change is our business

flow consulting

flow coaching

Der Coaching-Ansatz von flow consulting

Autoren: Gabriele Möllenkamp und Dieter Kannenberg

Die Inhalte, Grafiken und Bilder unterliegen dem Urheberrecht. Dieser Artikel oder Teile davon dürfen weder reproduziert noch für gewerbliche Zwecke wieder verwendet werden. Dies gilt auch für die Aufnahme in elektronische Datenbanken, auf Datenträger oder für das Weiterverwenden im Internet.
Weitere Informationen finden Sie auf unserer Homepage www.flow.de oder sprechen Sie uns persönlich an. Die Urheberrechte liegen bei der flow consulting gmbh. Beachten Sie bitte das Copyright.

Celle, Mai 2017 © flow consulting gmbh
www.flow.de

Inhalt

Der Coaching-Ansatz von flow consulting

Anlässe für Coaching 3

Der flow coaching-Ansatz 4

flow coaching – Unser Hintergrund 5

Exkurs – Umgang mit Komplexität 6

flow coaching – Wie ist der Prozess strukturiert? 7

Die Auftragsklärung 7

Die Coachingtreffen 8

Das Auswertungsgespräch 8

flow coaching-Methoden – eine Auswahl 9

Coaching-Qualität und Coaching-Ethik-Kodex 13

© flow consulting gmbh I flow Coaching

flow coaching

In vielen Unternehmen steigen die Anforderungen an Führungskräfte. Schnelle Veränderung in den Märkten, in der Technologie, in den Strategien, im Kunden- und Mitarbeiterverhalten führen dazu, dass Führungskräfte sich immer häufiger flexibel auf neue Herausforderungen einstellen müssen. Ein klassisches Programm mit Seminaren und Trainings zur Entwicklung der Führungskompetenzen reicht dafür nicht aus. Neben unternehmensspezifischen Action-Learning-Programmen bieten gezielte und professionelle Coaching-Maßnahmen eine wichtige Unterstützung.

Anlässe für Coaching

In der Praxis von flow consulting zeigen sich sechs zentrale Anlässe für das Coaching von erfahrenen, neuen und angehenden Führungskräften:

1) Führungskompetenzen stärken
Mit Hilfe individuell zugeschnittener Methoden wird der Aufbau und die Erweiterung der Führungskompetenzen zielorientiert gefördert. Die Kombination von Prozessbegleitung und Expertenberatung sichert die hohe Qualität des flow coachings und sorgt für den raschen Transfer der Impulse in den Führungsalltag.

2) Herausforderungen meistern
Immer häufiger sind Führungskräfte überfordert von der Vielzahl unterschiedlicher, teils widersprüchlicher Anforderungen, mit denen sie im Führungsalltag konfrontiert sind. Ein Coaching kann im Sinne einer gut verstanden Personalentwicklungsmaßnahme die Führungskraft dabei unterstützen, besondere Aufgabenstellungen erfolgreich zu meistern.

3) Krisen oder Konflikte bewältigen
Führungsarbeit ist immer auch Konfliktbearbeitung und Krisenbewältigung. In Krisen und Konfliktsituationen, die in der Person, dem Team, der Situation und/oder in der Organisation begründet sein können, kann ein Coaching hilfreich sein, damit die Führungskraft diese Krise besser bewältigen oder einen Konflikt in ihrem Führungsbereich erfolgreich bearbeiten kann.

4) Neue Orientierung finden
In Veränderungs- und Entscheidungssituationen kann ein Coaching der Führungskraft Unterstützung bei der erforderlichen Weichenstellung bieten. Es ermöglicht, die Situation von außen zu betrachten und angemessene Handlungsoptionen zu entwickeln.

© flow consulting gmbh I flow Coaching

5) Positionswechsel – schnelle Einarbeitung in die neue Position gewährleisten
Steht ein Wechsel der Position an, so gilt es, die Arbeit entlang neuer Strukturen zu organisieren. Coaching kann durch gezielte Reflexion, evtl. ergänzt mit Expertenberatung, den erfolgreichen Start für diese Herausforderung fördern.

6) Change-Projekt – den Veränderungsprozess erfolgreich gestalten
Wenn Führungskräfte mit der Steuerung und Gestaltung von Veränderungsprojekten zu tun haben, kann ein Coaching die notwendigen Change-Management-Kompetenzen entwickeln und das Change-Vorhaben wirkungsvoll unterstützen. Es braucht dafür einen Coach, der neben seiner Coaching-Kompetenz ein fundiertes Wissen und umfangreiche Erfahrung im Change-Management und in Change-Management-Tools besitzt.

Der flow coaching-Ansatz
flow coaching ist ein auf die individuellen und organisationsspezifischen Bedürfnisse abgestimmter Beratungsprozess.

Die drei Perspektiven im Coaching

- Ressourcenorientierung

Durch den Fokus auf die eigenen Ressourcen – das Bewusstmachen der individuellen Fähigkeiten und Fertigkeiten – startet ein Erfolgskreis (Fähigkeiten entdecken – Fähigkeiten einsetzen – Wirkung erzielen – neue Fähigkeiten entdecken usw.), der sehr schnell eine positive Entwicklung anstoßen kann. Zusätzlich erweitert die Betrachtung der individuell relevanten Motive, Rollen und Haltungen die Reflexionsfähigkeit des Coachees und fördert die Souveränität im Führungshandeln.

© flow consulting gmbh I flow Coaching

- Lösungsorientierung

Der Blick im flow coaching ist nach vorn gerichtet – auf die Erweiterung der Wahrnehmungs- und Handlungsmöglichkeiten. Im Coaching werden unterschiedliche alternative Lösungsoptionen entwickelt, erfolgversprechende Ansätze erprobt und deren Wirkung reflektiert. Dies erweitert den Handlungsrahmen des Coachees und vermittelt Zuversicht im Hinblick auf die Bewältigung der konkreten Führungsherausforderungen.

- Organisationaler Hintergrund

Im Coaching verbinden wir Persönlichkeitsentwicklung mit Organisationslernen. Dieser Einbindung in den organisationalen Kontext kommt in unserer Arbeit besondere Bedeutung zu. Die Rahmenbedingungen der Organisation werden betrachtet und auch informelle Aspekte in den Blick genommen. Dies stellt die Anschlussfähigkeit an die Arbeitswirklichkeit sicher. Coaching stellt nach unserem Verständnis zugleich eine Unterstützung des Organisationslernens dar. Durch das Coaching von Führungskräften wächst die Kompetenz der gesamten Organisation.

flow coaching – Unser Hintergrund

Zu den Schlüsselfaktoren erfolgreichen Führungshandelns gehören ein angemessener Umgang mit wachsender Komplexität sowie die Gestaltung der sich daraus ergebenden Veränderungen in Organisationen. Die flow consulting gmbh hat sich in intensiver Forschungs- und Praxisarbeit mit aktuellen Herausforderungen von Führungskräften beschäftigt und daraus praxisnahe Modelle und Beratungskonzepte entwickelt.

Der **flow malex cube®** beschreibt in den drei Bereichen Management, Leadership und Excellence die jeweiligen Führungsthemen.

Die **flow turn map®** veranschaulicht das Vorgehen in Veränderungsprozessen.

Der **flow change®** navigator gibt eine erste Orientierung für ein anstehendes oder bereits laufendes Change-Vorhaben.

Das Konzept der **Iterativen Beratung** greift die aktuellen Praxisanforderungen an Führung auf. Es ist zu verstehen als Antwort auf die zunehmende Komplexität von Veränderungsprozessen und Führungsherausforderungen. Durch seinen umfassenden Ansatz garantiert das Konzept eine deutlich höhere Wirksamkeit als herkömmliche Beratungsansätze.

Alle Konzepte finden Sie auf unserer Webseite

© flow consulting gmbh I flow Coaching

In der Coachingpraxis bietet es Führungskräften einen Rahmen, sich in komplexen Situationen zu bewähren und ihre Handlungsweisen auf neue, oft wenig prognostizierbare Situationen einzustellen.

Zu diesem Ansatz der Iterativen Beratung hat die Forschungsgruppe der flow consulting gmbh über 60 Beratungs- und Coaching-Tools entwickelt. Diese werden von den flow Coaches situationsspezifisch und individuell ausgewählt und eingesetzt und entfalten damit eine deutliche Hebelwirkung im Coachingprozess.[5]

Exkurs – Umgang mit Komplexität

Die Situationen, in denen Führung stattfindet, ändern sich. Führung findet zunehmend in ungewissen Situationen statt. Immer häufiger sind Führungskräfte mit Dilemmata und Paradoxien konfrontiert, die es zu entscheiden gilt. Dies erfordert eine besondere Haltung, die ein klar ausgeprägtes Verantwortungsbewusstsein mit einem reflektierten Einsatz der eigenen Führungsautorität kombiniert. Diese Haltung nennen wir ‚Shaping leadership'.

Bei einer komplizierten Situation bestehen deutliche Ursache-Wirkungsbeziehungen, die zwar nicht sofort erkennbar sind (dann wären sie einfach), jedoch existieren. In komplexen Situationen entstehen mehr erwünschte und/oder unerwünschte Wirkungen und Effekte sowie Nebenfolgen Diese lassen sich in der Regel nicht vorhersagen, sie sollten aber beobachtet und in einem Feedback-Loop für die nächsten Schritte mit berücksichtigt werden.

einfach – kompliziert – komplex – worin besteht der Unterschied?

einfach	**kompliziert**	**komplex**
Wiederkehrende Muster und Ereignisse als klare Zusammenhänge zwischen Ursache und Wirkung	Zusammenhänge zwischen Ursache und Wirkung sind nicht unmittelbar ersichtlich.	Wandel und Unberechenbarkeit: dynamische Zusammenhänge
Eine richtige Antwort existiert.	Mehrere richtige Antworten sind möglich.	Es gibt keine richtigen Antworten, nur vorläufige Muster.
Führungsverhalten: wahrnehmen - kategorisieren - agieren	Führungsverhalten: wahrnehmen - analysieren - agieren	Führungsverhalten: sondieren - wahrnehmen - agieren

nach: Snowden/Boone: Entscheiden in chaotischen Zeiten; HarvardBusinessManager, 12/2007

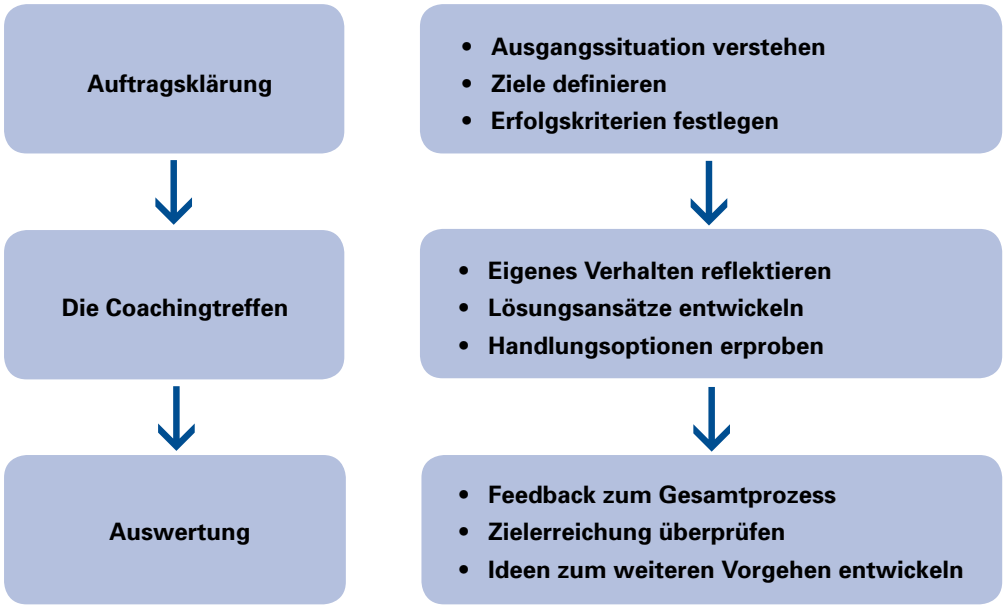
[5] Einige dieser Tools finden Sie in den Büchern „Change Tools" und „Change Tools 2",Hrsg.: Armin Rohm, ManagerSeminare Verlags GmbH

© flow consulting gmbh I flow Coaching

Vor dem Hintergrund dieser Differenzierung betrachten wir auch die Unterschiede in den Herausforderungen für den jeweiligen Coachee: Befindet sich dieser in einer eher einfachen oder komplizierten Führungssituation, greifen wir auf eher klassische Instrumente und Vorgehensweisen zurück. Befindet er sich dagegen in einer komplexen Führungssituation, ist ein iteratives Vorgehen angemessener.

flow coaching – Wie ist der Prozess strukturiert?

Die drei Phasen des Coachings



Die Auftragsklärung

In der Regel wird der Auftrag von der Personalabteilung, dem direkten Vorgesetzten erteilt. Dann findet die Auftragsklärung in Form eines ersten Gespräches mit allen relevanten Akteuren statt. Alternativ werden zwei Gespräche geführt, eines mit dem Auftraggeber/Sponsor und ein gesondertes Gespräch mit dem Coachee. Wenn dieser den Auftrag selbst erteilt, wird das Auftragsklärungs- bzw. Kontraktgespräch ausschließlich mit ihm geführt. Gelegentlich kann es sinnvoll sein, trotzdem den Vorgesetzten oder einen anderen Promotor innerhalb der Organisation einzubinden, um die Verankerung in der Organisation nachhaltiger zu gewährleisten.

In dem Auftragsklärungsgespräch wird die Ausgangslage beschrieben und die Ziele für das Coaching werden definiert. Darüber hinaus werden die Erfolgskenngrößen benannt *(Woran werden Sie bemerken, dass das Coaching erfolgreich war?)*.

© flow consulting gmbh I flow Coaching

Die Rahmenbedingungen werden abgestimmt: der Umfang des Coachings, der zeitliche Rahmen sowie die Regeln zur Vertraulichkeit *(Was wird dem Auftraggeber kommuniziert – was bleibt vertraulich?; Wie wird das Coaching in der Abteilung, in der Organisation kommuniziert?)*

Dieser erste persönliche Kontakt dient auch dazu, die Passung von Coach zu Coachee zu prüfen. Dies stellt eine notwendige Voraussetzung für ein erfolgreiches Coaching dar.

Darüber hinaus nutzen wir das erste Gespräch auch zur Einschätzung, ob die geplante Coachingmaßnahme das passende Instrument zur Bearbeitung des Themas ist. Ggf. weisen wir den Auftraggeber darauf hin, dass eine andere Maßnahme geeigneter wäre. Falls z. B. einzelne Themen sinnvoller durch eine Teamentwicklung, einen Change-Workshop, ein Action-Learning-Programm oder eine Therapie bearbeitet werden sollten, empfehlen wir die entsprechende alternative Maßnahme.

Die Coachingtreffen

Der Coachingprozess umfasst in der Regel vier bis sechs Sitzungen, die in zeitlichem Abstand von einigen Wochen terminiert werden. Dies ist u. a. abhängig von den konkreten Fragestellungen und der Dringlichkeit des Anliegens. Die einzelnen Coachingtreffen dauern in der Regel 3-4 Stunden, gelegentlich auch einen ganzen Tag. Zwischen den Sitzungen werden die Coachees telefonisch oder per Mail begleitet. Die Handlungsansätze, die in den Coaching-Sitzungen erarbeitet wurden, werden vom Coachee in der Praxis umgesetzt. Der Transfer, die damit verbundenen Schwierigkeiten und die dadurch erzielten Wirkungen werden gemeinsam reflektiert, um ggf. zeitnah nachsteuern zu können.

Das Auswertungsgespräch

Zum Abschluss des Coachings halten Coach und Coachee Rückblick: Es wird analysiert, inwieweit die vereinbarten Ziele erreicht wurden, welche besonders relevanten Erkenntnisse und Handlungsimpulse der Coachee für sich mitnehmen kann und es werden Ideen zum weiteren Vorgehen entwickelt. Darüber hinaus wird der Coachingprozess selbst ausgewertet.

In einem erweiterten Gesprächsrahmen werden die Ergebnisse (mit Ausnahme der vertraulichen Themen) gemeinsam mit Coach und Coachee dem Auftraggeber vorgestellt. So erhält dieser die notwendigen Informationen über die Zielerreichung. Diese Form von Transparenz unterstützt die Integration der Maßnahme in die zentralen strategischen Abteilungs- und Organisationsziele.

© flow consulting gmbh I flow Coaching

flow coaching-Methoden – eine Auswahl

Wir nutzen ein breites Spektrum unterschiedlicher praxisbewährter Methoden, die an die je spezifische Situation des Coachees angepasst werden.

Wir kombinieren Prozess- und Expertenberatung.
Eine Besonderheit von flow coaching besteht darin, dass wir ergänzend zur reinen Prozessbegleitung (wie sie häufig im rein systemischen Coaching umgesetzt wird) auch unsere Kompetenz in den relevanten Themenfeldern zur Verfügung stellen. Zu entsprechenden Fragestellungen nehmen wir auf Basis unserer fachlichen Expertise Stellung und ergänzen das Coaching um den Aspekt der Expertenberatung oder stehen als Sparringspartner erfahrenen Führungskräften zur Verfügung.

Die Potenzialanalyse Power-Potential-Profile®[6]
Das Power-Potential-Profile® (PPP) ist eine mehrdimensionale Potenzialanalyse, die wir in der Regel zu Beginn des Coachingprozesses einsetzen. Mit diesem Instrument kann der Coachingprozess professionell und wissenschaftlich fundiert begleitet werden. Die gründliche Analyse, in die auch ein 360-Grad-Feedback integriert werden kann, ermöglicht es, die relevanten Themen sehr schnell an die Oberfläche zu holen.

Mithilfe des Power-Potential-Profiles® werden drei zentrale Elemente beleuchtet:

- Die Persönlichkeitsstruktur – Sie wird mithilfe des **Jungian Personality Profile®** (JPP) beschrieben.
  Dies basiert auf Elementen der dynamischen Persönlichkeitstheorie von C.G. Jung und erläutert Verhaltensmuster, die das konkrete Handeln und die Beziehungen zu anderen Menschen beeinflussen. Wer die eigenen Muster kennt, kann sich besser auf andere Personen einstellen und angemessener auf verschiedene Herausforderungen reagieren.

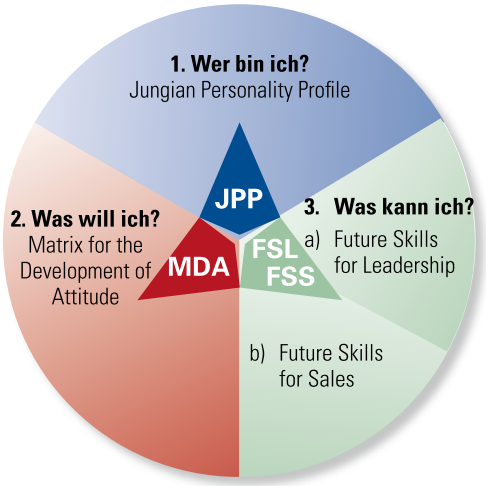
- Die Einstellung und Haltung zur aktuellen Führungsrolle, die mit der **Matrix for the Development of Attitude®** (MDA) gemessen wird.
  Die individuelle Einstellung zu Führung prägt das Führungsverhalten entscheidend. Die Matrix kombiniert Verantwortung und Autorität und entwirft eine Orientierung für gestaltendes Führungsverhalten, welches die Basis für eine gestaltende Führungshaltung bildet (‚Shaping Leadership').

[6] Die Potenzialanalyse wird auf Basis eines Online-Fragebogens erhoben. Sie wurde von der flow consulting gmbh entwickelt und u.a. von der Universität München wissenschaftlich evaluiert. Weitere Informationen zum Power-Potential-Profile® finden Sie hier:
http://www.powerpotentialprofile.de/de/

© flow consulting gmbh I flow Coaching

- Die Führungskompetenzen, die mit dem Instrument **Future Skills for Leadership®** (FSL) sowohl aus der Einschätzung des Coachees als auch aus Fremdperspektiven (360-Grad-Feedback) beschrieben werden.

  Im Rahmen unserer Forschungsarbeit haben wir die ‚klassischen' Führungskompetenzen (FSL classic) ergänzt: Die ‚Future Skills for Leadership dynamic' (FSL dynamic)[7] beschreiben die wesentlichen Kompetenzen einer Führungskraft, um in dynamischen und unübersichtlichen Situationen erfolgreich zu führen.



Die Ergebnisse werden im Coaching genutzt, um die für den Coachee besonders relevanten Kompetenzen und Haltungen gezielt weiter zu entwickeln. Durch die Bearbeitung dieser Schlüsselthemen erhält das Coaching eine höhere Wirksamkeit und die Coaching-Ziele können schneller erreicht werden.

Ergänzend zum Power-Potential-Profile® setzen wir in einzelnen Fällen bei Bedarf weitere Analyse-Instrumente ein, wie z. B. das Leistungs-Motivations-Inventar (LMI).[8]

Das LMI erfasst die individuellen beruflichen Leistungsmotive. Damit kann u.a. eine Klärung über eine sinnvolle individuelle Weiterentwicklung, Aufgabenanreicherung oder einen Positionswechsel unterstützt werden.

Das Hamburger Führungs-Motivations-Inventar (FÜMO) setzen wir in der Regel im Talentmanagement ein.[9] Das FÜMO macht dem Coachee klar, inwieweit seine Motivation eine mögliche Führungsverantwortung sinnvoll unterstützt. Zusätzlich identifiziert das Instrument auch mögliche Motivationshindernisse.

---

[7] Den Artikel zu der dazugehörenden Studie zu den FSL dynamic finden Sie auf unserer Webseite.
[8] Für weitere Informationen https://www.testzentrale.de/shop/leistungsmotivationsinventar.html
[9] Für weitere Informationen https://www.testzentrale.de/shop/hamburger-fuehrungsmotivationsinventar.html

© flow consulting gmbh I flow Coaching

Der Coaching-Dialog
Eine wichtige Interventionsform im Coaching stellt der Coaching-Dialog dar: Aktiv zuhören, Fragen stellen, Meinungen austauschen, Ansichten und Ideen zusammenfassen und Klärungen herbeiführen. Damit solch ein Dialog seine Wirkung erzielen kann, braucht es eine große Erfahrung des Coaches und eine variantenreiche Fragetechnik. Diese reicht von den Verständnisfragen, den Perspektivfragen über die zirkulären Fragen bis hin zu den mikropolitischen Fragen.

Spiegeln, Konfrontieren und Provozieren
Führungskräfte bekommen nicht immer von ihren Mitarbeitern, Kollegen oder Vorgesetzten ehrliches und umfassendes Feedback. Die flow Coaches reden dem Coachee nicht nach dem Mund, wir geben vielmehr ehrliches Feedback, auch wenn es nicht immer angenehm ist. Wir führen ausgeblendete Perspektiven ein, d. h. wir weisen den Coachee auf Ausblendungen und blinde Flecken hin, hinterfragen die ‚Scheuklappen' und provozieren gelegentlich, um das Denken anzuregen. Denn nur durch die Wahrnehmung dieser Hindernisse sind Menschen in der Lage, neue Erfolg versprechende Wege auszuprobieren und langfristig zu verfolgen.

Reframing
Manchmal ist die Führungskraft in ihrem Gedankenmodell der Bewertung einer Situation gefangen. Hier hilft es, mit einem Reframing den Bezugsrahmen der Bewertung zu verändern. So lassen sich manche Dinge in einem ganz anderen Licht neu betrachten. Ein Reframing muss sehr passgenau gesetzt werden, damit es wirkt und die mentale Landkarte für die nächsten Handlungen wieder weiter öffnet.

Simulationsübungen / Rollenspiele
Simulationsübungen werden genutzt, um neue Perspektiven einzuführen. Indem der Coachee in die Rolle des für ihn aktuell relevanten ‚Mitspielers' schlüpft (Das können Kollegen, Vorgesetzte, Kunden, Partner oder Mitarbeiter sein.), entwickelt er ein tieferes Verständnis für dessen Sichtweise. Diese Form des Perspektivwechsels liefert zugleich Ansatzpunkte für den praktischen Umgang mit den einzelnen Personen.

Die Methode wird in unterschiedlicher Form realisiert: Manchmal schlüpft auch der Coach in die Rolle der Führungskraft und verdeutlicht Muster im Verhalten. Oder er übernimmt die Rolle eines anderen nicht anwesenden Beteiligten, um so mögliche Missverständnisse und Konflikte nachvollziehbar und erlebbar zu machen. Elemente aus dem Psychodrama und der Aufstellungsarbeit verstärken diese Rollenübungen und intensivieren das Erleben.

Verhaltenstraining
Übungen aus dem Verhaltenstraining helfen, typische Handlungsmuster zu identifizieren und sie ggf. durch funktionellere Verhaltensweisen zu ersetzen. ‚Neue' Verhaltensmuster werden trainiert, um sie zu festigen und zu verankern. Dieses ‚Probehandeln' vermittelt dem Coachee Sicherheit und erhöht seine Souveränität und Flexibilität im Führungsalltag.

© flow consulting gmbh I flow Coaching

Organisations-Feedback
Interviews mit Mitarbeitern, Kollegen oder Vorgesetzten des Coachees sowie Analysen oder Feldbeobachtungen in der Organisation werden genutzt, um die subjektive Sichtweise des Coachees zu weiten und auch dem Coach einen erweiterten Blick auf die Gesamtsituation zu ermöglichen.

Beziehungsnetzanalyse / Soziogramm
Mit Hilfe dieser Methode wird das Beziehungsgeflecht verdeutlicht, in dem sich die Führungskraft in der Organisation bewegt: Wer ist wichtiger Player, wer ist Promotor? Wer fördert Veränderungsvorhaben, wer bremst? Wer ist in die Gruppe integriert, wer ist isoliert? Wer beeinflusst wen positiv, wer negativ? Die Zusammenhänge im Beziehungssystem werden deutlich und es können Schlussfolgerungen für eine sinnvolle Strategie abgeleitet werden.

Kräftefeldanalyse
Die Kräftefeldanalyse beschreibt die Faktoren, die Einfluss auf das konkrete Thema, das Projekt oder auch auf die Abteilung haben und ordnet diesen Faktoren positive, neutrale oder negative Wirkung zu. Im Coaching kann dann eine Strategie entwickelt werden, diese Kräfte gezielter zu steuern.

Expertenberatung
Oft ist eine gezielte Ergänzung des Coachingprozesses durch fachlichen Input erforderlich. Die Expertise bringt der Coach gezielt ein, z. B. durch seine Kenntnisse und Erfahrungen in der Branche, in einem bestimmten Fachthema oder auch in Form von Expertenwissen im Bereich von Führung, Personalentwicklung, Verkauf und Verhandlung und im Change Management.
In einzelnen Fällen hat es sich als sinnvoll erwiesen, einen zusätzlichen Experten einzubinden. Teilweise führt der Coach selbst Recherchen oder Befragungen durch oder er beauftragt Studien, deren Ergebnisse in den Coaching-Prozess einfließen.

Das Coaching-Tagebuch
Mit Hilfe eines Coaching-Tagebuches werden Lernerkenntnisse festgehalten und konkrete Maßnahmen beschrieben, um die Ergebnisse des Coachings direkt in den Führungsalltag zu übertragen. Ein Gespräch kann manchmal sehr flüchtig sein, wenn der Unternehmensalltag und die Routine wieder greifen. Die Verhaltensmuster sind durch die Praxis etlicher Jahre entwickelt und werden deshalb auch sehr schnell wieder aktiviert, sobald der Coachee in sein gewohntes Umfeld zurückkehrt. Wenn einzelne Muster geändert werden sollen, braucht es Lernhilfen, Konsolidierungen, Wiederholungen, Verbindlichkeit und Konsequenz. Ein Tagebuch, in welchem der Coachee seine wichtigsten Erkenntnisse, Lernschritte und Aktivitäten dokumentiert, kann dabei helfen.

© flow consulting gmbh I flow Coaching

Telefonisches Coaching, Skype-Coaching und Online-Coaching
Das Coaching im persönlichen Gespräch (Präsenz-Coaching) kann ergänzt oder ersetzt werden durch Coaching-Sitzungen mit Hilfe digitaler Medien. Dies kann sinnvoll sein, um Reisezeiten zu sparen, um Coaching auch über größere räumliche Entfernungen hinweg zu ermöglichen oder auch, um flexibel und mit geringem Aufwand eine Coaching-Sitzung zu vereinbaren, weil kurzfristig Handlungsbedarf entsteht.

Telefonische Begleitung oder E-Mail-Austausch zwischen den Sitzungen
Neben den halb- oder eintägigen Coachingsitzungen kann der direkte Draht per Telefon oder E-Mail mit dem Coach sinnvoll sein. So kann zeitnah eine vertiefende Reflexion angeleitet oder Support gegeben werden.

Dies ist ein kleiner Überblick über einige unserer Coaching-Methoden. Darüber hinaus nutzen wir abhängig vom jeweiligen Coaching-Auftrag weitere ausgewählte bewährte Methoden aus den klassischen Coaching-Schulen sowie Coaching-Instrumente, die wir in unserer eigenen Forschungsgruppe entwickelt haben. Diese sind geeignet für einfache, komplizierte und komplexe Führungsanforderungen. Sie sind vor dem Hintergrund unseres Ansatzes der iterativen Beratung entwickelt und in der Praxis mehrfach erprobt.

Coaching-Qualität und Coaching-Ethik-Kodex

Um seriös und professionell einen Coaching-Auftrag durchzuführen, braucht es das notwendige Wissen, die umfangreiche Erfahrung und die richtige Einstellung.

Unsere Coaches bringen neben eigener Erfahrung in verantwortlichen Positionen Erfahrung in vielen Coaching-Prozessen mit und haben Coaching-Ausbildungen absolviert. Jeder flow Coach reflektiert die eigene Arbeit regelmäßig in Supervisionen mit den Kolleginnen und Kollegen im flow Team und mit externen Supervisoren. Darüber hinaus werden regelmäßig externe Fortbildungen besucht, um das Wissen aktuell zu halten.

Bei aller Vielfalt der Methoden, die wir einsetzen, um dem jeweiligen Auftrag gerecht zu werden, gibt es neben den oben beschriebenen Ansätzen eine Grundhaltung, die alle flow Coaches miteinander verbindet: Wir achten die Würde des Coachees, sind Anwalt für den Coachee, berücksichtigen die Anforderungen des Auftraggebers und achten die Grenzen unseres Coaching-Auftrages.

Im regelmäßigen Austausch stehen wir mit dem European Mentoring & Coaching Council (EMCC)[10], in dem wir Mitglied sind. Dieser europäische Verband verknüpft die Wissenschaft mit der Praxis. Er veranstaltet regelmäßig Konferenzen zu aktuellen

[10] siehe http://www.emccouncil.org

© flow consulting gmbh I flow Coaching

Themen aus Forschung und Praxis der Coaching-Arbeit und organisiert Coaching-Ausbildungen. Darüber hinaus hat er Qualitätskriterien und ethische Richtlinien für das Coaching und Mentoring entwickelt. Alle Coaches der flow consulting gmbh haben sich verpflichtet, den Ethik-Kodex des EMCC einzuhalten.[11] Der EMCC ist Mitglied in der Global Coaching Mentoring Alliance (GCMA) und damit Netzwerkpartner des ICF (International Coach Federation)[12], dem weltweit größten Coaching-Verband.

Flyer zum flow coaching

Einen vierseitigen Übersichts-Flyer zu unserem Coaching-Ansatz finden Sie in deutscher und englischer Sprache als PDF-Dokument zum Download auf unserer Webseite: www.flow.de

Coaching Zusatzqualifikation

Wenn Sie selbst Coach sind und Interesse an einer Zusatzausbildung zu unseren Coaching-Tools haben, z. B. zum Power-Potential-Profile® oder zum iterativen Vorge-hen im Coaching, finden Sie auf unserer Webseite weitere Informationen. Workshop-Termine zu dieser Ausbildung werden nach Bedarf eingerichtet. Rufen Sie uns einfach dazu an.

Gabriele Möllenkamp und Dieter Kannenberg, Celle 2017

flow consulting gmbh
Spörckenstraße 89
D-29221 Celle
Fon: +49 (0) 5141 740074
gabriele.moellenkamp@flow.de
dieter.kannenberg@flow.de
www.flow.de

[11] Den Ethik-Kodex des EMCC finden Sie auf unserer Webseite: http://www.flow.de/de//pdf/2403_ethik_kodex_emcc_d.pdf
[12] siehe https://coachfederation.org

© flow consulting gmbh I flow Coaching

change is our business

flow consulting

flow coaching

flow consulting gmbh
Spörckenstraße 89
D-29221 Celle
Fon +49 (0)5141 740074
Fax +49 (0)5141 740078
mail@flow.de
www.flow.de