

40 knackige Minuten



Einmal im Monat. An einem Dienstag um 17.00 Uhr.

Alle Daten und Themen sind auf der Seite des Anlasses sichtbar.

Ablauf:

Begrüßung

Fall aus der HR-Praxis

Lösungsgruppen

Fazit

40 Minuten

**Heute schenke ich Dir eine meiner
Lieblingsfragen im Coaching. Der Türöffner
sozusagen...**



**Bleib bis zum Schluss
dabei.....**

**ist die gefragteste
Fähigkeit bei Personalern.**

Kennst Du so Sätze, wie...

Sie sind HR.



Lösen Sie mein Problem!



HR kann nur bedingt Coaching vornehmen. Die Herausforderung ist der doppelte Auftrag, den wir wahrnehmen. Daher sind die meisten Coachingsausbildungen für die tatsächliche HR-Arbeit nur bedingt anwendbar.



Es sind die Techniken,

die hier angewandt werden können und diese sind zahlreich.

Wenn Du einen Werkzeugkoffer mit allen Techniken, die Du im HR anwenden kannst nutzen magst, informiere Dich betr.

der Weiterbildung zum

„HRM-Coach©“ bei mir....und nun geht's weiter:

Eine Coachingfrage, die oftmals der Beginn zur Lösung sein kann.



„Ich möchte Dir jetzt eine seltsame Frage stellen: Angenommen, während Du heute Nacht schläfst, geschieht ein Wunder. Und dies bewirkt, dass das Problem, das Du mir gerade geschildert hast, gelöst ist.

Weil Du jedoch schläfst, weißt Du nicht, dass das Wunder geschehen ist.

Wenn Du nun morgen früh aufwachst, woran wirst Du merken, dass ein Wunder geschehen und Dein Problem gelöst ist? Was wird anders sein?

Woran werden es Deine Arbeitskollegen/Chef merken, ohne dass Du es ihnen sagst?“

Coaching ist ein strenger Prozess und darf nicht mit einer Plauderstunde verwechselt werden.



- 1.Vorbereitung (selber zurücknehmen, Unterlagen bereitstellen)
- 2.Gesprächseinstieg (Atmosphäre, Erwartungen, Ziel, Zeitrahmen)



1.Situationsklärung

2.(Kern des Problems, Fakten ausarbeiten, System-Betroffene, Einflüsse klären)

- 1.Selbsteinsicht (persönliche Betroffenheit, eigene Schlüsse, eigener Handlungspielraum Coachee)
- 2.Lösungsfindung (definiert selbst Schritte, Ziele, Meilensteine evtl. hinterfragen)
- 3.Abschluss (Erwartungen, Ziele aus Einstieg überprüfen, Controlling?)

Ist es...

Fachcoaching (Advising)	Fallcoaching (Consulting)	Persönlichkeitscoaching (counseling)
Sachproblem	Rollenproblem	Persönlichkeit
„Wie kann ich hier die Karriereleiter hochklettern?“	„Wie schaffe ich es meine Rolle als VORG in dem Team (ehemalige Kollegen) zu leben?“	„Wie schaffe ich den Vortrag vor der Klasse, trotz Angst und Nervosität?“

Fachcoaching Lösung der Gruppe



Was ist Dein Karriereziele?

Bis wann willst du das erreichen?

Was brauchst Du dafür?

Was kann unser Unternehmen tun, um Dich zu unterstützen?

Was ist Deine Erwartungshaltung an uns?

Anmerkung Diana: Welche Ausbildung liegt im Einklang mit der Firmenvision? Welche Gespräche mit Deinem Vorgesetzten dazu haben schon stattgefunden.

Fallcoaching Lösung der Gruppe



Was sind Ihre Stärken?

Was hindert Sie das Ziel zu erreichen?

Was wäre im Moment hilfreich für Sie?

Wie ist die Verbalisierung in der Gruppendynamik?

Woran würden Sie erkennen das Ziel erreicht haben?

Anmerkung Diana: Ziel mit SMARTe beschreiben lassen. Wie sollte eine ideale Führungskraft für Sie sein? Wie können Sie genau diese Rolle erreichen?

Was genau ist Deine Angst?

Wo kommt die her?

Was ist das Schlimmste was Dir passieren kann?

Hast Du schon einmal ein ähnliches Erlebnis gehabt zu scheitern?

Wie hast Du das bisher gelöst?

Was muss anders sein, damit Deine Angst nachlässt?

Anmerkung: Immer offene Fragen stellen. Z.B. Welches ähnliche Erlebnis hast Du schon gehabt? Wenig problembezogene Fragen stellen – viele Lösungsorientierte.

Hier einige Möglichkeiten von Werkzeugen im HRM-Coaching



Im Bewerbungsgespräch:

Fragetechnik: Skalatechnik.

Im Personalerhaltungsprozess:

Fragetechnik: Wunderfrage.

Im Personalentwicklungsprozess:

Methoden wie Visualisierungstechniken (z.B. Bürotischzubehör)

In der Führungsunterstützung:

Soziogramm (fragt mich dazu)

Personaltrennungsprozess:

Fragetechniken: z.B. 4-Zimmer-Modell

Coachingwerkzeuge für Personaler (hier eine *kleine* Auswahl)



Coaching-Landkarten, Lebensrad, Wertehierarchie, systemisches Portrait, Sozialstruktur, Soziogramm, Imaginärer Rollentausch, die 15er-Liste, auf mehreren Stühlen, Gegenwind.

Die Metapher-Methode, lösungsorientierte Kurzzeitberatung, Wertecheck, Ankern, Problemlösungsbalance, Metaplan, NLP,

Paraphrasieren, Stimmungs-Feng-Shi, Drama Dreieck, Schopenhauer-Prozess, Timeline, Provokatives Coaching, System-Aufstellung, Mediation, Clean Language, Focusing, Eye Movement

Systemische Fragen, Adler-Ameise-Stier, Arbeiten mit Rollenspiele, Nutzen-Konzept, Potential-Transformation, Eigenschaften personifizieren, innere Stimmen, mein virtuelles Team

Info



Ob Dich Basiswissen im HRM-Coaching oder die Ausbildung zum HRM-Coach© interessiert (Investition ab 1700.-- CHF).

Die nächsten Einzellehrgänge resp. Firmenlehrgänge starten am:

15.12.2022.

Es hat noch genau zwei Plätze frei!



HR kann nur bedingt Coaching vornehmen



**Es sind die Techniken,
die hier angewandt werden können und diese sind zahlreich.**

**Wenn Du einen Werkzeugkoffer mit allen Techniken, die Du im
HR anwenden kannst, haben willst, informiere Dich betr.**

**der Weiterbildung zum
„HRM-Coach©“**

HR-Fachbücher

HR-Kolumnen



HerzBlutPersonalerin

HR-Podcast

HR-Online-
Akademie

33PLUS HR-Jahre Arbeitserfahrung/18 Jahre HR-
Dozentenerfahrung/Prüfungsexpertin (Prüfungscamp für HR-
Prüfungen)