

Name: Christiane Jost
Jahrgang: 1966
Tel: 0170 / 49 848 69
Email: christiane.jost@sl-consult.de
Website: www.sl-consult.de



WICHTIGE STATIONEN IM LEBENSLAUF

1. Partnerin der Gesellschaft Jost und Kia Kommunikations-Kultur seit 2014
2. Coach und Trainerin seit 1999
3. Lehrauftrag an der Hochschule Bremerhaven
4. Projektleiterin in verschiedenen Arbeitsmarktinitiativen
5. Personalentwicklung im Bereich Markt- und Meinungsforschung
6. Studium der Soziologie und Sozialpsychologie mit Diplom-Abschluss

AUS- UND WEITERBILDUNGEN

- Ausbildung zum systemischen Coach und Prozessberaterin (aetk)
- Coaching-Professionalisierung (aetk)
- Grundlagenwissen Transaktionsanalyse
- Regelmäßige Weiterbildung und Supervision in den Bereichen Arbeiten mit Teams, Gruppen und Systemen
- Betriebliches Gesundheitsmanagement, Burn-Out-Prävention

WAS VERSTEHE ICH UNTER COACHING?

Kurzdefinition:

Coaching: Menschen für ihre eigenen Möglichkeiten und Ressourcen zu begeistern und sie in ihren persönlichen Veränderungs- und Entwicklungsprozessen zu begleiten.

WELCHE PHILOSOPHIE IM COACHING VERTRETE ICH?

Statements meines Arbeitsansatzes:

- Eine Begegnung auf Augenhöhe ist die Voraussetzung für Wertschätzung und Anerkennung in der gemeinsamen Arbeit.
- Die Einzigartigkeit einer jeweiligen Persönlichkeit mit ihren individuellen Stärken und Schwächen steht im Mittelpunkt des Coachings.
- Ein „geschützter Rahmen“ bietet das Fundament für die Vertraulichkeit als wichtigste Basis der Zusammenarbeit. Diese kann nur auf der Basis der Freiwilligkeit in einem Coachingprozess passieren. Diese thematisiere ich gleich zu Beginn eines Kontaktes.
- Coaching braucht ein eindeutiges Arbeitsbündnis (psychologischer Vertrag), das das Miteinander im Prozess regelt und die Ziele benennt.
- Ich bestärke meine Klienten darin, in Möglichkeiten zu denken und Ideen für alternative Handlungsoptionen zu entwerfen.
- Als Coach übernehme ich die Verantwortung für den Prozess und meine Klienten für die Inhalte.
- In der systemischen Arbeit betrachten meine Klienten ihre Themen immer ganzheitlich, das heißt unter Einbeziehung aller Lebensbereiche. So werden die unterschiedlichen Rollen in persönlichen Lebensfeldern einbezogen.
- Gern arbeite ich mit meinen Klienten auch mit unterschiedlichen Interventionen und Methoden, um den Blick auf die Themen zu erweitern und alternative Lösungsoptionen zu verdeutlichen. Visualisierungen oder Rollenspiele bereichern dabei die Arbeit. Es gelingt mir, meine Klienten dazu anzuregen, die eigene Situationen aus unterschiedlichen Blickwinkeln zu betrachten, sie manchmal zu irritieren oder zu konfrontieren, um auf diesem Wege zu erfüllenden Ergebnissen zu gelangen.
- So wird eine Fülle von Impulsen, Perspektiven und Motivation lebendig und damit Ideen für Menschen, die ihre Zukunft gestalten wollen.

WELCHES SIND MEINE ZENTRALEN STÄRKEN IM COACHING?

- Schaffung einer vertrauensvollen Atmosphäre gleich zu Beginn der ersten Begegnung.
- Mut und Selbstvertrauen zu stärken und damit den Weg für neue Perspektiven zu bahnen.
- Analyse von komplexen Themengefügen und Gliederung in bearbeitbare und erfolgversprechende Teilaspekte.
- Eine professionelle Balance zwischen einer gewissen Leichtigkeit im Kontakt und einem erfolgversprechenden Vorankommen in den Themen.

- Mit meinen Klienten bleibe ich dran an ihren Themen, weil ich dieses mit ihnen vereinbart habe. Ich konfrontiere sie einfühlsam und schaffe ein Bewusstsein für Ressourcen, auf denen sie aufbauen zu können.
- Auch zwischen den Terminen stehe ich meinen Klienten per Mail oder Telefon zur Seite, ggf. auch für Kriseninterventionen.

ZU WELCHEN THEMEN HABE ICH SCHON COACHING-PROZESSE DURCHGEFÜHRT?

Einzel-, Team-, und Gruppencoaching auf unterschiedlichsten Hierarchieebenen (Gruppenleiter, Abteilungsleiter, Geschäftsführung).

Häufige Themen: Positionierung in der Rolle als Führungskraft, vom Kollegen zum Vorgesetzten, Umgang mit Degradierungen, Begleiten von Veränderungsprozessen, Umgang mit Changeprozessen/ Umstrukturierungen, Widerständen, lösungsorientierter Umgang mit Konflikten, Reflexion eigener Themen und Erweiterung des Know-Hows zum Verhalten in der beruflichen Rolle, Ausbalancieren beruflicher und privater Rollen, Wiedereingliederung nach einem Burnout, Burnout Prävention, Zeit- und Selbstmanagement .

WELCHE COACHING-AUFTRÄGE NEHME ICH NICHT AN?

Ich lehne Coaching-Aufträge ab, wenn:

- die jeweiligen Rollen und Aufgaben nicht eindeutig geklärt sind
- unrealistische Erwartungen an das Coaching definiert werden
- es begründete Zweifel an der Freiwilligkeit der Klienten gibt
- meine Neutralität nicht gewährleistet werden kann
- die „Chemie zwischen den Beteiligten“ nicht stimmt und das Bauchgefühl dieses bestätigt.

WIE SICHERE ICH DIE ERGEBNISSE DES COACHINGS AB?

- Gleich in der Startphase eines Coachingprozesses gilt es, Absprachen bezüglich der konkreten Ziele und Erwartungen zu treffen. Diese werden bereits zu diesem Zeitpunkt auf die Einflussgrößen des Klienten überprüft und entsprechend korrigiert.
- In jedem Termin wird bezüglich der Teilziele betrachtet, wie sich die aktuelle Situation derzeit darstellt und in einem Meilensteingespräch (ggfs. mit dem Vorgesetzten) werden die ursprünglichen Ziele den zwischenzeitlichen Entwicklungen gegenübergestellt.

- Damit werden die Coaching-Ziele aktualisiert, parallel werden Entwicklungsfortschritte aufgezeigt sowie ungenutzte Potentiale aktiviert werden können.
- Insbesondere im Abschlussgespräch gilt es, zum einen Erfolge und Fortschritte zu generieren und zum anderen Möglichkeiten zu besprechen, wie daran festgehalten und angeknüpft werden kann.

WAS MIR ZUSÄTZLICH WICHTIG IST?

- Respekt und Wertschätzung für diejenigen, die den Mut aufbringen, sich begleiten zu lassen, sich auf eine Reflexion des eigenen Verhaltens einzulassen und bereit sind, Feedback zu erhalten.
- Souveränität und Authentizität sind für mich zentrale Begriffe im Coaching. Professionell in herausfordernden Situationen zu agieren und dabei authentisch zu sein, das kann ein wertvolles Ergebnis im Coaching sein.