

Die PROFILcoaching Strategie

Das PROFILcoaching, eine Strategie in zwölf Schritten, ist abgeleitet aus der Gestalttherapie, dem NLP, dem Systemischen Ansatz sowie anderen humanistisch orientierten Verfahren und wurde mit neueren Erkenntnissen der Betriebswirtschaftslehre und ausgewählten Marketingstrategien verbunden.

PROFILcoaching wurde aus der Arbeit im Gestalttherapeutischen Weiterbildungsinstitut Kontakte entwickelt. Hier sind die Erfahrungen eingeflossen, die wir während unserer 25jährigen Institutexistenz im Bereich der beruflichen Anwendung von Gestaltmethoden gemacht haben. Sehr schnell entwickelte sich das PROFILcoaching zu einer Strategie, die Menschen aus den unterschiedlichsten Berufsgruppen zu innerer Erfüllung und zum beruflichen Erfolg führte. Die Strategie wurde im Laufe der Zeit in Unternehmen, Teams, kleinen und mittelständischen Firmen zur Begleitung von Veränderungs- und Entwicklungsprozesse erfolgreich eingesetzt.

Unter Strategie verstehen wir den geplanten Weg. Hier werden die Ziele mit dem geringsten Kraftaufwand erreicht, indem der Teilnehmer seine Energie auf den wirkungsvollsten Punkt konzentriert.

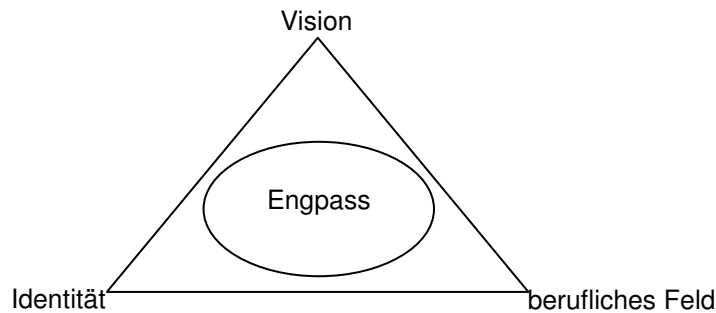
Überblick über die einzelnen Strategiepunkte

PROFILcoaching ist eine prozeßorientierte Begleitung auf dem Weg zur beruflichen Verwirklichung der IDENTITÄT.

Dieser Weg ist durch 12 Strategiepunkte strukturiert.

1. **Wurzeln:** Im Profilcoaching-Prozess haben die beruflichen Wurzeln eine starke Relevanz. Sie umfassen Prägungen, elterliche Aufträge („Du musst immer 150% Leistung bringen!“ oder unerfüllte elterliche Berufswünsche) oder frühe Erfahrungen und Überzeugungen über die eigene Leistungsfähigkeit, die sich tief eingeprägt haben.
2. **Potenziale:** Dieser Punkt umfasst Fähigkeiten, Stärken und Erfahrungen, die gesammelt wurden, z.B. mit vertrauten Zielgruppen oder in Ausbildungsbereichen. Ebenso gehören hierzu Methoden der Weiterbildung, Kenntnisse und Verbindungen und Vernetzungen.
3. **Visionen:** Hier geht es um den eigenen Traum, um das, was die Person sinnvoll findet, was sie inspiriert und motiviert. In einem dialogischen Prozess werden die Ist-Situation, die Person und der Traum in Verbindung gebracht - dabei findet ein wechselseitiger Klärungsprozess statt, indem berufliche Ziele entwickelt werden, die zur Person passen und realistisch umsetzbar sind. Die Stärken werden bewusst wahrgenommen.





4. Profilkonzeptionsfelder sind **Lernfelder** im jetzigen Berufsfeld, die den Raum zur Entwicklung notwendiger Potenziale bereitstellen, ohne dass Ressourcen und Wurzeln abgebrochen werden müssen. Beim PROFILcoaching wird der aktuelle Entwicklungsstand ausgewertet und aufbauend, Schritt für Schritt, neue Lernziele u. –aufgaben entwickelt.
5. **Engpässe:** Das sind die Hindernisse, die auf dem Weg zur erfüllten Berufstätigkeit liegen. Diese Hindernisse zu finden ist ein wichtiger Teil des Prozesses. Oft liegen mehrere Engpässe vor, in der Regel ist es jedoch ein zentraler Engpass, der beseitigt werden muss, um die Veränderung in Gang zu bringen.
6. **Ressourcen** sind Quellen und Hilfsmittel auf dem Weg zur Profilentwicklung. Wir nutzen vorhandene und erschließen zusätzlich persönliche und materielle Ressourcen.
7. **Werte:** Hier geht es um Werte, Haltungen, hindernde und fördernde Glaubenssätze. Die Erarbeitung der Wertehierarchie der Person bzw. Firma eröffnet neue Sichtweisen, ebenso die Veränderung einschränkender Überzeugungen. Auf Firmenebene geht es hier um die Firmenphilosophie bzw. um Firmenwerte und –image.
8. **Zielgruppenbedürfnisse:** Der Begriff der Zielgruppe kommt aus dem Marketing. Begreift man sein Umfeld, den Vorgesetzten, die Klienten als Zielgruppe und analysiert deren Bedürfnisse, ist das ein zentraler Schritt auf dem Weg zu einer passgenauen und damit erfolgreichen Ansprache. Die Ergebnisse der Analyse werden mit den eigenen Stärken in Verbindung gebracht – die Neuausrichtung kann beginnen.
9. **Zielstrategien:** Für welche Zielgruppe bin ich mit meinen Stärken der beste Problemlöser? Diagramme, Auswertungen und Analysen, die zur Verfügung gestellt werden können, führen zur Differenzierung von Mitbewerbern und zur Förderung des Nachfragesystems.
10. **Synergie:** Prozesse, in denen unterschiedliche Wirkungen zusammenfließen und ein neues Ganzes ergeben, werden bewusst wahrgenommen. Es ist ein Weg von der Ergebnisorientierung zur Prozessorientierung, der mit Gestaltmethoden begleitet und gefördert wird.
11. **Sinnfindung** benennt die Selbstverwirklichung im Beruf. Der Beruf mit seinen Herausforderungen erhält seinen Sinn auf tieferer Ebene.
12. **Profil:** Das berufliche Profil als ganzheitlicher Prozess weist den Weg zur weiteren Entwicklung in der Spirale. Diese geschieht jetzt selbständig und über den Coachingprozess hinaus. Es gibt eine Verbindung zwischen Identität und dem persönlichen Lebenskonzept und beruflicher Verwirklichung. Das Profil ist kein Stillstand sondern eine fortschreitende Annäherung und Neubeantwortung des inneren Lebenskonzepts, auch oft Auftrag bzw. Mission genannt. Gearbeitet wird hier mit den Neurologischen Ebenen (s. Anlage).

Erster Fokus: Ist-Situation

Das PROFILcoaching beginnt mit der Analyse der beruflichen Ist-Situation. Hier wird deutlich, wie der/die Teilnehmer/in seine Energie verteilt. Welche Arbeitsbereiche der individuellen Motivation entsprechen und welche Bereiche Stress und Unzufriedenheit auslösen. Es wird z.B. deutlich, dass ein Manager nur 10 % seiner Arbeit mit Tätigkeiten beschäftigt ist, die ihm Spaß und Erfüllung bringen.

Die systemische Betrachtung der gesamten Institution bzw. des Arbeitsfeldes macht deutlich, mit welchen Rollen, Kontakten und Konflikten die Teilnehmerin / der Teilnehmer zu tun hat bzw. in welchem Wirkungsfeld er steht und welchen Feldkräften er ausgesetzt ist. Hier gewinnt die Teilnehmerin / der Teilnehmer durch eine Betrachtung aus der Distanzposition einen hilfreichen Überblick. Insbesondere interessiert die Spannung zwischen beruflicher und persönlicher Identität. Wie passt der Berufsbereich zur Gesamtperson, zu den Werten, zum Privatleben in Familie, Partnerschaft oder Freizeit.

Hier entwickelt sich langsam eine berufliche Vision, die der gesamten Persönlichkeit des Teilnehmers entspricht. Sie stellt einen Lebensraum dar, in dem sich der Teilnehmer weiterentwickeln kann. Oft weiß er am Anfang nur, wovon er weg möchte und hat noch keine Vorstellung von einer möglichen beruflichen Alternative. In der weiteren Arbeit wird die Vision immer deutlicher und entwickelt sich durch einen dialogischen Prozess zwischen Stärken, Bedürfnissen und Erfahrungen im beruflichen Praxisfeld, sie verbindet sich mit konkret erreichbaren Zielen.

Zweiter Fokus: Das Betätigungsfeld finden, das zur Identität passt

A und O einer Strategie ist deren Umsetzung und Anwendung. Das gelingt immer dann, wenn die Tätigkeit zur Identität Deiner Person passt. D. h. wir arbeiten im PROFILcoaching viel mit dem Begriff Identität und Bewusstheit. Zur Identität gehören Interessen, individuelle Stärken und auch die erstrebten und gelebten Werte. Stimmen die Werte eines Arbeitgebers nicht mit denen seines Mitarbeiters überein, so kann es zu Reibungsverlusten und Blockaden, Burnout oder der bekannten <inneren Kündigung> des Mitarbeiters kommen.

Dritter Fokus: Die berufliche Vision finden - also die Frage klären: Wohin soll die Reise gehen?

Bei einer Vision ist die ganze Person (mit Herz) dabei. Ihr persönlicher Traum wird beleuchtet und in Verbindung mit der eigenen Identität gesetzt. Dadurch rückt das Ziel in die Realität und wird greifbar.

Im weiteren Verlauf wird der Traum in einzelne Schritte geteilt, die dann nacheinander begangen werden. Dabei werden Stolpersteine und Blockaden sichtbar, die von den meisten Menschen zunächst als störend empfunden werden. Es ist wichtig, diese zu akzeptieren. Die Herausforderungen, die in der Lösung der Blockaden enthalten sind, werden als Wachstumschancen verstanden. Insofern sind berufliche Wachstumsziele Chancen für Deine persönliche Weiterentwicklung, die sich ebenfalls in der beruflichen Zufriedenheit zeigen.

Im PROFILcoaching geht es darum, DEN Engpass zu finden, der den Weg zur stärksten beruflichen Weiterentwicklung zeigt. Mit dessen Bearbeitung lösen sich in der Regel alle anderen Engpässe gleichzeitig auf.

Wichtig beim PROFILcoaching ist, dass ein umsetzbares Konzept entwickelt wird, das Erfolgschancen birgt. So ist der Aspekt der Umsetzbarkeit der Vision unter Berücksichtigung der Marktlage, Zielgruppe und Ist-Situation im Berufsfeld ein wichtiger Strategieschritt. Bedarf und Themen der Zielgruppe und die Stärken der Person sollen zu einem passgenauen Ganzen gefügt werden.

Die individuellen Stärken formen ein Angebot, das der Zielgruppe einen Nutzen bringt. Je existenzieller der Nutzen für die Zielgruppe ist, desto stärker ist der Sogeffekt und damit der Erfolg. Wenn dann noch die Zielgruppe und das Angebot zu der Identität des Teilnehmers passen, kann der weitere Prozess mit einem Schlüssel verglichen werden, der sein passendes Schloss gefunden hat. Jetzt öffnet sich die Tür.