

Coaching und Supervision

2. Fachtagung „Psychische Gesundheit“
16.-17.06.2011 in Bad Münstereifel

Günther Mohr

Diplom-Psychologe/Diplom-Volkswirt
Lehrender Transaktionsanalytiker
Senior Coach DBVC / Supervisor BDP
Klarastr. 7
D-65719 Hofheim b. Frankfurt

Fragestellungen

Ziele

- Grundelemente in Coaching und Supervision
- Integrative Modelle für Coaching und Supervision betrachten

Coaching und Supervision

- **Coaching & Supervision**

- professionelle Entwicklungsbegleitungen, in der eine Person bezüglich ihres persönlichen Handelns und Erlebens im Beruf mithilfe professioneller Verfahren unterstützt wird.

Coaching

- zeitlich begrenzt, auf ein festgelegtes Ziel gerichtet

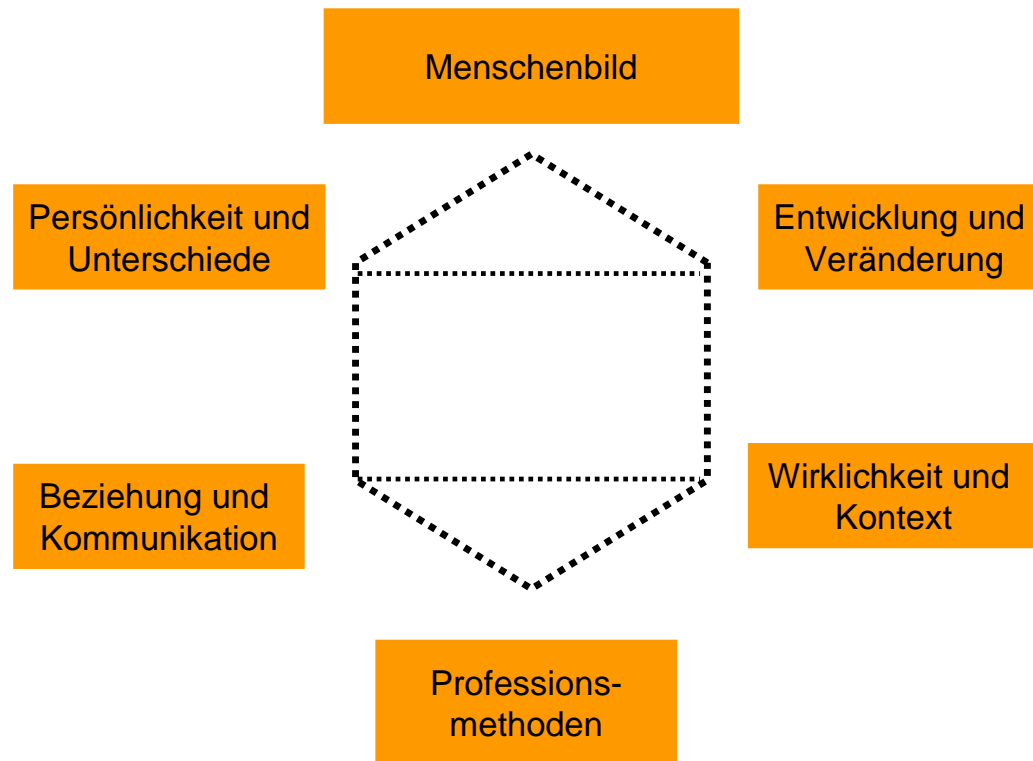
Supervision

- Dauerbegleitungsangebot
- und/oder einzelfallbezogen



(aus: „Coaching und Selbstcoaching mit Transaktionsanalyse“, 2008)

DIAMANT der Personenqualifizierung als Grundlage für Coaching und Supervision



Verschiedene Perspektiven

Menschenbild

**Ein Steuerungsmodell:
Selbstverantwortlichkeit**

-Aufmerksamkeit

-Flexibilität

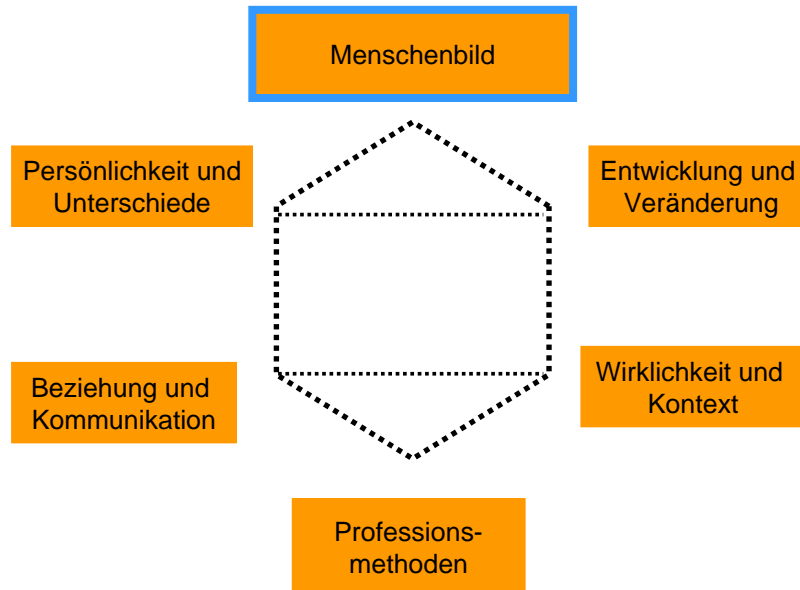
-Beziehungsfähigkeit

**Zweites Steuerungsmodell:
Psycholog. Grundbedürfnisse**

•Anerkennung

•Reiz/Sinn

•Struktur






Coaching unter besonderer Berücksichtigung des Menschenbildes

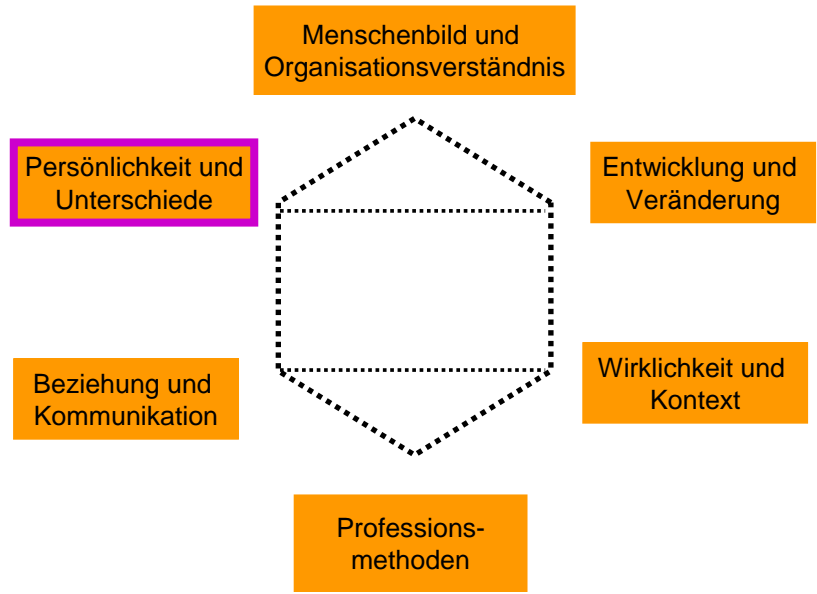
Beispiel:

- Eine 55-jährige Führungskraft aus einem Unternehmen mit 3000 Mitarbeitern kommt ins Coaching, um wieder eine mit mehr Energie verbundene Haltung zum Beruf und zu ihrer speziellen Organisation zu bekommen.
- Die Organisation, der es viele Jahre sehr gut gegangen war, steht nun vor der Aufgabe, Kosten einzusparen.
- Im Aufmerksamkeitsmuster Aufmerksamkeitsmuster der Klient sehr viel von Flexibilität alten Zeit und dass mittlerweile sehr willkürlich gehandelt würde.
- Probleme mit einigen wichtigen Mitarbeitern und auch dem Chef kommen hinzu.
- Der Klient, aus einem technischen Berufshintergrund stammend, zeigt außerdem eine deutliche Tendenz zwar zur inneren Empörung, nach außen Beziehungsfähigkeit bei zwischenmenschlichen Problemen.

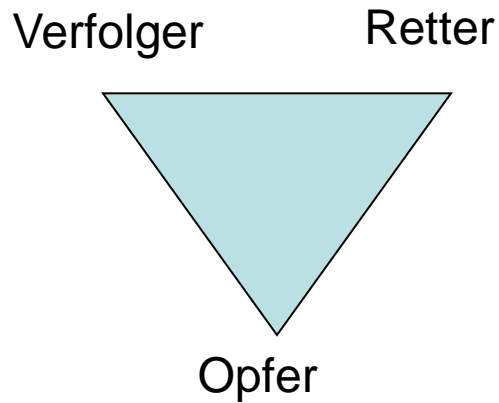
Persönlichkeit und Unterschiede

Ein Steuerungsmodell:
Teilpersönlichkeiten
(Inneres Team)

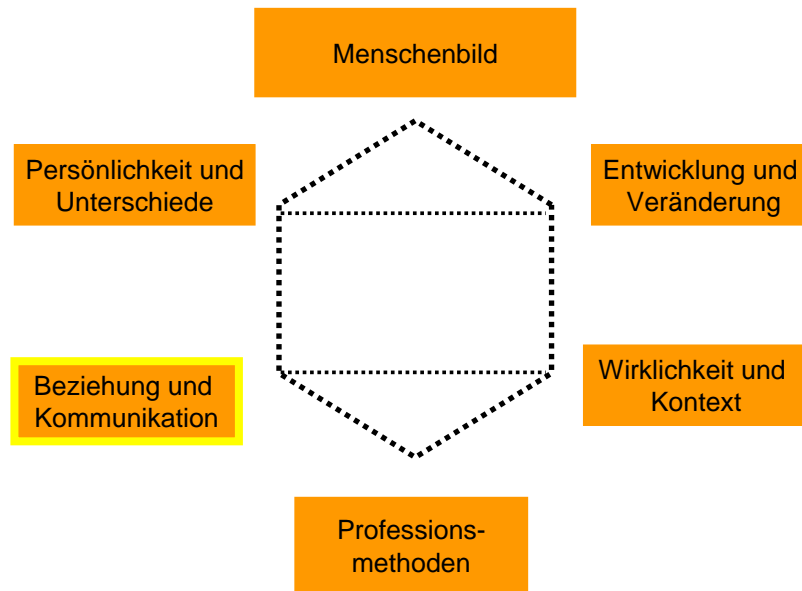
- Eltern-Ich: Werte 
- Erw.-Ich: Vernunft 
- Kind-Ich: Gefühle, Bedürfnisse 



Beziehung und Kommunikation



**Ein Steuerungsmodell
Dramadriek**

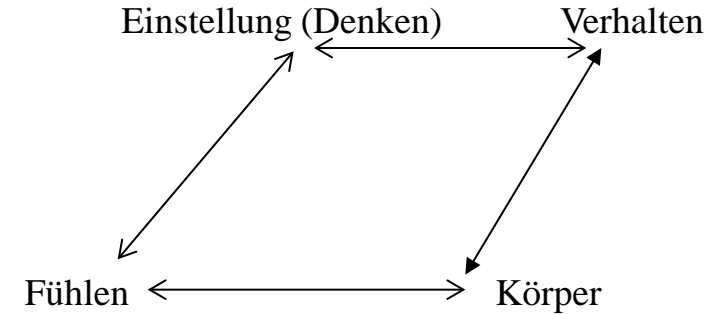
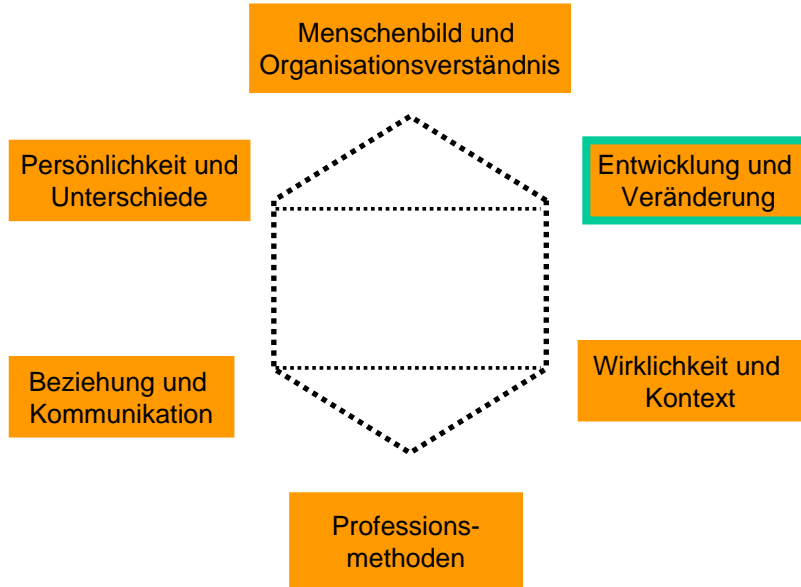


Coaching unter Berücksichtigung des Dramadreisecks

Beispiel: Ein etwa 40-jähriger Mann kam „geschickt“ ins Coaching, weil er in mehreren Teams in einer Firma Schwierigkeiten gezeigt hatte.

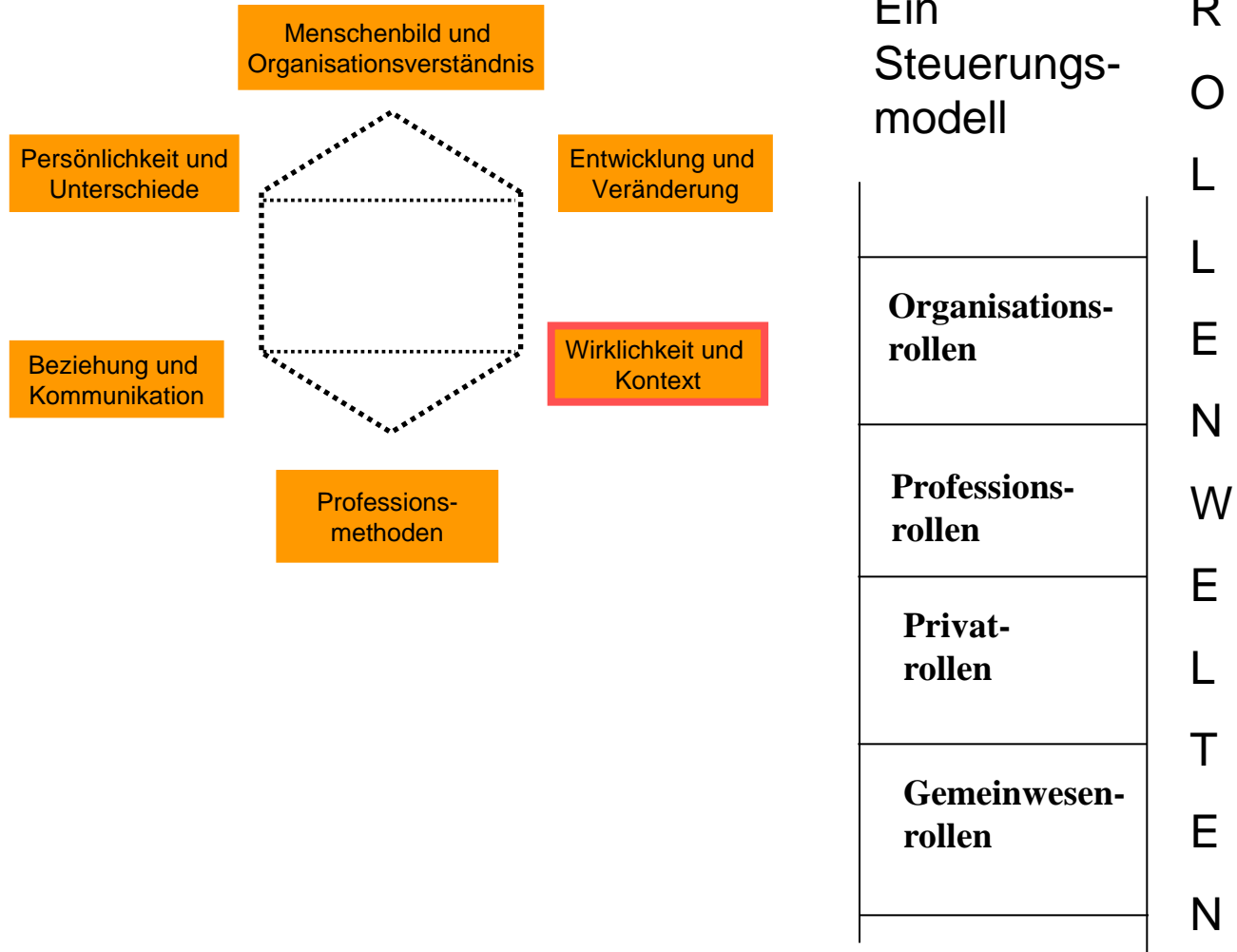
- Er trat ganz selbst bewusst und viel Durchblick verkaufend auf. Probleme sah er generell bei anderen.*
- Er kam gerade aus einem Team, in dem er von einigen „regelrecht gemobbt“ worden sei. Er habe nur für vernünftige Standards sorgen wollen.*
- An einer früheren Arbeitsstelle habe ihn die Führungskraft „auf dem Kieker“ gehabt. Die Firma habe ihn damals von dieser Stelle einfach in eine Tochtergesellschaft versetzt, was eigentlich auch nicht ginge.*
- Ich habe dann auch nach seinem privaten Umfeld gefragt. Er erzählte dann, dass er bis vor einem halben Jahr eine Freundin gehabt habe, die ihn dann aber um Geld betrogen habe und einfach verschwunden sei.*

Entwicklung und Veränderung

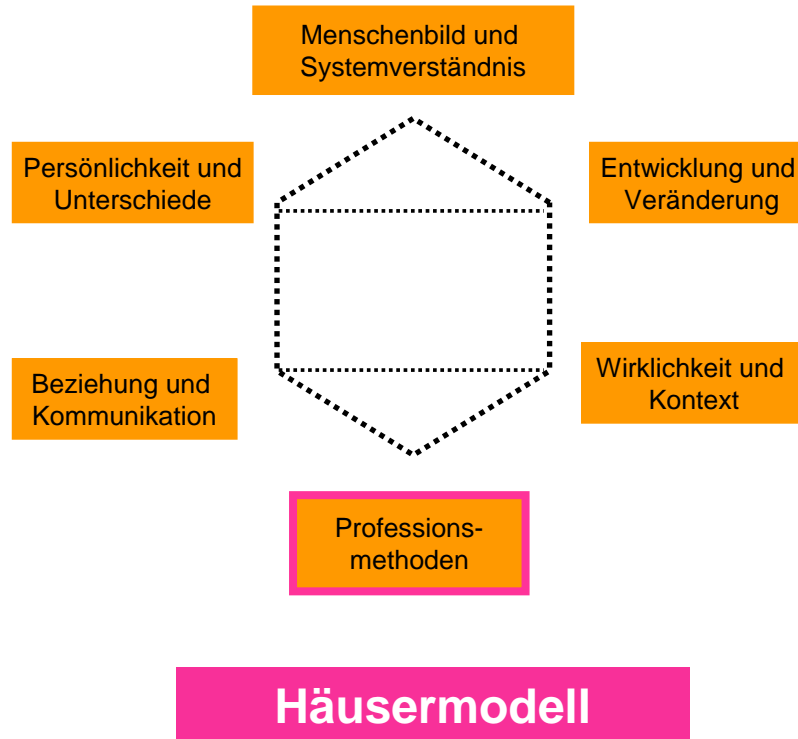


**Ein Steuerungsmodell:
Denken, Fühlen,
Verhalten, Körper**

Wirklichkeit und Kontext



Professionsmethoden

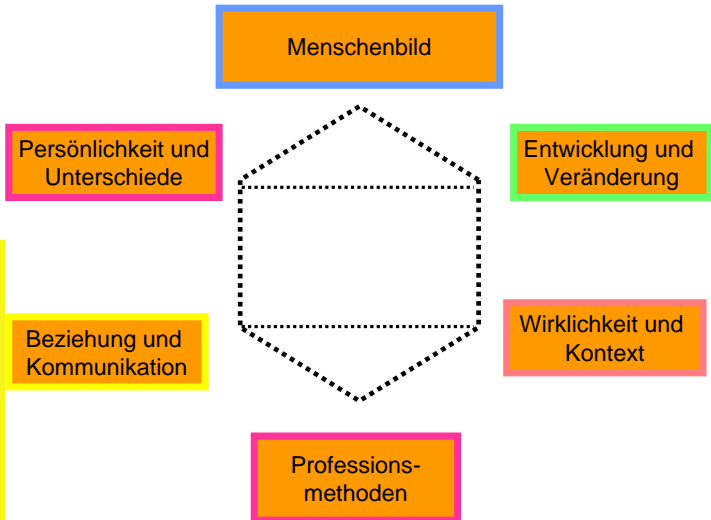


Führungskräfte-supervision in der Gruppe

4-6- Teilnehmer,
keine direkt
Zusammenarbeitenden,
vergleichbare Hierarchiestufe,
vergleichbarer
Führungserfahrungsstand
freiwillige Teilnahme

Persönlichkeits-
modelle,
Leadership,
Selbstkenntnis,
Professionalität,
Balance, Ethik,...

reguläre Weiterbildungs-
maßnahme (Arbeitszeit),
vereinbarte Eckpunkte der
Zusammenarbeit,
Verschwiegenheit zu
personenbezogenen und
bereichsbezogenen
Informationen,
Gleichgewichtiges
Einbringen von Fällen



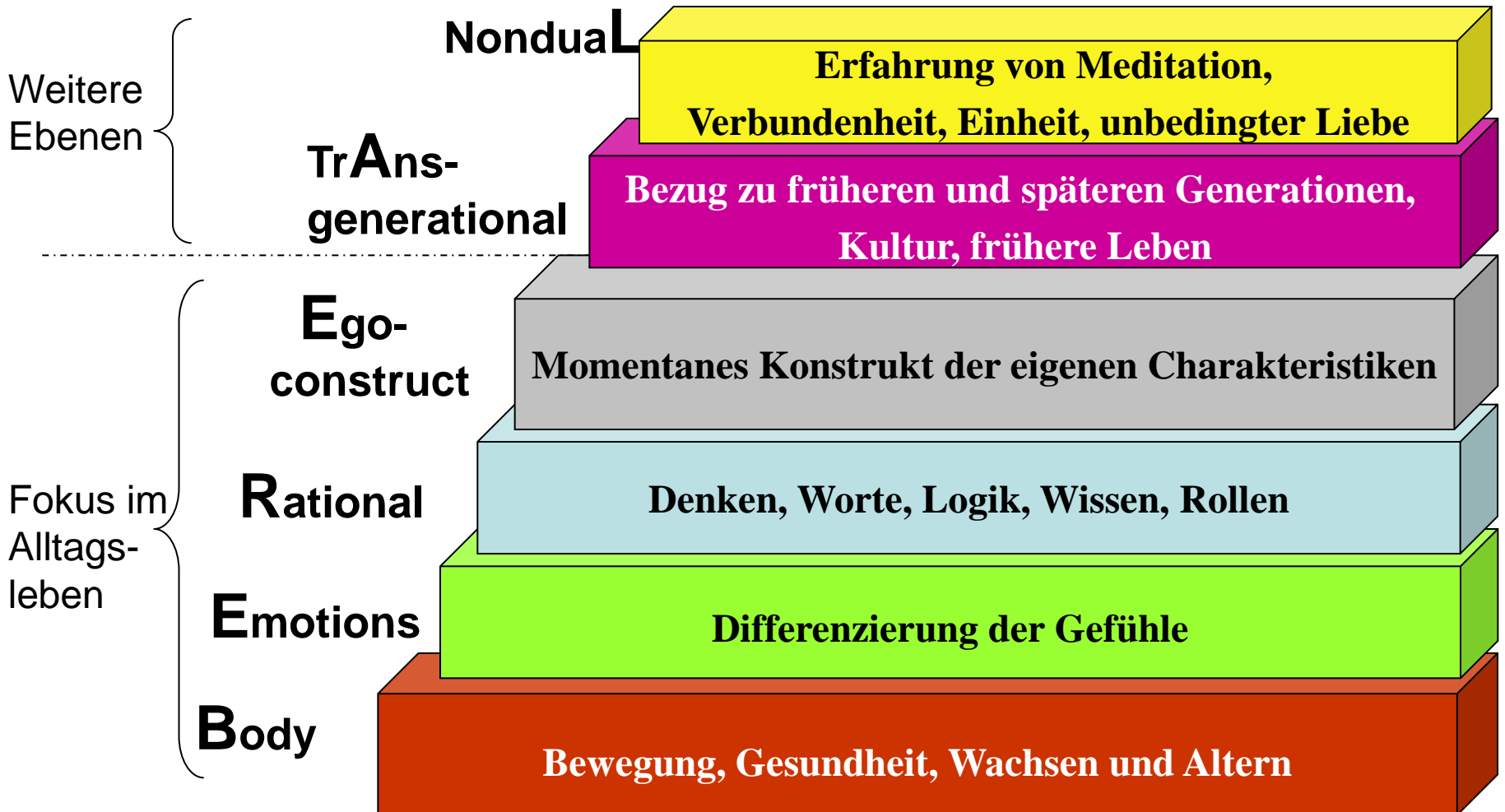
Führungstechniken,
Problemlösung,
Teamarbeit,...
Parallele Methoden

konkrete, abstrakte
Lern-Ebene, gemeinsames
Erleben und Wachsen,
Intervallprinzip,
Praxisumsetzung
mit spürbarem Erfolg;
Administratives (4 Wochen
Rhythmus, 10 Termine im
Jahr, regelmäßige
Teilnahme, Teilnahmedauer
individuell
unterschiedlich (1-3 Jahre))

systemischer Ansatz,
kaskadisches Denken,
normative, strategische,
operationale
Ebene,...

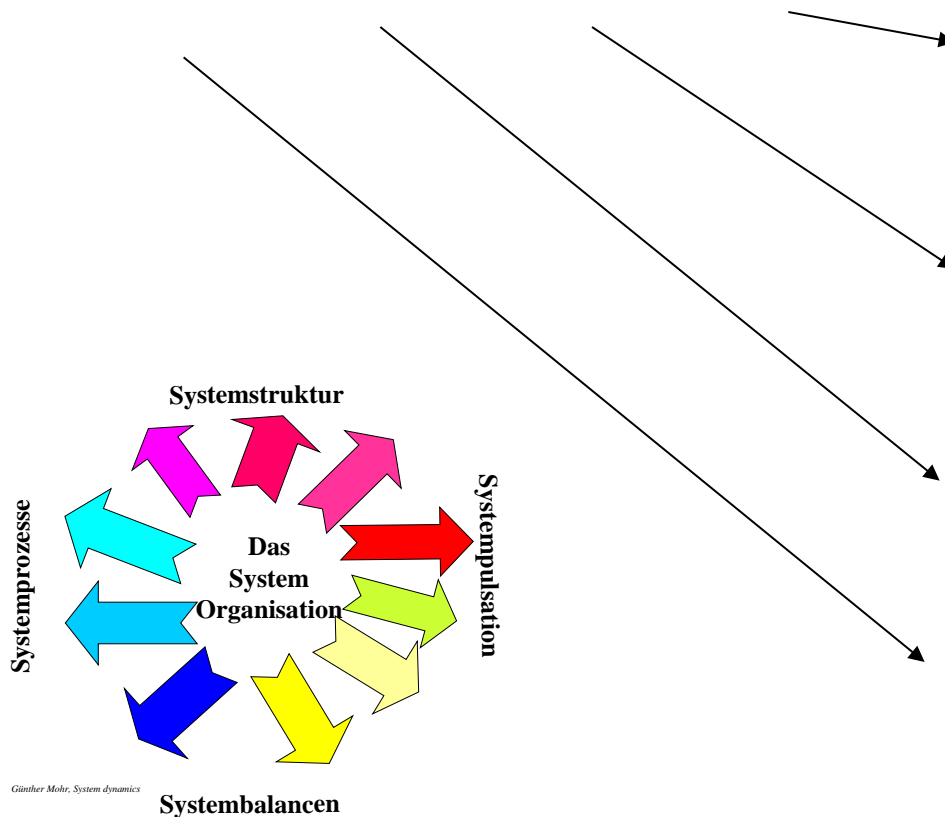
Die Treppe der Aufmerksamkeit

- Das BE REAL! – Modell -



Systemqualifizierung

Die Beeinflussung eines Organisationssystem



Die zehn Systemdynamiken	Dynamik-Felder
1. Dynamik der Aufmerksamkeit	System-Struktur
2. Dynamik der Rollen	
3. Dynamik der Beziehungen	
4. Kommunikationsdynamiken	System-Prozesse
5. Problemlösedynamiken	
6. Erfolgsdynamiken	
7. Dynamik der Gleichgewichte	System Balancen
8. Dynamik der Rekursivität	
9. Dynamik „Äußere SystemPulsation“ (Äußere Grenzlinien/ Offenheit/ Geschlossenheit)	System-Pulsation
10. Dynamik „Innere System-Pulsation“ (Innere Grenzlinien/ Subsysteme)	

Literatur

- Mohr, G.: Workbook Coaching und Organisationsentwicklung, Bergisch-Gladbach: Edition Humanistische Psychologie 2010.
- Mohr, G.: Wirtschaftskrise und neue Orientierung, Von Angst und Gier zu Substanz und Anerkennung Berlin: ProBusiness 2009.
- Mohr, G.: Coaching und Selbstcoaching mit Transaktionsanalyse, Bergisch-Gladbach: Edition Humanistische Psychologie 2008.
- Mohr, G.: Systemische Organisationsanalyse, Bergisch-Gladbach: Edition Humanistische Psychologie 2006.