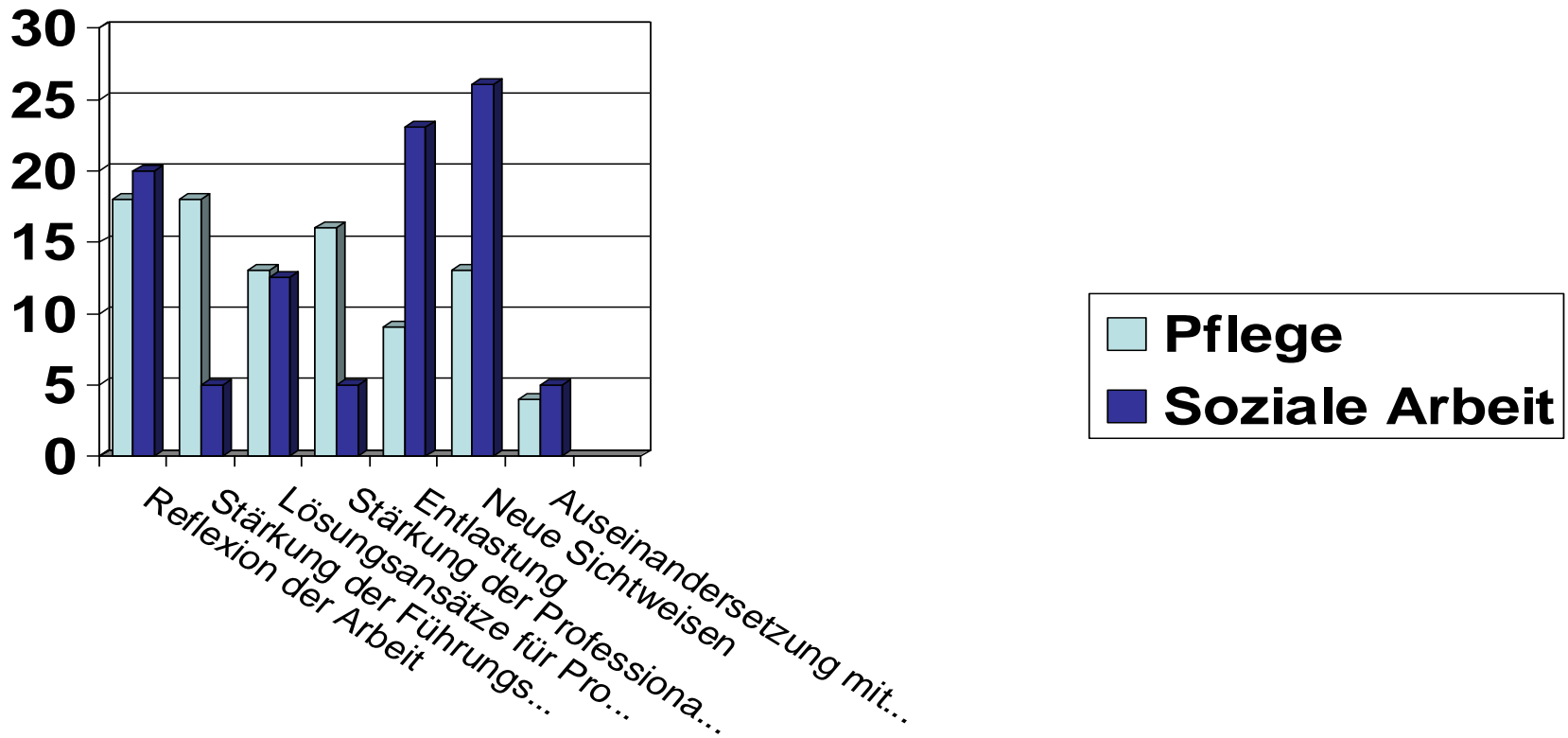
Coachingenerwartungen



Coachingerwartungen



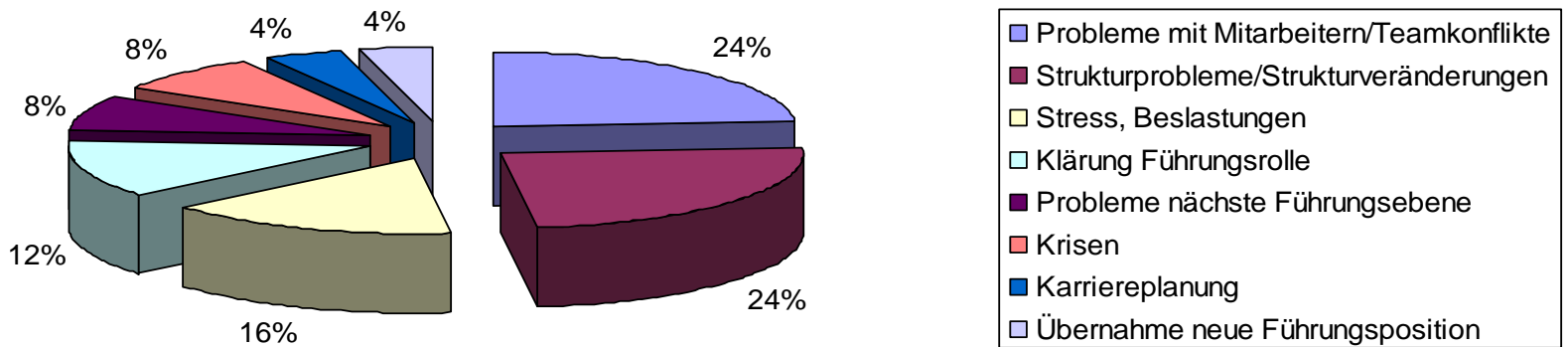
Coachingenerwartungen im Vergleich



Interpretation

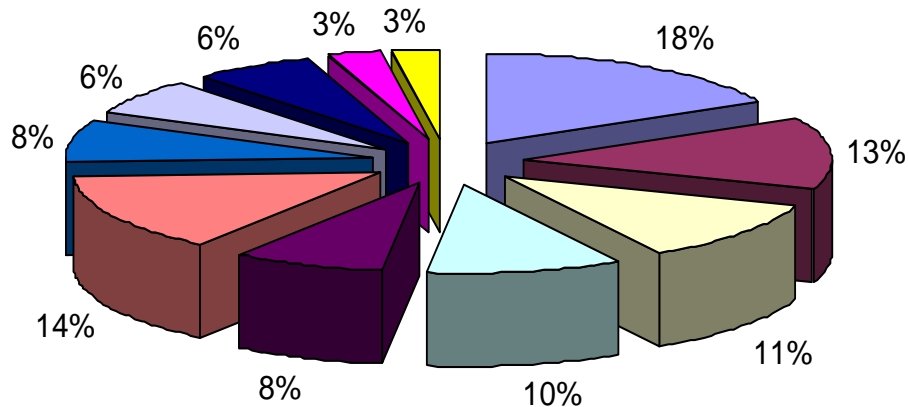
- Führungsrolle
- Kognitive, emotionale, konative Faktoren
- Veränderungsprozesse

Coachinganlässe Soziale Arbeit



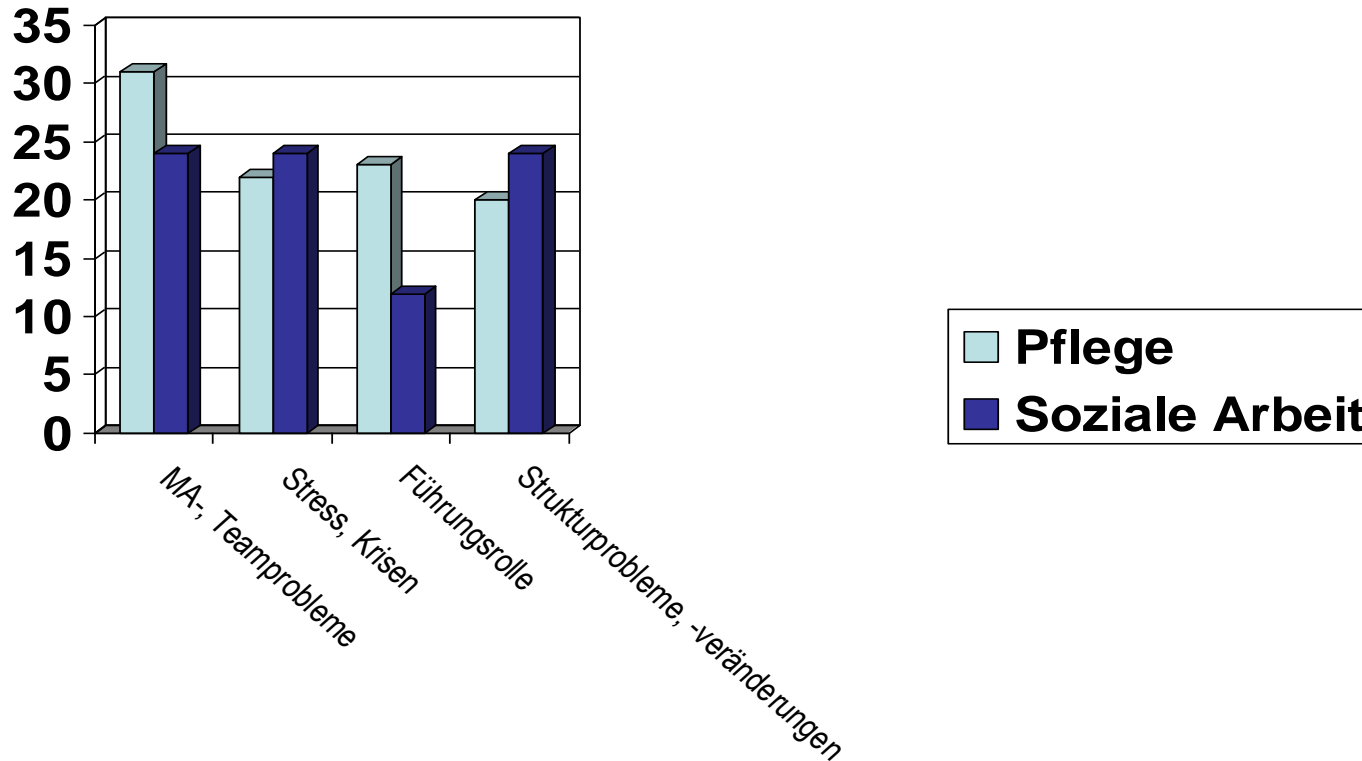
Coachinganlässe

Coachinganlässe Pflege

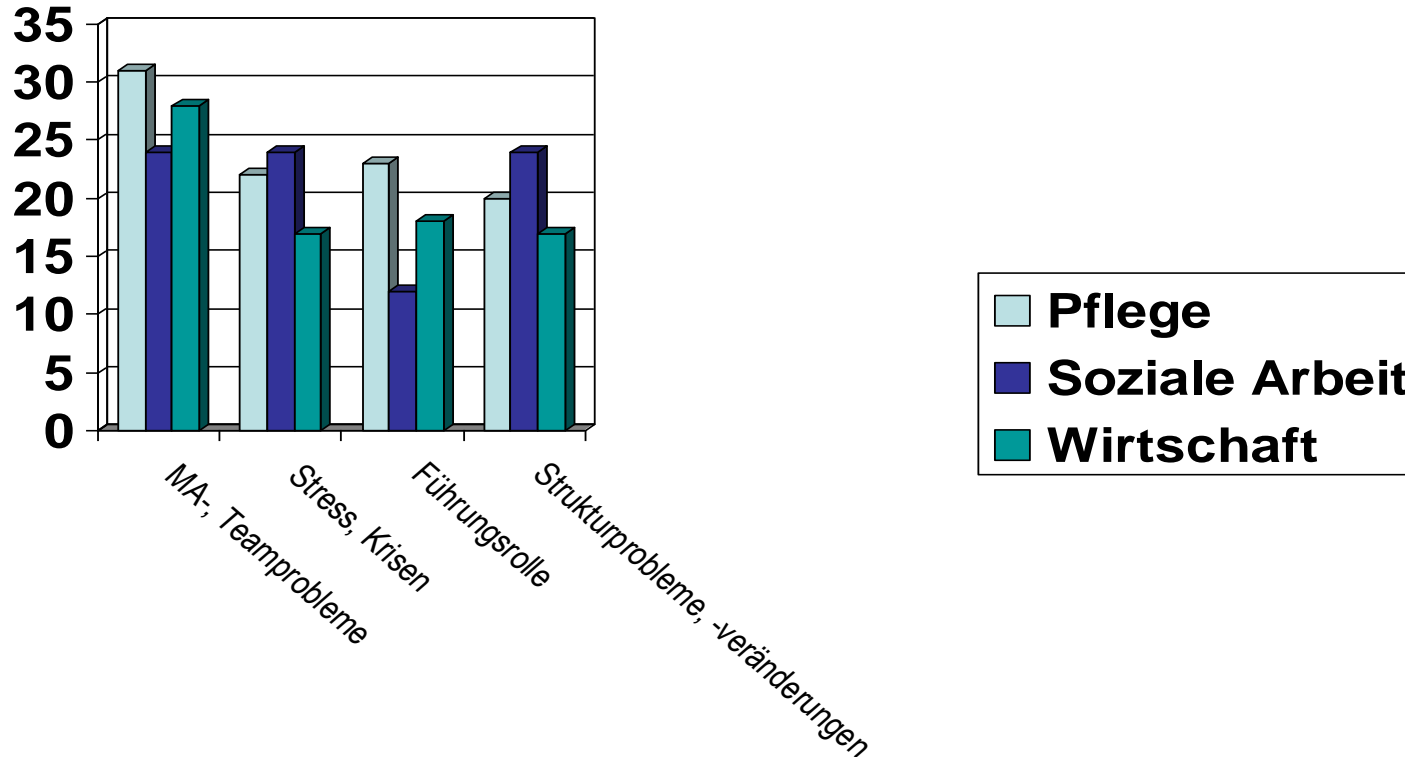


- Klärung von aktuellen Führungsproblemen
- Probleme mit Mitarbeitern, Teamkonflikte
- Stress, Belastungen
- Selbstwahrnehmung
- Klärung Führungsrolle
- Strukturprobleme/Strukturveränderungen
- Umsetzung von Führungshandeln
- Begleitung bei Strukturveränderungen
- Übernahme neue Führungsposition
- Übernahme erste Führungsposition

Coachinganlässe im Vergleich



Coachinganlässe im Vergleich



Konsequenzen für erfolgreiches Coaching

Professionalität des Coachs

Feldkompetenz, Führungskompetenz, Change
Prozesse

Haltung des Coachs

Verschwiegenheit, Loyalität

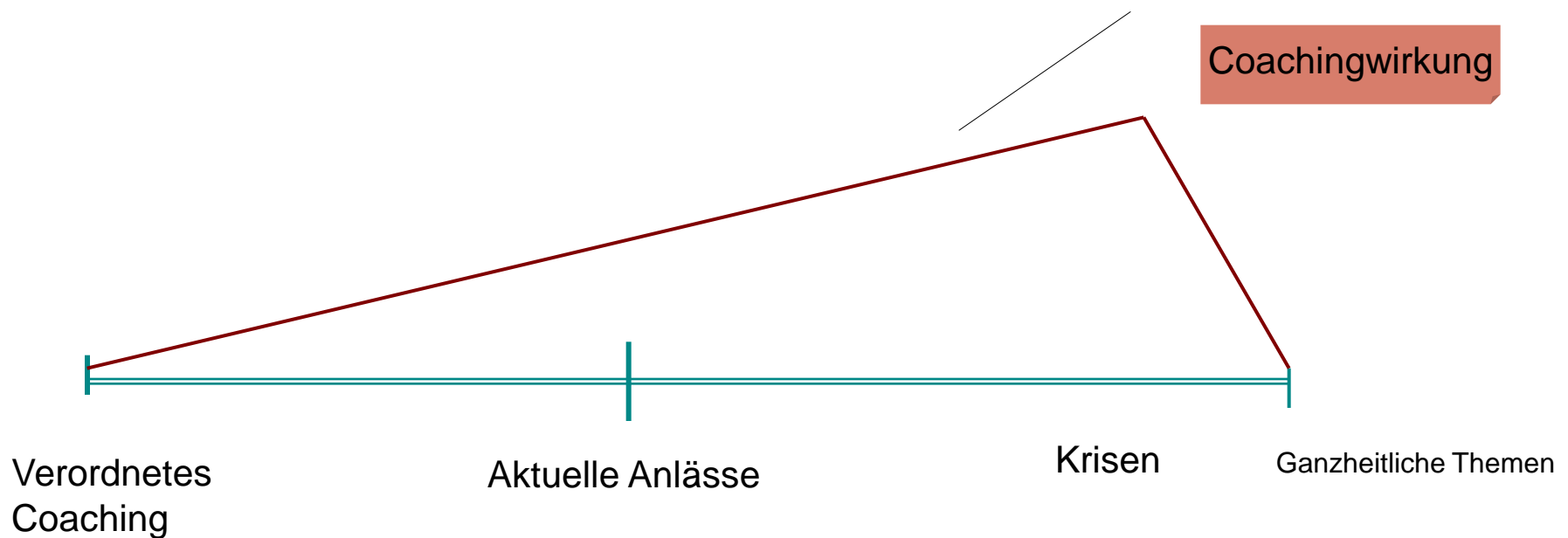
Methodische Kompetenz

Anregende und stützende Methoden

Wirkungen - unspezifische

Beziehung

Erwartungshaltung, Veränderungsmotivation



Erklärung

Dodo Bird Hypothese – gemeinsame unspezifische Wirkfaktoren in Psychotherapie - bestätigt sich

Methodische Merkmale spielen eher eine
untergeordnete Rolle

***„Jeder hat gewonnen und alle müssen einen
Preis bekommen.“*** (aus Alice im Wunderland)



Das Rubikon Modell (Gollwitzer und Heckhausen)

„Den Coachee über den Rubikon bringen“

Diesseits des Rubikon **Ob?**

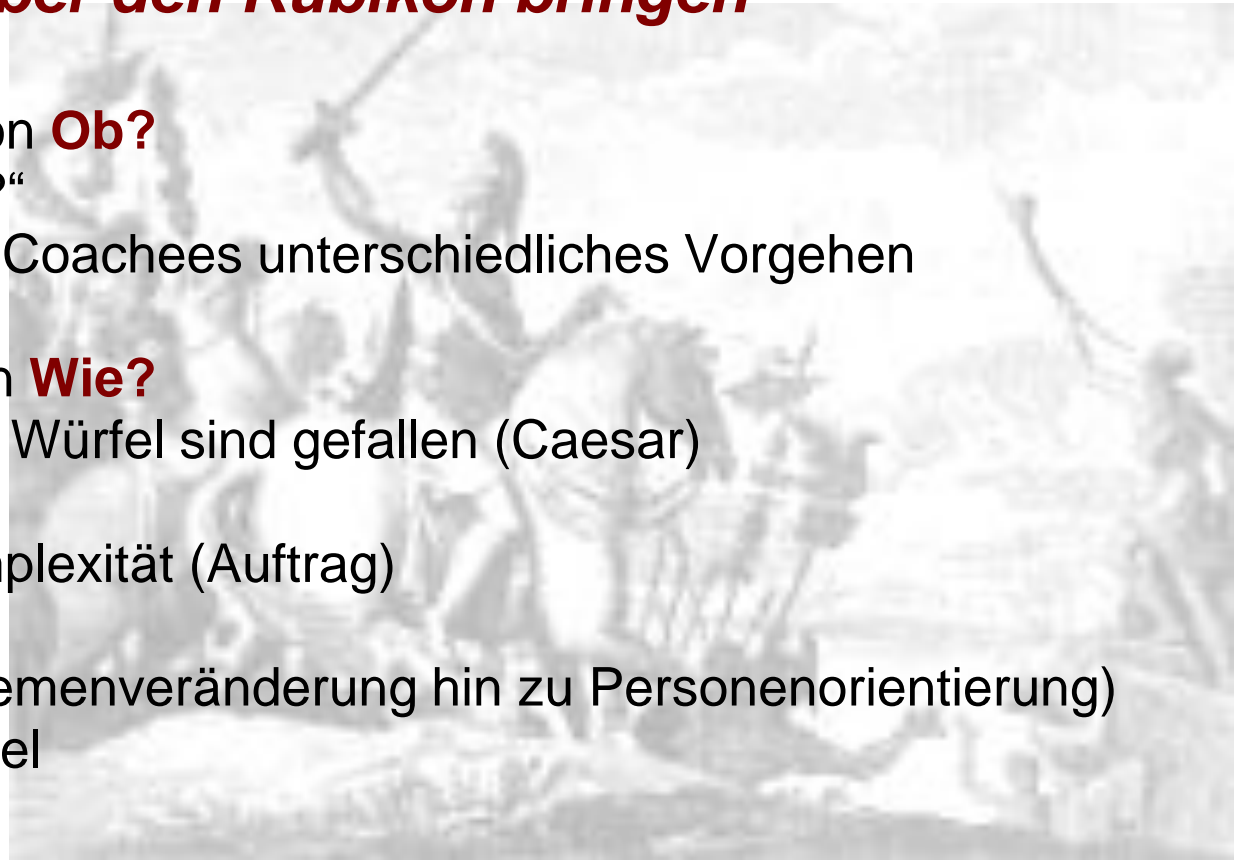
„Lasse ich mich ein?“

Für unterschiedliche Coachees unterschiedliches Vorgehen

Jenseits des Rubikon **Wie?**

„alea iacta est“ – Die Würfel sind gefallen (Caesar)

- Reduktion von Komplexität (Auftrag)
- Entlastung
- Selbstreflexion (Themenveränderung hin zu Personenorientierung)
- Perspektivenwechsel



Das Ziel des Coachings besteht in der Fähigkeit zur Selbsteinsicht, Selbststeuerung und Handlungsfähigkeit. (vgl. auch Ziel einer Beratung nach Dietrich)

Wirkung auf der Ebene der Organisation – Transfer bisher nicht erfasst

- 1. Coachingerwartungen** entsprechen den Anforderungen an Führungskräfte sowie dem Selbstverständnis der Professionen
- 2. Coachinganlässe** entsprechen den aktuellen Entwicklungsanforderungen: Begleitung bei Veränderungen, Führung, Selbstreflexion, Entlastung
- 3. Coachingwirkungen:** arbeitsfeld- und methodisch unspezifisch
- 4. Anforderungen an Coaching und Coach:**
 - Inhaltliche Professionalität:** Feld-, Führungs-, Veränderungskompetenz
 - Prozesskompetenz:** Beziehung, Erwartungshaltung (Arbeitsbündnis), Auftragsklärung, Prozessgestaltung auf emotionaler und kognitiver Ebene
Coach sollte kein „Tooligan“ (Fatzer 2012) sein
 - Methodische Kompetenz**
Reflexive, systemische und lösungsorientierte

Vielen Dank für

Ihre Aufmerksamkeit!