

Sabine Asgodom • So coache ich

Sabine
Asgodom

So coache ich

25 überraschende Impulse,
mit denen Sie
erfolgreicher werden

Kösel



Verlagsgruppe Random House FSC-DEU-0100
Das für dieses Buch verwendete FSC®-zertifizierte Papier
Classic 95 liefert Stora Enso, Finnland.

Copyright © 2012 Kösel-Verlag, München,
in der Verlagsgruppe Random House GmbH
Umschlag: Weiss Werkstatt, München
Umschlagfoto: Susanne Krauss, München, www.susanne-krauss.de
Druck und Bindung: GGP Media GmbH, Pößneck
Printed in Germany
ISBN 978-3-466-30935-1

www.koesel.de

Inhalt

Einleitung: Coaching-Impulse	7
Lösungsorientiertes Kurzcoaching in der Praxis	10
Mein Weg zum Coachen	15
Wie geht eigentlich Coachen?	19
Der innere Coach: Wer mit sich selbst spricht, kommt weiter	28
Denken ist toll, Handeln ist besser	32
Veränderung in fünf Minuten?	39
Acht Prinzipien des Coachens	43
Test: Sind Sie ein guter Coach?	58
Lösungen mit Methode	61
Die LOKC-Strategie 1: Lösungen finden – aber die eigenen! 64	
Die LOKC-Strategie 2: Orientierung bieten – Perspektiven machen froh! 72	
Die LOKC-Strategie 3: In der Kürze liegt die Würze 77	
25 Coaching-Impulse	85
1. Das Alternativrad 85	
2. Die Kamelpfad-Strategie 92	
3. Die Feenfrage 97	
4. Der Küchentisch-Überblick 102	
5. Die Madonna-Methode 108	
6. Das Ärgermanagement 113	
7. Das Motivationsraster 117	

8. Die Ja-aber-Technik	125
9. Die Fehlersonne	131
10. Die Happy Hour	138
11. Das 3-Millionen-Euro-Spiel	143
12. Die 7-A-Methode	147
13. Die Wer-führt-Frage	148
14. Die Visionsreise	153
15. Das Puzzle-Leben	156
16. Der Schwarmintelligenz-Kick	160
17. Die Stärkenanalyse	164
18. Die Lebenswunsch-Liste	170
19. Die aktive Gedankenhygiene	174
20. Der Perspektivwechsel	176
21. Die Glückskurve	180
22. Der Dreisprung zur Veränderung	185
23. Der Ich-bin-doch-nicht-blöd-Ausweg	188
24. Die Akzeptanz-Kraft	192
25. Die Mini-Mäuseschritt-Technik	196
Jetzt wissen Sie, wie ich coache	198

Führungskräfte als Coaches: Mut zur Menschlichkeit	199
Vom Kritiker zum Coach	202
Vom »Push« zum »Pull«	208
Möchten Sie selbst Coach werden?	213
Hinweise für professionelle Coaches	215
Dankbarkeit macht glücklich	217
Literaturhinweise	219

Einleitung: Coaching-Impulse

Liebe Leserin, lieber Leser,

So coache ich. Dieser Titel hat Sie offensichtlich neugierig gemacht. Das war der Sinn des Ganzen!

Sie erhalten in diesem Buch einen umfassenden Einblick in meine Art zu coachen. Ich öffne also quasi die Tür, hinter der sonst Coachings verborgen sind, und lasse Sie teilhaben. Ähnlich wie in meiner TV-Sendung *Sabine Asgodom*, die Sie vielleicht schon einmal gesehen haben. Darin helfe ich Gästen, innerhalb von wenigen Minuten auf gute Ideen zu kommen. Und zwar mithilfe der LOKC-Methode, dem »Lösungsorientierten Kurzcoaching«.

»Was die Therapie im 20. Jahrhundert war, wird das Coaching im 21. Jahrhundert werden.« Dieser Satz des Diplom-Psychologen Siegfried Brockert zeigt die Relevanz des Coachings an. Es ist die moderne Methode, Menschen dabei zu unterstützen, ihre eigenen Kräfte zu aktivieren, um sich selbst zu helfen und auf ganz eigene Lösungen zu kommen.

Ich gehe sogar noch ein Stück weiter: Ich werde Ihnen in diesem Buch zeigen, dass Coaching kein Privileg weniger Fachleute ist, sondern dass wir ganz viele Menschen befähigen können, sich selbst zu coachen und auch andere auf ihrem Lösungsweg zu begleiten. Sie kennen vielleicht die Leute, die beim »Guerilla-Gardening« einfach ihre Umwelt durch »wildes« Gärtnern verschönern: Grünstreifen, Kreuzunginseln, Vorgärten. Ich möchte hier das »Guerilla-Coaching« unterstützen: Helfen Sie sich und Ihren Mitmenschen, Probleme zu lösen und Ziele zu erreichen.

Sie bekommen nicht nur ganz viele Informationen übers

Coachen und Anregungen, um Ihre eigenen Coaching-Fähigkeiten zu verbessern. Sondern ich stelle Ihnen auch die drei Strategien für Kurzcoachings sowie 25 Coaching-Impulse vor. Jeder dieser Impulse ist ein Puzzleteil meiner Coaching-Arbeit und unterstützt Sie darin, sich selbst oder andere zu coachen. Durch die vielen ausführlich beschriebenen Beispiele von Kurzzeitcoachings erhalten Sie hilfreiche Einblicke, um Ihr Leben noch mehr nach Ihren Vorstellungen zu gestalten und um Erfolg in Beruf und/oder Privatleben zu erreichen. Unter Erfolg verstehe ich übrigens nicht nur Karriere. Für mich bedeutet Erfolg schlicht, die eigenen Ziele zu verfolgen und zu erreichen – in allen Lebensbereichen. Und dabei kann Ihnen dieses Buch helfen:

- Sie werden sich Ihrer Situation und Ihrer Veränderungswünsche bewusst.
- Sie reflektieren Ihre Situation.
- Sie kommen bei Veränderungswünschen schneller auf Ideen.
- Sie entwickeln alternative Lösungen für Ihre Probleme oder Wünsche.
- Sie lernen, schneller und sicherer zu entscheiden.
- Sie entwickeln Strategien, um Ihre Ziele zu erreichen.
- Sie regen Ihre Lösungs-Fantasie an.
- Sie erkennen Umsetzungsmöglichkeiten.
- Sie finden den ersten »kleinen« Schritt.
- Sie setzen die Puzzleteile Ihres Lebens neu zusammen.

Und Sie können mit den beschriebenen Coaching-Impulsen etwas für andere Menschen tun:

- Sie können nämlich mehr sein als Zuhörer, Tröster oder Bestärker: Sie können andere aktiv auf Ideen bringen und zu ihren Zielen begleiten.

- Sie können Coaching-Impulse segensreich in Ihrer Familie, in Ihrem Freundeskreis, an Ihrem Arbeitsplatz, in Ihrem Verein, in der Nachbarschaft oder Gemeinde einbringen.

Dies alles kann Ihnen dieses Buch geben – nur eines nicht: Sie werden durch das Lesen noch kein Coach. Professionelle Coaches zeichnen sich durch besonderes Wissen, Können und Erfahrung aus. Sie können aber durchaus Lust bekommen, professioneller Coach zu werden. Auch dafür gibt es in diesem Buch ein Kapitel.

Wenn Sie selbst schon als professioneller Coach arbeiten, werden Sie durch dieses Buch neue Einblicke bekommen. Oft werden Sie sich wahrscheinlich bestärkt sehen und manchmal werden Sie auch überrascht sein. Vielleicht werden Sie in der Auseinandersetzung mit meiner Methode des »Lösungsorientierten Kurzcoachings« (LOKC) ein noch besserer Coach.

Dies ist kein Fachbuch, deshalb vermeide ich Fachbegriffe und erkläre alle Methoden in der Sprache »normaler« Menschen.

Lösungsorientiertes Kurzcoaching in der Praxis

So coache ich:

Angelika H.* (46) ist Vertriebschefin in einer norddeutschen Kleinstadt. Sie führt ein Team von sechs Außendienstmitarbeitern. Im Coaching möchte sie mit mir über berufliche Alternativen sprechen, da ihre Arbeit sie »total« frustrierte. Immer wieder klagt sie über die unterschiedliche Qualität ihrer Mitarbeiter, vier Männer und zwei Frauen. Die einen seien denkfaul, die anderen unkollegial ehrgeizig und die Dritten kompliziert – immer wieder müsse sie sie »zusammenstauchen«, damit sie mehr leisteten. Mir fällt ihre harte Stimme und die abwertende Art auf, wenn sie auf ihre Mitarbeiter zu sprechen kommt. Und das stört mich zunehmend.

Zwischendurch kommt sie mit großer Begeisterung auf ihre beiden Hunde zu sprechen. Der eine, ein Rassehund, wird immer wieder einmal auf Zuchtschauen mit Preisen bedacht. Den anderen Hund habe sie vor einigen Jahren aus dem Tierheim geholt, der sei auch sehr nett, erzählt sie.

Ich greife dieses Bild auf und frage sie, ob sie den Hund aus dem Tierheim dafür verachte, dass er kein Prachtexemplar sei und man keine Auszeichnungen mit ihm gewinnen könne.

»Aber natürlich nicht«, sagt sie entrüstet. Der habe ja andere Qualitäten, der sei sehr zutraulich, verspielt, kuschle gerne und sei einfach richtig lustig. Sie lächelt versonnen.

* Alle Namen in diesem Buch sind abgeändert.

Ich mache Angelika auf die unterschiedliche Betrachtungsweise ihrer Mitarbeiter und ihrer Haustiere aufmerksam. »Bei den einen verachten Sie die Unterschiedlichkeit, bei den anderen schätzen Sie sie. Was fällt Ihnen dabei auf?«

»Dass ich Tiere mehr liebe als Menschen?«, fragt sie zögerlich.

»Ist es so?«, frage ich zurück.

»Ja, kann schon sein. Auf Tiere kann man sich wenigstens verlassen.«

Das wäre ein Weg zum Weiterfragen: »Warum haben Menschen Sie enttäuscht?« »Leben Sie deswegen allein?« Sehr schnell kämen wir damit in die Psycho-Ecke. Aber diesen Weg gehe ich nicht mit ihr, denn es gibt eine konkrete Aufgabenstellung des vereinbarten vierstündigen Coachings – und die lautet »Berufliche Zufriedenheit«. Deshalb möchte ich auf etwas anderes hinaus. Ich gebe uns eine halbe Stunde, um etwas aus ihrer Hundeliebe und Menschenskepsis zu machen, was zu mehr Jobzufriedenheit führen könnte.

»Wenn Sie Ihre Mitarbeiter mit Hunden vergleichen würden, wie würden Sie jeden von ihnen beschreiben? Und was würden Sie an jedem dieser Hunde mögen?«

Sie lacht. Ja, diese Übung macht ihr Spaß.

»Also, der Heiner ist ein ganz normaler Straßenkötter. Nicht besonders attraktiv, aber auf allen Straßen zu Hause. Der konnte sich in allen Situationen durchbeißen, auch wenn er jetzt ein bisschen alt geworden ist. Der hat schon viel erlebt, manchen Kampf bestanden. Manchmal fehlt ihm jetzt der aggressive Biss.«

Aus ihrer Beschreibung spricht Wertschätzung und Kritik. Ich konzentriere mich auf die Wertschätzung. Deshalb frage ich sie: »Was mögen Sie an ihm?«

»Heiner kann ich zu den schwierigsten Kunden schicken. Mit seiner Erfahrung und seiner Gelassenheit wirkt

er sehr vertrauenswürdig. Er ist schon seit über 20 Jahren im Team.«

Ihre Stimme ist jetzt sehr viel weicher als vorher: »Von seiner Erfahrung könnten die anderen viel profitieren.«

»Okay, der Nächste?«

»Jutta ist eine hoch talentierte, aber sehr nervöse Hündin. Sie hat zwei Junge, um die sie ständig herumwieselt. Sie ist deshalb oft sehr abgelenkt. Immer wieder müssen wir wegen der Kleinen, also wegen der Welpen, Rücksicht auf sie nehmen. Das nervt oft.«

»Was schätzen Sie an ihr?«

»Hm, sie hat immer wieder supergute Ideen, für Aktionen zum Beispiel. Also, sie ist sehr kreativ. Aber als Chefin macht sie mich wahnsinnig. Ständig hat sie private Termine ...«

»Was schätzen Sie an ihr?«, wiederhole ich.

»Ja, eben ihre Kreativität. Sie bringt richtig Schwung ins Team. Verlässt eingefahrene Wege, macht Dinge anders als früher und ist dabei ziemlich erfolgreich. Wenn sie nicht ...«

»Stopp!« Ich schreibe die positive Einschätzung von Jutta neben die von Heiner.

»Zur Nächsten.«

»Inken ist noch ein junger Hund. Oft noch zu verspielt. Sie muss noch viel lernen, hat aber auch Spaß daran. Wenn ich mehr Zeit hätte, würde ich sie mehr trainieren. Eine Hundeschule würde ihr richtig guttun. Also, gutes Hundematerial, ausbaufähig ...«

»Ein zukünftiges Prachtexemplar?«

Angelika lacht. »Ja, kann ich mir durchaus vorstellen. Wenn ich mehr Zeit fürs Training mit ihr hätte. Müsste ich mir irgendwie freischaufeln ...«

»So, zum Nächsten.«

»Michael ist ein ziemlich aggressiver Hund, sagen wir mal, ein verzogener Boxer. Er beißt andere Hunde weg, lässt niemanden an sich heran. Sein Charme erschließt sich erst

auf den zweiten Blick. Er versteht sich nicht besonders mit den anderen Hunden in meinem Team. Der typische Einzelgänger.«

»Was schätzen Sie an ihm?«

»Puh, der gibt nicht so leicht auf. Der bleibt dran, vor allem bei wichtigen Kunden. Der geht die Extrameile, wie man so sagt. Er lässt sich nicht so leicht abwimmeln. Und er ist überaus tüchtig. Er macht die besten Abschlüsse von allen. Eigentlich ist es doch egal, ob ihn die anderen mögen, sie sollten von ihm lernen.«

Wir brauchen eine knappe halbe Stunde, um alle sechs Mitarbeiter auf diese Art zu beschreiben. Angelika wird dabei immer lockerer, fröhlicher, ja direkt enthusiastisch. Sie lächelt, überlegt, freut sich über Formulierungen, strahlt. Offensichtlich hat sie in dieser lustigen Übung ihren Beurteilungsfokus von Negativ auf Positiv verlagern können.

Ich frage sie: »Ja, was machen wir jetzt mit all diesen unterschiedlichen Beschreibungen?«

Sie zögert. Und grinst dann. »Ich hätte richtig Lust, den Kollegen das zu erzählen, was Sie da gerade aufgeschrieben haben.«

»Um was damit zu erreichen?«

»Ich glaube, so ein ehrliches, aber wertschätzendes Urteil habe ich noch nie über sie abgegeben.«

»Wissen die Kollegen und Kolleginnen von Ihrer Hundeleidenschaft?«

»Ja, sicher. Ich habe ja alle Pokale und Urkunden im Büro.«

»Echt?«

»Ja, das weiß jeder, dass ich hundeverrückt bin.«

»Also, in welchem Rahmen könnten Sie Ihre ungewöhnlichen Beurteilungen den Kollegen mitteilen?«

Angelika überlegt etwas. »Wir machen in sechs Wochen unseren jährlichen Betriebsausflug mit der Abteilung. Das

ist schon ein Ritual. In dem lockeren Rahmen könnte ich vielleicht ... Und ich könnte meine Hunde mitnehmen ...«
Wieder grinst sie und nickt mit dem Kopf. »Schöne Idee.«

Wir nutzen die restliche Zeit, um berufliche Alternativen für Angelika zu entwickeln. Aber ich merke, in Gedanken ist sie immer wieder bei ihrem Team. Sie scheint plötzlich wieder Gefallen an ihrer »Meute« gefunden zu haben.

(Den Coaching-Impuls, den ich mit Angelika genutzt habe, den Perspektivwechsel, finden Sie auf Seite 176 ff. näher beschrieben.)

Mein Weg zum Coachen

Eine geschätzte Kollegin, die selbst eine der besten Coaching-Akademien in Deutschland gegründet hat und leitet, Dr. Petra Bock aus Berlin, hat mir bei unserem letzten Treffen ein sehr schönes Beispiel dafür gegeben, dass Coaching keine alleinige Ausbildungsfrage ist. Sie hat gesagt: »Denk mal dran, Menschen sind schon Ski gefahren, als es noch keine Skischulen gab.« Ja, so ist es: Menschen haben schon gecoacht, als es noch gar kein Wort dafür gab. Ja, manche Menschen können so etwas. Auch ohne Studium und Ausbildung. Weil sie ein Gespür dafür haben, wie sie anderen am besten helfen können. Weil sie sich zurücknehmen können und gelernt haben, nicht sofort zu werten, wenn sie etwas hören.

Ich selbst habe schon gecoacht, als ich noch gar nicht wusste, dass es das als Berufsbezeichnung gibt: »Coach«. Ich habe Anfang der 1990er-Jahre neben meiner Tätigkeit als Journalistin angefangen, Bücher zu schreiben und Seminare zu geben. Manchmal wurde ich von TeilnehmerInnen gefragt, ob ich auch »Einzelgespräche« anbiete.

Einzelgespräche, so nannte man das damals vor der Coaching-Ära. Ja, und dann habe ich Einzelgespräche angeboten. Und in diesen Gesprächen habe ich Menschen geholfen, zu Lösungen zu kommen. Und sie waren sehr dankbar dafür. Und haben sie umgesetzt. Das nennt man heute Coaching. Leider bin ich damals nicht auf die Idee gekommen, eine Coaching-Ausbildung daraus zu entwickeln. Aber was nicht ist ...

Weil ich damals noch gar nicht gewusst habe, dass das ein eigener Beruf ist, habe ich mir meine Methoden für diese Einzelgespräche selbst entwickelt. Als dann wenig später die

ersten Coaching-Bücher auf den Markt gekommen sind, habe ich mit großen Augen festgestellt, dass die im Prinzip dieselben Methoden beschrieben haben, die ich auch angewandt habe. Nur was bei mir spielerisch »Madonna-Methode«, »3-Millionen-Euro-Spiel« oder »Glückskurve« heißt, wurde dort mit vielen Fachausdrücken beschrieben. Es wurden beispielsweise Kommunikationsregeln aufgestellt, die ich (und Sie vielleicht auch) als selbstverständlich angesehen habe. Man solle achtsam zuhören – ach, wirklich? Und gespickt wurde das Ganze sehr wissenschaftlich mit Begriffen wie »Intervention«, »Transfer«, »Ressourcen«, mit »regulieren« und »spiegeln«.

Auf einem Psychologenkongress vor rund 20 Jahren in Berlin, an dem ich als Journalistin teilgenommen habe, habe ich den ersten leibhaftigen Coach meines Lebens kennengelernt. Den Namen des Psychologen weiß ich leider nicht mehr, aber ich erinnere mich, wie fasziniert ich in seinem Workshop saß und innerlich jauchzte: »Ja, ja, so ähnlich mache ich es auch!« Er arbeitete mit bunten Holzfiguren, die er auf einem Tisch aufstellen ließ, um die Gesamtsituation aus einer gewissen Distanz anzuschauen (es war keine Familienaufstellung – ein ganz anderer Ansatz). Ich machte bereits Ähnliches mit den Playmobil-Figuren meiner Kinder. (Daraufhin ließ ich mir übrigens von einer Behindertenwerkstatt wunderschöne Holzfiguren herstellen, mit denen ich heute noch arbeite. Danke für die Anregung, Herr Kollege.)

Von dieser Zeit an nannte ich das, was ich vorher Einzelgespräche genannt hatte, auch »Einzelcoaching«. Ich denke, ich war unter den ersten Coaches in Deutschland eine der wenigen, die nicht aus der Psychologen- oder Therapeutencke kam. Und 1993 habe ich in einem Buch schon über ein Coaching geschrieben, das ich gemacht hatte. (Da gingen einige von denen, die jetzt Kollegen ohne Coaching-Ausbil-

derung am liebsten den Beruf verbieten würden, noch zur Schule.)

Mitte der 1990er-Jahre wurde ich einmal in einem Interview von einem Journalisten gefragt: »Frau Asgodom, was machen Sie denn, wenn der Coaching-Boom bald vorbei ist?« Und ich habe geantwortet: »Dann mache ich etwas anderes. Aber ich sehe nicht, dass der Bedarf so schnell vorbei sein wird.« Coaching ist nämlich keine Modeerscheinung. Sondern die Möglichkeit, im Gespräch mit einem anderen zu Klarheit und Entscheidungen zu kommen.

Heute soll es laut Schätzungen in Deutschland bereits zwischen 10 000 und 30 000 professionelle Coaches geben, die ihre Dienstleistung anbieten. Auch Coaching-Ausbildungen gibt es wie Sand am Meer – von höherer oder niedrigerer Qualität. Das reicht vom ein Jahr dauernden Intensivkurs bis zu einer ausschließlich schriftlichen Ausbildung, bei der jeden Monat ein Päckchen voller kopierter Infos geschickt und Hausaufgaben aufgegeben werden. Ohne eine einzige Minute Präsenz-Coaching bekommen die Teilnehmer dann nach einem schriftlichen Test die Lizenz zum Coachen. Also, die Ausbildung allein bringt's nicht. Das Wissen ist dann vielleicht da, aber nicht das Können.

Und dann gibt es verschiedene Coaching-Verbände, man kann auch sagen, verschiedene »Coaching-Schulen«, die Coaching nach ihren Vorstellungen definieren. Da gibt es eine Art »reine Lehre«, nach der der Coachee (so nennt man den Coaching-Klienten) ganz allein auf seine Lösungen kommen muss, egal, wie lange es dauert. Beratung aller Art ist dabei absolut verboten. Eine andere Richtung behauptet, Coaching dürfe man *nur* die Begleitung von Führungskräften nennen. Man sieht, Coaching ist eine junge Kunst, die ihr Profil noch finden muss.

Ich habe schon alles gecoacht: Vorstände, PolitikerInnen, Sekretärinnen, ManagerInnen, Künstler, Selbstständige, Ar-

beitsuchende. Es ist beglückend zu sehen, wie Menschen mit Zuwendung, Wertschätzung und anhaltender Achtsamkeit auf gute Lösungen zu bringen sind. Ich halte es bei meinem Coaching-Verständnis mit einem der Großen der Coaching-Ausbildung, Dr. Björn Migge, der Coaching im Bereich der nicht therapeutischen Beratung ansiedelt. Er schreibt: Es ist »ausdrücklich erlaubt, zu informieren, aufzuklären, zu üben, zu erziehen und Fertigkeiten zu vermitteln«*.

Warum gefällt mir das? Weil ich mich in meinen Coachings mit all meiner Erfahrung, all meinem Wissen und all meiner Intuition einbringe. Und weil ich meinen Coaching-Klienten Erfahrung und Expertise weder vorgaukle noch vorenthalte.

Ich bin von Natur aus eher schnell im Kopf, als Journalistin habe ich gelernt, nachzufragen, Dinge auf den Punkt zu bringen. Das nutze ich auch auf Bühnen, auf denen ich seit Jahren als Rednerin auftrete und manchmal »Highspeed-Coachings« anbiete. Die TeilnehmerInnen können mir dabei kurz vorher einen Zettel in die Hand drücken, auf dem sie ihren Lösungswunsch notiert haben. Ich coache sie dann in kurzer Zeit, wie sie diesen Wunsch umsetzen können. Die meisten Menschen sind bisher mit einem nützlichen Impuls von der Bühne gegangen.

* Björn Migge: *Handbuch Coaching und Beratung. Wirkungsvolle Modelle, kommentierte Falldarstellungen, zahlreiche Übungen*, Weinheim: Beltz, 2., überarb. Aufl. 2007

Wie geht eigentlich Coachen?

Dazu gibt es viele verschiedene Meinungen – oder nennen Sie es »Schulen«. Ich möchte deshalb vor allem von meiner Art zu coachen sprechen, also dem »Lösungsorientierten Kurzcoaching« (LOKC). Lassen Sie mich vorher dazu eine kleine Geschichte erzählen:

Ihre Nachbarin ist unzufrieden. Sie beklagt sich bei Ihnen über ihren Mann, der zu Hause fast nichts macht: »Der steht vorm offenen Kühlschrank und findet die Butter nicht.« Und über die beiden Söhne, die ihm eifrig nacheifern: »Mama, wo sind meine Fußballschuhe?« Sie beklagt sich über ihren Halbtagsjob in einer kleinen Firma, »das ist doch nichts Vernünftiges«. Sie beklagt sich über eine Kollegin, die sie »mobbt«. Und überhaupt ...

Wie lange und wie oft können Sie sich das anhören? Vielleicht reicht die Spanne von »Geh mir bloß weg« bis »Ja, sie hat ja sonst niemanden, die arme Frau«. Wenn Sie ein netter Mensch sind, hören Sie ihr immer wieder geduldig zu, nicken, stoßen unterstützende Grunzlaute aus wie »Mhm«, »Nja«, »Aha« und hoffen, dass Sie auch mal zu Wort kommen. Wenn Sie nicht ganz so nett sind, meiden Sie irgendwann jedes Zusammentreffen, denn die Nachbarin jammert ja nur und ändert nichts.

Menschen brauchen andere Menschen als verständnisvolle Zuhörer. Sie brauchen andere Menschen manchmal als Tröster, sie brauchen sie manchmal als Blitzableiter, sie brauchen sie manchmal als Klagemauer, sie brauchen sie manchmal als Mutmacher, sie brauchen sie manchmal als Ratgeber.

Und dann gibt es Situationen, da brauchen sie den anderen Menschen, um Auswege aus einer verfahrenen Situation

zu finden. Oder um unbestimmte Sehnsüchte in konkrete Ziele zu verwandeln. Sie brauchen jemanden, der ihnen aus der Hilflosigkeit, der Wut oder der Ohnmacht heraushilft. Einen Menschen, der ihr Leid oder ihren Ärger, ihre Hilflosigkeit oder Orientierungslosigkeit, ihre Sehnsucht oder ihre Wünsche ernst nimmt und ihnen anbietet, sie in einem Gespräch unter vier Augen auf dem Weg zu einer Lösung der Misere zu begleiten. »Lieber Freund, ich schlage dir vor, dass wir uns mal einen Abend zusammen hinsetzen, und ich helfe dir gern dabei, mal zu überlegen, was du an deiner Situation verbessern könntest, damit du wieder zufriedener wirst.«

Das nennt man Coachen.

Ich weiß, dass mir jetzt manche Coach-Kollegen vehement widersprechen würden. »Also, Frau Asgodom, das ist doch sehr stark vereinfacht.«

Ja, das ist es. Denn ich habe dieses Buch nicht für Psychologen, Therapeuten oder Profi-Coaches, sondern für jeden Mann und jede Frau geschrieben.

Die gestrengen Kollegen würden sagen: »Das Coaching bedarf einer sorgfältigen Ausbildung mit einem psychologisch-therapeutischen oder systemischen oder einem neuro-linguistisch-programmierten Hintergrund. Da dürfen Sie doch nicht Hinz und Kunz einreden, dass sie coachen könnten.«

Doch, ich kann.

Frau Hinz und Herr Kunz können durchaus sich und anderen Menschen helfen, Lösungen zu finden. Coachen ist keine Geheimmethode, in die man eingeweiht werden muss. Coaching ist keine Wissenschaft, die man über Jahre studieren muss. Coaching ist eine Kunst, die vor allem mit Aufmerksamkeit, Achtsamkeit und Mitmenschlichkeit zu tun hat.

Selbstverständlich werden dazu durchaus einige besondere Fähigkeiten verlangt:

- Spüren, worum es wirklich geht
- Reflektieren, was ist
- Bewusst werden, was mich (oder jemand anderen) drängt und/oder hindert
- Die Spielchen hinter der Geschichte erkennen (warum regt sich jemand so sehr über etwas/jemand anderen auf?)
- Alternativen für zukunftsgerichtetes Handeln entwerfen
- Perspektiven entwickeln
- Begeisterung für die eigenen Lösungen entwickeln
- Gedankliche Verknüpfungen erkennen
- Ja-aber-Ketten entwirren (»Ja, du weißt, was richtig wäre. Aber du tust es nicht.«)

Wie das im Einzelnen geht, davon handelt dieses Buch. Und noch mal ganz klar gesagt: Ich verkünde in diesem Buch nicht die ewige Wahrheit übers Coachen, sondern schildere meine Erfahrungen vor allem mit Kurzcoachings. Sie bieten die Möglichkeit, in kürzester Zeit auf Ideen zu kommen und relativ rasch umsetzbare Lösungen zu entwickeln. Und ich möchte Menschen, die ein Coaching-Talent haben – ja, das gibt es –, bestärken, etwas daraus zu machen. Die Amerikaner würden sagen »empowern«.

Meine Methode des »Lösungsorientierten Kurzcoachings« (LOKC), von mir auch populär »Highspeed-Coaching« getauft, eignet sich vor allem dafür, ganz klare Lösungswünsche blitzschnell umzusetzen. Das ist für meine eigene Arbeit sehr hilfreich, da meine Klienten meist beruflich sehr engagiert sind und nicht ewig Zeit haben, sondern zu den eher ungeduldigen und tatendurstigen Menschen gehören. Ich habe mit der LOKC-Methode bisher mehr als 700 Coa-

ching-Klienten (meist in zwei- oder vierstündigen, seltener in achtstündigen Coachings) geholfen, die für sie richtigen Lösungen zu finden, darunter ganz konkret:

- ihren Traumjob zu finden
- Regierungsmitglied zu werden
- ihre Ehe zu retten
- Bestsellerautor zu werden
- schwierige berufliche Krisen zu meistern
- sich beruflich neu zu orientieren
- ihr Gehalt zu verdoppeln (und sogar zu verdreifachen)
- unglücklich machende Situationen ohne Aussicht auf Besserung zu verlassen
- ein Unternehmen zu gründen
- Konflikte mit ihren Eltern anzugehen
- ein Sabbatical zu nehmen und für ihre Entwicklung zu nutzen
- das Verhältnis zu KollegInnen zu verbessern
- ihre eigenen Lebenswünsche zu erkennen
- Klarheit für wichtige Entscheidungen zu schaffen
- befördert zu werden
- als Selbstständige den Umsatz erheblich zu steigern

Es geht also um wirkliche Lebensthemen, nicht um Petitesen, die trotz der Kürze zufriedenstellend besprochen werden und für die sich Lösungen finden lassen. Das Wichtigste dabei sind: eine Perspektive, ein Plan und eine positive Aktion – damit der Mensch ins Handeln kommen kann.

Das ultraschnelle Coaching tut sich natürlich schwer bei umfassenden Wünschen wie »Mein ganzes Leben müsste sich ändern«. Deshalb ist ein Teil meiner Kunst, vorher einen konkreten Veränderungswunsch herauszuarbeiten. Nach einem Vorgespräch bekommen meine Klienten einen Fragebogen, in dem sie unter anderem ihre Situation schil-

dern, über Fähigkeiten und Wünsche reflektieren und, ganz wichtig, mir einen konkreten Coaching-Auftrag geben. Oft berichten sie mir dann im Coaching, dass allein das Ausfüllen des Fragebogens sie schon auf den Weg gebracht hätte.

So frage ich auch meine Gäste im TV-Coaching: »Wofür genau brauchen Sie eine Lösung?« Es ist klar, dass in fünf bis acht Minuten nur ein erster Ansatz für Veränderungen gegeben werden kann. Aber es ist durchaus möglich, den einen entscheidenden Impuls zu bekommen, der die Gäste weitergehen lässt.

Mein Schwerpunkt ist es, praktische Ideen für die Umsetzung zu generieren. Dabei hilft mir, dass ich nicht nur Coach bin, sondern auch Trainerin. Ich habe in den letzten 20 Jahren viele Tausend Menschen in Seminaren trainiert.* Natürlich fließen deshalb auch Trainingselemente in mein Coaching ein (genauso wie immer mehr Coaching-Elemente in die Trainings). Ich finde, sie bereichern das Coachen ganz wesentlich, da sie die Fantasie ansprechen, Bilder im Kopf entstehen lassen und Perspektiven eröffnen. Übrigens: Auch meine Ausbildung als Journalistin ist sehr hilfreich. Ich habe gelernt, Dinge sehr schnell auf den Punkt zu bringen!

Und das unterscheidet Coaching beispielsweise von vielen Psychotherapien. Sie wissen: Coaching ist keine Therapie! Es geht nicht darum, seelische Krankheiten zu behandeln oder gar zu heilen. Um das zu schaffen, gehen viele Therapeuten oft weit zurück in die Kindheit ihrer Klienten. Da gibt es Zeit und Raum, sehr viel von früher zu erzählen.

* »Tausende« klingt wahnsinnig übertrieben. Aber allein für ein deutsches DAX-Unternehmen mache ich seit sieben Jahren jedes Jahr fünf Seminare mit jeweils 40 TeilnehmerInnen. Schon dadurch komme ich auf 200 Teilnehmer im Jahr. Mal sieben macht schon 1.400. Und das ist nur *ein* Kunde.



Sabine Asgodom

Sabine Asgodom - So coache ich

25 überraschende Impulse, mit denen Sie erfolgreicher werden

Paperback, Klappenbroschur, 224 Seiten, 13,5 x 21,5 cm
ISBN: 978-3-466-30935-1

Kösel

Erscheinungstermin: April 2012

Sabine Asgodom ist eine der bekanntesten Management-Trainerinnen Deutschlands. In ihrem neuen Buch lüftet sie das Geheimnis ihrer erfolgreichen Coaching-Arbeit. Anhand vieler Beispiele und konkreter Fälle aus der Praxis hilft sie dabei, Denkalternativen zu entwickeln, eigene Stärken zu erkennen und ins Handeln zu kommen. Deutlich wird dabei, dass Coaching keine gut gemeinten Lösungen überstülpt, sondern zu Eigenverantwortung anregt.

Sabine Asgodom erlaubt den Blick über ihre Schulter und zeigt die besten Coaching-Übungen aus dem Lebens- und Business-Coaching: vom Alternativrad bis zum Stärkenprofil, vom Ärger-Management bis zum Mäuseschritt-Prinzip. Eine Fundgrube für alle, die beruflich und privat weiterkommen oder andere bei der Suche eigener Lösungsansätze unterstützen wollen.

 [Der Titel im Katalog](#)