

»Heute endlich gehe ich an das Thema ran«

Klärung von beruflichen und persönlichen Konflikten in Coaching-Jahresgruppen

Dr. Andreas Knierim, Kassel, www.coaching-web.de



Tagung: Change trifft Team - Riskante Tabuisierungen
21./22. Januar 2010 in Basel

Copyrights für Bilder, Logos, Websites etc.
bei den jeweiligen Unternehmen und Lizenzhaltern.

Was Gruppen so machen – SchülerVZ

- Aber das Gänseblümchen hat doch gesagt, du liebst mich!
- Sag jetzt bitte nichts. Ich bin auch sprachlos.
- Ich hasse 2 Dinge: Leute, die nicht zählen können.
- Werden Hummeln von anderen Insekten gemobt, weil sie so fett sind?
- Ich hasse Menschen, Tiere und Pflanzen. Steine sind ok.
- Ganz ruhig. Keine Panik. Ich hole die Arche, du die Tiere.
- Sei lieb zu mir, eines Tages könnte ich deine Ärztin sein.

Andreas Knierim

- Studium Wirtschaftswissenschaften
- Seit 1989: selbstständig als Unternehmensberater
- Seit 1997: Konzentration auf Einzel-Coaching
- Seit 2000: Ausbildung von Coaches
- Seit 2003: Coaching-Jahresgruppen

Setting der Jahresgruppe



- Jährlich 10 Treffen à 4 Stunden in meiner Praxis
- Teilnehmen können Klienten, die ein Einzelcoaching bei mir gemacht haben
- Gruppe entscheidet über neue Mitglieder durch Einstimmigkeit nach einer Probesitzung
- 1x pro Jahr vor Ort u.a. Bogenschiessen zur Zielarbeit, documenta-Besuch
- Teilnehmer aus unterschiedlichen Berufsgruppen und Branchen, nie aus dem selben Arbeitsumfeld

Ablauf einer Sitzung



- Eintreffen
- Körperübung zum Ankommen
- Anfangsrunde z.B.
 - Ich fühle ich mich
 - Das hat mich motiviert
 - Das hat mich runtergezogen ...
 - Da gehe ich heute ran ...
- Hauptteil: Besprechung der Themen
- Schlussrunde
 - Das habe ich gegeben ...
 - Das habe ich bekommen ...
 - So fühle ich mich jetzt ...

Methoden in der Jahresgruppe

1. Balint-orientiert:

- Falldarstellung: Einer spricht - die anderen hören zu
- Anschließend *keine* Rückfragen sondern spontane Rückmeldungen durch die Gruppe
- Antworten und Ergänzungen durch den Falldarstellenden
- Evtl. zweite Runde
- Abschließende Bemerkungen durch den Falldarstellenden

Methoden in der Jahresgruppe

2. Einzel-Coaching vor der Gruppe
3. Organisations- und Familienaufstellungen
4. Brainstorming zur Ideenfindung
5. Reine Erzählung zur Entlastung

Meine Rollen

- Moderator
- Coach
- Beobachter mit »schwebender Aufmerksamkeit«
- Berater = Einbringen von eigenen Beiträgen

Themen und Entwicklungen: Zwei Beispiele

Jörg 2005

- selbstständig
- Nachfolger im Familienbetrieb
- Einzelhandel

Michael 2008

- selbstständig, später angestellt
- Grafik-Design/Marketing
- Großhandel

Themen und Entwicklungen: Zwei Beispiele

Jörg 2003

»Zukunft des
Unternehmens«

»Rückfall in alte
Gewohnheiten«

»Führungsquali-
tät und Rolle«



Themen und Entwicklungen: Zwei Beispiele

Jörg 2004

»*Projekte
verfolgen*«

»*Neue Rolle*«

Gruppe löst
sich auf -
Wechsel in
andere
Jahresgruppe



Themen und Entwicklungen: Zwei Beispiele

Jörg 2005

»Mitarbeiter-
suche und
-auswahl«

Aufstellung
»Motivation«

Brainstorming
»Internet-
Shop«

Michael 2005

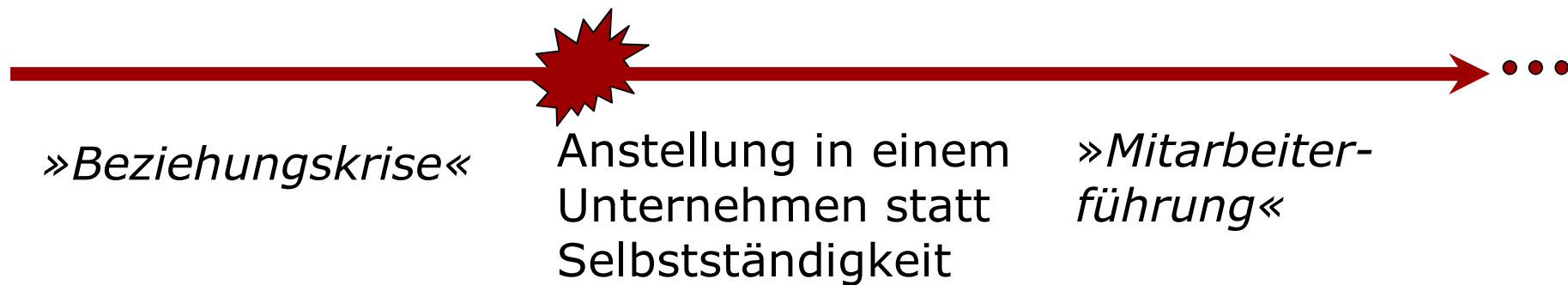
»Loslassen«

Themen und Entwicklungen: Zwei Beispiele

Jörg 2006



Michael 2006



Themen und Entwicklungen: Zwei Beispiele

Jörg 2007

»2 neue
Mitarbeiter«

»Schulprobleme
meines Sohnes«

Aufstellung
»Eigenmotivation«

Michael 2007

»Meine 3 Chefs«

Brainstroming
»Give-away«



»Gelassenheit
Energie zurück«

Themen und Entwicklungen: Zwei Beispiele

Jörg 2008

»Planfeststellungsverfahren« »Mitarbeitergespräch«

Michael 2008



»Neuer Job«

»Kommunikationsproblem mit Chef«

USA-Bericht

Themen und Entwicklungen: Zwei Beispiele

Jörg 2009

»*Projekte
anfassen*«



Verlässt die
Gruppe

Michael 2009

»*Unsicherheit*«



Burnout
Therapie
+ Reha



Verlässt die
Gruppe

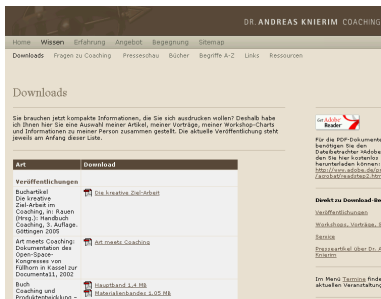
Erkenntnisse aus sechs Jahren

- Themen wiederholen sich, werden nur anders benannt >Coach muss steuern z.B. Verweis auf Einzel-Coaching
- Settingveränderungen beleben die Arbeit >z.B. Aufstellungen
- Tabuthemen brauchen Vertrauen = Zeit > von der Person abhängig: manche erzählen viel, andere gar nichts
- Meine persönliche Entwicklung: Von der eher passiven + strukturierten Leitung hin zur aktiven + ergebnisoffenen Leitung

Erkenntnisse aus sechs Jahren

- Entlastung vor allem bei privaten Themen, die sonst niemandem erzählt werden
 - > Die Gruppe hat volles Vertrauen!
- Der gefestigte Gruppe entwickelt auch Verhalten, um Konfliktthemen nicht anzusprechen
 - > Coach mit Metakommunikation ist gefordert
- Ich als Coach darf inhaltliche Beiträge leisten
 - > Die Gruppe wertschätzt das
 - > Gut: Am Schluss der Runde einbringen
- Stillstand, Langeweile, Ohnmacht sind immer Signale für Veränderungen
 - > Konsequenz: Ich gebe die Gruppe ab

Danke für Ihre Aufmerksamkeit



- Und jetzt sind Sie dran!
- Charts unter www.downloads.coaching-web.de
- Oder E-Mail an mich: ak@coaching-web.de
- Copyright aller Bilder bei den Autoren
- Copyright aller Texte: Gibt es nicht! Nutzen Sie das, was Sie wollen!