

COACHING Gabriele Höller

Coaching ist Entwicklung
der **Selbstver**antwortung



COACH DI GABRIELE HÖLLER

Qualifikationen

- Univ. f. Bodenkultur, TU Wien, Univ. Wien, Karls Univ. Prag
Studium „Angewandte Ökologie“ (Studium Irregulare)
- Systemischer Coach
- Körpercoach – Embodiment Trainerin (i.A.)
- Systemische Organisationsberatung
- Großgruppenarbeit
- Eingetragene Mediatorin
- Organisations- und Strukturaufstellungsarbeit
- Management Constellations
- Teamcoaching, Gruppenführung, Dialog
- QM/UM-Fachkraftausbildung, Ausgebildeter Auditor
- Projekt- und Prozessmanagement

Kernthemen

- Systemische Organisationsberatung/Entwicklung
- Begleitung bei Veränderungsprozessen
(Reorganisationen/Change Management)
- Trainings, Seminare, Lehrgänge für Führungskräfte
- Coaching
- Teamentwicklung

Berufliche Meilensteine

- 1993–2000: Senior Consultant, Bereichsleitung, Interne
Organisationsentwicklung und Produktentwicklung bei der
Unternehmensberatung Gutwinski Management GesmbH
- seit 2001 selbständige Unternehmensberaterin

Motto: „Wahr wird, worauf wir unsere
Aufmerksamkeit fokussieren.“ M.Erickson

höller

unternehmensberatung für organisationsentwicklung + coaching

Cherubinstraße 1b/4 . 1220 Wien . Tel 0699-11782742 . Fax: 01-942 25 21-15
E-mail: organisationsentwicklung@gabriele-hoeller.at . www.gabriele-hoeller.at

Grundprinzipien meiner Arbeit – wofür ich stehe

- Wertschätzung der Person gegenüber ist meine
Grundhaltung
- Jeder Mensch besitzt alle Kompetenzen, die er für eine
Lösung braucht
- Hinter jedem Verhalten steckt eine positive Absicht
- Jedes Verhalten ist in irgendeinem Kontext nützlich
- Es gibt kein Falsch/Richtig, wenn das, was Sie tun, nicht
funktioniert, tun Sie etwas anderes

Im Fokus meiner Arbeit steht der Anspruch, **Menschen anzu-
regen, ihre Welt aus neuen, ungewohnten Perspektiven zu
betrachten.**

Um mit Paul Watzlawick zu sprechen: „**Der Glaube, es gebe
nur eine Wirklichkeit, ist die gefährlichste Selbsttäuschung.**“

Die Basis meiner Arbeit ist > 20 Jahre Erfahrung als Organi-
sationsberaterin und Coach; Aus- und Weiterbildungen im
systemischem Coaching und Organisationsentwicklung, der
Aufstellungsarbeit/Strukturaufstellung, Mediation, Hypno-
systemischer Konzepte in der Beratung und im Coaching;
Körpercoaching/Embodiment, Dialogarbeit u.a.

Grundsätze im Coaching sind:

- Verschwiegenheit – Vertraulichkeit
- Freiwilligkeit
- Selbstverantwortung
- Unabhängigkeit des Coachs
- Offener methodischer Rahmen
- Coachee ist der Experte für sein „Problem“
Inhalte sind frei wählbar – nicht vom Coach bestimmt

Ich arbeite in einem Netzwerk mit erfahrenen TrainerInnen
und BeraterInnen zusammen.



Mein Selbstverständnis als Coach

Ich möchte dies mit einer Metapher ausdrücken: „Im Coaching ist das so ähnlich wie bei einer Bergbesteigung – Sie haben den Berg ausgewählt, den Sie besteigen möchten. Sie sind der Wanderer – **der Coach der Bergführer**. Sie müssen selbst den Berg hinaufsteigen, das nimmt Ihnen niemand ab – und Sie könnten auch alleine gehen. Aber ein ortskundiger Bergführer schlägt einen guten Weg vor, verkürzt eventuell die Bergtour, fragt nach Ihren Erwartungen und ihrem Ziel bei der Bergtour, erzählt Neues über Land und Leute und ist insgesamt unterstützend bei der Auswahl der Ausrüstung und beim Einschätzen der Wetterbedingungen, kennt günstige Wege, Quellen, an denen Sie sich erfrischen können, und schöne, neue Aussichtspunkte zwischendurch, die Sie sonst vielleicht nicht beachtet hätten.“

Kurz gesagt: Coaching ist für mich eine Form professioneller, zeitlich begrenzter Begleitung/Unterstützung/Lösungsfindung zu Anliegen und Problemen im beruflichen Kontext. Im Mittelpunkt stehen dabei in erster Linie die Fokussierung von Aufmerksamkeit auf verdeckte Ressourcen/Kompetenzen und Potenziale sowie das Bewusstmachen eigener Verhaltensweisen, Muster, Bewertungen, Beschreibungen und Anteile. Dadurch wird der Blick frei für neue Sichtweisen und (neue) Lösungen. **Das Ziel im Coaching** ist eine **Vergrößerung des Handlungsspielraumes** in die gewünschte Richtung. Im Coaching wird intensiv auf die Wechselwirkungen (Beziehungen) in einem definierten sozialen (lebenden) System fokussiert.

Mein systemisch-konstruktivistisches Grundverständnis: **„Jeder hat seine Sicht und seine Realität“**. Ich akzeptiere meine Coachees als Experten für ihre Realitätskonstruktionen und ihr Handeln. Die Ziel- und Lösungsorientierung (Veränderung) geschieht durch die **Bildung von Unterschieden** in bisher vorherrschende Muster, die daraus folgende Zielformulierung und erste Schritte in eine „hilfreiche“ Richtung.

Themenschwerpunkte & Coachingformen

Einzel-Coaching

- Reflexion der eigenen beruflichen Rolle als Führungskraft – professionelle Authentizität
- Rollenwechsel vom/n Kollegen/in zur Führungskraft
- Führungsaufgaben, Führungsstil – Spannungsfelder
- Change Prozesse verstehen – integrieren – handeln
- Übernahme neuer Aufgaben/Funktionen
- Veränderung der Berufslaufbahn
- Schwierigkeiten/Konflikte im Umgang mit MitarbeiterInnen/KollegInnen/Führungskräften
- Weiterentwicklung der Persönlichkeit – Arbeiten an Grundüberzeugungen
- Achtsamer Umgang mit sich selbst; Burn Out
- Bewältigung einer Krise – Resilienz entwickeln
- Vorbereitung auf schwierige Verhandlungen
- Bewältigung von stresserzeugenden Emotionen uvm.

Ablauf Einzel-Coaching

Der Coachingprozess gliedert sich in:

- ein 20 minütiges unverbindliches Erstgespräch
- 3–5 x zweistündige Coaching Sitzungen
- Ort: inhouse (ruhiger Raum), Coaching Raum (1020 Wien), outdoor (Coaching in Bewegung)

Kleingruppen- und Team-Coaching

Kleingruppen Coaching

(4–6 TeilnehmerInnen) stellt eine kostengünstige Möglichkeit dar, mit ähnlichen Fragestellungen (z.B. Neu in der Führung; Change Prozesse integrieren können etc.) mit einem Coach zu arbeiten und zusätzlich vom Erfahrungsaustausch zu profitieren.

Teamcoaching

Details unter Teamentwicklung www.gabriele-hoeller.at

Meine Werkzeuge, Methoden & Interventionen

Die große Kraft der Fragen – „Fragen lenken Denken“:

Fragen fokussieren Aufmerksamkeit in die gewünschte Richtung: Ziel-, lösungs- und ressourcenorientierte Fragen, zirkuläres Fragen, hypothetische Fragen, die „Wunderfrage“, etc.

Strukturdiagnostik/Projektumfeldanalysen:

Systemaufstellungsarbeit (Systembrett mit Figuren)

Hypnosystemische Konzepte im Coaching und Embodiment:

Hilfreiche Utilisation. Arbeiten mit „Seiten/Anteilen“ zur Integration von bisherigen Lösungsversuchen, körperorientierte Interventionen zur Nutzung der Körperintelligenz, Erkenntnisse der Neurobiologie praktisch umsetzen – Embodiment

Interventionen zum Perspektivenwechsel:

Neue Sichtweisen integrieren durch Wechsel der Wahrnehmungsposition: „3 Positionen“, Metaprogrammwechsel etc.

Die inneren Landkarten „verstehen“:

Transaktionsanalyse: Antreibertest (Grundüberzeugungen, Werte etc.); Psychologische Ebenen der Veränderung

Arbeiten mit Metaphern, Geschichten und Symbolen/Bildern

Übungen zum achtsamen Umgang mit sich selbst:

4 Quadranten Engagement/Innerer Abstand, Amygdalatraining, Achtsamkeitstraining in der Natur

Kommunikation (Systemisches Kommunikationsmodell):

Gesprächstechniken, Feedback

Management Constellations im Team:

Führungcoaching mit Organisationsaufstellungen

Coaching in Bewegung:

Coaching + Bewegungsanalyse