

Vorwort

Frank Bresser ist ein junger engagierter Coach, Urheber und Entwickler seiner *direkt-coaching Methode*. Als lizenzierter ECA-Business- und Management-Coach sowie MAC des britischen Coaching-Berufsverbandes AC (London) unterstützt er den kollegialen Austausch und die Zusammenarbeit von Coaches international und setzt sich für Qualität und Transparenz im Coaching-Bereich ein.

Hier ein Beitrag aus seinem Buch für Kollegen, den es sich zu vertiefen sicherlich lohnen könnte: *direkt-coaching*

Alles Gute und viel Erfolg für dieses Jahr.

Der ECA-Vorstand

Ankündigung:

Unser naechster ECA- Jour Fixe findet am 4. Februar 2004, 18h-21.00h, in unserer ECA Geschäftsstelle Düsseldorf statt. Wir freuen uns auf Sie und unseren kollegialen Erfahrungsaustausch mit unseren KollegInnen und Freunden.

15. ECA-Newsletter

Coaching – Spitzenleistung fördern und ermöglichen

Coaching ist das moderne Instrument von heute, um Menschen zu „Spitzenleistungen“ zu animieren. Anhand der von mir entwickelten direkt-coaching-Methode ist es im Besonderen möglich - ob als professioneller Coach oder in anderer beruflicher Tätigkeit, in der Sie Coaching-Skills gewinnbringend einsetzen möchten -, optimale Topleistungen bei anderen zu bewirken.

Die Kerndefinition von Coaching nach meinem Ansatz lautet: „Coaching ist die Stärkung des Top-Entscheidungsflusses des Coachee hin zu seinem anvisierten Spitzenleistungsziel anhand des Instrumentes des weißen Blattes.“ Dieses Instrument des weißen Blattes ist dabei ein vollständiges Coaching-Instrumentarium. Einen ersten Eindruck von dessen Funktionsweise möchte Ihnen die folgende Kurzdarstellung geben:

Die Funktionsweise des Instrumentes des weißen Blattes

Der Coach schlüpft in der Coaching-Sitzung in die Rolle des unbeschriebenen, weißen Blattes. Das heißt, er nimmt die Sicht eines neutralen Betrachters ein, gibt dem Coachee allen Raum und hört ihm aufmerksam zu. Dabei strahlt er „Spitzenleistung“ und einen optimalen „Top-Entscheidungsfluss“ aus und wirkt auf diese Weise entscheidungs- und leistungsfördernd auf den Coachee. Der Coachee artikuliert frei seine Gedanken und entwickelt seinen „Top-Entscheidungsfluss“ hin zu seinem anvisierten „Spitzenleistungsziel“. Dies ist der Grundzustand des weißen Blattes.

Dieser Grundzustand ändert sich nur dann, wenn der Coachee den Coach einbezieht und um einen punktuellen Impuls bittet. Dies ist der einzige Fall im weißen Blatt, in dem der Coach aktiv wird. Ein Impuls ist ein einfacher Gedanke, in einem oder wenigen verständlichen Sätzen formuliert, den der Coach auf Anfrage dem Coachee anbietet, damit dieser seinen „Top-Entscheidungsfluss“ an der von ihm gewünschten Stelle zusätzlich beschleunigen kann. Der Coach formuliert also in seiner Eigenschaft als neutraler Betrachter seinen Impuls und kehrt anschließend wieder in die Rolle des aufmerksamen Zuhörers zurück, so dass das weiße Blatt wieder seinen Grundzustand annimmt. Der Coachee macht im Folgenden mit dem Impuls, was er möchte. Er kann ihn in seinen weiteren „Top-Entscheidungsfluss“ integrieren, er kann ihn aber auch komplett ignorieren. Die Effizienz eines Impulses ergibt sich daraus, ob und inwieweit dieser genau zur Situation des Coachee passt und sich als der richtige Hebel an der richtigen Stelle darstellt.

Um in jeder Situation auf Anfrage einen sinnvollen Impuls parat zu haben, gilt es für den Coach vor allem, jederzeit genau zuzuhören und den Impuls immer erst aus der jeweiligen Situation heraus zu entwickeln. Zur lockeren Unterstützung hat der Coach dabei ein anregendes, umfangreiches Grundrepertoire mit zahlreichen, inspirierenden Ideen für mögliche Impulse an der Hand und die wichtigsten Impuls-Grundtypen im Hinterkopf.

Hieraus ergibt sich also: Der „Top-Entscheidungsfluss“ des Coachee steht zu jeder Zeit im Mittelpunkt. Der Coachee ist der „König“ des weißen Blattes und bestimmt den gesamten Coaching-Verlauf. Der Coach stellt sich in den Dienst des „Top-Entscheidungsflusses“ des Coachee und hat eine primäre und eine sekundäre Aufgabe.

Primäre Aufgabe: Der Coach stellt dem Coachee einen Rahmen zur Verfügung, in dem dessen „Top-Entscheidungsfluss“ jederzeit optimal frei fließen kann. Hier überzeugt der Coach durch seine Fähigkeit, aufmerksam zuzuhören, und seine professionelle Ausstrahlung.

Sekundäre Aufgabe: Der Coach stärkt auf Anfrage des Coachee dessen „Top-Entscheidungsfluss“ zusätzlich durch jeweils einen punktuellen Impuls. Hier überzeugt der Coach vor allem durch das Setzen des richtigen Impulses an der richtigen Stelle.

Damit haben Sie einen ersten Eindruck von der Funktionsweise des weißen Blattes erhalten. Die Grundidee des weißen Blattes ist also folgende: Der Coach hält sich als neutraler Zuhörer absolut zurück und wird nur punktuell aktiv, wenn der Coachee ihn dazu auffordert. Der Coachee entwickelt auf diese Weise flüssig und ungestört seine Ideen, aktiviert sein gesamtes Potential und findet für sich klare und gute Entscheidungen, die ihn zu seinem Ziel führen. Wenn er den Coach einbeziehen möchte, kann er dies tun, indem er an diesen ein entsprechendes Signal richtet. Auf dieser Basis gibt der Coach dem Coachee auf Abruf einen punktuellen Impuls und bietet ihm damit an der von ihm gewünschten Stelle einen weiterführenden Gedanken an.

Einen guten Coach kennzeichnen dabei meines Erachtens im Besonderen vier Qualitäten: Seine professionelle Einstellung, das ideale Coaching-Handwerkszeug, die gekonnte Anwendung in der Praxis und das optimale, passende Coaching-Gesamtformat. Jedem dieser Bereiche wird jeweils ein Teil meines Buches gewidmet. Dabei erfahren Sie auch, wie Sie Coaching sauber von anderen Dienstleistungen abgrenzen können und Coaching-Elemente in anderen Disziplinen einsetzen.

Zugleich erhält der Leser zahlreiche Anregungen, wie er für sich selbst sein ideales Coaching-Format ausformulieren und noch feiner herausarbeiten kann. Letztlich ist es gerade das Ziel des Buches, dass der Leser seinen eigenen Coaching-Stil, sein eigenes individuell maßgeschneidertes Coaching-Konzept findet und optimiert, das für seine Zwecke und Verwendungen hervorragende Ergebnisse für die Personen, mit denen er arbeitet, herbeiführt.

Coaching ist ohnehin eine viel zu eng an die individuellen Fähigkeiten des Coach gekoppelte Dienstleistung, als dass es möglich wäre, Coaching-Konzepte komplett eins zu eins zu übernehmen. Ein Coach kommt nicht umhin, immer auch seinen ganz eigenen Coaching-Stil zu entwickeln, der zu ihm passt und den er als Coach vertreten kann.

Erst die volle Beherrschung seines eigenen Coaching-Handwerkszeugs und die hundertprozentige Identifikation mit dem eigenen Coaching-Konzept machen einen Coach glaubwürdig und verleihen seiner Dienstleistung die gewünschte Qualität und Integrität.

Mein Buch „Coaching“, eine Neuerscheinung des 5. Januar 2004, das zudem auf der Leipziger Buchmesse im März (25.-28.3.04) präsentiert werden wird, stellt mein Coaching-Verständnis und mein Coaching-Konzept von Grund auf dar und gibt weite Einblicke in meine Arbeitsweise.

**Jetzt im Buchhandel erhältlich:
Coaching
Spitzenleistung fördern und ermöglichen**

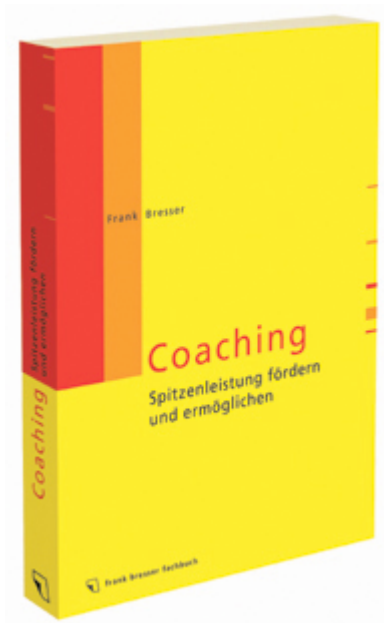
ISBN 3-9808833-5-3

von Frank Bresser

22,90 Euro (inkl. 7% MwSt)

296 Seiten, Taschenbuch, 2004

Frank Bresser Fachbuch, Köln



Ihr Frank Bresser
direkt-coaching und frank bresser fachbuch
www.frank-bresser.com
mail@frank-bresser.com
Tel. +49 (0)2 21 – 5 70 86 42
Fax +49 (0)2 21 – 5 70 86 43
Mobil +49 (0)1 79 – 4 33 88 76
Ehrenfeldgürtel 151, D-50823 Köln