

Mein Coaching-Konzept



@Regina Braunsteiner

Inhaltsverzeichnis

Vorwort.....	3
Kapitel 1: Welchen Coaching-Ansatz verwende ich?.....	4
1.1 Das Kieler Beratungsmodell.....	4
1.2 Interventionen und Methoden.....	6
1.3 Anwendungen im systemischen Kontext.....	6
1.4 LINC Persönlichkeitsdiagnostik.....	7
1.5 Vorteile für Frauen in Männerdomänen.....	7
Kapitel 2: Wer bin ich als Coach?.....	8
2.1 Meine Vision.....	8
2.2 Meine Rolle.....	8
2.3 Meine Zielgruppe.....	9
2.4 Meine Qualitätskriterien.....	9
Kapitel 3: Wie sieht mein Coaching-Prozess aus?.....	10
3.1 Kontaktaufnahme.....	10
3.2 Joining.....	10
3.3 Anliegen.....	11
3.4 Ziel.....	11
3.5 Auftrag.....	11
3.6 Prozess.....	12
3.7 Landing.....	12
3.8 Nachbearbeitung.....	12
Urheberrechtshinweis.....	13
Quellangaben.....	13

Vorwort

Die Welt befindet sich in einem ständigen Wandel. In den vergangenen Jahren haben sich Herausforderungen in nie dagewesenem Tempo entwickelt.

Unternehmen und Führungskräfte stehen vor der Aufgabe, sich diesen Veränderungen zu stellen, dabei stabil zu bleiben und weiterhin rasch verantwortungsbewusste Entscheidungen zu treffen.

Die Global Leadership Forecast 2023 Studie hat erhoben, dass viele Unternehmen unter Druck stehen. Das Statement "Fragile Belegschaften halten CEOs nachts wach" verdeutlicht die Brisanz, die in vielen Unternehmen herrscht¹.

In solchen dynamischen Zeiten ist Coaching eine wertvolle Unterstützung, Situationen bewusst zu reflektieren und Klarheit sowie neue Perspektiven zu gewinnen, um sich erfolgreich zu positionieren. Mein Coaching-Ansatz verbindet lösungsorientierte Methoden mit systemisch-konstruktivistischen Techniken, um schnelle Ergebnisse und tragbare Veränderungen zu ermöglichen.

Mein Ziel ist es, gemeinsam mit Frauen und Führungskräften in Männerdomänen neue Wege zu entdecken, Hindernisse zu überwinden und Lösungen zu erarbeiten, die ihr spezifisches Umfeld bestmöglich berücksichtigen.

Ich respektiere die Welt meiner Kundinnen mit ihren individuellen Motiven, Stärken, Kompetenzen und Ressourcen² und freue mich darauf, sie auf Ihrem Weg zu begleiten.

Herzlichst
Regina Braunsteiner

Regina Braunsteiner, LL.B. LL.M. MBA
Unternehmensberatung, Training & Coaching
Ing.-H.--Petschauer-Straße 1/2/19. A-2000 Stockerau
E-Mail: leadership@regina-braunsteiner.com
WWW: <https://regina-braunsteiner.com/>

GISA-Zahl: 36316489. Bezirkshauptmannschaft Korneuburg
Mitglied der Wirtschaftskammer Niederösterreich. Fachgruppe Unternehmensberatung,
Buchhaltung IT. Sparte Information und Consulting

Foto: Miriam Mehlman Fotografie: www.miriammehlman.at

¹ Development Dimensions International Inc.: Global Leadership Forecast 2023, Seite 4.

² Vgl. Lisa, Dr. Tomaschek-Habrina: Coaching Intensivlehrgang. Skriptum Modul 1. S. 31.

Kapitel 1: Welchen Coaching-Ansatz verwende ich?

In diesem Kapitel erläutere ich die zentralen Prinzipien meines Coachings.

1.1 Das Kieler Beratungsmodell

Die theoretische und methodische Basis meines Coachings ist das Kieler Beratungsmodell (KBM). Es wurde Anfang der 1980er Jahre von Dr. Uwe Grau, Professor für pädagogische Psychologie und Direktor des Instituts für Psychologie an der Universität Kiel, seinem Assistenten Jens Möller, J. I. Gunnarson, Trainer des Kieler Handball-Bundesligisten THW und Jürgen Hargens, systemischer Berater und Psychotherapeut an der Universität Kiel als **spezifisches Coaching-Setting aus unterschiedlichen systemischen und konstruktivistischen Ansätzen** entwickelt³.

Systemisch bedeutet, das Ganze – also das gesamte Beziehungsgeflecht der Kundinnen – zu betrachten und dabei den Kontext und die Wechselwirkungen im Blick zu behalten⁴.

Der Konstruktivismus ergänzt die systemische Sichtweise, indem er die subjektive Wahrnehmung und Interpretation der Realität in den Mittelpunkt stellt. Er geht davon aus, dass sich jeder Mensch ein eigenes inneres Bild von der Wirklichkeit schafft⁵. Diese Konstruktionen basieren auf individuellen Erfahrungen, Prägungen und Überzeugungen⁶. Dabei geht es mir darum, die Wirklichkeit meiner Kundinnen so anzuerkennen wie sie diese sehen⁷ und Lösungen zu entwickeln und nicht nur Probleme zu analysieren oder in der Vergangenheit zu verharren.

Der systemisch-konstruktivistische Ansatz ist demnach nicht nur eine Methodik, sondern eine Haltung: Frauen und Führungskräfte in Männerdomänen mit Respekt und Wertschätzung zu begegnen, ihre Perspektiven ernst zu nehmen und sie dabei zu unterstützen, eigenständig neue Wege zu entwickeln.

Ich gebe als Coach demnach keine allgemeinen Ratschläge, sondern führe Gespräche auf Augenhöhe und stelle frag-würdige Fragen.

Basierend auf der Kooperation von Mag. Johann Tomaschek mit Dr. Uwe Grau und der Universität Kiel wird das KBM seit 1994 als Coaching-Lehrgang in Österreich durchgeführt⁸.

Die zentralen Leitlinien des KBM sind kooperieren, reflektieren, öffentlich machen und respektieren⁹.

³ Vgl. Lisa, Dr. Tomaschek-Habrina: Coaching Intensivlehrgang. Skriptum Modul 1. S. 28.

⁴ Vgl. Bamberger, Günter G.: Lösungsorientierte Beratung. S. 24.

⁵ Vgl. Bamberger, Günter G.: Lösungsorientierte Beratung. S. 29.

⁶ Vgl. Bamberger, Günter G.: Lösungsorientierte Beratung. S. 29.

⁷ Vgl. Lisa, Dr. Tomaschek-Habrina: Coaching Intensivlehrgang. Skriptum Modul 1. S. 32.

⁸ Vgl. Lisa, Dr. Tomaschek-Habrina: Coaching Intensivlehrgang. Skriptum Modul 1. S. 28.

⁹ Vgl. Lisa, Dr. Tomaschek-Habrina: Coaching Intensivlehrgang. Skriptum Modul 1. S. 32.

Kooperieren

Coaching ist ein gemeinsamer Prozess, der auf einer partnerschaftlichen Zusammenarbeit zwischen mir und meinen Kundinnen beruht. Ich trete nicht als Wissende für deren Probleme auf, sondern begleite sie und schaffe einen vertrauensvollen Raum für ihre eigene Entwicklung.

Kooperieren bedeutet für mich dabei, auf Augenhöhe zu arbeiten, meine Kundinnen aktiv einzubinden und ihnen die Verantwortung für ihre eigene Entwicklung zu überlassen. Vertrauen, Wertschätzung und Respekt bilden dabei die Grundlage. Diese Art der Zusammenarbeit ermöglicht ihnen, alternative Handlungsmöglichkeiten zu entdecken und Neues auszuprobieren¹⁰.

Reflektieren

Reflexion schafft einen Raum, in dem meine Kundinnen ihre Gedanken, Gefühle, Verhaltensmuster und Überzeugungen hinterfragen können. Gedankenexperimente, die alternative Sichtweisen und Lösungswege eröffnen, spielen dabei eine wichtige Rolle. Meine Hauptaufgabe besteht darin, die richtigen Fragen zu stellen, die neue Perspektiven eröffnen und Selbstreflexion und Selbstorganisation fördern¹¹.

Ich gebe keine Lösungen vor, sondern unterstütze meine Kundinnen dabei, ihre Ressourcen zu mobilisieren. So helfe ich ihnen, ihre innere Welt besser zu verstehen, damit sie die für sie passenden Lösungen für ihre Herausforderungen finden.

Öffentlich machen

Öffentlich machen bedeutet, implizite Annahmen, unbewusste Muster und unausgesprochene Dynamiken sichtbar zu machen. Das eröffnet neue Handlungsräume und klärt zwischenmenschliche Beziehungen. Ich lade meine Kundinnen dazu ein, Gedanken und Gefühle in einem geschützten Rahmen offen zu äußern.

Eine Möglichkeit des Offenlegens im Coaching ist der Meta-Dialog¹². In diesem geschützten Rahmen analysiere ich gemeinsam mit meinen Kundinnen nicht nur Inhalte, sondern auch die Art und Weise, wie sie kommunizieren und wahrnehmen. Dieser Ansatz macht innere Dynamiken und Kommunikationsmuster bewusst und ermöglicht Klarheit sowie neue Perspektiven.

Respektieren

Respektieren ist die zentrale Basisleitlinie des KBM¹³. Es bedeutet, die Individualität meiner Kundinnen zu achten, ihre Werte und Grenzen ernst zu nehmen und ihnen empathisch zu begegnen. Der Grundsatz „respektieren ist nicht akzeptieren“ zeigt, dass Respekt nicht unreflektiertes Hinnehmen bedeutet, sondern bewusstes Führen und gleichzeitig Schritt halten¹⁴.

¹⁰ Vgl. Lisa, Dr. Tomaschek-Habrina: Coaching Intensivlehrgang. Skriptum Modul 1. S. 33.

¹¹ Vgl. Lisa, Dr. Tomaschek-Habrina: Coaching Intensivlehrgang. Skriptum Modul 1. S. 34.

¹² Vgl. Lisa, Dr. Tomaschek-Habrina: Coaching Intensivlehrgang. Skriptum Modul 1. S. 34.

¹³ Vgl. Lisa, Dr. Tomaschek-Habrina: Coaching Intensivlehrgang. Skriptum Modul 1. S. 33.

¹⁴ Vgl. Lisa, Dr. Tomaschek-Habrina: Coaching Intensivlehrgang. Skriptum Modul 1. S. 33.

1.2 Interventionen und Methoden

Coaching richtet sich auf die „Hilfe zur Selbsthilfe und die Förderung von Verantwortung, Bewusstsein und Selbstreflexionsvermögen¹⁵“. Das KBM basiert auf einer Reihe von praxisorientierten und erprobten Interventionen und Methoden, die darauf abzielen, schnell und effektiv Lösungen zu erarbeiten.

Einige Fragetypen sind beispielhaft hier genannt:

Skalierungsfrage (Vergleichsfrage)

Skalierungsfragen helfen meinen Kundinnen, ihren IST-Stand einzuordnen, Fortschritt zu überprüfen und konkrete Schritte zu definieren, um ihre Ziele zu erreichen.

Beispiel: *„Auf einer Skala von 1 bis 10: Wo stehst du heute in Bezug auf dein Ziel, und was müsste passieren, um einen Schritt weiter zu kommen?“*

Ausnahmefrage

Ausnahmefragen helfen meinen Kundinnen, Situationen zu identifizieren, in denen das Problem nicht oder weniger stark auftrat.

Beispiel: *„Gibt es Situationen, in denen das Problem nicht auftritt oder weniger stark ist? Was ist in diesen Situationen anders?“*

Verschlimmerungsfrage

Verschlimmerungsfragen, oder paradoxe Fragen, helfen meinen Kundinnen, das eigene Verhalten selbstkritisch zu reflektieren und unbewusste Muster zu erkennen.

Beispiel: *„Was müsstest du tun, damit dir dein Geschäftsführer oder Eigentümer noch mehr Aufgaben überträgt, die weder zu deinem Kompetenz- noch Verantwortungsbereich gehören?“*

Wunderfrage

Die Wunderfrage ist eine der bekanntesten Techniken des lösungsorientierten Ansatzes. Sie hilft meinen Kundinnen, sich eine Zukunft ohne das aktuelle Problem vorzustellen und konkrete Schritte zu definieren, um ihre Vision zu erreichen.

Beispiel: *„Stellen dir vor, über Nacht ist ein Wunder geschehen und dein Problem ist gelöst. Woran würdest du das morgen früh als Erstes merken?“*

1.3 Anwendungen im systemischen Kontext

Das KBM eignet sich besonders gut für die Arbeit mit weiblichen Führungskräften, da es sowohl die Führungskraft selbst als auch das unternehmerische System berücksichtigt.

¹⁵ Lisa, Dr. Tomaschek-Habrina: Coaching Intensivlehrgang. Skriptum Modul 1. S. 16.

Mein Fokus als zertifizierter Coach nach dem KBM liegt darauf, die Dynamiken und Beziehungen innerhalb des Systems zu erkennen, in dem das Problem existiert.

Ziel ist es, Zusammenhänge sichtbar zu machen und meinen Kundinnen zu helfen, neue Möglichkeiten und Perspektiven zu erkennen und zu nutzen¹⁶. Das geschieht, indem ich als Coach das komplexe Netzwerk von Beziehungen und Wechselwirkungen bewusst mache¹⁷ und unterstütze, alternative Handlungsspielräume zu entdecken.

1.4 LINC Persönlichkeitsdiagnostik

Als zertifizierte LINC Personality Profilerin biete ich ergänzend zum Coaching die Möglichkeit an, eine ganzheitliche Persönlichkeitsanalyse durchzuführen. Diese Analyse unterstützt dabei, Motive, Stärken, Kompetenzen und Entwicklungspotenziale noch besser zu verstehen und gezielter zu fördern.

Die Ergebnisse der Persönlichkeitsanalyse unterstützen dabei, individuelle Lösungen zu entwickeln, die nicht nur auf die aktuelle Situation, sondern auch auf die Persönlichkeit und die langfristigen Ziele meiner Klientinnen abgestimmt sind.

1.5 Vorteile für Frauen in Männerdomänen

Das KBM kombiniert Lösungsorientierung, Zukunftsorientierung und eine systemische Perspektive zu einem ganzheitlichen Ansatz, der sowohl schnelle, praxisnahe Erfolge als auch nachhaltige Veränderungen ermöglicht.

Warum das KBM ideal für weibliche Führungskräfte in Männerdomänen ist:

- **Struktur:** Ein klarer, transparenter und nachvollziehbarer Coaching-Prozess gibt Frauen und Führungskräfte Orientierung und Klarheit.
- **Fokus:** Der Blick richtet sich nicht auf Probleme, sondern konsequent auf Ressourcen, Handlungsoptionen und lösungsorientierte Ansätze.
- **Nachhaltigkeit:** Durch gezielte Reflexion und praxisnahe Methoden wird das Erfahrene nachhaltig verankert und langfristig in den Führungsalltag integriert.

Das KBM ist die ideale Grundlage, um weibliche Führungskräfte in Männerdomänen dabei zu unterstützen, ihre Herausforderungen zu meistern, sich weiterzuentwickeln und ihre individuellen Ziele strategisch zu erreichen.

Durch die Anwendung des KBM stelle ich sicher, dass mein Coaching nicht nur fachlich fundiert und professionell, sondern auch wertschätzend, individuell und zielgerichtet verläuft.

¹⁶ Vgl. Rauen, Christopher: Coaching. S. 2.

¹⁷ Vgl. Bamberger, Günter G.: Lösungsorientierte Beratung. S. 24.

Kapitel 2: Wer bin ich als Coach?

In diesem Kapitel stelle ich mich vor und gebe einen Einblick in meine Vision, meine Expertise, meine Zielgruppe und meine Qualitätskriterien.

2.1 Meine Vision

Meine Vision als Coach ist es, weibliche Führungskräfte zu stärken, damit sie ihr volles Potenzial entfalten und in einer dynamischen, sich stetig verändernden Welt erfolgreich führen. Ich bin überzeugt, dass wertschätzende, lösungsorientierte und zukunftsgerichtete Führung der Schlüssel zu nachhaltigem Erfolg ist – für Frauen und Führungskräfte, ihre Teams und für die Unternehmen, die sie leiten.

Mein Ziel ist es, eine neue Generation von Führungspersönlichkeiten zu begleiten, die mit Klarheit, Menschlichkeit und strategischer Weitsicht handeln. Ich möchte dazu beitragen, dass sie ihre eigene Führungsidentität, ihre Führungssignatur, entwickeln, Hindernisse überwinden und ihren individuellen Weg mit Selbstbewusstsein und Entschlossenheit gehen.

2.2 Meine Rolle

Meine Expertise beruht auf drei Säulen:

- Systemisch-lösungsorientiertes Coaching nach dem Kieler Beratungsmodell (KBM).
- Persönlichkeitsdiagnostik auf Basis der wissenschaftlichen Methoden von LINC.
- Langjährige Erfahrung als Führungskraft in Spitzenfunktionen und Krisen.

Diese Kombination ermöglicht es mir, Frauen und Führungskräfte nicht nur methodisch fundiert, sondern auch praxisnah und zielgerichtet zu begleiten.

Als Coach lege ich besonderen Wert auf folgende Aspekte:

Neutralität: Ich verhalte mich im Coachingprozess vollkommen neutral und wertefrei. Mein Ziel ist es, einen Raum zu bieten, in dem meine Kundinnen neue Perspektiven entwickeln und eigene Lösungen finden – ohne äußeren Druck oder Vorgaben.

Vertrauen: Eine vertrauensvolle Beziehung ist die Grundlage meines Coachings. Ich arbeite auf Augenhöhe, mit echtem Interesse und Offenheit. Mein Fokus liegt darauf, die Stärken und Ressourcen meiner Kundinnen zu erkennen und zu aktivieren.

Lösungsorientierung: Mein Blick ist stets nach vorne gerichtet. Ich unterstütze weibliche Führungskräfte dabei, ihre eigenen Ressourcen zu nutzen, konkrete Handlungsschritte zu entwickeln und aktiv Veränderungen zu gestalten – ohne die Vergangenheit auszublenden, aber ohne in ihr stecken zu bleiben.

Haltung: Meine Arbeit ist geprägt von Wertschätzung, Empathie und Offenheit. Ich bin davon überzeugt, dass jede Frau und Führungskraft die Fähigkeit hat, ihren Weg autonom zu gestalten. Mit meinem Coaching biete ich eine professionelle Struktur und stelle hilfreiche Fragen, damit sie diesen Weg schneller und bewusster gehen können.

2.3 Meine Zielgruppe

Meine Zielgruppe sind weibliche Führungskräfte in Männerdomänen, die ihr Rollenverständnis reflektieren und neu definieren möchten, Spannungen lösen oder bestehende Konflikte beseitigen möchten, wichtige Entscheidungen treffen müssen und Klarheit benötigen oder neue Perspektiven für komplexe Situationen suchen.

In meinem Coaching:

- finden Führungskräfte Raum und Zeit, ihren Blick zu weiten,
- ihre Rolle, ihr Team und ihr Umfeld bewusster zu betrachten,
- Muster, Beziehungen und Dynamiken sichtbarer zu machen,
- Verbindungen und Wechselwirkungen noch klarer zu erkennen,
- neue Möglichkeiten zu entdecken und ihr volles Potenzial zu heben,
- und die für sie passenden Lösungen zu entwickeln, die Bestand haben.

2.4 Meine Qualitätskriterien

Um die Qualität meines Coachings sicherzustellen, setze ich zwei zentrale Instrumente ein:

- Selbsteinschätzung basierend auf dem Solution-Focused Fidelity Bogen: Dieser Bogen dient dazu, die Einhaltung der lösungsorientierten Coaching-Prinzipien zu überprüfen. Er hilft mir, sicherzustellen, dass der Coaching-Prozess konsequent auf Ressourcen, Lösungen und Zielerreichung ausgerichtet bleibt.
- Feedback basierend auf dem lösungsorientierten Stundenbogen: Durch dieses Instrument messe ich regelmäßig die Zufriedenheit und den Fortschritt meiner Kundinnen. Das Feedback ermöglicht mir, den Coaching-Prozess gezielt anzupassen und weiterzuentwickeln, um die bestmöglichen Ergebnisse zu gewährleisten.

Durch diese qualitätsgesicherten Methoden stelle ich sicher, dass mein Coaching nicht nur fachlich fundiert und professionell, sondern auch effektiv, ergebnisorientiert und individuell auf meine Kundinnen zugeschnitten ist.

Kapitel 3: Wie sieht mein Coaching-Prozess aus?

Mein Coaching-Prozess folgt der klaren Struktur des Kieler Beratungsmodells (KBM), das eine lösungs- und zukunftsorientierte Vorgehensweise mit einer klaren, praxisbewährten Methodik verbindet.

Dieser Prozess gewährleistet die Struktur-, Prozess- und Ergebnisqualität des Coachings. Jeder Schritt ist darauf ausgerichtet, Frauen und Führungskräfte dabei zu unterstützen, Klarheit zu gewinnen, Ziele zu definieren und nachhaltige Lösungen zu entwickeln.

Nachfolgend beschreibe ich den Coaching-Prozess:

3.1 Kontaktaufnahme

Der erste Schritt dient dazu, einen Austausch zu ermöglichen und zu klären, ob eine Zusammenarbeit sinnvoll ist.

- Was passiert in dieser Phase?
 - Vorgespräch (telefonisch oder online) zum Kennenlernen, um das Anliegen kurz zu besprechen und die organisatorischen Aspekte zu klären.
 - Ich erkläre meinen Coaching-Ansatz (Vertraulichkeit, Eigenverantwortung, Offenheit usw.) und beantworte erste Fragen.
 - Gemeinsam klären wir, ob mein Coaching der richtige Weg ist.
- Ziel: Erste Vertrauensbasis schaffen und herausfinden, ob die Zusammenarbeit für beide Seiten zielführend ist.

3.2 Joining

Diese Phase ist entscheidend, um eine stabile, vertrauensvolle Arbeitsbeziehung aufzubauen. Sie bildet die Grundlage für eine offene und lösungsorientierte Zusammenarbeit.

- Was passiert in dieser Phase?
 - Bewusst Zeit einräumen, um eine tragfähige Coaching-Beziehung aufzubauen.
 - Gemeinsam klären wir, welche Erwartungen, Bedürfnisse und Werte wichtig sind.

- Ziel: Eine vertrauensvolle und wertschätzende Coaching-Beziehung etablieren, die Offenheit und Reflexion ermöglicht.

3.3 Anliegen

Hier geht es darum, das zentrale Anliegen des Coachings klar herauszuarbeiten.

- Was passiert in dieser Phase?
 - Das Anliegen, bzw. die Anliegen werden von dir erörtert.
 - Ich stelle gezielte Fragen, um Hintergründe, Muster und Dynamiken sichtbarer zu machen.
 - Gemeinsam identifizieren wir die zentralen Herausforderungen.
- Ziel: Ein klares Verständnis über das Kernanliegen und die damit verbundenen Herausforderungen gewinnen.

3.4 Ziel

In dieser Phase wird festgelegt, welche konkreten Ergebnisse im Coaching erreicht werden sollen .

- Was passiert in dieser Phase?
 - Du versetzt dich in deinen Wunschzustand.
 - Mithilfe von lösungsorientierten Fragen konkretisierst du dein Ziel für die Coaching-Stunde.
 - Die Zielsetzung erfolgt nach der SMART-Methode, um sie umsetzbar zu gestalten.
- Ziel: Ein motivierendes Ziel und ein konkretes Ergebnis definieren, das als Leitfaden für den Coaching-Prozess dient.

3.5 Auftrag

Nach der Festlegung des Ziels für die Stunde startet der Coaching-Prozess.

- Was passiert in dieser Phase?

- Wir klären gemeinsam, ob für die Zielerreichung noch etwas erforderlich ist.
- Ziel: Es wird die Fortsetzung der Coaching-Stunde auf Basis der bisherigen Vorgehensweise festgelegt.

3.6 Prozess

Diese Phase ist die aktive Arbeit an der Verfolgung des Ziels.

- Was passiert in dieser Phase?
 - Ich wende Methoden an, um neue Perspektiven zu eröffnen.
 - Ich begleite dabei, Handlungsoptionen zu entwickeln.
 - Wir identifizieren Ressourcen und Lösungsansätze.
- Ziel: Wir verfolgen das Ziel konsequent und peilen die vereinbarten Ergebnisse an.

3.7 Landing

Diese Phase markiert das Ende der Coaching-Stunde. Hier geht es darum, die Ergebnisse zu reflektieren.

- Was passiert in dieser Phase?
 - Gemeinsam reflektieren wir, was im Coaching erreicht wurde, was sich bereits verändert hat und geben Feedback.
 - Wir besprechen mögliche nächste Schritte und nachhaltige Umsetzungsstrategien.
 - Bei Bedarf vereinbaren wir Folgetermine.
- Ziel: Wir schließen den Coaching-Prozess bewusst ab.

3.8 Nachbearbeitung

Nach dem Coaching ist es hilfreich, die Nachhaltigkeit der Erkenntnisse zu überprüfen.

- Was passiert in dieser Phase?

- Selbsteinschätzung zur Überprüfung, ob der Coaching-Prozess konsequent auf Ressourcen, Lösungen und Zielerreichung ausgerichtet wurde.
- Ziel: Den Nutzen und die Qualität des Coachings zu verbessern.

Urheberrechtshinweis

Das Werk, einschließlich seiner Teile, ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung ist ohne Zustimmung der Urheberin unzulässig. Dies gilt unter anderem für die elektronische oder sonstige Vervielfältigung, Übersetzung, Verbreitung und öffentliche Zugänglichmachung.

Quellangaben

Bamberger, Günter G.: Lösungsorientierte Beratung. Praxishandbuch. 6. überarbeitete Auflage, Programm PVU Psychologie Verlags Union in der Verlagsgruppe Beltz – Weinheim Basel (2022).

Development Dimensions International Inc.: Global Leadership Forecast 2023. <https://www.ddiworld.com/global-leadership-forecast-2023> (zuletzt aufgerufen am 19.08.2024).

Lisa, Dr. Tomaschek-Habrina: Coaching Intensivlehrgang. Skriptum Modul 1. E.S.B.A.-Coaching Intensiv Lehrgangs- / Ausbildungsunterlagen. Wien ESBA 2020.

Rauen, Christopher: Coaching. Praxis der Personalpsychologie. Human Ressource Management komplett. Band 2. 3. überarbeitete und erweiterte Auflage, Hogrefe Verlag GmbH & Co. KG (2014).