

## Über meinen Coaching-Ansatz: Sie als Führungskraft voranbringen

Danke für Ihr Interesse, von mir gecoacht zu werden. Im Coaching ist es wichtig, dass Sie als potenzieller Klient und ich als Coach uns kennenlernen und Ziele und Prozess des Coachings vereinbaren. Hierzu dient ein **Kennenlerngespräch**.

Gerne möchte ich Ihnen Informationen zu meiner Arbeitsweise und zum Ablauf des Kennenlerntermins geben.

Im Verlauf der Lektüre können Fragen aufkommen oder Sie entdecken Aspekte, die Sie in Frage stellen oder hinzufügen wollen. Bitte thematisieren Sie diese während des Kennenlerngesprächs. Es ist wichtig, dass Sie sich wohl fühlen.

### Sie stehen im Zentrum

Als durch den weltgrößten Coachingverband International Coach Federation **ICF** **zertifizierter Coach** folge ich deren Ansatz des Coachings, der besagt: *Coaching ist ein „partnerschaftlicher und zum Nachdenken anregender Prozess, der Menschen und Organisationen kreativ dabei unterstützt, ihr persönliches und professionelles Potential zu steigern.“*

Konkret bedeutet dies, dass Sie durch den Coaching-Prozess umfassend lernen können, **ihre Leistungen zu verbessern und die Lebensqualität zu erhöhen**. In jeder Coaching-Sitzung wählen Sie den Schwerpunkt des Austauschs, während ich als Coach intensiv zuhöre und mit Beobachtungen und Fragen zur Seite stehe. Die offene und wertschätzende Interaktion führt Sie zu **umfassender Klarheit und aktivem Handeln**. Coaching beschleunigt Ihre Fortschritte, indem es Ihnen die Konzentration auf Schwerpunktthemen und die deutlichere Wahrnehmung von Wahlmöglichkeiten anbietet. Als Coach

konzentriere ich mich darauf, wo Sie sich heute befinden und **fördere ihre Bereitschaft, Veränderungen herbeizuführen**, um dorthin zu gelangen, wo Sie morgen sein möchten. Ein zentrales Thema dabei sind Ihre Reflexionen über die im Coaching sichtbar werdenden Aspekte.

In meinem Ansatz integriere ich Erkenntnisse aus kognitiv-verhaltensorientierten, personenzentrierten, Gestalt- und systemischen Ansätzen, Biologie und Neurowissenschaften.

### Fünf Ebenen als Struktur

Um die Wirkungsfelder unseres Coachings zu strukturieren, nutze ich einen Ansatz, welcher fünf Ebenen identifiziert, die den Schritt von heute in die Zukunft behindern können und an denen wir arbeiten können:

- **Die Umgebung:** „Meine Umgebung lässt den Schritt nicht zu.“
- **Die Fähigkeiten:** „Ich weiß nicht, wie es geht.“
- **Das Verhalten:** „Ich verhalte mich anders, als ich sollte, um den Schritt zu gehen.“
- **Die Glaubenssätze:** „Ich glaube nicht, dass ich für den Schritt geeignet bin.“
- **Die Identität:** „Ich weiß, dass der nächste Schritt nicht mir entspricht.“

### Das Kennenlerngespräch

Das Kennenlerngespräch dauert ca. 45 Minuten und hat zum Ziel, dass wir uns gegenseitig kennenlernen und entscheiden können, ob wir miteinander in einem vertrauensvollen Coachingprozess arbeiten wollen.

Wie der ganze Coachingprozess ist auch das Kennenlerngespräch **streng vertraulich**. Weiter bitte ich Sie, für unsere Gespräche

einen Ort zu finden, an dem Sie fokussiert, energievoll und entspannt sind, da dies den Coachingerfolg stark unterstützt.

Zu Beginn lade ich Sie dazu ein, mir ihre aktuelle Situation zu schildern, wie es Ihnen damit ergeht und ***wo Sie Unterstützung durch das Coaching wünschen***. Punktuell werde ich zu meinem Verständnis nachfragen. Dann bitte ich Sie, ***konkrete Ziele für den Coachingprozess mit konkreten Messgrößen*** zu formulieren und diese zu priorisieren. Die Erfahrung zeigt, dass maximal drei Ziele sinnvoll sind, um ein Verzetteln zu vermeiden.

Auf der Basis dieser Information stelle Ihnen erste Ansätze für den Verlauf, die Dauer und die Häufigkeit des Coachings vor, so dass Sie eine Vorstellung erhalten, wie das Coaching ablaufen kann. Wir tauschen uns darüber aus und ***stimmen zusammen den Coachingprozess ab***.

Bitte beachten Sie dabei, dass Sie während des ganzen Coachingprozesses in der Führungsrolle sind, d.h. ***der Verlauf des Coachings orientiert sich an Ihren Bedürfnissen***, die sich aufgrund der gewonnenen Erkenntnisse und Faktoren außerhalb des Coachings verändern können. Daher ist es wichtig, dass Sie mir regelmäßig Feedback geben, ob wir auf einem guten Weg zur Zielerreichung sind oder ob Anpassungen nötig sind. Dazu gehört auch das Mitteilen von ***Grenzen und Tabuzonen***, die Sie im Coaching nicht überschreiten wollen, und Faktoren, welche die ***Zielerreichung gefährden*** könnten. Dies dient dazu, dass wir ein vertrauensvolles Verhältnis als gleichberechtigte Partner entwickeln und beginnt im Kennenlerngespräch, wo wir uns ja kaum kennen.

### ***Über Felix Müller, Coach***



*Felix Müller unterstützt als Coach Führungskräfte in ihrem Übergang zu neuen Rollen und Positionen, der Bewältigung von Herausforderungen und der Nutzung von Chancen. Die Kombination aus 25 Jahren Führungserfahrung, BWL-Studien an Schweizer und US-Top-Universitäten und einem Coachingstudium in Großbritannien machen ihn zu einem führungserfahrenen Coach, der mit wissenschaftlich fundierten Ansätzen seine Kunden voranbringt. Seine Coachingqualität ist durch den weltgrößten Coachingverband ICF zertifiziert. Er coacht und trainiert auf Deutsch, Englisch und Französisch, virtuell, vor Ort und in einer hybriden Form, gerne auch in Randzeiten, wenn seine Klienten Zeit und Muße für die Weiterentwicklung durch Coaching haben.*

*Für weitere Informationen besuchen Sie seine Website [www.felix-mueller.coach](http://www.felix-mueller.coach)*

### **Qualitätssicherung**

Die hohe Qualität meines Coachings ist mir sehr wichtig. Dazu nutze ich neben dem Feedback meiner Klienten auch einen ***formellen Qualitätssicherungsprozess***: Gemäß den Ethikregeln meines Berufsstandes können dazu Aspekte des Coachings in anonymisierter und hypothetischer Form mit anderen Coachingexperten für Zwecke des Trainings, der Supervision, des Mentorings, der Evaluation und für die Coachentwicklung genutzt werden.