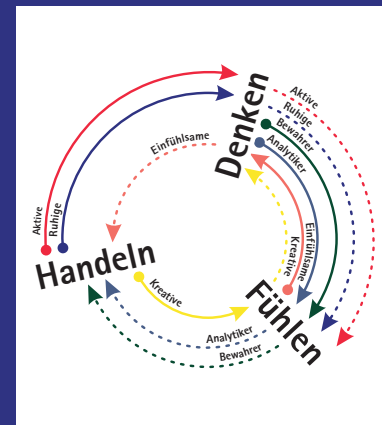


SIZE
Success

EMPOWERING HUMAN RESOURCES

Handbook

Der SIZE Success Coaching Navigator



©SIZE Success – Hannes Sieber

Alle Rechte vorbehalten. Es ist ohne schriftliche Genehmigung von SIZE Success nicht gestattet, diesen SIZE Success Coaching Navigator oder Teile daraus auf mechanischem Weg (Fotokopie, Mikrokopie) zu vervielfältigen oder für Verwendungen elektronischer oder mechanischer Systeme zu speichern, systematisch auszuwerten oder zu verbreiten.

Dieser SIZE Success Coaching Navigator ist ein Original, wenn der Umschlag in dunklem Blau gedruckt ist. Exemplare ohne diesen dunklen Umschlag sind nichtmäßige Kopien. Bitte informieren Sie uns, wenn Ihnen ein solches Exemplar in der blaue Umschlag ausgereicht oder angeboten wird. Vielen Dank!

ISBN 3-927323-15-9
Edition 1.4 – 2008

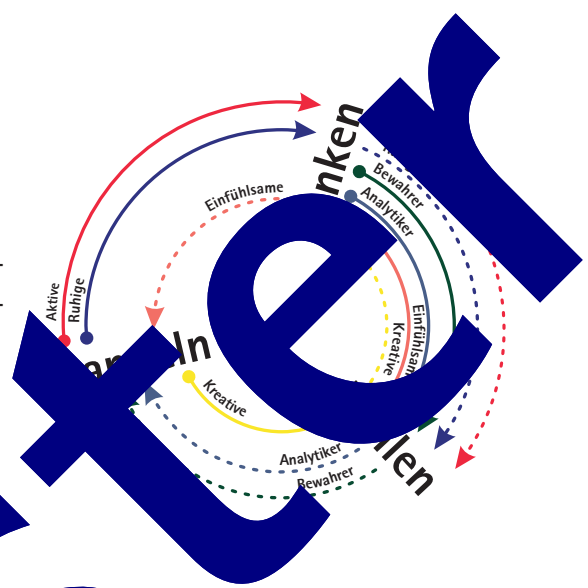
www.size-success.de

hannes@size-success.de

Herzlichen Dank an Peter Huberstock für seine Idee und Inspiration zum SIZE Success Coaching Navigator.

Der SIZE Success Coaching Navigator

Der SIZE Success Coaching Navigator ist ein Hilfsmittel, um rasch in Kontakt mit dem Coachee zu kommen, um mögliche Ziele des Coachings zu erkennen und um typische „Falltüren“ im Coaching-Gespräch und im Coaching-Prozess zu vermeiden.



Was ist das überhaupt: Kontakt?

Im Kontakt sein bedeutet, mit einem anderen Menschen etwas wie eine gemeinsame „Wellenlänge“ zu haben. Beide Partner sind auf Empfang und gleichzeitig auf Senden ein. Wechselseitiges Senden und Empfangen.

Nur wenn beide Sende- und Empfangs-„Kanäle“ auf die gleiche Frequenz eingestellt sind, kommt es zum Kontakt. Natürlich muss das auch mit Worten sein. Auch ohne Worte, nicht-sprachlich (= nonverbal) können wir mit anderen in Kontakt kommen. Durch entsprechende Mimik und Körpersprache kann ich dem anderen meine „Frequenz“ anzeigen.

Was ist Kontakt?

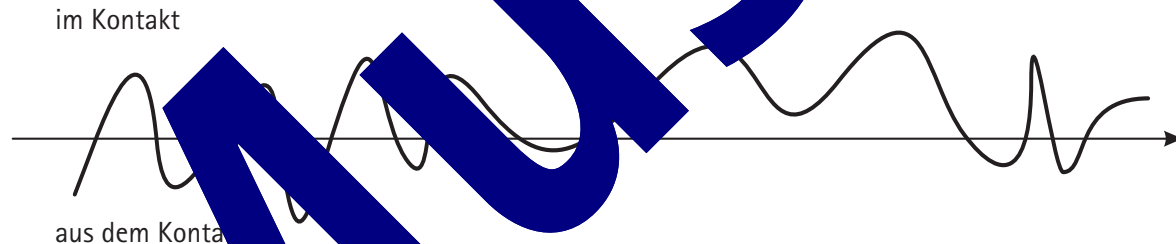
dann werden wir kaum etwas wahrnehmen und schon gar nicht in dauerhaften oder tragfähigen Kontakt kommen.

In Kontakt mit anderen zu kommen ist also eine absichtliche Handlung, für die wir Energie investieren müssen – Je nach Persönlichkeit mehr oder weniger.

Der Kontakt an sich, das miteinander im Kontakt sein, ist dann ein Prozess, in dem wir uns immer wieder gegenseitig aufeinander einstellen müssen. Wir bleiben also nicht ständig im Kontakt mit dem anderen, „angeknipst“ wie eine Glühbirne.

Im Gegenteil, es ist ein Prozess von miteinander in Kontakt kommen und wieder aus dem Kontakt gehen.

Wir können uns das ungefähr so vorstellen:



Wir sind also immer mal im Kontakt mit anderen. Im Verlauf einer gewöhnlichen alltäglichen Kommunikation, aber auch in einem intensiveren Coachinggespräch kommen wir miteinander in Kontakt und gehen

takt über die Zugangstür Fühlen. Andere über die Zugangstür Denken und wieder andere über den Zugang des Handelns.

Entscheidend für den Kontakt ist, dass der andere unser Kontaktangebot wahrnimmt und die gleiche Zugangstür bevorzugt. Natürlich kann sich jeder von uns auf unterschiedliche Zugangstüren einstellen – wenn wir „gut drauf“ sind, mit Energie geladen sind. Und dennoch, wir kommen immer wieder unbewusst zu unserer bevorzugten Zugangstüre zurück.

Für einen erfolgreichen Kontakt hilft es daher, auf die bevorzugte Zugangstür des Gegenübers zu achten, alle Signale wahrzunehmen, die auf eine bestimmte Zugangstüre hindeuten und sich darauf einzustellen.

Um zu erkennen, was die bevorzugte Zugangstüre unseres Gegenübers ist, können wir uns auf verschiedene sprachliche Merkmale und Eigenschaften stützen.

Fühlen

Fühlen

Menschen mit der bevorzugten Zugangstür „Fühlen“ verwenden häufiger als andere Wörter wie Gefühl, ich fühle..., ein gutes Gefühl haben, angenehm, unangenehm, sauer, ängstlich, freudig, spüren, berührt sein, herzlich, harmonisch, glücklich, liegt mir am Herzen, klopft, klopft, klopft, befürchten, angenehm, verlockend, erschauern.

Denken

Denken

Menschen mit der bevorzugten Zugangstüre „Denken“ verwenden häufiger als andere Worte wie: Ich denke, wichtig, richtig, falsch, 100 Prozent, das sind die Tatsachen, stimmt, genau, meine Idee..., Analyse, mit System, rechnen, welche Optionen, bedeutet das..., Fakten, Informationen, Nutzen, Zusammenhang, schätzen, Kosten, vergleichen, Ziele...

Wenn das Denken mehr vertieft ist, können die folgenden Worte typisch sein: wichtig, falsch, genau, ich meine, meiner Meinung nach, allgemein ist es so ..., mich interessiert, ich bin der Überzeugung, Meinungen teilen, glauben, wir sollten/müssen, bin davon überzeugt, Respekt, Ehrung, Treue, Tradition, Ordnung, Mut, befehlen, Pflichtbewusstsein, Engagement, Ausdauer, Vertrauen, Disziplin.

Handeln

Handeln

Wenn der Zugang über das Handeln vor allem aktiv ausgeprägt ist, dann verwenden betreffende Mensch vermehrt Worte wie diese verwenden: Schnell, rasch, Treffer, anpacken, loslegen, etwas machen, sofort etwas unternehmen, etwas tun, da müssen wir aktiv werden, machen Sie..., ans Eingemachte, Haupttreffer, in Gang bringen, zupacken, Herausforderung, auffallend, einzigartig, sofort, los geht's, genug geschwätzt, aufregend, wetten, Bedingungen.

Dort wo die Pfeilspitze der durchgezogenen Linie hinzeigt, ist das erste Ziel, die Zieltüre für das Coaching. Hier kann der Coach eine Ausweitung des Bezugsrahmens beim Coachee erreichen. Eine erweiterte Sicht auf Aufgaben und Problemstellungen.

Beim Bewahrer zum Beispiel das Fühlen.

Vom Ziel führt eine gestrichelte Linie zur Falle für den Coach an. Würde der Coach direkt über diesen Zugang Kontakt zum Coachee aufnehmen, ist mit erheblichem Widerstand im Coaching-Gespräch zu rechnen.

Zum Beispiel beim Bewahrer, wenn der Coach sofort auf das Handeln fokussieren würde.

Erfolgreiches Coaching-Gespräch

Erfolgreiches
Coaching-Gespräch

Ein erfolgreiches Coaching-Gespräch beginnt immer mit dem bevorzugten Zugang zum Coachee. Hier stehen wir den Kontakt her, gleichen die „Frequenz“ ab und schaffen eine gemeinsame Sprache.

Über die bevorzugte Zugangstüre können wir weiter unsere Inhalte, unsere Themen, unsere „Sprache“, unsere Vereinbarung mit dem Coachee besprechen. Wir können einigermaßen sicher sein, dass die Inhalte beim anderen ankommen werden.

Zugang

Durch den bevorzugten Zugang können wir auch feststellen, ob und wie der Coachee mit dem Thema „umgeht“ - ob und wie er Stimuli,

in der Praxis zu versuchen. Daher ist der Weg in einem (längerfristigen) Coaching und/oder der Entwicklung von Mitarbeitern durchaus darin zu sehen, von der Zugangstüre über die Zieltüre zur „Falltüre“ zu kommen.

Manchmal scheint es notwendig, vor allem bei akuten Problemen oder in bestimmten Führungssituationen, mit dem Coachee direkt von der Zugangstüre zur Falltüre zu gehen. Zum Beispiel beim Übergang vom Fühlen direkt zum Handeln.

Das kann durchaus kurzfristig möglich sein und es können Ergebnisse erzielt werden. Aller Erfahrung nach ist jedoch solches „Springen“ nicht nachhaltig und erfordert immer wieder neu investierte Energie vom Coach oder der Führungskraft. „Der Besessene behält“ nämlich der Coachee oder der Mitarbeiter die Augen für die Optionen bei, er hat seine neuen Möglichkeiten nicht wirklich verinnerlicht, sondern agiert eher auf den Druck des Coach oder der Führungskraft und geht in eine Anpassungshaltung über.

Eine dauerhafte Überwindung der Limitationen und Möglichkeiten des Coachee wird nur erreicht, wenn er lernt und trainiert, über alle drei Zugangstüren in Kontakt mit seinen Ressourcen, Aufgaben und Problemlösungen zu kommen.

Während die Übersicht zu den einzelnen Persönlichkeiten und Möglichkeiten, in der Zugangstüre zu „adressieren“ und sie für die Probleme der Führungskraft zugänglich zu machen.

Einfühlsamer

Einfühlsamer

Zugang: Fühlen

Der Zugang beim Einfühlsamen erfolgt über Fühlen.

Ziel: Denken

Das Ziel ist es, sein Denken zu stimulieren und Aufgaben und Problemlösungen mit Denken heranzuführen.

Falle: Handeln

Die „Falle“ beim Einfühlsamen ist eine direkte, ungetriggerte Intervention oder Konfrontation, die zum Handeln führt.

Das Handeln ist beim Einfühlsamen unangenehm. Die Intervention über das Handeln führt möglicherweise rasch zu Überreaktion und Überanpassung. Der Einfühlsame macht es den anderen – dem Coach – leicht, ohne direkten Kontakt mit seinem Denken und seinem Empfinden-Ich zu kommen.

Kontaktphase

„Der Kontakt ist der Schlüssel“ zum Einfühlsamen, Interesse an den anderen ausdrücken und zeigen. Mit Empathie reagieren und „Du“-Botschaften senden:

Ich sehe, ...! Ich bin ebenfalls ...!

... das kenne ich .../Mir geht es ähnlich ...!

Wie geht es Ihnen? (Antworten lassen) Mir geht es ...!

Wie fühlen Sie sich (mit ...)? Kann ich Sie unterstützen?

Ist Ihnen das angenehm?

Haben Sie damit ein gutes Gefühl?

Bewahrer

Zugang: Denken

Ziel: Fühlen

Falle: Handeln

Kontaktph

Bewahrer

Der Zugang zum Bewahrer erfolgt über das Denken. Der Kontakt über Meinungen und Werte.

Das Ziel ist es, dass der Bewahrer in Kontakt mit dem Fühlen mit seinen Gefühlen kommt.

Die Falltüre des Bewahrers ist Handeln.

Eine direkte Intervention über das Denken ist wenig sinnvoll: Der Bewahrer erlebt sich sofort angegriffen und rechtfertigt sich engagiert über seine Ansichten und Meinungen, warum er was wie tut. Dadurch kommt es nicht zu neuen Einsichten, sondern verstärkt zu seine bisherigen Überzeugungen, Meinungen und mögliche Elternbotschaften.

Der Kontakt zum Bewahrer ist der „Schlüssel“ zum Bewahrer Interesse an seiner Meinung und Ansichten zu zeigen und respektvoll mit ihm umzugehen.

„Darf ich Sie nach Ihrer Meinung/Ansicht zu ... fragen?“

„Ich bin interessiert mich Ihre Meinung!“

„Was meinen Sie zu ...?“

„Wie finden Sie ...?“

„Was meinen Sie, ist hier ... richtig/falsch?“

Aktiver

Aktiver

Zugang: Handeln aktiv

Der Zugang zum Aktiven ist aktives Handeln.

Ziel: Denken

Ziel im Coaching-Prozess ist das Denken.

Falle: Fühlen

Die Falltüre im Kontakt zum Aktiven ist Fühlen.

Es kann sein, dass der Coachee unehrlich, unfrüchtig, manipulativ und „tricky“ wird und durch verschiedene Tricks versucht, den Coach „dumm aussehen zu lassen. Er geht normalerweise nicht „wirklich“ an die Realität, an das Coaching-Thema heran. Er vermeidet das Durchdenken seiner Aufgabenstellung und bleibt, wenn im Sinn einer „echten“, tragfähigen Problemlösung. Damit verhindert er es, in Kontakt mit seinen wirklichen Gefühlen zu kommen und verbleibt in seinem „Sei-stark-Antreiber“-Verhalten.

Kontaktpunkt

Im Kontaktpunkt ist der „Schlüssel“ zum Aktiven: Den Gesprächspartner durch schnelle Stimuli selbst schnell aktiv werden lassen:

Was machen Sie (beruflich)?

Was kann man da schnell machen/unternehmen?

Was machen wir da?

Welche Lösung haben Sie jetzt für ...?

Machen Sie bitte sofort ...!

Ruhiger

Der Zugang zum Ruhigen erfolgt am sichersten über Handeln.

Das Ziel von Interventionen im Coaching ist es, sein Denken, sein Erwachsenen-Ich zu stimulieren und mit der Energie des erwachsenen-Ich weiter zu arbeiten.

Die „Falle“ im Coaching mit dem Ruhigen ist das Fühlen.

Eine direkte Konfrontation über das Fühlen führt bei Ruhigen unter Umständen schnell zu „schlechten, schlimmen“ Erfahrungen. Der Ruhige erlebt sich dann nicht mehr als „stark“ und verzieht sich. Ihr schnell jedem weiteren Kontakt und Zugang. Wichtig: Im Coaching mit dem Ruhigen im Erwachsenen-Ich ankommen. Hin und her der Erlaubnis und Schutz aus dem vergleichlichen Erwachsenen-Ich geben.

In der Kontaktphase der „Schlüssel“ zum Ruhigen selbst ruhig, abwartend, zurückgehen und eher passiv sein, ihm Raum zu geben und Zeit für die Antwort lassen:

... das Bild haben ... von ...?

... sich eine Vorstellung von ... machen?

... Sie das ... machen, dann ...?

Lassen Sie sich ruhig ...

Ruhiger

Zugang Handeln

Denken

Falle: Fühlen

Kontaktpphase

Literaturverzeichnis

Barnes, G. et al.; Transaktionsanalyse seit Eric Berne Band 2: Was können wir morgen tun?; Institut für Kommunikationstherapie; 1980

Berne, Eric; Principles of Group Treatment; Oxford University Press, New York; 1966

Berne, Eric; Spiele der Erwachsenen; Strobel, Frankfurt; 1967

Berne, Eric; Was sagen Sie, nachdem Sie guten Tag gesagt haben?; Kindler Verlag, München; 1973

Berne, Eric; Transactional Analysis in psychotherapy; Ballantine Book, New York, 1961, 1973

Berth, Rolf; Der Top-Manager von morgen; C. Bertelsmann Verlag Wiesbaden; 1987

Berth, Rolf; Erfolg; Goldmann, München; 1993

Berth, Rolf; Aufbruch zur Überlegenheit; Econ Verlag, Düsseldorf; 1994

Buckingham, Marcus; Coffman, John; Erfolgreiche Führung gegen alle Regeln, Wie Spitzenvertriebsleute gewinnen, halten und fördern; Campus Verlag, Frankfurt; 2004

Diagnostisches und statistisches Manual Psychischer Störungen – DSM-IV; Beltz Verlag, Weinheim; 1989

Dusay, John; Diagrams; Harper & Row, New York; 1977

Engelmann, Ute und Heinrich; Menschen im Spannungsfeld ihrer Organisation; Junfermann Verlag; Paderborn; 1998

Herberich, Gudrun; Pelz, Georg; Transaktionsanalyse – Lehrbuch für Therapie und Beratung, Herder Verlag, Freiburg; 1997

Holland, John; Diverse Veröffentlichungen; 1959, 1965, 1970, 1973

Hoyt, Michael F.; Psychodiagnosis of Personality Disorders; Transactional Analysis Journal; Vol. 19, No. 2; 1989

James, Muriel; The OK Boss; Bantam Book; New York; 1977
Deutsch: *James, Muriel*; Mitarbeiter besser führen; mvg Verlag, Landsberg;
1986

Joines, Vann – Stewart, Ian; Personality Adaptions – A new Guide to Human
Understanding in Psychotherapy and Counselling; Lifespace Publishing,
Nottingham, Chapel Hill; 2002

Kälin, Karl; Müri, Peter; Sich und andere Führen, Ott Verlag, Thun, 1990

Köster, Reinhard; Von Antreiber-Dynamiken zur Erfüllung grundlegender
Bedürfnisse; Zeitschrift für Transaktionsanalyse; Junfermann Verlag,
Paderborn; Heft 4, 1999

Kurtz, Ron; Körperzentrierte Psychotherapie, Die Hakomi Methode
Synthesis Verlag, Essen, 1985

Lammers, Willem; Persönlichkeitsstile: Diagnose und Interventionen im
Alltag; IAS, 1996

Leavitt, Harold J.; Managerial Psychology; University of Chicago Press
Chicago; 1972

Lowen, Alexander; Körperausdruck und Persönlichkeit. Grundlagen und
Praxis der Bioenergetik; Kösel-Verlag, München; 1. Auflage 1991

Riemann, Fritz; Grundformen der Angst, Eine tierpsychologische Studie;
Ernst Reinhardt Verlag; München; 1928

Rogoll, Rüdiger; Wie du es machst, wie du es lernst; Herderbuchverlag
Freiburg; 1976

Schlegel, Leonhard; Handbuch der Transaktionsanalyse; Herder
Verlag, Freiburg; 1. Auflage 1972

Schmid, Bernd; Hippokratendynamiken – Persönliche
Energieentlastung und -schonung; Zeitschrift Nr. 38; Institut für
Energieberatung; Gießen; 2005

Stewart, Ian; Kontakt – Kommunikation – Soziale Kompetenz; Der SIZE
Verlag; Reutlingen; Biessenhofen; 2005

Stewart, Ian; Developing Transactional analysis counselling; Sage, London;
1996

Stewart, Ian – Joines, Vann; Die Transaktionsanalyse, Eine neue Einführung in die TA; Herder Verlag, Freiburg; 1990

Toelstede, Bodo G.; Transaktionsanalyse für Verkäufer; Max Schäfer Verlag; Würzburg; 1994

Vogelauer, Werner; Methoden-ABC im Coaching; Herder Verlag; Neuwied; 2000

Ware, Paul; Personality Adaptions – Doors to Greater Transactional Analysis Journal; 1983, 13
Deutsch: *Ware, Paul;* Anpassungen der Persönlichkeit – Türen zur Therapie; Transaktionsanalyse; 1992

Watzlawick, Paul; Wie wirklich ist die Wirklichkeit? – Wahrnehmung Verstehen; Pieper Verlag München, 1985

Watzlawick, Paul; Die bedingte Wirklichkeit – Wie sehen wir, was wir zu glauben wissen? Beiträge zum Konstruktivismus; Pieper Verlag München, 1988;

Woolams, Stan – Transactional Analysis; Huron Valley Institute Press; Dexter, Michigan; 1987

Wouters, J. – Smale, Gillian.; Diagnosis with Millon's Personality System: Implications for Transactional Analysis Therapy; Transactional Analysis Journal, 20, No. 1, 1990

Muster

Muster

size
ess
EMPLOYING HUMAN RESOURCES