

Im Rahmen eines Coachings entwickeln Coachees (also die gecoachten Personen) mit Unterstützung des Coaches (also der begleitenden Person) ihre Einstellungen, Perspektiven und Verhaltensweisen weiter. Die folgenden Fragen klären Deine Erwartungen an das Coaching und sind eine gute Basis, um sich auf das erste Coaching-Gespräch gedanklich einzustimmen. Melissa empfiehlt zudem, sich vor dem Coaching auch Gedanken über Fragen an den Coach zu machen. „Was möchtest Du über Deine Coach wissen, um entscheiden zu können, dass Du mit dieser Person arbeiten möchtest?“

Welche Ziele verfolgst Du mit dem Coaching?

Kreuze 5 ± 2 Ziele an oder definiere deine eigenen Ziele. Übrigens findest du im Buch „Das Mentoring Journal“ eine Auswahl an Übungen, die dir dabei helfen, deine Ziele zu definieren. Erhältlich überall, wo es Bücher gibt.)

- Kundenorientierung verbessern
- Managementveränderungen begleiten
- Führungskompetenzen entwickeln
- Kommunikations- und Zusammenarbeitsstil verbessern
- Berufliches Engagement steigern
- Selbstmanagement stärken
- Persönlichen Arbeitsstil verändern
- Motivation steigern
- Selbstwahrnehmung von Verhaltenstendenzen erweitern
- Achtsamkeit und Empathie schärfen
- Problemlösung
- Stress abbauen
- Veränderungen sicherstellen
- Konfliktfähigkeit stärken
- Berufliche Entwicklung reflektieren
- In eine neue Rolle wechseln
- Stärken verstehen und nutzen

Welche Veränderungen erwartest Du nach dem Abschluss des Coachings?

(Kreuze 5+/-2!)

- Mehr Kundenorientierung und weniger Kundenbeschwerden
- Klarheit für neue Aufgaben
- Verbesserte Führungskompetenz
- Bessere Kommunikation und Fähigkeit zur Zusammenarbeit mit Mitarbeitenden und Stakeholdern
- Stärkere Identifikation mit den Aufgaben und Zielen der Organisation
- Bewusstsein für mentale Modelle, Gefühle und Verhaltensmechanismen
- Verbesserte Qualität und Produktivität bei der Arbeit
- Höhere Zufriedenheit (mit mir, Job oder anderen)
- Neue Perspektiven auf das Verhalten und die Reaktionen des Umfelds
- Lösung persönlicher und beruflicher Probleme
- Reduziertes Stressverhalten
- Effektiverer Umgang mit Veränderungsprozessen
- Weniger Konflikte
- Klarheit über persönliche Karriereschritte und notwendige Massnahmen

Wen möchtest Du noch in den Coachingprozess einbeziehen?

Marshall Goldsmith hat das Prinzip eingeführt, Stakeholder in den Coachingprozess zu involvieren, und dabei nimmst du Personen, die dir direktes Feedback oder Anleitung geben können, da sie regelmäßig mit dir zusammenarbeiten.

Woran erkennst Du die erreichten Veränderungen?

(Stelle Dir dabei vor, dass das Coaching zu Ende ist: Welche drei Indikatoren sagen Dir, dass Du die erwartete Veränderung erreicht hast?)

Observierte Veränderung



Messbare Kriterien

Observierte Veränderung



Messbare Kriterien

Observierte Veränderung



Messbare Kriterien

Was sind konkrete Beispiele, an denen Du die Ergebnisse Deines Coachings nachweisen kannst?

(Wähle typische Situation?)

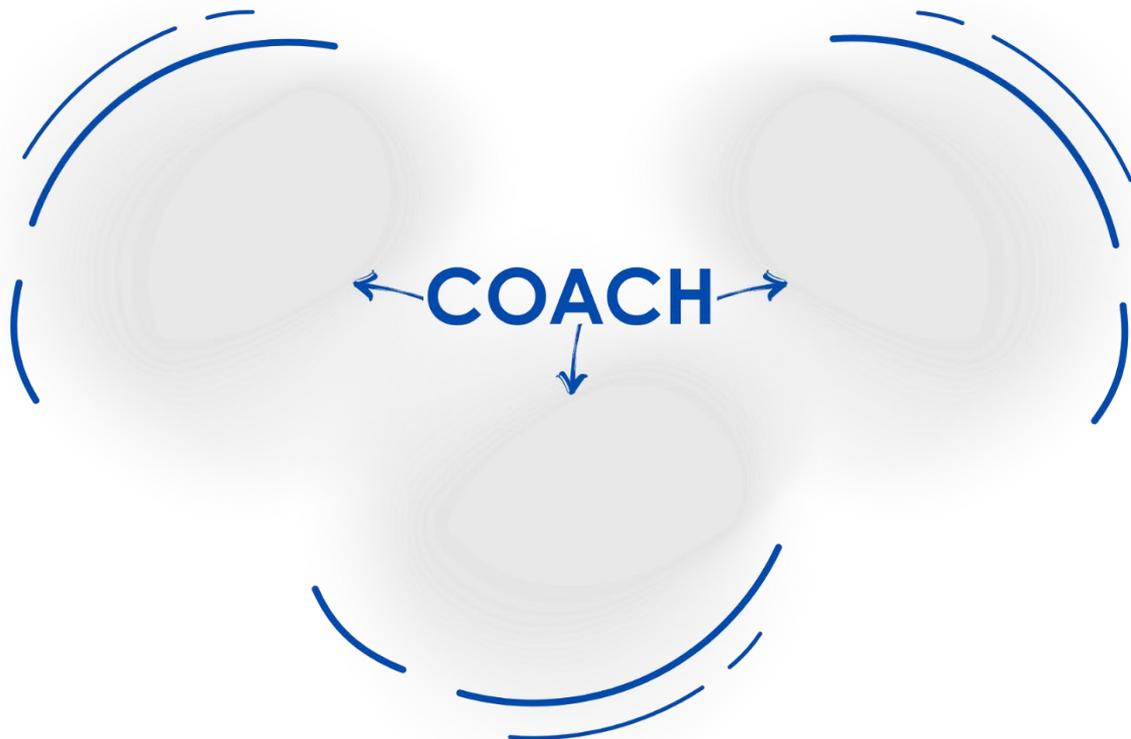
-
-
-

Wer sonst könnte Deinen Wandel beobachten oder beurteilen?

Nenne zwei Personen, die zwei konkrete Veränderungen an dir bemerken könnten!

- -
- -

Die Antwort auf diese Frage ist eine gute Vorbereitung, um Deiner Coach zu erläutern, wie Du Dir eine Zusammenarbeit vorstellst: Welche Verhaltensweisen, Unterstützung oder Arbeitsweise erwartest Du von Deiner Coach?



Coaching erfordert eine Bereitschaft zur Veränderung, um den gewünschten Effekt zu erzielen. Bist du dir dessen bewusst, dass du sicherstellen solltest, dass du offen bist, diese Veränderung anzugehen?

- Yes
- No