

OE-Peer-Coaching

Zeitaufwand: 30 Minuten pro Durchgang

Personen: 3-6

Worum geht`s? In Veränderungsprozessen bedarf es manchmal neuer Impulse, Anregungen und Ideen. Nur leider ist nicht immer ein professioneller Coach verfügbar. Hier kommt das OE-Peer-Coaching ins Spiel, bei dem Arbeitskolleg*innen oder Kolleg*innen aus anderen Arbeitskontexten als Coach aushelfen.

Rollenverteilung:

- 1 Coach
- 1 Coachee (Die Person, die gecoacht wird)
- 1-3 Zitatesammler (davon eine Person auch Zeitwächter*in)

Ablauf:

Schritt 1: Coach interviewt Coachee für 20 Minuten (etwa 5 Minuten pro Frage-Abschnitt). Eine der anderen anwesenden Personen gibt als Zeitwächter*in jeweils nach 5 Minuten eine Zeit-Erinnerung. Die weiteren Personen dokumentieren laufend Zitate und geäußerte Ideen aus dem Coaching auf Notizzetteln (diese werden dem Coachee zum Ende des Coachings übergeben). Nach 20 Minuten endet das Coaching, es wird möglichst nicht überzogen!

Schritt 2: Die Zitatesammler lesen nun einige ihrer notierten Zitate vor, einleitend mit dem Satz „Ich habe folgende Punkte gehört, die ich als interessant / hilfreich wahrgenommen habe. Außerdem dürfen die Zitatesammler noch Dinge benennen, die sie als möglicherweise beeindruckend oder hilfreich wahrgenommen haben. Coach und Coachee hören nur zu, es soll möglichst nicht kommentiert oder diskutiert werden.

Schritt 3: Das Coaching wird abgeschlossen, indem der Coach den/ die Coachee fragt, was er / sie für sich (an Erkenntnissen, Ideen, Impulsen, Überlegungen) für sich persönlich mitnimmt. Ggf. werden noch hilfreiche Ideen von den Anwesenden geäußert. Die Notizen der Zitatesammler werden an den Coachee übergeben. Danach wechseln die Rollen in der Gruppe und ein neuer Durchlauf beginnt.

Zusatzhinweise:

Wichtig ist einerseits im Interview eine wertschätzende Kommunikation. Die Zitatesammler sollten ausschließlich Dinge notieren, die nach ihrer Einschätzung potentiell hilfreich für den Coachee sind. Kritik und Negatives werden weggelassen.

Mögliche Fragen für das Peer-Coaching

Coachinganliegen Klären (5 Minuten)

- Welche Herausforderung beschäftigt Sie aktuell im Rahmen des Veränderungsprozesses in ihrer Organisation besonders? (Falls es mehrere gibt, wird mit der einfachsten Herausforderung begonnen)
- Was würde passieren, wenn nichts verändert wird und alles so bleibt wie es ist?
- Woran würden Sie bemerken, dass sich das Thema, mit dem Sie hergekommen sind, gelöst hat? (Klärung der Zielvorstellung, Notieren von 2-3 Merkmalen)

Fragen nach Widerständen (5 Minuten)

- Gibt es noch weitere Personen, die Interesse daran haben, dass sich etwas verändert?
- Gibt es konkrete Personen, die dagegen sein könnten, dass sich etwas ändert oder sie sich von der Veränderung beeinträchtigt fühlen könnten?

Veränderungsfragen (5 Minuten)

- Woran würden Sie bemerken, dass sich etwas in die richtige Richtung verändert hat?
- Woran würde ihr Arbeitgeber oder das Aufsichtsgremium ihrer Organisation bemerken, dass Sie in dem Veränderungsprozess einen Schritt vorangekommen sind?
- Angenommen, ihr Thema hätte sich gelöst – was würden Sie dann tun?
- Welche Unterschiede würden von anderen Personen bemerkt werden, wenn sich ihr Thema gelöst hätte / die Veränderung erreicht wäre?
- Auf einer Skala von 1 (wenig) bis 10 (absolut) – wie erfolgreich waren Sie bis jetzt in ihrem Veränderungsprozess? Was müsste passieren, damit sich die Zahl um 0,5 in Richtung Erfolg zu verschieben?

Handlungsfragen (5 Minuten)

- Was wären aktuell gute kleine Veränderungsschritte, die unkompliziert angestoßen werden könnten und die möglicherweise eine positive Veränderungswirkung hätten?
- Was ist bisher im Veränderungsprozess möglicherweise zu kurz gekommen?
- Gibt es Personen, die möglicherweise noch mit „ins Boot geholt“ werden könnten, um den Veränderungsprozess zu unterstützen?
- Gibt es andere hilfreiche Ressourcen, die möglicherweise noch nicht ausreichend genutzt wurden und noch aktiviert werden könnten?
- Gab es in der Vergangenheit Momente, in denen Sie eine ähnliche Herausforderung hatten und wo sie erfolgreich waren? Was war damals hilfreich ?