



Leseprobe

Sabine Asgodom

Sabine Asgodom - So coache ich

25 überraschende Impulse,
mit denen Sie erfolgreicher
werden

Bestellen Sie mit einem Klick für 18,00 €



Seiten: 224

Erscheinungstermin: 02. April 2012

Mehr Informationen zum Buch gibt es auf

www.penguinrandomhouse.de

Inhalte

- Buch lesen
- Mehr zum Autor

Zum Buch

Sabine Asgodom ist eine der bekanntesten Management-Trainierinnen 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.



Autor

Sabine Asgodom

Sabine Asgodom, Deutschlands Netzwerkerin Nummer eins, arbeitet seit 1991 als Managementtrainerin und Coach für Unternehmen, Verbände und Führungskräfte aus Politik und Wirtschaft. 1999 gründete sie in München ihr eigenes Unternehmen, ASGODOM LIVE. Sie ist außerdem Mutter und erfolgreiche Sachbuch- und Ratgeberautorin.

Sabine Asgodom • So coache ich

Sabine
Asgodom

So coache ich

25 überraschende Impulse,
mit denen Sie
erfolgreicher werden

Kösel

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, Kreuzungsinseln, 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

