

Coachingprozess für Systemische Management Coachings

FREIHEIT

VERTRAULICHKEIT

0. Phase (Vorbereitung) – Vereinbarung auf das Coachingverständnis

- 0.1. Vorstellung und Erwartung der Beteiligten
- 0.2. Vereinbarung von Wertorientierung und Prozess
- 0.3. Vereinbarung der Verantwortlichkeiten im Coaching
- 0.4. Skizzierung des Veränderungsanliegens

1. Phase – Identifikation relevanter Zusammenhänge des Ist-Zustandes

- 1.1. Benennung des IST-Zustandes
- 1.2. induktive und deduktive Identifikation und Reflexion der Zusammenhänge
- 1.3. Komplexitätsreduktion (Clusterung)
- 1.4. Identifikation und Reflexion des Kernthemas

2. Phase – Festlegung des Soll-Zustands (Ziel)

- 2.1. Formulierung des zukünftigen Soll-Zustands
- 2.2. Vorwegnahme möglicher systemischer Folgen des eingetretenen Zustands bzw. Ziels

3. Phase – Identifikation und Reflexion von Ressourcen zur Zielerreichung

- 3.1. Eigene Motive und Persönlichkeitseigenschaften
- 3.2. Gemeinsamkeiten und Unterschiede der Werte aller Beteiligten in Bezug auf das „Kernthema“.
- 3.3. Hypothesengeleitete Analyse- und Bewertungsstrukturen
- 3.4. Erfahrungsbasierte, faktenbasierte und externe Ressourcen
- 3.5. Analyse- und Lösungsverhalten der bisherigen Selbstorganisation
- 3.6. Somatische Marker

4. Phase – Zukünftige systemische Selbstorganisation

- 4.1. Entwicklung und Bewertung von Handlungsalternativen
- 4.2. Konkrete Formulierung eines Handlungsplans
- 4.3. Vorwegnahme potentieller Probleme und ggf. Planaktualisierung

5. Phase – Controlling

- 5.1. Art des Controllings des Handlungsplans festlegen
- 5.2. Sicherung der Lernerkenntnisse

Aktive Selbstorganisation

RESSOURCEN-
VERFÜGUNG

SELBSTSTEUERUNG

Der Prozess ist eine logische Abfolge von Handlungsschritten, um eine aktive Selbstorganisation der eigenen Veränderung zu erreichen. Mit jedem Handlungsschritt ist eine Wirkungs-Erwartung verbunden auf der der nächste Schritt aufbaut. In der Handhabung des Prozesses, d.h. während des Coachings, orientiert sich ein Systemischer Management Coach (SMC) in ihrem/seinem Verhalten an den Werten FREIHEIT, VERTRAULICHKEIT, RESSOURCENVERFÜGUNG und SELBSTSTEUERUNG.

Diese Orientierung ist Ausdruck der Haltung eines Coachs und macht aus der bloßen Handhabung des Prozesses erst ein Coaching.