

METHODEN UND TECHNIKEN FÜR BERATUNG - TRAINING - COACHING

Meine Arbeitsweise ist grundsätzlich ziel- und lösungsorientiert. Vertrauen und gegenseitige Wertschätzung bilden dabei die Basis für eine stabile Arbeitsebene. Auf der Basis meines Studiums und weiterführender Aus- und & Weiterbildungen nutze ich in meiner Arbeit verschiedenste Denkmodelle, Methoden und Techniken, von denen ich Ihnen die vorstellen möchte, die in persönlichen Gesprächen immer wieder erfragt werden.

Was ist lösungsorientierte Beratung?

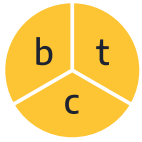
In der lösungsorientierten Beratung nach Steve de Shazer wird umgehend die Lösung eines Problems fokussiert. Es geht also nicht darum, vertiefend die Ursachen für ein Problem, die Situation oder für Konflikte zu analysieren. Stattdessen wird gemeinsam überlegt, wie eine Lösung bzw. ein gemeinsames Ziel aussehen kann. Gemeinsam werden dann mögliche Wege und Strategien erarbeitet, die auf das neue Ziel und die Lösung hinarbeiten. Als besonders wertvoll erlebe ich diesen Ansatz in meiner Beratung in Teams z.B. bei Konflikten innerhalb von Teams sowie im Beratungsprozess von Veränderungsprozessen.

Was ist systemisches Coaching?

Im systemischen Coaching steht die Fragestellung des Coachees, seine persönlichen Ressourcen und sein individuelles Umfeld im Mittelpunkt. Ziel ist es, neue Handlungsmöglichkeiten zu finden, Kompetenzen zu erweitern und dabei die persönliche und/ oder berufliche Entwicklung zu fördern. Wichtig ist, dass immer alle Systemebenen betrachtet werden, d.h. das individuelle Umfeld mit den bedeutsamen Beziehungen werden neben den individuellen Bedingungen genauso betrachtet. Die innere Haltung im systemischen Coaching und der lösungsorientierten Beratung sind eng miteinander verbunden.

Was bedeutet systemisches Fragen?

Wer fragt, der führt! Und zwar sich selbst und die anderen zu seinen Zielen, zu neuen Denk- und Erlebensweisen. Systemische Fragen erweitern den Horizont, zeigen neue Perspektiven und regen zum Denken an. Immer dann, wenn ich nicht sofort eine Antwort weiß, ist etwas Unerwartetes geschehen. Und diese kleinen Impulse benötigen wir, um unsere bisherigen Denkweisen aufzulockern, gegebenenfalls neu zu sortieren oder zu ergänzen. Systemische Fragen sind ein wichtiges Werkzeug in der lösungsorientierten Beratung sowie in jedem Coaching, Training oder Workshop.

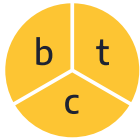


Was bedeutet reteaming®?

Der reteaming® - Ansatz nach Furmann und Ahola besteht aus einer festen Prozessfolge. Die Besonderheit ist, dass Probleme zwar wahrgenommen, aber nicht ausführlich analysiert werden. Im ersten Schritt geht es darum für das Team oder aber auch für einzelne Personen aus den vorhandenen Problemen neue Visionen und Ziele zu formulieren. In den nachfolgenden Aktivitäten geht es immer darum, das weitere Vorgehen auf das Erreichen dieser Ziele auszurichten. Auf dem Weg werden Unterstützer gesucht und die eigenen Ressourcen aufgedeckt, die diesem Ziel dienen. Gegenseitige Anerkennung des Erreichten und das gemeinsame Feiern der ersten Erfolge tragen darüber hinaus zu einer offenen, motivierenden Teamatmosphäre bei. Diese gemeinsame neue Haltung bei den Beteiligten unterscheidet sich oft grundlegend von den bisherigen Erfahrungen im Team. Statt unendliche erklärende Analysen untereinander auszutauschen, warum etwas nicht geht und nie gehen wird, entsteht eine lösungsorientierte Atmosphäre, in der Raum zum Ausprobieren und gemeinsamen Lernen auf dem Weg zum gemeinsamen Ziel geschaffen werden.

Was ist Introvision-Coaching?

Wie kann man eigentlich innere Blockaden, negative Denkmuster und Glaubenssätze auflösen, die einen persönlich manchmal seit Jahrzehnten begleiten und die im Hier und Jetzt als Störfaktor und vor allem großer Stressfaktor kontraproduktiv mein Denken und Verhalten beeinflussen? Solche Sätze können z.B. lauten „Ich darf nicht scheitern!“ oder aber auch „Ich muss immer gut für andere sorgen!“ Ist unser Handeln und Denken stark von diesen Imperativen geleitet, erleben wir – bewusst oder unbewusst - andauernde psychische Belastungen, die zu chronischem Stress bis hin zu Depressionen führen können. Mit dem Ansatz des Introvision-Coachings ist es möglich, Handlungsfähigkeit zurückzuerlangen und inneren Dauerstress effektiv abzubauen. Der Ansatz basiert auf den Erkenntnissen zum Aufbau des Gehirns und wie dieses arbeitet. Ausgangspunkt ist die Amygdala, die für die Alarme zuständig ist, die Menschen als Stress erleben. Im Coaching arbeiten wir deshalb mit den „alarmauslösenden“ Situationen und den sogenannten Imperativen, die daraus entstehen. In Kombination mit Achtsamkeitstechniken wird nun die innere Alarmreaktion des Organismus schrittweise verringert bzw. gelöscht. Schlüssel für den Erfolg dieser Technik ist es, eine neue innere Haltung zu erlernen, bei der man rein beobachtend, also ohne innere Bewertung, die Situation imaginiert und so erfährt, welche Gefühle entstehen und welche körperlichen Reaktionen auftreten. Zum Introvision-Coaching gehört auch, dass der Coachee zwischen den einzelnen Treffen übt und somit die innere Haltung und die dazugehörige körperliche Reaktion vertieft.



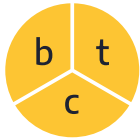
Was ist ACT?

ACT (sprich „act“) steht für Akzeptanz- und Commitment-Therapie und ist eine Weiterentwicklung der Verhaltenstherapie. ACT im Rahmen von Coaching wird zu einem Modell, in dem es darum geht, Handlungsfähigkeit wiederzuerlangen oder zu stärken und negative Emotionen und Gedanken zu akzeptieren und damit ein reiches, erfülltes und engagiertes Leben zu führen. „acceptance“ erreichen wir, in dem wir z.B. Vermeidungsverhalten von unangenehmen Ereignissen abbauen und kognitive Fusionen (Verschmelzungen mit negativen Gedanken) auflösen. „commitment“ schaffen, wir in dem wir unser wertebezogenes, engagiertes Handeln bewusst ausbauen und stärken.

Die sechs Kernprozesse von ACT, die auch im Coaching flexibel je nach Anliegen des Coachees bearbeitet werden, sind der Kontakt mit dem jetzigen Moment, Defusion unseres Denkens, Akzeptanz (von Erfahrungen und Ereignissen), das Selbst als Selbstkonzept, unsere Werte sowie unser engagiertes Handeln. Dieses sogenannte „Hexaflex“ ist der Wegweiser zu einer psychischen Flexibilität, die wir für ein erfülltes und zufriedenes Leben benötigen. ACT selbst arbeitet auch erlebnisorientiert. Ein Coaching basierend auf ACT beinhaltet deshalb immer kleinere Übungen, in denen neue Denk- und Verhaltensweise angeregt werden und die Spass machen.

Was ist das Zürcher Ressourcen Modell „ZRM®“?

Oft haben wir Veränderungswünsche, scheitern aber daran, diese erfolgreich umzusetzen. Manchmal liegt es daran, dass wir nicht genau wissen, wie und was wir eigentlich konkret ändern wollen, manchmal scheitern wir aber auch, weil wir es einfach nicht schaffen, unser Verhalten langfristig zu verändern. Obwohl unser Kopf ganz genau weiß, was wir eigentlich tun wollen, steuert unser Unbewusstes immer wieder dagegen... der sogenannte „innere Schweinehund“ steht uns mal wieder im Weg. In der Fachsprache sprechen wir von der Auflösung des „Ambivalenzkonflikts“. Die Methoden des ZRM® basieren auf aktuellen psychologischen und neurophysiologischen Erkenntnissen und verknüpfen unser Denken mit unseren unbewussten Motiven. Durch die Formulierung eines bewussten Motivs wird auch die Formulierung der Ziele verändert. Die sich anschließende Aktivierung der inneren Ressourcen stärkt insbesondere unsere Selbstmanagement-Kompetenz. Am Ende des Prozesses steht sehr häufig eine erfolgreiche, stabile – weil intrinsisch motivierte - Veränderung unseres Verhaltens.



Was bedeutet Self-Leadership?

Selbstführung als Grundlage einer ganzen Führungstheorie ist nicht neu, gewinnt jedoch immer mehr Bedeutung in Unternehmen, die ihre Arbeits- und Kollaborationsprozesse auf die Selbstverantwortung aller stützen. Bevor wir andere Personen führen, sollten wir uns selbst führen können. Nur wer sich selbst führen kann, kann auch andere erfolgreich führen! Das ist die Grundidee hinter diesem Führungskonzept. Der Self Leadership- Ansatz von Neck & Manz beinhaltet hierzu drei Strategien, die ein erfolgreichen Selbst-Steuerungsprozess fördern. Neck und Manz unterscheiden verhaltensfokussierte Strategien, Strategien, die unsere natürlichen Belohnungssysteme nutzen sowie Strategien zur Umgestaltung der mentalen Welt. Bei den verhaltensbezogenen Strategien sind die Selbstbeobachtung und die Selbstzielsetzung wesentliche Faktoren, aber auch die Selbstbelohnung und die Veränderung unserer Umwelt, damit sie uns daran erinnert, was wir verändern wollen. Natürliche Belohnungssysteme können wir unterstützend nutzen, wenn wir ungeliebte Tätigkeiten ausüben müssen. Oft finden wir auch in Aufgaben, die wir nicht mögen, natürliche belohnende Anteile, die wir entdecken können und die uns dann bei unserer Selbststeuerung unterstützen. Die Umgestaltung unserer mentalen Welt ist oft eine besonderen Reflexionsphase, in der wir entdecken, mit welchen starken inneren Glaubenssätzen und destruktiven Gedankenmustern wir oft unser eigenes Handeln behindern bzw. wir die Kontrolle unseres Handelns anderen Einflüssen überlassen. Je besser wir unsere Denkmuster reflektieren und bewusst verändern, desto eher gelingt uns eine gute Selbstregulation, die wiederum Zufriedenheit, Stolz und ein gesundes Selbstbewusstsein fördern.

Haben Sie weitere Fragen hierzu? Dann freue ich mich darauf, mich mit Ihnen in einem persönlichen Gespräch auszutauschen.

Kontakt:

Ulrike Greiner
btc BERATUNG TRAINING COACHING
btc@greiner-beratung.de
mobil 0177-1972262