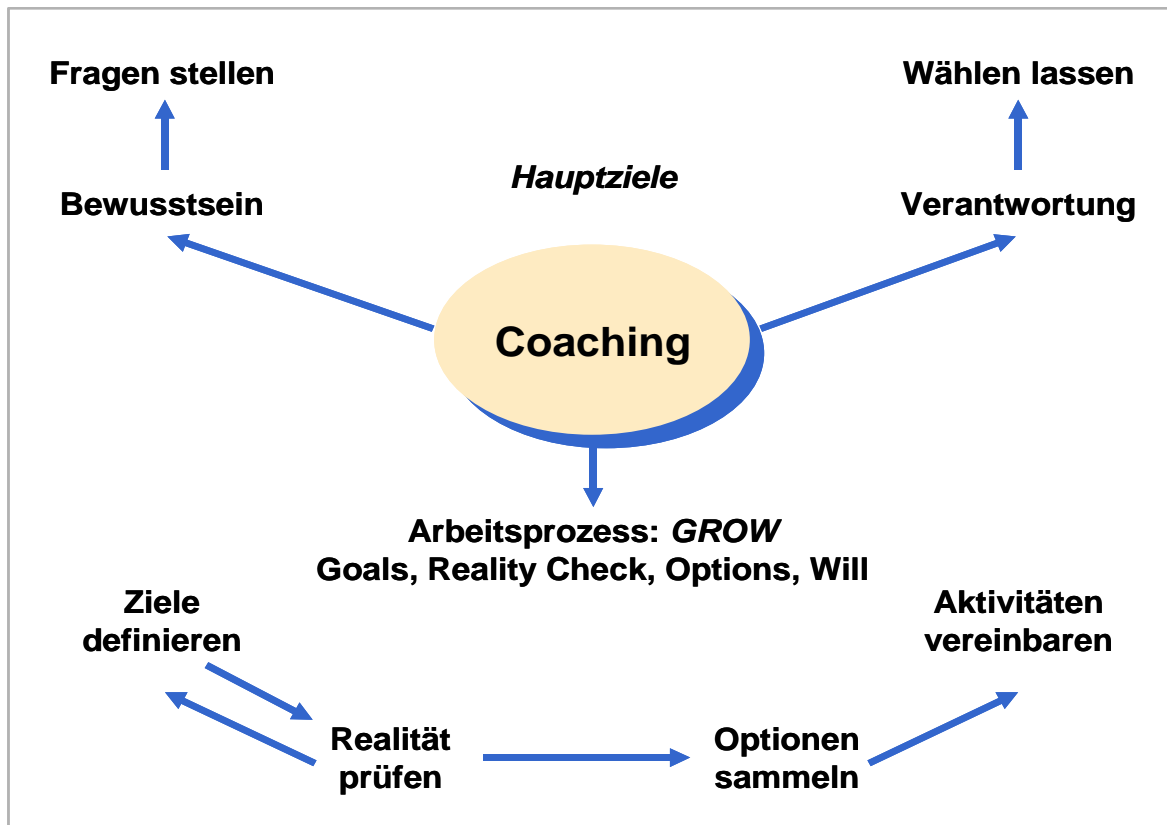


Coaching nach Whitmore

Grundlagen



Grundhaltungen

- Leistungsanspruch: Leistung maximieren
- Helfen zu lernen
- Vertrauensbeziehung herstellen
- Minimal Druck ausüben
- Die Rolle des Coachs als Förderer, Ratgeber, Resonanzboden

Hauptziele im Coaching

- **Bewusstsein** erzeugen durch **Fragen**
 - Was der andere will
 - Was die Gründe dafür sind
 - Sammeln: klares Erkennen der relevanten Fakten + Infos
 - Verstehen von Systemen, Triebkräften, Beziehungen
- **Verantwortung** übergeben durch **Wählen und Entscheiden**
 - Ermutigen, eigene Entscheidungen zu treffen
 - Selbstachtung und Identität aufbauen
 - Gefühl geben, einen wichtigen Beitrag zu leisten

Grundlagen zur Fragetechnik

- W-Fragen, außer „Warum“ und „Wie“; Offene Fragen
- Genau zuhören – nicht schon die nächste Frage zurecht legen
- Auf Tonfall, Körpersprache achten
- Dem Befragten folgen, an Antworten anknüpfen

Vorgehensweise

GROW: Goals, Reality Check, Options, Will

GOALS

- Was wollen Sie (kurz- und langfristig) erreichen?
- Wann wollen Sie es erreicht haben?
- Wie viel genau?

Reality Check

- was passiert jetzt? (WAS, WANN, WO, WER, WIEVIEL?)
- Wen betrifft es?
- Was fühlen Sie dabei?
- Wie schätzen Sie – auf einer Skala von 1 –10 Ihr Selbstvertrauen ein, bezogen auf das, was Sie vorhaben?
- Was haben Sie bisher dafür getan?
- Was ist dabei herausgekommen?
- Welche Faktoren waren für Ihre Entscheidung ausschlaggebend?
- Was hindert Sie daran, vorwärts zu kommen?
- Was an den Zielen muss jetzt nochmals verändert oder ergänzt werden?

Optionen

- Welche Optionen haben Sie?
- Was könnten Sie sonst noch tun?
- Was wäre wenn...? (Denk-Barrieren aufheben)
- Wünschen Sie noch einen anderen Vorschlag?
- Was sind die Kosten und der Nutzen jeder Option?

Wille: Aktionsplanung (Was, Wann, mit Wem?)

- Was werden Sie tun?
- Welche dieser Alternativen werden Sie in Angriff nehmen?´
- Wann werden Sie es tun? (Auf genaue Zeiten festnageln!)
- Wird die Handlung zum gewünschten Ziel führen? (ggf. Ziel nochmals überprüfen)
- Auf welche Hindernisse könnten Sie stoßen?
- Wer muss es wissen?
- Welche Unterstützung benötigen Sie?
- Wie und wann werden Sie diese Unterstützung erhalten?
- Welche anderen (weiteren) Überlegungen haben Sie?
- Auf einer Skala von 1 – 10, wie sicher sind Sie, dass Sie die vereinbarten Handlungen ausführen werden? (Bei <8: Umfang oder Zeit überprüfen, ggf. abspecken)

In Anlehnung an Whitmore, J.: Coaching für die Praxis, Frankfurt, 1994