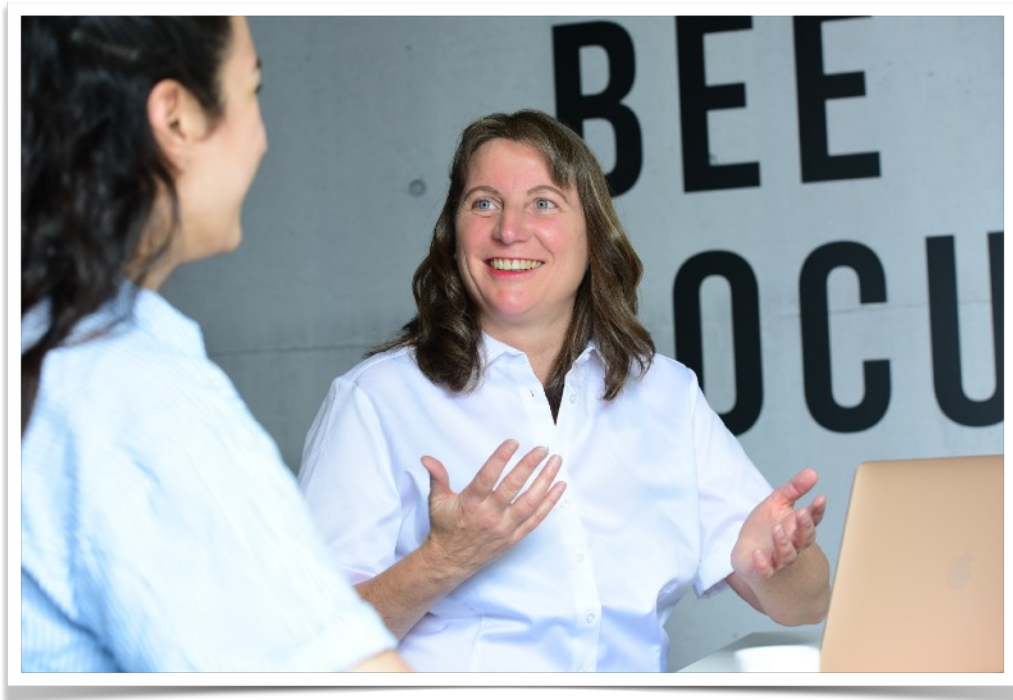


Abschluss-Arbeit zum Systemischen Coach bei InKonstellation Köln



von Astrid Bergob
November 2021

Jobcoaching

**Wirkungsvolle Fragen zum Einstieg
und Herausfinden der Fähigkeiten
und Ressourcen des Coachees**

Inhaltsverzeichnis

Seite 2	Inhaltsverzeichnis
Seite 3	Zusammenfassung
Seite 3	Zielgruppe
Seite 4	Was macht einen guten Jobcoach aus?
Seite 5 - 9	Einstieg in das Coaching
Seite 10 - 12	Klärung des Auftrags und der Start in das Coaching
Seite 12	Die Stärken und Ressourcen des Coachees herausfinden
Seite 13	Fragen an den Coachee
Seite 13	Metapher Schatzkarte
Seite 14 - 17	Die 5 Säulen der Identität nach Hilarion Petzold
Seite 17	Wie helfe ich der Klientin, dem Klienten einen Job zu finden?
Seite 17 - 18	Die Kofferstrategie
Seite 18 - 19	Grundfertigkeiten herausfinden
Seite 20	Quellenangaben

Zusammenfassung

In folgender Arbeit beschreibe ich, was nach meinem Verständnis einen guten Job-Coach ausmacht und wie ich mir einen idealen Einstieg in ein Job-Coaching vorstelle. Meine Zielgruppe stelle ich vor. Es sind Menschen, die eine Veränderung in ihrem Leben umsetzen möchten im privaten oder beruflichen Bereich.

In meiner Abschlussarbeit beschäftige ich mich mit der Zielgruppe der Menschen, die eine neue Arbeit suchen, da ich im November freiberuflich als Job-Coach für ein Düsseldorfer Coaching-Unternehmen mit Klienten arbeiten werde.

Ich habe mir wirkungsvolle Fragen überlegt, die ich mir selbst und dem Coachee stellen könnte, um die Auftragsklärung zu besprechen und den Weg zu finden, zu dem gewünschten Ergebnis zu kommen.

Um Stärken und Ressourcen des Coachees herauszufinden stelle ich Tools vor z. B. die Metapher Schatzkarte und die 5 Säulen der Identität. Mit der Kofferstrategie kann ich mit dem Coachee ein gutes Job-Profil erstellen und zusammen mit der Klientin bzw. dem Klienten die Fähigkeiten und Kenntnisse herausarbeiten und die Grundfertigkeiten herausfinden.

„Coaching ist keine Modeerscheinung sondern die Möglichkeit, im Gespräch mit einem anderen zu Klarheit und Entscheidungen zu kommen.“

Sabine Asgodom

Zielgruppe

Meine Zielgruppe sind Menschen, die eine Veränderung in ihrem Leben umsetzen möchten. Menschen, die nach einer Trennung wieder ein eigenständiges, unabhängiges Leben aufbauen wollen oder auch Klienten, die nach langer Familienzeit oder aus der Arbeitslosigkeit heraus überlegen, wie sie einen neuen Job finden. Auch Frauen und Männer, die am liebsten einen ganz anderen Beruf ausüben möchten oder Menschen, die sich auf den Weg der Persönlichkeitsentwicklung machen und in ihrem Leben einiges ändern wollen.

Mir wurde ein Angebot gemacht, ab November freiberuflich für ein Coaching Unternehmen in Düsseldorf zu arbeiten. Dort werden Programme angeboten, die Menschen zu einem neuen Job verhelfen und sich erfolgreich zu bewerben. Für eine Arbeit, die ihnen wirklich Spaß macht.

Die vorliegende Ausarbeitung beschreibt den Einstieg in ein solches Coaching und Fragen, die für dieses Jobcoaching hilfreich sein könnten und mit denen ich die Fähigkeiten, Talente und Ressourcen herausfinden kann.

Was macht einen guten Jobcoach aus?

- Berufs- und Lebenserfahrung auch außerhalb des Jobcoachings
- Kennt aus eigener Erfahrung verschiedene Arbeitsbedingungen und Arbeitssituationen
- Hat sich mit Gelingen und Scheitern im Beruf und im Leben auseinander gesetzt
- Ist echt und überzeugt durch Authentizität
- Offen und ehrlich präsentiert er sich als Wegbegleiter bei der Jobsuche
- Ist ein normaler Mensch und gibt zu, auch nicht alles zu wissen
- Zeigt sich mit seinen Stärken und Schwächen
- Ist emphatisch, menschlich und kann sehr gut und aktiv zuhören
- Erkennt gut Empfindungen, Emotionen, Gedanken, Motive und Persönlichkeitsmerkmale einer Person
- Denkt beim Profilen und bei der Jobsuche kreativ
- Mit Hilfe von Kreativitätstechniken erarbeitet er neue Berufsoptionen
- Setzt dabei die Persönlichkeit, Kenntnisse und Berufserfahrung der Klienten mit ein
- Erfragt alle anderen Erfahrungen und Fertigkeiten aus Hobbys, Tätigkeiten, Ehrenamt usw.
- Unterstützt Klienten mit Bewerbermarketing für eine erfolgreiche Akquise von Praktikumsplätzen bis hin zur Vermittlung
- Lässt dem Coachee Freiraum
- Kennt sich aus mit guter Gesprächsführung
- Arbeitet lösungs- und zukunftsorientiert
- Bildet sich immer weiter

- Unterstützt Coachee in der Vorbereitung auf das Bewerbungsgespräch, das in Präsenz oder online stattfindet und berücksichtigt psychologische Faktoren



Einstieg in das Coaching

Jedem Anfang wohnt ein Zauber inne...

Dieses Zitat aus dem Gedicht „Stufen“ von Hermann Hesse trifft für mich persönlich auch auf den Einstieg in ein erfolgreiches, energiegelbes Coaching zu.

Die Bedeutung dieses ersten Kontaktes darf nicht unterschätzt und sollte optimal genutzt werden, damit die erste Begegnung für Coachee und Coach gut verläuft.

Eine klare Struktur ist wichtig. Sich zu überlegen, was mir selbst in einer solchen Situation wichtig wäre kann helfen, den Erstkontakt für den Coachee positiv und klar zu gestalten.

Dafür kann man sich gerne einen Leitfaden aufschreiben und ausdrucken. Auch sind Karteikarten nützlich, auf die man die wichtigsten Schritte und Fragen aufschreiben und vor sich hinlegen kann.

Mit meiner Vorstellung, meinen ersten Worten und Sätzen, mit meiner Art und meinen Interventionen gebe ich eine Tonlage für den Coaching Prozess vor.

Mit einem guten Start, mit aktivem Zuhören, mit Zugewandtheit und Empathie und einer guten Einführung in meine Art des Coachings kann ich den Coachee für den ganzen Prozess öffnen oder ihn verschließen wie eine Auster.

Ein positiver, gelungener Anfang festigt die Beziehung und holt interessante Gedanken und Ideen in den Raum.

„Es ist beglückend zu sehen, wie Menschen mit Zuwendung, Wertschätzung und anhaltender Achtsamkeit auf gute Lösungen zu bringen sind.“

Sabine Asgodom

Die persönliche Ebene ist wichtig. Zu schauen, stimmt die Chemie, ist das Setting schön. Ist die Atmosphäre so einladend gestaltet, dass es dem Coachee leicht fällt, über persönliche Dinge zu sprechen.

Die zweite, inhaltliche Ebene ist ebenso sehr wichtig. Kann ich dem Coachee den Eindruck vermitteln, dass er oder sie bei mir richtig ist und ich fähig bin, ihm oder ihr zu helfen. Ich stelle ihm oder ihr Methoden vor, mit denen ich arbeite.

Die dritte formale, organisatorische Ebene informiert darüber, wie oft das Coaching stattfindet und wie lange eine Session dauert und was die Kosten sind. Ebenso erkläre ich dem Coachee, dass ich die Schweigepflicht natürlich einhalte.

In meinem Fall in der Zusammenarbeit mit dem Coachingunternehmen aus Düsseldorf sind den Coachees die Kosten schon klar, weil dies über die Agentur für Arbeit gezahlt wird. Dort bekommen die Coachees einen Gutschein.

Wenn ich eine Klientin oder einen Klienten vor Ort empfangen, Sorge ich für den passenden Rahmen.

Ich schaffe eine freundliche, lockere Atmosphäre. Eine Blume kann auf dem Tisch stehen. Das sieht hübsch aus und sorgt für ein gutes Gefühl des willkommen seins.

Der Raum ist aufgeräumt. Mit einer herzlichen Begrüßung und einem Lächeln beginne ich mit ein paar Small Talk Fragen und lasse den Coachee ankommen. Z. B. Haben Sie gut hier her gefunden? War ein Parkplatz leicht zu finden?

Ich bitte den Klienten Platz zu nehmen, wobei er oder sie sich den Platz aussuchen darf und frage ihn oder sie, ob die Stühle so für ihn angenehm stehen oder er sich etwas anders positionieren möchte.

Ich biete eine Tasse Tee oder ein Glas Wasser an und frage, ob stilles Wasser oder Sprudel gewünscht wird.

Es gehört für einige Menschen Mut dazu, sich auf ein unbekanntes Setting einzulassen.

Ein Lob oder ein Kompliment auszusprechen stellt Verhaltenssicherheit, Beziehung und Augenhöhe her.

Es wäre nett, zur Begrüßung zu sagen: „Toll, dass Sie den weiten Weg / das schlechte Wetter / den Straßenverkehr / die frühe Zeit auf sich genommen haben!“

Dann stelle ich mich kurz vor und beschreibe, wie das Coaching ungefähr aussehen wird. Das hat auch die Funktion, dass der Coachee richtig in Ruhe ankommen kann und schauen kann, wer ist der Mensch da gegenüber.

Ich stelle meine Methoden vor und sage etwas zur Schweigepflicht, so dass ein Bild entsteht, was auf den Coachee zukommt und wie meine Arbeitsweise ist.

„Ich bringe mich in meinen Coachings mit all meiner Erfahrung, all meinem Wissen und all meiner Intuition ein.“

Sabine Asgodom

1. Nach dem Anlass fragen

Ich frage den Klienten bzw. die Klientin, ob er oder sie noch Fragen hat.

Dann bitte ich ihn oder sie, sich selbst vorzustellen mit den offenen Fragen:

Was führt Sie zu mir?

Was ist der konkrete Anlass, dass ich als Coach aufgesucht werde?

Wertschätzend und aktiv zuhören spielt eine große Rolle.

Beim Jobcoaching ist die Frage ja schon verständlich und ich stelle weitere Fragen, um konkrete Klarheit zu bekommen.

Ich möchte den Kern des Anliegens herausfinden. Worum es wirklich geht.
Wie das Umfeld, die Familie zu den Jobplänen steht. Die Ausgangslage klären.
Dabei kann der Klient oder die Klientin Nebensächliches aussieben und
Wesentliches in den Mittelpunkt rücken, erste Erkenntnisse gewinnen.

Auch möchte ich wissen, ob der Klient sich selbst überlegt hat, ein Coaching
mitzumachen oder zu beantragen, ob er oder sie aus eigenem Antrieb kommt oder ob
er von der Agentur für Arbeit dazu aufgefordert wurde.

Wenn er oder sie aufgefordert wurde, interessiert mich die Motivation und ob ich evtl.
mit den richtigen Fragen dazu beitragen kann, die Motivation zu wecken oder zu
verstärken, wenn die eigene Motivation am Anfang nicht so da ist.

2. Das WOFÜR herausfinden - Das gewünschte Ergebnis

Die zukunftsorientierte Frage nach dem Ziel stellen.

„Was ist in der Zukunft das Ergebnis was erreicht werden soll?“

Ich könnte dem Klienten sagen:

„Stellen Sie sich vor: Wir machen jetzt einen Coachingprozess über 5 Sitzungen also
mit 7,5 Zeitstunden, alles ist super gelaufen und dann verabschieden Sie sich von
mir mit einem strahlenden Lächeln und gutem Gefühl und sagen:

„Frau Bergob, ich bin jetzt genau da, wo ich hin wollte.“

Wo sind Sie dann, wenn Sie genau dort sind, wo Sie hin wollten?“

Was ist dann in Ihrem Leben anders als zuvor?

Das bringt den Coachee dazu, ein bisschen in die Zukunft zu gucken und sich zu
fragen, wo will ich hin?

Das ist eine Erstformulierung des Ergebnisses am Anfang und kann sich im
Coachingprozess auch noch verändern.

„Im Coaching braucht der Klient frische Luft zum Atmen, den Abbau von Druck, das Freilegen von Sehnsüchten, das Zeigen dürfen von Ängsten, die Erlaubnis zum Spinnen, den Mut, das Unmögliche zu denken.

Und er braucht die Möglichkeit, alles infrage zu stellen was vorher als selbstverständlich galt.“

Sabine Asgodom

3. Ich frage die bisherigen Lösungsversuche ab.

Was haben Sie schon probiert, um das Ergebnis zu erreichen?

Oft haben Menschen schon eine Reihe von Dingen probiert, bevor sie ins Coaching kommen. Ich versuche, diese Lösungsversuche näher zu betrachten und frage, was denn schon mal von diesen Versuchen funktioniert hat.

Vielleicht gibt es Lösungsversuche, die ein bisschen oder zeitweise funktioniert haben. Das sind dann wichtige Samenkörner. Daran kann man anschließen im Coaching. Das sind Samenkörner, aus denen Neues entstehen kann.

4. Wie unterstütze ich den Coachee am besten?

„Angenommen, ich würde Sie nach einer kleinen Anleitung fragen, wie ich am besten mit Ihnen umgehe. Welches Vorgehen würden Sie mir empfehlen, damit meine Unterstützung perfekt zu Ihrem Typ und Ihren Bedürfnissen passt?“

5. „Was erwarten Sie von mir als Coach? Wie genau kann ich Ihnen dabei helfen, dieses Ziel zu erreichen?“

Zum Schluss zusammen fassen, was der Coachee gesagt hat. Ein bisschen spiegeln.

Klärung des Auftrages und der Start in das Coaching

Ideen kommen dann oft schon auf. Z. B. mit Tetralemma zur Entscheidungsfindung, eine Methode, die auch die Intuition anspricht arbeiten oder mit dem Inneren Team. Fragen, ob der Coachee sich auf diese Methode einlassen will.

Am Anfang, wenn das Coaching beginnt, hat es schon vorher begonnen. Mit meiner Vorbereitung, mit den Gedanken, die ich mir schon gemacht habe. Mit der Haltung gegenüber dem Coachee, mit der ich in die Coaching Sitzung gehe. Die Haltung gibt die Richtung vor. Sie wirkt wie ein Kompass auf hoher See. Sie bestimmt meinen Blickwinkel, den ich auf den Coachee habe und meine Fragen, die ich ihm stelle. Auch mein Auftreten ihm gegenüber. Deshalb ist es so wichtig, als Coach den eigenen, inneren Kompass zu kennen und diesen für einen guten Start zu eichen.

Folgende Fragen kann ich mir vorbereitend stellen:

- Was ist mein Klient für ein Typ, wenn ich schon Vorkontakt habe?
- Kommt er oder sie aus eigenem Antrieb?
- Was weiß ich über das genaue Anliegen?
- Wo sieht er oder sie sein oder ihr Problem?
- Gibt es überhaupt ein Problem?
- Wie stelle ich mir den Ablauf des Coachings vor?
- Wie viele Fragen habe ich vorbereitet?
- Stelle ich spontan ganz andere Fragen, falls die vorbereiteten nicht passen?
- Fühle ich mich meinem Plan verpflichtet oder dem Klienten?
- Woran würde ich merken, dass mein Coaching gelingt?
- Woran würde es der Klient merken?

Am Ende des ersten Gesprächs sage ich etwas zu dem Rahmen des Coaching Prozesses, über das Honorar, wie oft wir uns sehen, in welchem Zeitrhythmus treffen wir uns, nur in Präsenz oder nur online oder als Hybrid-Coaching mit Präsenz und online.

Die Verabredung zum nächsten Termin und vielleicht eine Hausaufgabe mitgeben.

„Das können Coaches hinter der verschlossenen Türe bieten: Raum zum Entfalten, zum Loslassen, zum Fließen lassen. Raum, um ganz klein sein zu dürfen und ganz groß. Die Erlaubnis, zugeben zu dürfen, dass man nicht weiter weiß. Und der weite Horizont, um Träume zu formulieren, für die uns die Familie, die Vorgesetzten, die ganze Welt auslachen würde.“

Sabine Asgodom

Folgende Fragen kann ich mir wieder stellen:

- Welche Bedeutung hat für mich die erste Frage?
- Inwieweit ist sie der erste Ton eines Konzertes, der alles Folgende anklingen lässt?
- Wird meine Klientin oder mein Klient einen bestimmten Einstieg in das Gespräch erwarten und wenn ja welchen?
- Was spricht dafür, diese Erwartung zu erfüllen oder zu brechen?
- Welche Frage liegt mir auf der Zunge?
- Soll ich diese Frage stellen oder passt sie nicht?
- Welche meiner Einstiegsfragen waren bisher am erfolgreichsten?
- Welche Informationen brauche ich über den Klienten und sein Anliegen?
- Mit welchen Gesten und Worten kann ich dafür sorgen, dass meine wertschätzende Haltung gegenüber dem Klienten bei ihm ankommt?
- Wie erläutere ich ihm, dass ich mir Notizen mache und er oder sie sich dennoch sicher sein kann, dass ich mit der ganzen Aufmerksamkeit bei dem Coachee bin?
- Wie kann ich es erreichen, dass der Coachee nach dem Termin so motiviert ist, dass er seine Hausaufgaben gerne mit Begeisterung zeitnah erledigt?

Ich erzähle etwas über meine Arbeitsweise und wenn ich das okay habe vom Coachee, dann kann es losgehen.

Wir besprechen das Ziel und führen die Auftragsklärung durch.



Die Stärken und Ressourcen des Coachees herausfinden

Das systemische Coaching geht davon aus, dass Menschen davon profitieren, wieder mit ihren eigenen Stärken und Fähigkeiten in Kontakt zu kommen. Wichtig ist, dass die Klienten nicht nur kognitiv darüber klar werden, dass sie handlungsfähig und selbstwirksam sind, sondern auch Emotionen erleben dürfen, einen Überblick über ihre eigenen Ambivalenzen bekommen, sich mit den inneren Konflikten auseinandersetzen.

Der Coachee wird ermutigt, aus einer Metaperspektive heraus neue strategische Pläne oder Vorgehensweisen zu entwickeln, wie er z. B. alternativ mit herausfordernden Situationen umgehen kann.

Selbstbeobachtung mittels Frageinterventionen stellt für sich genommen bereits eine Musterunterbrechung dar.

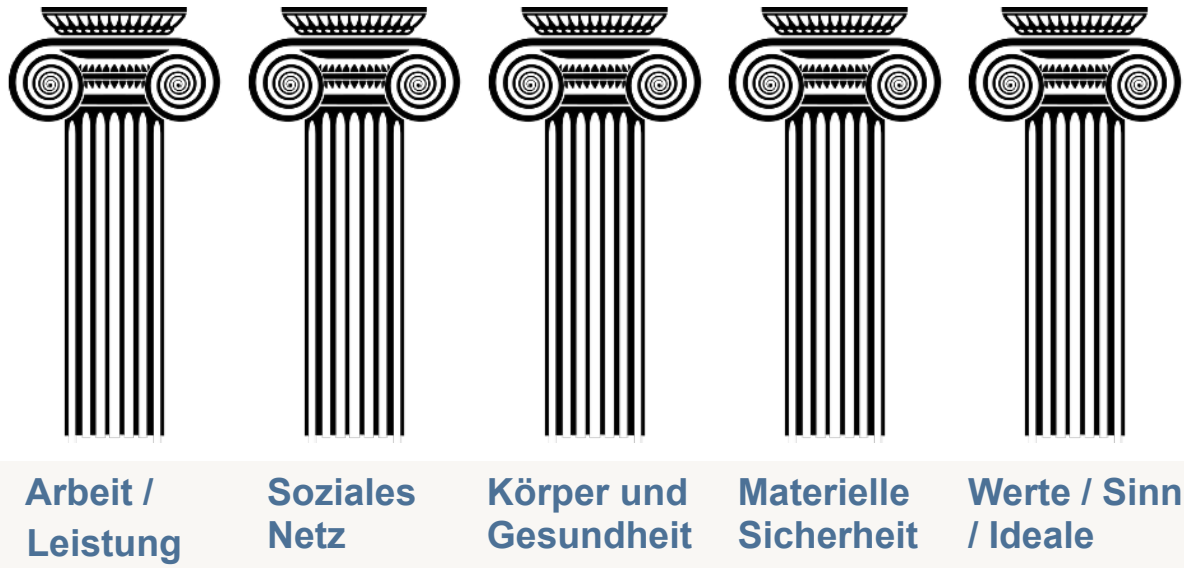
Fragen an den Coachee:

Metapher Schatzkarte



- Angenommen, Sie würden mir eine Schatzkarte zeichnen, auf der Ihre größten Stärken und Talente eingetragen sind: Welche wären das?
- Wie glauben Sie, könnten diese Qualitäten im Zusammenhang mit Ihrer aktuellen Jobsuche / Anliegen nützlich sein?
- Welche Erfolgsstrategie, die Sie vielleicht von früheren Herausforderungen kennen, haben Sie angewandt?
- Welche Einstellung war für diesen Erfolg nötig?
- Was müsste am Ende unseres heutigen ersten Termins passiert sein, damit Sie beschwingt und positiv aus diesem Raum federn und das Gefühl haben, Ihrer Lösung schon einen guten Schritt nähergekommen zu sein?

Die 5 Säulen der Identität nach Hilarion Gottfried Petzold



Psychologisch gesehen bedeutet Identität die als „Selbst“ erlebte innere Einheit einer Person. Der deutsche Psychologe Hilarion Gottfried Petzold hat fünf Lebensbereiche beschrieben, auf die unsere Identität gründet.

Die 5 Säulen kann man mit den Säulen eines Hauses vergleichen.

Sie tragen uns und helfen, dass wir unser inneres Gleichgewicht erhalten können. Aus ihnen schöpfen wir unsere Ressourcen, damit wir schwierige Situationen, Belastungen und Krisen gut überstehen können. Nicht alle Säulen sind bei jedem Menschen gleich stark ausgeprägt und tragend.

Damit eine gute innere Stabilität erhalten bleiben kann, ist es wichtig, dass die 5 Säulen ausgeglichen verteilt sind in unserem Leben.

Unsere innere Stärke ist angeboren und wird auch durch die Lebenserfahrungen weiter geprägt und gestärkt. Sie hilft uns, Belastungssituationen stabil entgegen treten zu können.

Wenn das seelische Gleichgewicht aus der Balance gerät, wenn eine Säule wegbricht durch Krankheit, Trennung, Jobverlust usw. kann das auch Gefahr für die innere Stärke bedeuten und zu einer Krise führen.

Manchmal ist es gar nicht so leicht herauszufinden, woran es liegt, dass das innere Gleichgewicht aus den Fugen geraten ist.

In unserer Gesellschaft ist „Arbeit und Leistung“ ein zentrales Element der Identität vieler Menschen. Es geht um beruflichen Erfolg und Anerkennung und Achtung, die in unserer Gesellschaft an Bedeutung gewonnen haben.

Viele Menschen geraten unter Leistungsdruck, weil sie all den Anforderungen in unserer schnelllebigen, sich ständig wandelnden Zeit nicht mehr hinter her kommen. Es wird erwartet, dass man alle Herausforderungen meistert. Auch besonders in der für viele nicht so einfach zu handhabenden medialen Arbeitswelt.

Das Modell der 5 Säulen der Identität kann dabei helfen, einen Anhaltspunkt zu finden, weshalb die innere Stärke aus dem Gleichgewicht geraten ist.

Mögliche Fragen nach Ressourcen zur Säule „Arbeit und Leistung“:

- Was macht mir Freude an der Arbeit?
- Was kann ich besonders gut?
- Was fällt mir leicht?
- Wofür werde ich von anderen geschätzt?
- Mit welchen Fragen kommen andere oft auf mich zu?
- Wo erlebe ich mich als besonders erfolgreich und erhalte ich Anerkennung?
- Was erfüllt mich besonders?

- Was möchte ich noch erreichen?
- Was würde ich gerne lernen?
- Welche Tätigkeit wollte ich immer schon mal ausüben?

Mögliche Fragen zur Säule „soziales Netz“

- Wer ist mein/e Vertraute/r?
- Wen spreche ich bei Problemen an?
- Auf wen kann ich mich verlassen?
- Wer steht mir zur Seite?
- Wer unterstützt mich auch in schwierigen Zeiten?
- Mit wem tausche ich mich aus?
- Wie pflege ich meine Kontakte?
- Wer bringt mich voran?
- Wer gibt mir ehrliches Feedback?
- Wer tut mir gut?

Die Fragen nach den Ressourcen des Körpers könnten sein:

- Was mag ich besonders an meinem Körper?
- Wann fühle ich mich besonders vital und angereichert mit Energie?
- Wie fühlt sich für mich körperliche Entspannung an? Und wie erreiche ich diese?
- Wie halte ich mich fit und gesund?
- Wo merke ich im Körper die größte Energie und Stärke?

Zentrale Fragen nach den Ressourcen der Säule „materielle Sicherheit“:

- Verdiane ich genügend Geld, um meinen Lebensunterhalt zu sichern?
- Was leiste ich mir gerne?
- Was sichert mich finanziell ab?
- Auf welchen Luxus könnte ich gut verzichten?

- Kümmere ich mich jetzt schon ausreichend genug um meine finanzielle Situation?
- Habe ich verlässliche Partner zu finanziellen Fragen?
- Was würde ich mir gerne noch gönnen?

Die Säule „Werte - Sinn - Ideale“ kann folgende Fragen zu den Ressourcen aufwerfen:

- Welche Überzeugungen / Werte sind mir besonders wichtig?
- Wofür stehe ich ein?
- Welche Normen nehme ich an und welche schätze ich sehr?
- Welche Lebensziele habe ich?
- Wie möchte ich sein und gesehen werden?
- Wofür engagiere ich mich gerne?
- Welchen Sinn sehe ich in meinem Leben?
- Was bringe ich in die Welt?
- Welche meiner Grundlagen macht mich besonders aus?
- Woran glaube ich?

Wie helfe ich der Klientin, dem Klienten einen Job zu finden?

Mit den Fragen aus den 5 Säulen der Identität und dem Erstellen eines Profils anhand eines Fragebogens und Arbeitsblättern und im offenen Gespräch, erfahre ich von den Stärken und Wünschen des Coachees. Um ein genaueres Profil zu erstellen, kann ich einige gute Tools nutzen.

Die Kofferstrategie:

1. Frage: Was bringen Sie an Erfahrungen, Persönlichkeit, Kenntnissen und Kontakten mit?
2. Erarbeiten des Job-Profiles
 - Fähigkeiten - Was kann ich gut?
 - Kenntnisse - Was habe ich gelernt?

3. Werte / Persönlichkeit

4. Körperliche Eignung



Grundfertigkeiten herausfinden

1. Katalog mit Fragen beantworten lassen zu den verschiedenen Fähigkeiten
2. Verstärken der Fähigkeiten, die der Coachee besonders gerne ausführt und die TOP 6 herausarbeiten.
3. Die Kenntnisse des Coachees:
 - Schulisches und berufliches Know How
 - Ausbildung
 - Berufstätigkeit
 - Weiterbildung
 - Vorhandenes Wissen
 - Erworbene Fähigkeiten
 - Alle Kenntnisse
4. Persönliche Vorstellungen / Werte und Grundwerte

Wo kommen diese Werte in meinem Berufsfeld vor?
Die 4 wichtigsten Werte aufschreiben.



5. Zielgruppenermittlung

Die 3 wichtigsten Schwerpunktfähigkeiten

1. Welche konkreten Aufgaben kann ich zur Zufriedenheit des Arbeitgebers erledigen?
2. Was kann ich anbieten?
3. Welche Unternehmen können mein Arbeitsangebot brauchen?

Dies heraus zu arbeiten stellt die Grundlage für die spätere Bewerbung dar.

Hiermit habe ich einen Einstieg vorgestellt. Ich freue mich sehr darauf, Menschen mit meinem ganzheitlichen, kreativen und empathischen Coaching zu unterstützen.

Quellenangaben

Coach the Coach- der Podcast für wirksame Coachingprozesse von Oliver Teufel

Kartenset Fragetechnik für systemisches Coaching von Roman Hoch und Silvia Vater, BELTZ Verlag

Die Coaching-Schatzkiste von Martin Wehrle - Praxishandbuch Coaching - 150 kostbare Impulse für Entdecker

YouTube: Martin Wehrle - Coaching und Karrieretipps

Sabine Asgodom: So coache ich - Überraschende Impulse, mit denen Sie erfolgreicher werden; Audible Hörbuch

InKonstellation: Ausbildungsskript und Handouts

Fotos: private Fotos aufgenommen von der Fotografin Ulrike Reinker, Düsseldorf, <https://www.ulrike-reinker.de/>

Pixabay andere Fotos