

## COATRAIN® Coaching- und Trainingsprinzipien

Unsere Prinzipien sind in vier Bereiche gegliedert. Sie sehen unten links die komplett Auflistung, nachfolgend lesen Sie zu jedem der Punkte eine ausführliche Erklärung, die unser Begriffsverständnis erläutert und unsere Herangehensweise klar definiert.

### 1 / Prozess

#### *Wir arbeiten*

- \_ lösungsorientiert statt problemorientiert,
- \_ effizient statt langwierig,
- \_ ressourcenorientiert statt defizitfixiert,
- \_ ereignisorientiert statt „auf Halde“,
- \_ prozessorientiert statt statisch,
- \_ bedarfsorientiert statt nach dem „Gießkannenprinzip“,
- \_ grundlegend statt oberflächlich.

### 2 / Ergebnis

#### *Wir stehen mit unserer Arbeit für*

- \_ Qualität
- \_ Effektivität
- \_ Innovation
- \_ Fachlichkeit
- \_ Nachhaltigkeit
- \_ Ganzheitlichkeit
- \_ Ergebnisoffenheit

### 3 / Beziehung

#### *Leitmotive unseres Handelns in Training und Coaching sind*

- \_ Freiwilligkeit
- \_ Vertraulichkeit
- \_ Unbedingte Würdigung
- \_ Selbstverantwortlichkeit
- \_ Selbstbestimmung
- \_ Unabhängigkeit
- \_ Positionierung
- \_ Authentizität
- \_ Intensität
- \_ Loyalität

### 4 / Professionalität

#### *Weitere Professionsrichtlinien, denen wir uns verpflichtet fühlen, sind*

- \_ Methodenpluralität
- \_ Interdisziplinarität
- \_ Verantwortlichkeit
- \_ Vertraglichkeit

## 1 / Prozess

### **Lösungsorientiert statt problemorientiert**

*Wir halten viel von einer guten Problemdefinition. Aber gerade im Coaching haben wir es häufiger mit Herausforderungen statt mit Problemen zu tun. Und: ein Problem lösen heißt auch, sich vom Problem lösen. Wir interessieren uns also auch für die Abwesenheit eines Problems. Außerdem: Probleme bergen wertvolle Lösungsansätze in sich. Auch die interessieren uns besonders.*

### **Effizient statt langwierig**

*Wir arbeiten mit vertretbarem Aufwand im Verhältnis zum Nutzen. Wir lassen den Entwicklungsprozessen ihre Eigenzeit. Aber was wenig bringt, kürzen wir ab. Wir arbeiten eng am Anliegen, am Ziel. Wir lieben Umwege, wenn man dadurch besser oder schneller zum Ziel kommt.*

### **Ressourcenorientiert statt defizitfixiert**

*Uns interessiert, was schon da ist. Weniger, was fehlt. Maschinen haben Fehler, Menschen haben Grenzen. Wir verhalten uns in bestimmten Kontexten falsch. Aber wir sind nicht falsch. Es geht darum, Qualitäten, Fähigkeiten, Strategien, Stärken zu aktivieren, zu erweitern, zu entwickeln.*

### **Ereignisorientiert statt „auf Halde“**

*Wir arbeiten, dann wenn man es braucht. Mit dem, der es braucht. So, wie er es braucht. In dem Umfang, in dem er es braucht. Critical Incident Training, Arbeit an erfolgskritischen Schlüsselsituationen.*

### **Prozessorientiert statt statisch**

*Nah am Kommunikations- und Klärungsprozess des Systems, mit dem wir es zu tun haben. Anliegenzentrierte Themenvermittlung. Induktiv statt deduktiv, vom Einzelfall auf allgemeine Muster und Maßgaben schließend.*

*Lieber an Fallbeispielen der Teilnehmenden als mit vorgegebenen Fallstudien. Ziele sind unerlässlich und dürfen sich im Vollzug ändern, wenn wir unseren Horizont erweitern.*

### **Bedarfsorientiert statt nach dem**

*„Gießkannenprinzip“*

*Eine solide Auftragsklärung ist uns in jedem Fall Verpflichtung. Wir nehmen konkrete fachlich-inhaltliche Maßgaben sehr ernst. Leitfäden werden minutiös ausgearbeitet. Und sind im Vollzug doch nicht mehr als eine Leitlinie, um eng am sich entwickelnden, tatsächlichen Bedarf zu arbeiten.*

## *Grundlegend statt oberflächlich*

*Gehen wir auf den Grund, verändern sich die Dinge an der Oberfläche. Wirksame Verhaltensänderungen haben nur bei Be-Achtung der Beweg-gründe des Handelns Aussicht auf Erfolg. Also unserer Motive, Werthaltungen und unbewussten Muster.*

*Wir schauen deshalb durch die Äußerungen eines Menschen auf die darunter liegenden „Innerungen“. Nur wer seine Inhalte kennt, kann die Form seines Ausdruckes, seiner Verhaltensweisen optimieren.*

## *2 / Ergebnis*

### *Qualität*

*Unser Coaching, unser Training soll gelingen. Was wir darunter verstehen, welche Qualitätskriterien wir zugrunde legen, halten wir fest in unserem Qualitätsmanagementsystem und unseren Evaluationsinstrumenten.*

### *Effektivität*

*Wir vereinbaren Ziele, an denen gearbeitet wird. Und lassen uns am Zielerreichungsgrad messen. Auch wenn sich Ziele im Vollzug verändern.*

## *Innovation*

*Wir entwickeln und qualifizieren uns weiter. Laufend. Und integrieren neue Erkenntnisse und Vorgehensweisen. Selbst entwickelte und von anderen veröffentlichte.*

## *Fachlichkeit*

*Unser Handeln als Coaches und Trainer steht in erkennbarem Bezug zu wissenschaftlich fundierten Theoriekonzepten. Sowie zu einer entsprechenden akademischen Ausbildung. Und orientiert sich an dieser.*

## *Nachhaltigkeit*

*Unser Coaching zielt neben kurzfristigen Entlastungseffekten immer auf eine nachhaltige Wirkung. Auch wenn kurzfristig zu erreichende Ziele oft Anlass für ein Coaching sind. Wir sehen und behandeln diese stets in ihrem Zusammenhang mit übergreifenden Prinzipien und Entwicklungen der Person, des Teams, der Organisation.*

## **Ganzheitlichkeit**

*Ganzheitlichkeit ist die Betrachtung einer Sache in der Gesamtheit ihrer Eigenschaften und Beziehungen. Ganz bedeutet ursprünglich heil, unverletzt und vollständig. Die umfassende, vorausschauende Berücksichtigung möglichst vieler Aspekte und Zusammenhänge, wie erkennbare Ursprünge, Ziele und Bestimmungen, direkte und indirekte Beziehungen und Querbeziehungen, Regeln, Werte und Normen, Neben-, Folge- und Wechselwirkungen des Systemverhaltens und absehbarer Reaktionen anderer im Umgang damit usw..*

## **Ergebnisoffenheit**

*Wir lassen im Reflexionsprozess alle Denkrichtungen, Einsichten oder Lösungen zu. Wir schließen keine möglichen Erkenntnisse, Schlussfolgerungen oder Konsequenzen im Vorhinein aus. Vorausgesetzt, dass sie mit ethischen Standards in Einklang zu bringen sind.*

## **3 / Beziehung Freiwilligkeit**

*Die Festlegung von Zielen, Themen und Umgangsregeln sowie unser Coaching basieren auf der freien Entscheidung zwischen Auftraggeber, Klient und Coach bzw. Trainer.*

*Wenn Teilnehmende zur Teilnahme an Trainings, Teamsessions oder Arbeitsgruppen verpflichtet sind, nennen wir dies bedingte Freiwilligkeit. Hier gilt: Kein Coaching oder Training wider Willen. Im Zweifel prüfen wir im Einzelfall vorausgesetztes stilles Einvernehmen.*

## **Vertraulichkeit**

*Wir regeln die Vertraulichkeit transparent und nachvollziehbar. Wir können im „geschützten Raum“ offen kommunizieren, weil Coach bzw. Trainer und Auftraggeber sich zum vertraulichen Umgang mit allen Informationen aus dem Arbeitsprozess verpflichten.*

## **Unbedingte Würdigung**

*Die Achtung und Würde jeder Person und ihrer Beiträge ist unantastbar. Dafür sorgen wir auch in Gruppensituationen. Wir würdigen auch keine Beiträge und was nicht da ist. Wir sind offen und akzeptieren unvoreingenommen die „Andersheit des Anderen“ sowie das Recht des Klienten auf eine eigene Deutung der Welt.*

## Selbstverantwortung

*In Coachings und Trainings werden Reflexions- und Klärungsprozesse sowie Lern- und Entwicklungsprozesse durch einen Coach oder Lernprozessbegleiter unterstützt. Wir tragen als Coaches und Trainer auch zur Positionsfindung unserer Klientel bei. Und übernehmen dafür Verantwortung. Während allerdings die Selbstverantwortung der Klienten und Teilnehmer für Ihre Handlungen im Anschluss an die Veranstaltung und die daraus resultierenden Ergebnisse und Konsequenzen vollständig gewahrt bleibt.*

## Selbstbestimmung

*Jeder Klient bringt sich aktiv und jederzeit selbstbestimmt in einen Coaching- und Trainingsprozess ein. Und nutzt diesen für die eigene Reflexion, Zielfindung und Zielerreichung in einer ihm eigenen und angemessenen Weise. Wir stellen diese Eigenaktivität des Klienten ins Zentrum eines jeden Coachings und Trainings..*

## Unabhängigkeit

*Wir sind als Coaches und Trainer von einzelnen Auftraggebern oder Klienten prinzipiell materiell und immateriell unabhängig. Wir bewahren stets diese Unabhängigkeit vom Klientensystem. Wir sind keine Dienstleister im einfachen Wortsinne.*

*Sondern arbeiten grundsätzlich nach professionellen Standards. Einen Auftrag gibt sich ein Coach/Trainer letztlich immer selbst: Er tut das, was nach bestem Wissen und Gewissen machbar und richtig ist.*

## Positionierung

*Positionierung im Coaching meint, dem Klienten einen Standpunkt zur Verfügung stellen. Und zwar so, dass Reflexionsprozesse und Verhaltensänderungen ausgelöst werden. Mich verorten in einer Auffassung der objektiven Wirklichkeit („Was ich für wahr bzw. richtig halte.“), der sozialen Realität („Was ich im Umgang miteinander für angemessen halte.“) oder des subjektiven Erlebens („Was ich im Erleben für zutreffend bzw. wahrhaftig halte.“). In Positionen kommen überdauernde (Wert-)Haltungen oder Einstellungen eines Menschen zum Ausdruck. Deshalb entfalten Positionen im Dialog eine Bedeutung und Wirkung. Position beziehen ist eine Mischung aus Wahrnehmung (für wahr nehmen im ureigenen Wortsinn) und Urteilsbildung (im Sinne einer korrekten Einordnung eines Sachverhaltes als Grundlage vernunftgegründeten Handelns) gegenüber Vorgängen innerhalb der objektiven, der sozialen oder subjektiven Lebenswelt eines Menschen.*

Wir kennen viele unterschiedliche Techniken zur erfolgreichen Positionierung im Coaching. Dadurch wird ein Coach zum Sparringspartner.

Das Ziel der Positionierung im Coaching besteht darin, Meinungsbildung zu betreiben, d.h. die Positionsfindung des Klienten zu unterstützen, Risiken bzw. mögliche Negativeffekte einer Vorgehensweise zu thematisieren und die Ausbildung einer klaren Rolle und standfesten Haltung zu befördern. Es geht nicht darum, Recht zu haben oder es besser zu können und zu missionieren; das Ziel ist allerdings auch nicht, sich als Coach vor einer klaren Positionierung zu drücken bzw. so lange zu warten, bis sie nicht mehr angebracht erscheint.

### **Authentizität**

Wir fordern und fördern Authentizität bei Coach und Klient, bei Trainer und Teilnehmern. Farbe bekennen und Positionen benennen. Selektive Authentizität in Rollen und Organisationen heißt: Ich sage nicht alles, was wahr ist. Aber was ich sage, ist wahr.

### **Intensität**

Unsere Arbeit ist intensiv. Persönlichkeitsnah, tiefgründig, spiegelnd, in medias res, Muster und Konflikte thematisierend.

Personal Training in Kleingruppen.

Nah an konkreten Fallbeispielen und erfolgskritischen Schlüsselsituationen einzelner Teilnehmer.

Bewegend. Dabei fordernd, zumeist mit einem hohen Durchsatz an Inhalten.

### **Loyalität**

Coaching basiert auf Fairness, Vertrauen und Einhaltung der Spielregeln durch alle Beteiligten. Wir verpflichten uns, uns sowohl gegenüber unseren Klienten und Teilnehmenden als auch gegenüber unserem Auftraggeber loyal zu verhalten. Wir vermeiden jede Form von Befangenheit.

### **4 / Professionalität**

#### **Methodenpluralität**

Kennzeichen professionellen Handelns sind eine Theorie- und Methodenpluralität. Und eine Mehrperspektivität in den Konzepten und deren Anwendung.

Ein professioneller Coach bzw. Trainer ist nicht dazu da, stets seine Lieblingsmethoden anzuwenden.

Sondern das, was ein Klient und seine Organisation brauchen, um voranzukommen.

Ein Arzt würde auch nicht immer nur röntgen, weil er dies gern macht. Wir kombinieren deshalb Erkenntnisse, Haltungen und Techniken aus verschiedenen sozialwissenschaftlichen Schulen und Ansätzen wie Klientenzentrierte Beratung, Systemische Psychologie, Mentaltraining / Hypnose usw.

## **Interdisziplinarität**

Unser Konzept ist interdisziplinär und multiprofessionell. Es baut auf einem soziologischen Verständnis der verschiedenen Lebenswelten des Menschen auf (Habermas), integriert coachingrelevante Expertise aus mehreren Organisations- und Managementlehren (F. Malik, G. Schreyögg, O. Neuberger) und ist methodenplural, d.h. vereinigt die wesentlichen Modelle und coachingtauglichen Schlüsselmethoden aus der klientenzentrierten Beratung (C. Rogers), der systemischen Psychologie (P. Watzlawick, G. Bateson, Schulz von Thun, C. Thomann), dem Neurolinguistischen Programmieren (v.a. R. Dilts), der systemisch-lösungsorientierten Beratung (S. de Shazer, P. de Jong, I.K. Berg), dem prozessorientierten Vorgehen (A. Mindel) inklusive der Themenzentrierten Interaktion (R. Cohn) sowie der Tiefenpsychologie/ Hypnose (C.G. Jung, M. Erikson). Das Ziel dabei ist, das zu bereit zu halten, was ein Coach braucht und im beruflichen, organisationalen und Management-Kontext wirksam ist;

anstatt das überholte „Schulendenken“ zu perpetuieren, d.h. alle zwischenmenschlichen und Unternehmensprozesse durch das Nadelöhr eines Modells zu zwängen. Das COATRAIN®-Coaching-Modell hat eine psychodynamische Komponente und ist tiefenpsychologisch (C.G. Jung) fundiert, durch ein im eigentlichen Sinne pädagogisches Konzept, – die logischen Lernebenen (G. Bateson, R. Dilts), – angereichert, durch ein systemisches Verständnis von Klärungshilfe und Teamentwicklung (C. Thomann, A. Shonk) ergänzt, von systemisch-Lösungsorientiertem Denken und Vorgehen (S. de Shazer) durchsetzt und fragt darüber hinaus nach Veränderungen auf unterschiedlichen Ebenen der Organisation und Unternehmensentwicklung (Kaplan/ Norton).

## **Vertraglichkeit**

Wir operieren ausschließlich auf der Grundlage eindeutiger vertraglicher Rechtsbeziehungen, wie sie sich aus unseren Allgemeinen Geschäftsbedingungen, Rahmenverträgen mit unseren Kunden, Leistungsvereinbarungen, unterzeichneten Angeboten oder Bestellanforderungen unserer Auftraggeber oder Coaching-Verträgen mit unseren Klienten ergeben. Die darin enthaltenen Ziele, Themenpläne, Vorgehensweisen und Spielregeln sind für uns verbindlich.

## *Verantwortlichkeit*

*Wir streben danach, uns persönlich und fachlich integer zu verhalten. Wir orientieren uns dabei an den fachlichen, methodischen und ethischen Standards unserer Profession. Wir verpflichten uns zur Einhaltung der hier genannten Prinzipien sowie der Leitlinien und Empfehlungen „Coaching als Profession“ des DBVC und dvct.*

*Wir sind gern für Sie da!*

*Wenn Sie mehr über COATRAIN®, Coaching und unsere Angebote erfahren möchten, rufen Sie uns einfach an unter 040 / 24 83 50 50. Oder schicken Sie uns eine E-Mail an [info@coatrain.de](mailto:info@coatrain.de) – wir freuen uns auf Sie!*