

INKONSTELLATION

Ausbildungsakademie

2022

ABSCHLUSSARBEIT

Systemische Coaching Ausbildung

THEMA

Team Coaching

Kurs: Systemischer Coach

Name des betreuenden Ausbilders Timo Schlage

Ausbildungszeitraum: August 2021 bis April 2022

Inhalt

1. Einleitung.....	- 2 -
2. Hauptteil.....	- 3 -
2.1 Vorbereitung	- 3 -
2.1.1 Alpenmethode.....	- 4 -
2.1.2 SMART Methode,	- 5 -
2.1.3 Eisenhower Matrix	- 5 -
2.2 Beziehungsgestaltung.....	- 5 -
2.2.1 Struktur	- 6 -
2.2.2 Prozesssteuerung	- 6 -
2.2.3 Kommunikation	- 6 -
2.3 Coaching.....	- 7 -
3. Schluss	- 9 -

1. Einleitung

Im Folgenden wird für die Abschlussarbeit der Ausbildung zum systemischen Coach ein Team Coaching dokumentiert.

Ein mir bekannter Coach begleitet ein Jahr lang einmal monatlich ein junges Start Up Team. Die Begleitung durch einen Coach ist Voraussetzung für die Erlangung eines Gründerstipendiums des „Gründerstipendium. NRW“ im Netzwerk des Digital Hub Cologne.

Für diese Abschlussarbeit habe ich das Start Up Team eine Doppelstunde coachen dürfen.

Das von mir begleitetete Start Up Unternehmen ist ein Team von vier Personen. Das Junge Team hat einen nachhaltigen Onlineshop für Sexualprodukte eröffnet und möchte gleichzeitig eine kostenlose Plattform für Sexucation anbieten.

Da Team hat im Juni 2021 die im folgenden Firma S genannt wird, gegründet. Das Start Up Team S ist im September 2021 mit dem Shop online gegangen.

Nach dieser arbeitsreichen, stressigen und auf einen Punkt, (die Freischaltung des OnlineShops) fokussierten Arbeit war bei dem Team der Wunsch entstanden einen Jahresplan für das kommende Jahr mit einem Coach zu erstellen.

Ich bekam die Gelegenheit dieses Coaching zu übernehmen.

.

2. Hauptteil

Am Dienstag, den 11. Januar 2022 fand von 16 bis 18 Uhr per Teams das folgend beschriebene Gruppencoaching mit dem StartUp S unter meiner Leitung in Gegenwart des sonst betreuenden Coaches statt.

2.1 Vorbereitung

Im Rahmen meiner Ausbildung habe ich bereits verschiedene Personen gecoacht und konnte einige Erfahrungen im Einzelcoaching sammeln. Völlig neu war für mich ein Team Coaching.

Als Vorbereitung schaute ich mir die Firma S und das Team im Internet an.

Von dem begleiteten Coach hatte ich einige Informationen über das Team erfahren.

Die Aufgabenverteilung innerhalb des Teams sei nicht gleichmäßig verteilt. Zwei Teammitglieder seien gerade nicht voll einsatzfähig. Eine Kollegin befände sich im Auslandssemester in Ägypten und habe dadurch keinen zuverlässigen WLAN Anschluss und habe durch den vorgegebenen Uni Alltag nicht zu jederzeit die Möglichkeit für das StartUp zu arbeiten.

Eine andere Gründerin arbeitet gerade priorisiert an ihrer Bachelor Arbeit, weshalb auch ihre Einsatzmöglichkeiten beschränkt seien.

Die vier Gründer*innen haben verschiedene Fächer studiert, betrachten die Dinge durch verschiedene Brillen und betreuen verschiedene Ressorts in ihrer Firma. Die Firma hat über die Gründer hinaus zwei Angestellte.

Ein halbes Jahr Gründerstipendium ist vorbei und ein weiteres halbes Jahr Stipendium Zeit liegt vor ihnen.

Diese Information ließ mich zu der Annahme kommen, dass vermutlich mindestens vier verschiedene Bedürfnisse und Sichtweisen, sowie Stärken und Ressourcen abzugleichen und zu jonglieren wären.

Damit hatte ich noch keine Erfahrung.
Die Auftragsklärung erfolgte sehr eindeutig.
Es solle ein Jahresplan erarbeitet werden.

In der Vorbereitung ging ich die vielen Methoden durch, die ich bisher im Rahmen meiner Ausbildung gelernt habe.

- Coaching House
- Entscheidungsmatrix
- Tetralemma
- Inneres Team
- Affekt Bilanz
- Time Line
- Narrativer Ansatz

In der Vorbereitung recherchierte ich überdies, welche weiteren Methoden für die strukturierte Arbeitsweise anwendbar wären. Insbesondere las ich mich über die verschiedenen Zeitmanagement Methoden ein:

So las ich zum Beispiel etwas über folgende Methoden:

2.1.1 Alpenmethode

A wie Aufgaben zusammenstellen

L wie Länge der Tätigkeit realistisch einschätzen

P wie Pufferzeiten einplanen

E wie Entscheidungen über die Priorisierung der Aufgaben treffen

N wie Nachkontrolle

2.1.2 SMART Methode,

Ziele sollen demnach besser formuliert und erreicht werden

S steht für Spezifisch

M steht für Messbar

A steht für Attraktiv

R steht für Realistisch

T steht für Terminiert

2.1.3 Eisenhower Matrix

In dieser Matrix werden die To Does zwischen Dringlichkeit und Wichtigkeit eingestuft.

Wichtige und dringende Aufgaben werden sofort erledigt

Wichtige und weniger Dringende Aufgaben werden terminiert

Weniger Wichtige aber dringende Aufgaben werden delegiert.

Weniger Wichtige und weniger dringende Aufgaben werden ignoriert.

Je mehr Methoden ich vertiefte, um so klarer wurde mir, dass ich versuchen würde durch meine allgemeinen Coaching Kompetenzen das Team durch diese Coaching Sitzung zu führen.

Dazu gehören insbesondere die folgenden vier Coaching Kompetenzen:

2.2 Beziehungsgestaltung

Hierfür ist meine Haltung, Kontakt, Demut und Balance von ganz besonderer Bedeutung für ein gutes Gelingen, wie ich in meiner Ausbildung lernen konnte.

Ich versuchte mich darauf einzustimmen mit diesen vier Menschen in Kontakt zu kommen. Insbesondere indem ich präsent wäre und meine volle Aufmerksamkeit auf die Personen, ihre Körperhaltung und Ihre Worte wenden würde. Ich nahm mir vor Ihre Äußerungen zu wertschätzen.

2.2.1 Struktur

Alle vier sollten ihre Zielformulierung einzeln für diese Sitzung formulieren. Diese sollte unter folgenden Kriterien positiv und selbst-erreichbar erfolgen.

Die Auftragsklärung müsste herausgearbeitet werden, sowie eine Transfersicherung erfolgen.

2.2.2 Prozesssteuerung

Die Prozesssteuerung sollte durch meine Fragen erfolgen, die bei dem Team im besten Fall Reflexion und Erkenntnisse auslösen sollte.

2.2.3 Kommunikation

Aktives zuhören ist für mich das wichtigste Werkzeug, ebenso verbale und non-verbale Signale zu verstehen.

Auch ist es aus meiner Sicht sinnvoll, die Sprache der Klienten zu verwenden.

Die Sitzung fand über Teams statt, da die Mitglieder nicht in derselben Stadt ansässig sind.

Ausdrücklich wurde ich von dem betreuenden Coach daraufhin gewiesen, dass das Coachee Team nicht sehr viel Zeit zur Verfügung hat und sie das Bedürfnis nach konzentriertem Arbeiten hätten. Die Zeit sollte so effektiv wie möglich genutzt werden.

Aus diesem Grund bat ich das Team zur Vorbereitung bereits Aufgaben, Punkte, Termine und Anderes zu sammeln, was aus Ihrer Sicht in den Kalender aufgenommen werden sollte.

Das Team kam dieser Bitte im Vorfeld nach und hatte bei Teams ein White Board zusammengestellt. Dort gab es einen Jahreskalender bereits mit feststehenden Terminen gefüllt. Aufgabenfelder standen auf Post its, die erledigt werden sollen,

2.3 Coaching

Ich begann das Coaching mit einer sehr kurzen Vorstellungsrunde, die eher nebenbei erfolgte, als es noch technische Schwierigkeiten gab und eine Teilnehmerin noch nicht live dabei war, die anderen Teilnehmer aber beginnen wollten.

Zuerst frug ich die Teilnehmer, womit sie anfangen möchten.

Ich frug nach ihren Prioritäten, was für sie einzeln am wichtigsten für diese Stunde sei.

Jeder schilderte einzeln und nacheinander, was die Erwartungen an diese Stunde wären.

Nachdem jeder geantwortet hatte, habe ich zusammengefasst, was ich verstanden habe. Alle vier erhoffen sich von dieser Stunde eine Struktur, das Aufstellen von Zielen, dass diese Ziele messbar wären und geprüft würde, wie realistisch diese Ziele sind. Das Team bestätigte ein mündig und unverzüglich, dass dies ihr gemeinsamer Tenor wäre. Anschließend öffneten alle das vorbereitete Whiteboard. Ich erläuterte das von dem Team erstellte White Board, wie ich es verstand und frug, ob es so richtig sei. Die Coachees fügten Ergänzungen und weitere Erläuterungen hinzu. Als nächstes frug ich die Gruppe, wie sie beginnen wollten. Zeitlich chronologisch, die wichtigsten Dinge zuerst? Sofort antwortete eine Teilnehmerin, dass genau dies das Problem sei. Es gäbe Quartale, den Kalender, die Aufgabenfelder, Projekte, eine Vielzahl von To Does, und eben genau keine Vorstellung, wie sich dem Thema genähert werden könne, da eine Struktur herauszuarbeiten und dies alles wie gewünscht in den Kalender zu bekommen. Ich stellte verschiedene Fragen, um mir und den Teilnehmern mehr Klarheit zu

verschaffen. Im Ergebnis wollte die Gruppe mit dem ersten Quartal beginnen. Als dies als gemeinsamer Wunsch herausgearbeitet wurde, frug ich die Teilnehmer nach ihrem Stimmungsbild. Wie fühlt es sich für jeden an, mit dem ersten Quartal zu beginnen. Im Folgenden konnten schnell Punkte in den Kalender geschrieben werden, Zuständigkeiten dazu vergeben werden und große Aufgabenfelder in kleinere Einheiten, Aufgaben aufgedröseln werden und selbständig von dem Team in den Kalender übertragen werden.

Mit der Festlegung der ersten konkreten Aufgaben, Zuständigkeiten, Verantwortlichen Nennung, Anfangsfristen und Deadline wurde die Stimmung immer entspannter, aufgelockerter.

Inzwischen waren 32 Minuten von 120 Minuten vergangen und ich hatte das Gefühl, dass ab jetzt ein Motivationsschub erfolgte, die Arbeitsweise für alle stimmig und verstanden war, eine Struktur des Coachings für das Team erkennbar war. Regelmäßig frug ich, was braucht ihr noch? Passt das für euch, wie fühlt es sich an. Die Stimmung wurde weiter lockerer, die Gesichter haben sich sichtbar entspannt, wir alle kamen zusammen besser ins Tun. Inzwischen waren 40 Minuten vergangen und meine Fragen wurden kürzer. „Nächster Wunsch?“ Die Antworten wurden auch kürzer „Finanzplanung“. Die Idee das gewünschte Aufgabenfeld Finanzplanung aufgedröseln nach Zuständigkeit, Verantwortlicher Person, kleineren Aufgaben und eine genaue Terminierung. Zwischendurch fasste ich verstandene Bedürfnisse zusammen und versicherte mich bei den Coachees, dass diese damit d'accord sind. Was habt ihr noch für Aufgaben? Es wurde von mir versucht durch weitere Fragen herauszufinden, ob ein Themenfeld vollständig ist und als abgeschlossen angesehen werden konnte. Auch wurde gefragt, nachdem ein Thema im Kalender stand, ob der Rest selbst organisiert werden könne. Es erfolgte immer eine Zustimmung. Zwischendurch fragte ich, wie wollt ihr das klarer in den Kalender bringen? Sofort kamen von Einzelnen Antworten, die von der Gruppe abgesegnet wurden. Nachdem das erste Quartal in dem Kalender vollständig bestückt war, prüfte ich die zu Beginn formulierten

Bedürfnisse, ob damit eine Struktur erfolgt sei, ob ihre Ziele im Kalender stehen, ob klar wäre, wer jeweils verantwortlich für eine Aufgabe sei und ob es für die Gruppe die gewünschte Möglichkeit der Überprüfung der Zielerreichung gäbe, ebenso ob die im Kalender aufgeführten Aufgaben realistisch seien. Nachdem alles bejaht wurde und das erste Quartal abgeschlossen war, kam das dringende Bedürfnis der Gruppe nach einer 10-minütigen Pause auf, sowie der einhellige Wunsch anschließend auf dieselbe Art das zweite Quartal zu planen und damit die Sitzung für diesen Tag zu beenden. Die Gruppe traute sich nunmehr zu, das dritte und vierte Quartal selbst zu planen.

Nach der Pause, die ich im Vorfeld nicht eingeplant hatte, die aber sehr sinnvoll wahr und von den Teilnehmern gewünscht wurde, konnte mit neuer Energie und inzwischen bekannter Vorgehensweise das zweite Quartal geplant und in den Kalender geschrieben werden.

Nach ziemlich genau, wie gewünscht, zwei Zeitsunden wurden die Sitzung beendet. Die Coachees hatten nach eigener Aussage alles erreicht und waren zufrieden.

3. Schluss

Für mich war es eine sehr interessante Erfahrung. Mein Ergebnis, meiner Erkenntnis ist, dass ich als Coach wirklich nichts von den Inhalten, dem Thema oder den Belangen des Coachees wissen muss. Es ist nur die Aufgabe des Coaches Struktur zugeben und durch das Verfahren, insbesondere durch Fragestellungen und Zusammenfassungen zu führen. Team wurde um ein Feedback und Verbesserungsvorschläge gebeten. Das Team hätte sich vor Beginn gewünscht, sich darüber auszutauschen, wer wie an dem Tag und in welcher Verfassung zu dem Coaching gekommen ist. Hierauf hatte ich bewusst verzichtet, um wie gefordert und gewünscht keine Zeit zu vertrödeln. Ich habe aber gemerkt, dass dies eine wichtige Funktion hat und dem Prozess sehr dienlich ist.

Über dies hätte die Gruppe sich zunächst gewünscht, eine Struktur der Vorgehensweise zu erhalten und damit eine Orientierung zu haben, wie die anschließende Sitzung ablaufen würde. So haben sie ca. eine halbe Stunde gebraucht, um die Abläufe zu verstehen und die Struktur erkennen zu können. Dieses Bedürfnis kann ich sehr gut nachvollziehen. Ich sehe die Arbeit des Coaches, jedoch nicht als Berater. Ich konnte dem Team keine Struktur vorgeben, weil die Gruppe genau diese selbst erarbeiten sollte. Es ist eine Hilfe zur Selbsthilfe aus den eigenen Ressourcen, Möglichkeiten und Bedürfnissen. Diese sind der Inhalt der Sitzung und werden erst in dieser Sitzung herausgearbeitet und damit gearbeitet. Das es deshalb eine Weile, genau ein Viertel der gesamten Zeit braucht, um sich gegenseitig zu verstehen, zu synchronisieren, zu adaptieren und eine Arbeitsweise zu entwickeln, empfinde ich als Teil des Prozesses und sehr wichtig, auch wenn dadurch zunächst irritierende Gefühle bei den Teilnehmern ausgelöst worden sind. Im Ergebnis waren wir alle sehr zufrieden was das Miteinander, dem Ablauf und dem Ergebnis des Coachings betrifft.