BEGLEITKONZEPT

VON DER FIMA MAY CONSULTING

MAN KANN EINEM MENSCHEN NICHTS BEIBRINGEN, MAN KANN IHM NUR HELFEN, ES IN SICH SELBST ZU ENTDECKEN.

Standort Liestal (mittwochs)
May Consulting, Claudia May
Berufs- und Laufbahnberatung
Berufs- und Lerncoaching
Rathausstrasse 24
4410 Liestal
Tel: 061 922 03 80

Standort Basel (Mo, Di und Do)
May Consulting, Claudia May
Berufs- und Laufbahnberatung
Berufs- und Lerncoaching
St. Alban Vorstadt 104
4052 Basel
Tel: 061 922 03 80

Inhaltsverzeichnis

1. Kurzportrait 1

2. Begleitungsverständnis 1

2.1 Rollenverständnis 1

2.2 Zielgruppen und Rollenverteilung 2

2.3 Spielregeln während der Beratung/des Coachings 2

2.4 Abgrenzung / Psychohygiene 3

3. Menschenbild 3

3.1 Grundlagen 3

3.2 Beziehungsgestaltung 3

4. Theoriebezug 4

4.1 Grundlegende Theorien 4

5. Methodische Aspekte 5

5.1 Vorbereitung und Erstgespräch. 5

5.2 Tests für die Berufsberatung 6

5.3 Coaching und Beratung 6

5.4 Begleitungsprozess 6

5.5 Methoden und angewandte Tools 7

5.6 Dossierführung und Datenschutz 8

6. Kommunikation und Marketing 8

6.1 Akquise 8

7. Literaturverzeichnis: 8

8. Anhang 9

1. Kurzportrait

Mein Name ist Claudia May, ich führe seit 2012 eine Einzelfirma mit dem Namen May Consulting. Im 2016 habe ich mich in der Berufs- und Laufbahnberatung komplett selbstständig gemacht. Ich begleite, berate und coache Erwachsene in deren Laufbahnberatung. Junge Erwachsene unterstütze ich in deren Karriereplanung sowie berate und coache ich Jugendliche mit erschwerten Bedingungen, um auf dem Arbeitsmarkt Fuss zu fassen. Nebst der Berufs- und Laufbahnberatung bin ich als Trainerin in diversen Organisationen tätig. Ich gebe Kurse für angehende Führungskräfte in Selbstmanagement. Mein Fachwissen im Bereich Personalmanagement gebe ich gerne an Bürofachkräfte sowie an Lernende des höheren Wirtschaftsdiploms weiter. Im Weiteren gebe ich bei diversen Privatschulen (10. Schuljahr) Berufswahlkurse und betreue seit knapp einem ½ -Jahr in einem Pensum von 10%, sechs junge Frauen im Alter von 17-Jahren, welche an ihrer Persönlichkeitsentwicklung arbeiten wollen. Meine beruflichen Meilensteine:

⇒ 5 Jahre als HR Assistant und HR Manager
⇒ 6 Jahre als Dozentin, Coach und Lerncoach von Jugendlichen sowie Lerncoach an Schulen
⇒ 4 Jahre als kaufmännische üK-Leiterin der Branche Dienstleistung und Administration

2. Begleitungsverständnis

«Der Mensch steht in meinen Begleitungen im Mittelpunkt – Jeder Mensch ist ein einzigartiges Individuum». Jeder Mensch erreicht in seinem Tempo sein Ziel. Auch wenn es nur ein Babyschritt nach vorne ist. Folgendes **Zitat** bringt meine ganz persönliche Überzeugung auf den Punkt: [1]«*Der Langsamste, der sein Ziel nicht aus den Augen verliert, geht immer noch schneller als der, der ohne Ziel herumirrt» (Zitat von Gotthold Ephraim Lessing).* Sämtliche Fragenstellungen meiner Klienten haben mit deren Persönlichkeitsentwicklung sowie deren entsprechenden Veränderung zu tun. Während des Coachings gehe ich systemisch- und ressourcenorientiert vor um die definierten, persönlichen Ziele des Klienten zu erreichen. [2]Das Coaching zielt immer auf eine Förderung von Selbstreflexion und Selbstwahrnehmung ab. Die angestrebten Veränderungsergebnisse sind unterschiedlich und können in den beigelegten Begleitungsnachweisen eingesehen werden. Erhalte ich einen Auftrag von einer Fachstelle oder von den Eltern eines Jugendlichen, ist für mich ganz wichtig, dass die Freiwilligkeit des Klienten gegeben ist. Der Klient kann jederzeit das Coaching abbrechen und ist zu nichts verpflichtet. Nur wenn der Klient freiwillig an seinen Themen arbeitet, ist ein Erfolg garantiert.

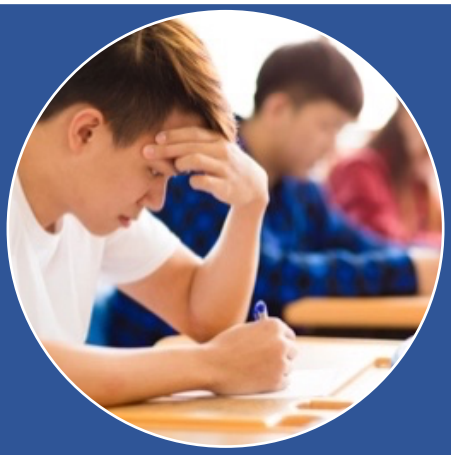
2.1 Rollenverständnis

Als Berufs- und Laufbahnberaterin agiere ich in den Funktionen als Coach (Prozessbegleitung), Trainer (Wissensvermittler) und Mentor (Experte und Ratgeber). Eine detaillierte Aufstellung meiner Tätigkeiten ist unter dem Punkt 2.2 ersichtlich.

---

[1] *Quelle des Zitates: https://www.leadershipjournal.de/zitate-erfolg/*
[2] *Quelle: Handbuch Coaching von Christopher Rauen 2005, S.26, ISBN: 978-3-8017-1873-2*

2.2 Zielgruppen und Rollenverteilung



Jugendliche ab dem 14. Lebensjahr
Beratung/Standortbestimmung:
- Test zur Berufsfindung (Interesse- und Verhaltenstest, Potenzialabklärung)
- Berufsfindung oder finden einer passenden schulischen Anschlussmöglichkeit
- Erstellen der Bewerbungsunterlagen
- Guidelines zum Vorstellungsgespräch
- Finden einer passenden Lehrstelle oder eines Praktikums

Coaching (einige Beispiele):
- ADHS und ADS Probleme - Zurechtfindung in der Gesellschaft
- Schreib und Rechenschwächen - Traue ich mir eine Ausbildung zu?
- Probleme in der Familie - Wutausbrüche Warum brauche ich so viel Aufmerksamkeit

Trainer:
- Berufswahlkurse an verschidenen Privatschulen
- Lerncoaching für Lernende
- Kurse für die Persönlichkeitsentwicklung
- Vorbereitung auf den Multichecktest

Junge Erwachsene und Erwachsene
Beratung/Standortbestimmung
- Laufbahnberatung oder Karriereplanung
- Tests zu den Interessen, Neigungen, und dem Verhalten
- Analyse der Stärken und Schwächen
- Erstellen der Bewerbungsunterlagen sowie Besprechung der gängigen Interview-techniken
- Kontrolle der Arbeitszeugnisse und Kontaktaufnahme mit dem Betrieb bei Unregelmässigkeiten
- Mithilfe bei der Stellen- und Praktikumssuche

Coaching:
- Ressourcencheck (Versteckte und unbewusste Fähigkeiten)
- Verhalten (Glaubenssätze)
- Work-Life-Balance
- Bestimmung der Rahmenbedinungen, eigenen Werte sowie Ziele und Umsetzung erster Massnahmen

Trainer:
- Bewerbungscoaching und Interviewtechniken
- Vorbereitung für den Numerus Clausus
- Diverse Workshops zur Persönlichkeits-entwicklung

Kernaufgaben meiner Tätigkeit

© Claudia May – Selbsterarbeitete und erstellte Graphik

2.3 Spielregeln während der Beratung/des Coachings

[3]Jeder Coaching Prozess braucht klare Spielregeln, um erfolgreich zu verlaufen – Spielregeln, die von mir vorausgesetzt oder gemeinsam mit dem Klienten entwickelt werden – die aber jedenfalls im Coaching Prozess abgesprochen werden müssen:

⇒ Gleichrangigkeit: Klient und Coach stehen sich gleichberechtigt gegenüber

⇒ Arbeit mit dem Klienten: Die inhaltliche Prozessverantwortung, wird dem Klienten überlassen, ich als Coach beschränke mich darauf, die passenden Fragen zu stellen

⇒ Der Klient hat Recht: Dem Klienten Recht zu geben bedeutet, anzuerkennen, dass dieser in seiner eigenen Wirklichkeit lebt, die sich in jedem Augenblick ändern kann

[3]*Quelle: Beratung ohne Ratschlag 10. Auflage von Sonja Radsatz 2018, S.113 bis 115, ISBN* 978-3-902155-01-6

⇒ Ein Coaching-Gespräch ist kein Smalltalk: Coaching ist harte Arbeit, welche sich auf das Bewusstsein der Ziel- und Lösungsorientierung stützt, um effiziente Ergebnisse zu erarbeiten

⇒ Der Klient wird ernst genommen: Ich nehme den Kunden mit seinen Problemen ernst und sorge dafür, dass dieser nicht sein Gesicht verliert. Ich arbeite wertschätzend gegenüber seinen Problemen, denn in Problemen stecken Lösungen - für die Lösungsarbeit unabdingbar

⇒ Absolute Verschwiegenheit gegenüber dem Klienten: Dies ist für mich eine klar nachvollziehbare Voraussetzung, für den Aufbau von Vertrauen im Coaching Prozess. Ich verweigere Auskünfte über Coaching Prozessen gegenüber Fachstellen (wie zum Beispiel Jugendstaatsanwaltschaft, Behörden, Auftraggebern usw.), es sei denn, der Klient gibt mir ausdrücklich seine Erlaubnis. Die Kommunikation nach aussen wird mit dem Klienten gleich am Anfang definiert und besprochen

2.4 Abgrenzung / Psychohygiene

Ich setze mich aktiv für eine positive Haltung gegenüber meinen Klienten ein. Wenn ich eine Barriere zwischen dem Klienten und mir spüre, thematisiere ich dies gleich zu Beginn. Dabei sind mir auch meine fachlichen Grenzen sehr wichtig. Ich arbeite ausschliesslich mit gesunden Personen. Merke ich, dass tiefgründige Themen zum Vorschein kommen, wie zum Beispiel starke Depressionen oder Persönlichkeitsstörungen, dann verweise ich die Klienten an entsprechende Fachpersonen.

3. Menschenbild

3.1 Grundlagen

Zitat: [4]*«Der Mensch ist von Natur aus nicht böse. Was auch ein Mensch an Verfehlungen begangen haben mag, verführt durch seine irrtümliche Meinung vom Leben, es braucht ihn nicht zu bedrücken; er kann sich ändern. Er ist frei, glücklich zu sein und andere zu erfreuen». (Zitat von Alfred Adler).* Ich betrachte alle meine Klienten als gleichwertig und bin der festen Überzeugung, dass der Klient ein entscheidungstreffendes, sozial- und zielgerichtetes Wesen ist. Der Klient ist nicht Opfer, sondern Gestalter seines Lebens und somit verantwortlich für seine Handlungen. Der Klient trägt seine Ressourcen in sich und diese Stärken können durch die Ermutigung aber auch durch ein Zugehörigkeitsgefühl zur Gemeinschaft gestärkt und gefördert werden. Deshalb ist für mich während des Coachings ein gegenseitiges Vertrauen sehr wichtig, denn ohne Vertrauen kann ich nichts bewirken.

3.2 Beziehungsgestaltung

In meiner Arbeit mit dem Klienten geht es darum, das jeweilige Gemeinschaftsgefühl des Klienten auszubauen und zu stärken, von der Ich- zur Wir-Bezogenheit hinzuführen. Mein Coaching gewinnt durch eine positive Haltung meinerseits. Ich gehe jedes Coaching unbeschwert und ohne Vorurteile an. Jedes Coaching baut auf dem Selbstwertgefühl, der Selbstachtung und dem Selbstvertrauen auf. Ich entwickle mit dem Klienten Ziele und betrachte ihn als ein soziales, beziehungsorientiertes sowie entwicklungsfähiges Wesen. Während der Sitzung wird das Problem

[4] *Quelle des Zitates: https://beruhmte-zitate.de/zitate/123126-alfred-adler-der-mensch-ist-von-natur-aus-nicht-bose-was-auch/*

nur kurz angesprochen und der Klient entsprechend abgeholt. Dabei konzentriere ich mich nicht auf das Problem, sondern definiere gemeinsam mit dem Klienten korrespondierende Ziele. Danach erarbeiten wir seine verfügbaren Ressourcen sowie einen Massnahmenplan damit der Klient gestärkt aus der Sitzung geht und sein Ziel mit Selbstvertrauen erreichen kann.

4. Theoriebezug

4.1 Grundlegende Theorien

Meine Arbeit als Coach und Beraterin ist auf folgenden psychologischen Ansätzen gestützt:
Zitat: [5]*«Ich fühle mich glücklicher, nur weil ich ICH selbst bin und andere sie selbst sein lasse» (Zitat von Carl R. Rogers)*

Die Grundhaltungen der Personenzentrierten Gesprächstherapie (Carl R. Rogers)

Unter diesem Begriff versteht Rogers: Echtheit, Unverfälschtheit, oder/und Transparenz seitens des Coaches.[6]Der personenzentrierte Coaching-Ansatz basiert auf der Einzigartigkeit jedes Einzelnen und ist vielmehr eine Einstellung gegenüber dem Klienten als eine Methode. Zu Beginn sucht der Klient Hilfe. Damit versucht der Klient, die Verantwortung für die Lösung seiner Probleme dem Coach zuzuschieben. Ich definiere in einem zweiten Schritt, dass ich keine Patentlösung bereithalte, aber dem Klienten helfen will, die Lösung zu erarbeiten. Im Idealfall kommt es dazu, dass der Klient die Verantwortung für seine Probleme wieder an sich nimmt. Er schildert mir seine Probleme, und ich ermutige ihn dazu, alle Gedanken und Gefühle auszudrücken (Selbst-exploration). In dieser Phase akzeptiere ich die Erklärungen des Klienten und versuche, ihm zu einer klareren Sicht seiner Probleme zu verhelfen: Ich verbalisiere das, was der Klient ausgedrückt hat – auch und vor allem in Bezug auf die Gefühle –, so dass jener sich vollkommen verstanden fühlt: „Ja, genau so habe ich es gemeint." Durch das tief empfundene Verstehen kann sich der Klient mit der Zeit öffnen und neben seinen negativen Gefühlen auch positive Gefühle entdecken. Schliesslich entwickelt der Klient Einsicht in sein So-Sein, wie er ist, und kann nun überlegen, wie und was er ändern möchte. „Keiner weiss besser, was ihm guttut und für ihn notwendig ist, als der Betroffene selbst. Wir können einander also nicht beibringen, was für uns gut ist – auch nicht mit noch so ausgeklügelten Techniken. Aber wir können einander dabei unterstützen, es selbst herauszufinden.

Individualpsychologie / Konzeptionelle Abgrenzung

Zitat: [7]*«Überempfindlichkeit ist Ausdruck eines Minderwertigkeitsgefühls».(Zitat von Alfred Adler)*

Jeder Mensch hat einen bereits in der Kindheit entwickelten, individuellen Lebensstil, der Grundlage für seine Gedanken, Gefühle und Handlungen ist. Es ist eine universelle Erfahrung, dass wir uns minderwertig fühlen. Wir alle kennen dieses Gefühl, ohne Ausnahme. Kinder und Erwachsene mit einem gesunden Selbstbild und einer ausgewogenen Persönlichkeit gewinnen an Selbstvertrauen mit jedem Mal, wenn sie ein kleines Ziel erreicht haben. Bei dem Moment, wenn sie fähig geworden sind, ein gesetztes Ziel zu erreichen, verschwindet das Gefühl der Minderwertigkeit - bis dann eine neue Herausforderung bevorsteht. Die menschliche Psyche kann die Minderwertigkeit überwinden in dem sie bestrebt ist, den Zustand der Unterlegenheit

---

[5]*Quelle des Zitates: https://beruhmte-zitate.de/zitate/1975380-carl-r-rogers-ich-fuhle-mich-glucklicher-nur-weil-ich-ich-selbs/*
[6]*Quelle: www.carlrogers.de*
[7]*Quelle des Zitates: https://beruhmte-zitate.de/suche/?h=Alfred+Adler*

durch ein Geltungsstreben zu beeinflussen. Ein kontinuierlicher Prozess der Entwicklung.[8]Ein Minderwertigkeitskomplex oder Minderwertigkeitsgefühl ist ein seelisches Empfinden, das ein Gefühl der eigenen Unvollkommenheit ausdrückt. Der Psychotherapeut Alfred Adler, hat den bis dahin nur in der Kunst- und Literaturtheorie verwendeten Stilbegriff für Psychologie und Psychotherapie entdeckt und als zentralen Begriff, der Individualpsychologie eingeführt.

Logotherapie und Existenzanalyse

Zitat: *[9]«Wenn Leben überhaupt einen Sinn hat, muss auch Leiden einen Sinn haben. Es kommt nicht darauf an, was man leidet, sondern wie man es auf sich nimmt».*
(Zitat von Victor E. Frankl). [10]Der typische Klient von heute leidet nicht mehr so sehr wie zurzeit von Adler an einem Minderwertigkeitsgefühl, sondern an einem abgründigen Sinnlosigkeitsgefühl, das mit einem Leeregefühl vergesellschaftet ist – weshalb Viktor E. Frankl von einem existenziellen Vakuum spricht. Ein Mensch kann sich nur selbstverwirklichen, in dem er sich übersieht. Immer mehr begegne ich in meinem Coaching jungen Menschen im Alter von 30 bis 40, die viel erreicht haben, jedoch den Sinn des Lebens nicht mehr sehen. Deshalb bekommen Glaubensätze sowie Werte eine grosse Bedeutung in meinem Coaching.

Systemischer Ansatz / systemische Fragen

[11]Die Wurzeln des systemischen Ansatzes gehen u.a. auf Gregory Bateson und Paul Watzlawick zurück. [12]Gemäss diesem Ansatz ist der Mensch in Interaktion mit seinem Umfeld in ein «System» eingebettet, in der systemischen Beratung begegnet man Herausforderungen durch die ganzheitliche Betrachtung dieses Systems und mit einem auf Selbstorganisation und Lösungsorientierung basierenden Ansatz. [13]Die in der lösungsorientierten Kurztherapie von Steve de Shazer (1986, 1997) am «Brief Family Therapy Center» entwickelte lösungsorientierte Kurztherapie ist auch ein Ansatz, der faktisch die gesamte systemtherapeutische Arbeit stark beeinflusst hat. Diese Art, das therapeutische Gespräch auf die Ressourcen zu zentrieren, kann in viele Vorgehensweisen mit integriert werden. Der zentrale Aspekt ist, dass der Blick unter dem aktuellen Austausch von Beschreibungen und Narrationen stattfindet, vorrangig auf die bereits vorhandenen Lösungen des Systems zentriert wird. Ausnahmen im Blickpunkt: Es werden z.B. nicht lange die Probleme in ihrer Geschichte, interaktionellen Verstrickung und Bedeutung betrachtet. Vielmehr werden die situativen Ausnahmen in den Blickpunkt gerückt (Situationen, in denen die Probleme nicht eingetreten sind). Typisch für diese Vorgehensweise ist auch die Vereinbarung von Zielen, welche sich leicht mit der sogenannten Wunderfrage verbinden.

5. Methodische Aspekte

5.1 Vorbereitung und Erstgespräch

Nach der Kontaktaufnahme des Klienten, bitte ich den Klienten mir seinem Lebenslauf oder bei Jugendlichen die Zeugnisse der letzten zwei Jahre zu mailen.

---

[8]Quelle: https://de.wikipedia.org/wiki/Minderwertigkeitskomplex
[9]Quelle des Zitates: https://mymonk.de/viktor-frankl/
[10]Quelle: Das Leiden am sinnlosen Leben von Victor E. Frankl 2013, S.20, ISBN: 978-3-451-61337-1
[11]Quelle: Coaching, Beratung und Gehirn von Gerhard Roth und Alicia Ryba 2016, S.79 / ISBN 978-3-608-94944-5
[12]Quelle: Systemisches Fragen 2. Auflage von Andreas Patrzek 2017, S. 117, ISBN: 978-3-658-15851-4
[13]Quelle: Grundkonzepte der Psychotherapie 7. Auflage von Jürgen Kriz 2014 S. 298 / ISBN 978-3-621-28097-6

Diese Informationen helfen mir, um einen ersten Eindruck von der Situation des Klienten zu erhalten. Das Erstgespräch ist kostenlos und dient dem Kennenlernen. Nach einer sehr tiefgreifenden und aussagekräftigen, einstündigen Bestandsaufnahme kommt es zur Auftragsklärung und der Definition der Ziele.

5.2 Tests für die Berufsberatung

Jede Beratung wird mit wissenschaftlich geprüften Tests, entwickelt durch Psychologen, unterstützt.

⇒ [14]**Persönlichkeitstest INSIGHTS MDI®** ist ein ganzheitliches Diagnostik-Instrument zur Talent-Erkennung und Potenzial-Entwicklung. Es misst Verhalten, Motive und die emotionale Intelligenz einer Person. Die Grundlage der Insights-Analysen bilden die wissenschaftlichen Arbeiten von Carl Gustav Jung und William M. Marston. Seit 2016 bin ich lizenzierte Beraterin von Insights MDI

⇒ [15]Interesseanalyse einerseits **Berufspanorama** für Jugendliche und anderseits

⇒ die [16]**Laufbahnperspektive** für Erwachsene. Je nach Berufsfeld gehe ich danach in die Recherche und schaue, welche Ausbildung/ Lehre nach Art. 32. / Weiterbildung für den Klienten in Frage kommt. Wenn beim Besprechen des Tests Unsicherheiten oder Zweifel auf der Seite des Klienten aufkommen, arbeite ich

⇒ mit [17]**Berufsbildermetaphern von Gubler/Gerosa**

⇒ Im Weiteren kommen auch **Potenzialabklärungen** für Jugendliche oder Erwachsene zum Zug

5.3 Coaching und Beratung

Die Sitzungen bestehen aus einer Kombination von fachlicher Beratung und Coaching, individuell und persönlich auf die Bedürfnisse auf jeden einzelnen Klienten abgestimmt. Anhand des Erstgesprächs und dem Berufsberatungsgespräch wird der Coaching Bedarf eruiert. Normalerweise ist der Auftrag nach drei bis vier Sitzungen geklärt und der Klient kann sich selbständig, ohne weitere Hilfe seinen Zielen nähern.

5.4 Begleitungsprozess

⇒ **Vorbereitung:** Ich gehe meine Recherchen noch einmal durch sowie die letzten Protokolle und lege mir ein passendes Tool zurecht.

⇒ **Warm up:** Ich frage den Klienten, ob er etwas zu trinken möchte, danach setzte ich mich hin und frage ihn nach seiner Befindlichkeit und nehme dabei seine Stimmung und Körpersprache wahr.

⇒ **Wahlbefindlichkeit:** Ich überlasse dem Klienten die Wahl seiner Sitzgelegenheit und setzte mich auf den noch freien Platz. Der Klient soll sich rundum wohlfühlen.

⇒ **Coaching-Gespräch:** Für die Begleitung des Prozesses nutze ich oft das GROWModell (Whitemore), welches einen sehr einfach verständlichen Prozess darstellt. Zentrale Fragestellungen sind dann u.a. folgende:

---

[14]Quelle: www.scheelen-institut.com
[15]Quelle: www.gewusst-wie.ch
[16]Quelle: www.mayconsulting.ch (Eigen Produkt – ich arbeite eng mit einem Psychologen zusammen)
[17]Quelle: https://test.sdbb.ch/beratung.aspx?/fit.html

© ClaudiMay – Eigene Graphik

⇒ **Gesprächsabschluss:** Zum Ende des Gesprächs schauen wir zusammen die Zielerreichung an. Um die Zufriedenheit des Klienten zu erörtern, gebrauche ich gerne die Skalierungsfrage und frage ihn direkt was er noch braucht, um (ggf.) eine Nummer nach vorne zu kommen.

⇒ **Nachbereitung:** Nach der Sitzung schreibe ich das Protokoll anhand von meinen, während des Gesprächs gemachten Notizen. Nach Beendigung der Sitzungen sende ich dem Kunden einen Feedbackfragebogen zu meiner Arbeit, damit ich mich kontinuierlich verbessern kann.

5.5 Methoden und angewandte Tools

Ressourcenaktivierung: «Ressourcenbaum» von CoachingPlus GmbH (siehe Anhang): Einerseits wird der Klient mit gezielten Fragen meinerseits zu seinen Stärken befragt, andererseits wird das Umfeld mit konkreten Fragen, welche der Klient per Mail versendet, befragt. Der Klient und ich schreiben diese Stärken zu den bereits im Vorfeld erarbeiteten Stärken dazu. Es kann gut sein, dass wir auf über 80 Stärken kommen. Aus den 80 Stärken nehmen wir die Hauptstärken heraus und pinnen diese wie Äpfel an den Ressourcenbaum.

Vier Flügel der Potenzialentfaltung: «Persönlichkeitsorientierte Karriereentwicklung» von Jana Jeske (siehe Anhang): Mit diesem Coaching-Tool kann professionell und lösungsorientiert eine Perspektive zur nachhaltigen Potenzialentfaltung und Karriereentwicklung geschaffen werden. In vier aufeinander aufbauenden Feldern (sogenannte Flügel) – Werte, Stärken, Rahmenbedingungen, berufliches Umfeld – werden differenziert Grundlagen visualisiert, um im fünften Feld – Markt der Möglichkeiten – zukunftsfähige Karriereschritte zu eruieren.

Das Kraftressourcenmodel von Jana Jeske (siehe Anhang): Das Tool erzielt eine Verbesserung des Selbstmanagements und eine Stärkung der Resilienz. Ich begleite den Klienten mit gezielten Fragen zur Erarbeitung und visuellen Darstellung der persönlichen Ressourcen und Stressoren. Der Klient nimmt schliesslich sein erarbeitetes Kraft-Ressourcen-Barometer für die erfolgreiche Umsetzung in seine Praxis mit.

Lösungsorientierte Kurzzeittherapie von Steve de Shazer und Insoo Kim Berg: Die lösungsorientierte Kurztherapie ist eine spezielle Art der Gesprächstherapie und der lösungsfokussierten Kommunikation (LFK). Sie geht von dem Standpunkt aus, dass es hilfreicher ist, sich auf Wünsche, Ziele, Ressourcen und Ausnahmen vom Problem zu konzentrieren anstatt auf Probleme und deren Entstehung.

Systemische Fragen: Sie eröffnen neue Perspektiven und helfen meinen Klienten gewohnte Sichtweisen differenzierter zu betrachten. Handlungsweisen und Zusammenhänge werden besser verstanden und können in der Folge hinterfragt, beziehungsweise verändert werden. Wenn der Klient ins Stocken kommt und die Situation etwas festgefahren scheint, verwende ich gerne die paradoxe Fragestellung, um eine neue Sichtweise zu generieren.
Persönlichkeitstest GPI – Grundlage der Persönlichkeit von CoachingPlus GmbH (siehe Anhang): Ich benütze den GPI-Persönlichkeitstest sowie das daraus resultierende Coaching sehr gerne, wenn der Klient eine Aussichtslosigkeit verspürt. Der Klient bekommt Klarheit über seine Themen und wir können danach mit Leichtigkeit einen Aktionsplan erstellen.

5.6 Dossierführung und Datenschutz

Für jeden Kunden wird ein eigenes Dossier erstellt mit einem Kundenblatt. Vor und nach jeder Sitzung ist eine halbe Stunde zur Vor- respektive Nachbearbeitung eingeplant. Jeder während der Begleitung erstellte Flipchart oder die Arbeit am Whiteboard wird fotografiert und elektronisch im Kundenordner abgelegt. Ob und in welcher Form ein Begleitungsprotokoll erstellt wird, wird mit dem jeweiligen Kunden abgeklärt. Nebst einer schriftlichen Zusammenfassung der Sitzung ist die Weiterleitung der Fotoprotokolle denkbar. Dem Sicherheitsaspekt wird Rechnung getragen, indem das Büro grundsätzlich verschlossen ist. Der Computer ist passwortgeschützt, sämtliche Dateien werden zur Sicherung auf einer externen Festplatte gespeichert. Datenschutz. Die Akten werden 10 Jahre aufbewahrt (Akten-
aufbewahrungspflicht gemäss Art. 958 f OR).

6. Kommunikation und Marketing

6.1 Akquise

Spezifische Zielgruppen werden über meine Homepage geworben. Durch ein gezieltes SEO sowie SEA mache ich auf meine Homepage aufmerksam und generiere so Leads, welche ich kontinuierlich auf Google Analytics überprüfe. Zusätzlich publiziere ich regelmässig Beiträge und Posts auf Facebook, Instagram und YouTube.

6.2 Mein persönlicher USP

Meine Beratungen und Coachings, basieren auf den Klienten abgestimmte, individuelle Lösungen. Durch meine ruhige und einfühlende Art bekomme ich schnell den Zugang zu den Klienten. Er vertraut mir und wir können an den Themen arbeiten. Eltern sowie Schulen wenden sich an mich, wenn sie mit den Jugendlichen nicht mehr weiterkommen. Überzeugte Klienten empfehlen mich weiter. Eine klare und ehrliche Kommunikation auf allen Ebenen sowie eine Positionierung und Beziehung zum Vorteil beider Seiten ist mir sehr wichtig.

7. Literaturverzeichnis

Handbuch Coaching von Christopher Rauen 2005, S.26,
ISBN: 978-3-8017-1873-2
Beratung ohne Ratschlag 10. Auflage von Sonja Radsatz 2018, S.113 bis 115,
ISBN 978-3-902155-01-6
Coaching, Beratung und Gehirn von Gerhard Roth und Alicia Ryba 2016, S.79,
ISBN 978-3-608-94944-5

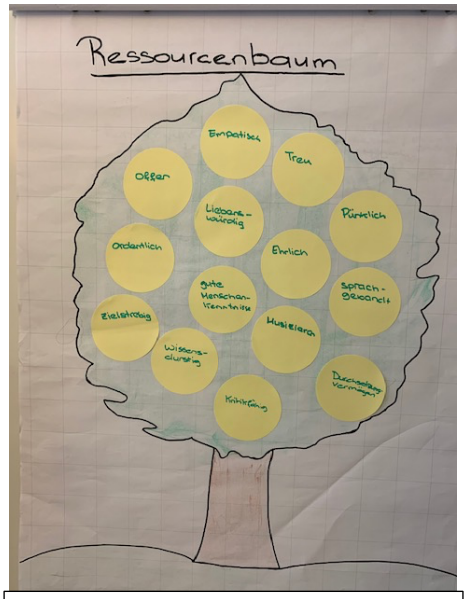
Systemisches Fragen 2. Auflage von Andreas Patrzek 2017, S. 117,
ISBN: 978-3-658-15851-4
Grundkonzepte der Psychotherapie 7. Auflage von Jürgen Kriz 2014 S. 298,
ISBN 978-3-621-28097-6

8. Anhang

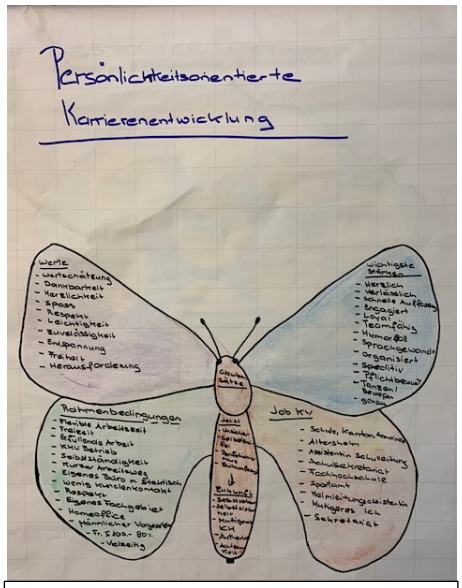
Beispiele von Coaching Tools

⇒ Ressourcenbaum
⇒ 4 Flügel Potenzialentfaltung
⇒ GPI von CoachingPlus
⇒ Timeline mit Tetralemma

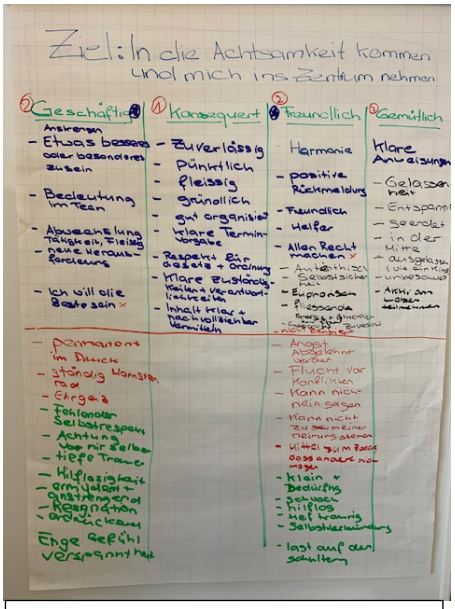
Beispiele von Coaching-Tools



Aus ca. 80 Stärken werden die Hauptstärken bestimmt und für das weitere Coaching gebraucht.



Aus den persönlichen Werten, Stärken, Rahmenbedingungen und Berufsfeldern werden die nächsten Schritte definiert.



GPI: Aus dem Sinnlosigkeitsgefühl werden konkrete Ziele sowie Massnahmen definiert.

Timeline mit Tetralemma: Ein Coaching, dass zur Neu-Orientierung führt. Entkräftet Ängste. Gerade bei Menschen, die aus einem Burnout kommen.