

PRAXISTEST „COACHING TOOL COLLECTION“

Coachen mit Kristall



Fotos: Silvia Balaban

Egal ob es um Wahrnehmung, Motivation oder Wirksamkeit geht – in der 83-teiligen Coaching Tool Collection ist so ziemlich für jeden Geschmack etwas dabei.

Manager und Mitarbeiter stehen in Zeiten der digitalen Transformation nicht nur vor einer Herausforderung, sondern vor vielen gleichzeitig. Die Coaching Tool Collection gibt Coaches eine Vielzahl an Materialien an die Hand, mit denen sie ihre Coachees bei der Bewältigung dieser Herausforderungen unterstützen können. Coach Silvia Balaban hat sie getestet.

Das Angebot

Die Coaching Tool Collection (CTC) bietet Coaches eine große Bandbreite an unterschiedlichen Übungen, Werkzeugen und Materialien als Unterstützung für den Einsatz im Einzelcoaching an. Thematische Schwerpunkte sind u.a.: Kommunikations- und Führungskompetenzen entwickeln, die Persönlichkeit stärken und ausbauen, eigene Werte erkennen und Werthaltungen festigen, sowie erfolgreich die digitale Transformation der Arbeitswelt meistern. Sabine Remdisch, Professorin für Personal- und Organisationspsycho-

logie an der Leuphana Universität in Lüneburg, hat die CTC zusammen mit Trainerin und Führungskräftecoach Barbara Reif auf Basis des gemeinsam entwickelten „Coaching-Kristallmodells“ entworfen. Durch dieses Modell (s. Kasten S. XY) soll der Coach in der wertorientierten Begleitung des Klienten unterstützt werden.

TA-Check

Das Set wird in einer grauen Filztasche mit hochwertig gestaltetem Lederverschluss und Schultergurt geliefert. Das Neuland Logo ist klein und geschmackvoll eingestickt. Beim Aufklappen der Tasche werde ich durch elf Filztäschchen überrascht. Obwohl Symbole auf den einzelnen Täschchen den Inhalt verraten, habe ich große Freude, die unterschiedlichen Materialien auszupacken: 16 Holzstäbe, drei bunte Kordeln (Paracords), ein Mini-Zollstock, 18 Spielfiguren, zehn Kristalle, vier Plus-Minus-Holz-scheiben, 16 Würfel, je sechs Holzkugeln und -ringe, ein Filzstift sowie ein Booklet und 30 Toolkarten in Deutsch und Englisch. Die Karten liegen als DIN-A5-Format gut in der Hand und sind aus wiederbeschreibbarem Karton hergestellt. Die vielen anderen Materialien sind hochwertig, nachhaltig aus Holz produziert und machen einen soliden Eindruck.

Ich schlage das 30-seitige Booklet auf und lese mir die ausführlichen Erläuterungen zur Struktur des

Coaching-Kristallmodells durch (s. Kasten rechts). Die sind nötig, um die richtige Prozessphase zu identifizieren und somit die passende Toolkarte auszuwählen. Für jede Prozessphase bzw. jeden Wirkfaktor gibt es fünf Karten.

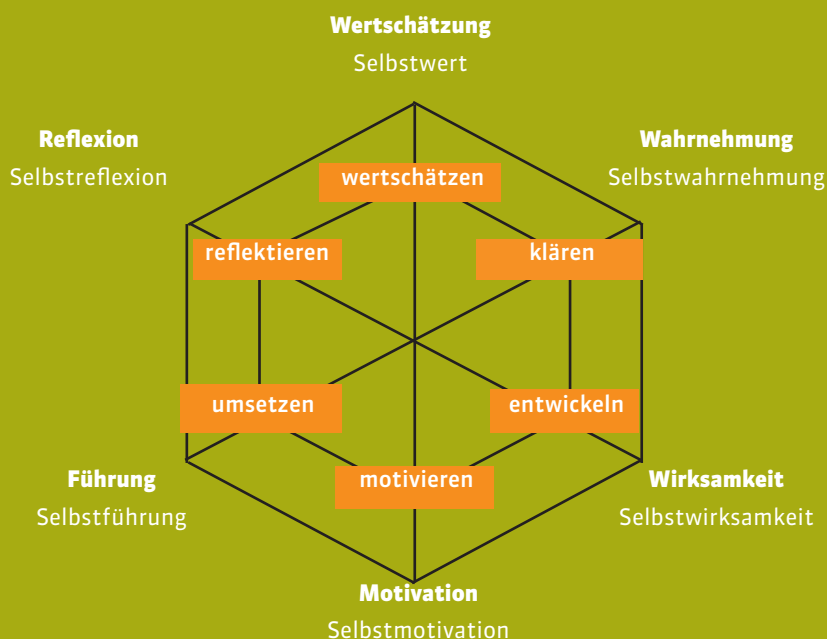
Zum Beispiel stehen für den Faktor Führung/Selbstführung die fünf Übungen *Bremsklötze*, *Agil*, *Nah auf Distanz*, *Unplugged* und *Bildergeschichten* zur Auswahl. Jede Toolkarte beschreibt in Stichworten Zielsetzung der Übung, Instruktionen zum Vorgehen, Hinweise zu wissenschaftlichen Hintergründen und die passenden Coaching-Materialien aus den elf Täschen.

Diese kommen in meinem nächsten Training direkt zum Einsatz: Einer meiner Klienten, Hermann K., benötigt Unterstützung in der Senkung seines Stresslevels. Er ist Führungskraft im mittleren Management. Sein Unternehmen befindet sich im Changeprozess. Auch seine zwei pubertierenden Töchter und seine Ehefrau kosten ihn viel Energie. In der telefonischen Terminvereinbarung hat er mich über die Scheidungsabsichten seiner Frau informiert, die er heute als Anliegen bearbeiten will. Hermann K. klingt instabil und noch kopfloser als bei den vorigen Terminen. „Stabilität herstellen“, ist mein erster Gedanke. Ich entscheide mich, die Toolkarte *Gesichert* aus dem Wirkfaktor Wahrnehmung/Selbstwahrnehmung zu verwenden. Ich lese mir den Text zum Ziel der Übung auf der Karte durch: sich bewusst werden, was/

Das Coaching-Kristallmodell

Das Modell ist in der Form eines Kristalls aufgebaut – mit einer äußeren und einer inneren Ebene. Außen sind die sechs Wirkfaktoren im Coaching (=Kristallisationspunkte für den Coach) angeordnet. Darunter stehen die korrespondierenden Kristallisationspunkte für den Coachee. Die innere Ebene beschreibt die einzelnen Schritte, die im Coaching-Prozess durchlaufen werden.

1. Wertschätzen: Im Coaching-Gespräch „ankommen“ und sich wohlfühlen (Einstieg)
2. Klären: Die relevanten Themen „auf den Tisch bringen“
3. Entwickeln: Den Coachee zur Lösungsfindung anregen („Hilfe zur Selbsthilfe“)
4. Motivieren: Den Coachee „entflammen“, sodass er für seine Sache „brennt“
5. Umsetzen: Aktionspunkte und Maßnahmen strukturieren und Handlungsschritte einleiten
6. Reflektieren: Feedback einholen und (sich selbst) reflektieren
7. Wertschätzen: An den Beginn anknüpfen und positiv aus dem Ge-



Im Test

- » Produkt: Coaching Tool Collection
- » Anbieter: neuland GmbH & Co. KG
- » Preis: 299 Euro, zzgl. MwSt. und Versand.
- » Link: <https://bit.ly/2oCGTyB>

wer einen hält/einem Sicherheit im beruflichen Umfeld gibt. Als Hinweis zu wissenschaftlichen Hintergründen der Übung werden Ressourcen, Resilienz und Salutogenese genannt. Die Karte hält fünf Fragen bereit. Als Werkzeuge werden die Holzringe und Paracords empfohlen.

Die Arbeitsphase mit Hermann K. beginnt. Ich lege die Holzringe und die bunten Kordeln auf den Tisch vor ihm und stelle ihm die erste Frage: „Welche Aspekte aus Ihrem Leben geben Ihnen Sicherheit und Halt?“ Wie von selbst greift er sich einen Holzring und während er die Antwort „mein beruflicher Erfolg bzw. meine Kompetenzen, die mir keiner mehr nehmen kann“ murmelt, knotet er blind das Paracord an den Ring. Er betrachtet sein Werk und überlegt weiter. Die Antworten sprudeln aus Hermann K. Ich stelle die nächste Frage: „Welche Menschen geben Ihnen Sicherheit und Halt?“ Hermann K. greift unaufgefordert nach dem nächsten Ring, den er mit einem großen Doppelknoten versieht. Der steht für sein Netzwerk und seine Freunde und – der hält. Innerlich lächle ich und freue mich über diese implizite Wirkung. So bearbeiten wir die weiteren Fragen: „Welche Menschen geben Ihnen im beruflichen Leben Sicherheit und Halt? Welche beruflichen Rahmenbedingungen geben Ihnen Sicherheit und Halt? Schätzen Sie jeweils die Intensität der Sicherung

ein.“ Diese Übung hat bei Hermann K. rückblickend einen positiven Beitrag im Stabilisierungsprozess geleistet. Ich bin sehr zufrieden.

In meiner nächsten Coachingsitzung findet die Übung *Aufgebaut* Anwendung. Sie stammt aus dem Wirkfaktor Reflexion/Selbstreflexion und hilft bei dem Bewusstwerden erfolgreicher Projekte und persönlicher Stärken. Meine Klientin Michaela S., Leiterin eines großen Projekts, stapelt spielerisch und hoch konzentriert Holzwürfel zu den Fragen aufeinander, welche Bausteine zum Projekterfolg beziehungsweise zu den persönlichen Erfolgen beigetragen haben und welche Bausteine noch fehlen. 16 Würfel, die nicht beschriftet werden können, stehen zur Verfügung. Die Kapazität und Grenzen meines Arbeitsgedächtnisses kennend, entschlief ich mich, die Antworten von Michaela S. parallel zu notieren. 15 Begriffe schreibe ich mir auf und meine Klientin blickt bereits nach wenigen Minuten in meine Notizen, um selbst nicht den Überblick zu verlieren. Diese

handlungsorientierte Übung muss unbedingt durch eine klassische Visualisierung unterstützt werden. Ein Hinweis auf der Toolkarte wäre hilfreich. Insgesamt unterstützte auch diese Übung meine Klientin und den Coachingprozess.

Am folgenden Tag habe ich die Möglichkeit, *Herausgeholt* aus dem Wirkfaktor Wirksamkeit/Selbstwirksamkeit bei einem jungen Gründer, Simon F., einzusetzen, der einige Tiefschläge und Enttäuschungen im Gründungsprozess erlebt hat. Als vier Quellen zur Steigerung der Selbstwirksamkeit werden genannt: von Vorbildern lernen, positive Erfahrungen machen, positive Rückmeldungen erhalten und Aufregung als Antreiber nutzen. Als Werkzeug liegt ein 50 cm Zollstock bereit.



Neben Holzringen, Paracords und Co. gibt es auch noch 30 Toolkarten mit je einer Aufgabe – für jeden Wirkfaktor fünf.

Auf meine erste Skalierungsfrage, wo er sich in Bezug auf Vorbilder sieht, antwortet Simon spontan mit „8 cm“. Wir lachen. Gemeinsam erarbeiten wir den Weg auf 9 cm, bevor wir zur nächsten Frage schreiten. In einer Textnachricht schrieb mir Simon F. wenige Tage später: „Vorbild auf 12 cm“. Was will ich mehr?

TA-Eindruck

Handlungsorientierte Tools haben schon immer meine volle Aufmerksamkeit und häufig auch meine Begeisterung geweckt. Und auch bei der CTC erlebe ich den Einsatz von unterschiedlichen Übungskarten und Materialien als eine unterstützende und sinnvolle Abwechslung für den Coachingprozess. Durch die gute Strukturierung der sechs Wirkfaktoren finde ich mich schnell zurecht, die Übungen sind einfach erläutert und gut umsetzbar. Da die Übungen knapp beschrieben sind, genügt mir vielfach nur ein Blick auf die Karte, als Spickzettel sozusagen, ohne dass ich die Karte sichtbar in den Coachingprozess integrieren muss. Das gefällt mir. Die Arbeit mit Holzkugeln, Würfeln, Kristallen und Co. begrüßen meine Klienten, die dadurch einen höheren Aktivitätsgrad, eine bessere Abstraktion und mehr Klarheit erlangen. Zudem bereichern die Materialien die Arbeit mit Moderationskarten und Flipchart.

Zwei kleine Mankos: Alle Karten sind in der Farbe Orange gehalten. Wünschenswert wäre eine farbliche Unterscheidung der sechs Wirkfaktoren, um sie besser auseinanderhalten zu können. Zudem hätte ich meinem Klienten Hermann K. gerne einen Holzring mit Knoten als emotionalen Anker geschenkt. Praktisch wäre daher die Möglichkeit, einzelne Materialien nachbestellen zu können.

TA-Fazit

Die Coaching Tool Collection hält eine Vielzahl von praktischen Übungen für unterschiedliche Themenbereiche und Ansatzpunkte bereit, um den Klienten im Einzelcoaching durch die symbolische Kraft und haptische Anwendung der Werkzeuge zu unterstützen. Sinn- und wertvoll!

Silvia Balaban ■



Die Autorin: Die Dipl.-Wirtschaftspsychologin (FH) Silvia Balaban ist Dozentin an der Deutschen Hochschule für Gesundheit und Sport. Mit ihrem Unternehmen Recalibration unterstützt sie Unternehmen beim Ausbau des betrieblichen Gesundheitsmanagements. Außerdem coacht sie Führungskräfte bei der Steigerung ihrer Gelassenheit und Resilienz durch die Verwendung von Herzratenvariabilität und Stresshormonauswertung. Kontakt: www.recalibration.de