

### Tätigkeitsfeld „Training“

#### Training bedeutet

- zum einen Lernen in Gruppen und
- heißt zum anderen – das Wort ins Deutsche übersetzt – üben.

Und genau das sind die zwei wesentlichen Aspekte, was meiner Ansicht nach Training ausmacht.

#### Meine Leitsätze für Training:

- Ausrichtung an Unternehmenszielen**  
Training als Instrument der Personalentwicklung dient wie die Personalentwicklung selbst den Zielen des Unternehmens.
- Maßgeschneiderte Gestaltung der Inhalte und Übungen**  
In Interviews mit den Auftraggebern und den Betroffenen kläre ich die Erwartungen und gestalte das Trainingsdesign.
- Flexible Integration der individuellen Beispiele der Teilnehmer/innen**  
Der Erfolg eines Trainingskonzeptes hängt auch und vor allem davon ab, wie die Teilnehmer/innen ihre persönlichen Fragen und Probleme zu den Themen einbringen können, dafür soll Raum sein.
- Erfahrungs- und Erlebnisorientierung**  
Lernen geschieht durch kognitive Verarbeitung (Nachdenken) und emotionale Integration (Erleben). Deswegen gehören die sogenannte Theorie und die praktischen Übungen untrennbar zusammen.  
Nach dem Motto: Es gibt nichts Praktischeres als eine gute Theorie.
- Umsetzungs- und Transferorientierung**  
Transfer beginnt im Training oder er beginnt überhaupt nicht. Deswegen stellen wir uns bei jedem Thema die Frage: In welcher Situation werde ich dies wie genau anwenden? Welchen Nutzen ziehe ich daraus?  
Zum Abschluss formuliert dann jeder den Aktionsplan mit den persönlichen Zielen und Maßnahmen. Motto: Weniger ist mehr!

## Tätigkeitsfeld „Coaching“

Durch Coaching wird ein gewollter, positiver Entwicklungsprozess der Mitarbeiter auf verschiedenen Ebenen ausgelöst und begleitet.

Diese Ebenen können sein:

- Kommunikative Ebene (Zusammenarbeit, Führung)**
- Arbeitsmethodische Ebene (persönliche Effektivität)**
- Verkäuferische Ebene (Kundenorientierung)**
- Fachliche Ebene**

### Meine Leitsätze für Coaching

- Drei Säulen für das Vertrauensverhältnis**  
Voraussetzung für erfolgreiches Coaching ist ein Vertrauensverhältnis zwischen Coach und Coachee. Die Beziehung beruht auf drei Säulen: Partnerschaftlichkeit, Freiwilligkeit und Lernbereitschaft.
- Coaching als Prozess**  
Coaching ist ein Prozess, das heißt Coachinggespräche und -begleitungen sollen systematisch und zielorientiert über einen definierten Zeitraum hinweg stattfinden. Coaching beschränkt sich auf die Begleitung bei der Bewältigung einer konkreten Herausforderung oder Problemsituation; deshalb hat Coaching kurz- bis mittelfristigen Charakter. Hier besteht ein zentraler Unterschied zu Training oder Therapie.
- Coaching als Begleitung bei der Lösungsfindung**  
Feedback ist die Grundlage für Coaching – darüber hinaus wird das Coachinggespräch zu einem offenen und konstruktiven Dialog; durch gezielte Fragetechnik wird der Coachee zu seinen eigenen Zielen und Lösungen geführt. Der Coach gibt keine „Ratschläge“ – er entwickelt gemeinsam mit dem Coachee Lösungen zum besseren Vorgehen und gibt sehr behutsam Tipps und Anregungen.
- Initiative und Selbstverantwortung**  
Entscheidend für den Erfolg ist die Arbeit des Coachee selbst, er übernimmt auch die Verantwortung für die Umsetzung seiner gefundenen Strategien und Veränderungswege. Ziel ist letztlich die Erhöhung der Problemlösungskompetenz.