

P5  
INI

Mit fünf einfachen Fragen große Veränderung bewirken: Erfolgreiches Coaching und Selbstcoaching mit pini5. Ein Coaching-Werkzeug, das ganz auf die Entwicklung erfolgreichen Verhaltens zielt. Veränderung gezielt fördern. Einfach und konsequent. Dieses Coaching-Werkzeug wurde entwickelt, damit Führungskräfte sich und ihre Mitarbeiter besser führen können. „Mindness“ nach dem Trend des „Wellness“: Stand der Körper im Mittelpunkt der letzten Jahrzehnte, so verlagert sich jetzt das Interesse hin zum Bewusstsein. Mehr Bewusstheit über das eigene Verhalten und dessen Wirkung.

über das Buch

## Ein Buch wie ein Coach!

Coaching - wie macht man das eigentlich? Wie gehe ich das an? Und wie ist das im ohnehin schon fordernden Führungsalltag zu machen? Mit dem vorliegenden Buch „fragen – führen – wachsen“! Hier ist die flott geschriebene und süffig lesbare Handreichung in einem neuen Systempaket aus Buch, Download-Arbeitsblättern und Kartensätzen – der „Pini5- Methode“.

Ein Buch wie ein Coach! Wenn Sie es gelesen haben, stellen Sie nicht nur sich und Anderen „gute“ Fragen, sondern kennen auch die Autorin bzw. wie sie denkt und arbeitet. Carolyn Pini live: präzise und klar – vielleicht sogar konfrontativ in der Wirkung und „gnadenlos“ konsequent in Art und Tiefe der Fragen; locker in der Sprache, aber auf den Punkt gebracht. Deshalb möglicherweise anstrengend (Coaching ist Arbeit!) und nie im Stil „schön, dass wir drüber geredet haben“ – sondern immer an Klient und Lösung orientiert. So ist Coaching wertvoll.

Dies ist ein wesentlicher Gewinn der Lektüre, denn Sie arbeiten sich nicht durch massenhaft theoretisches Fachwissen oder gar leeres „Berater- Geschwafel“, sondern haben Ihren Coach quasi an der Seite. Die Autorin erreicht dies u.a durch Darstellung anschaulicher Dialoge zwischen Coach und Klient und die praxisnahe Betrachtung des Führungsalltages. Dabei legt sie besonderen Wert auf die Haltung des Coaches gegenüber den Klienten und deren Themen: Respekt als wesentlicher Wert in dieser verantwortungsvollen Arbeit.

Die Autorin entzaubert das „Mysterium Coaching“ und erteilt selbst ernannten „Gurus“ der Branche eine Abfuhr. Coaching ist keine „Psycho-Magie“, sondern ernsthafte, aufrichtige und respektvolle Arbeit mit dem Klienten. Und zwar mit System. Besonders hilfreich mit dem hier vorliegenden System.

Eine Lehre des faszinierenden Berufes als Coach lautet: Die Qualität der Antwort hängt wesentlich von der Qualität der Frage ab. „Gute“ Fragen sind eine Sache der Haltung, Erfahrung und intensiver Arbeit – auch an sich selbst. Genau da setzt die Pini5- Methode, deren Begleiter und Mutmacher dieses Buch ist, an: Sie erhalten die verdichtete Erfahrung eines mit allen Wassern gewaschenen Coaches zur unmittelbaren Anwendung und zur Professionalisierung der Begleitung von Menschen. Direkt, schnörkellos, offen und humorvoll. Anwendbar für sich selbst oder/und die Begleitung von Menschen, denen an einer Entwicklung, Lösung, Verbesserung oder anderweitiger Veränderung gelegen ist.

Das Buch ermutigt zur Reflexion und gibt echte Hilfe für einen gelungenen Einstieg in wirksames Coaching, regt eigenes Nachdenken zur Haltung in diesem Beruf an und bietet auch dem erfahrenen Coach Vertiefung der Arbeit. Achtung – wirksam bei konsequenter Anwendung (wie sollte es anders sein...!)

von Marcus Harun



Das im April 2009 erschienene Buch „fragen – führen – wachsen“ von Carolyn Pini erklärt im Detail, wie Sie mit der pini5 Coaching-Methode arbeiten und Veränderungen gezielt führen und managen können. Es wird aufgezeigt, wie Veränderung im Verhalten genau abläuft und was Veränderung steuert oder auch be- oder verhindert.

ISBN: 978-3-907583-01-2

Wünschen Sie  
nähere Informationen zur  
pini5 Coaching-Methode?  
Dann empfehlen wir Ihnen  
den Besuch der informativen  
Internetseite

WWW.  
[commotus.com/pini5/](http://commotus.com/pini5/)

## pini5 Coaching-Methode

## Mit fünf einfachen Fragen große Veränderung bewirken

Veränderungen haben keine Freunde. Jedoch: Nichts ist so beständig, wie der Wandel. Heute scheint es daher wichtiger denn je, Veränderung gezielt zu bewirken und zu fördern. Veränderung beginnt jedoch realistisch immer bei sich selbst - und nicht bei den Anderen.

Die Coaching-Methode «pini5»: In klaren Schritten wird der Anwender mit 5 einfachen Fragen im systemischen Coaching- und Veränderungsprozess geführt. Dieses Werkzeug kann von Coaches in ihrer Arbeit aber auch von Führungskräften oder Personalfachleuten eingesetzt werden. Mit dieser Methode wird das Coaching thematisch eingegrenzt und die Vorgehensweise transparent und nachvollziehbar (übrigens ein wesentliches Kriterium für die Qualität eines Coaches).

Im Buch «fragen - führen - wachsen» wird der Veränderungsprozess einfach, prägnant und nachvollziehbar dargestellt. Ebenso wird aufgezeigt, was «neues» Management nach der Finanz- und Wirtschaftskrise bedeuten kann. Mit 40 Übungen zu den jeweiligen Kapiteln wird der Leser ermutigt, die Aussagen im Buch und seine eigenen Gedanken dazu zu überprüfen.

Die 46 Dokumente zum Download (Begriffsbestimmungen, Selbst/Fremdbild und 40 Arbeitsblätter zu den Übungen) vervollständigen das umfassende System zum nachhaltigen Begleiter des Coaching- Prozesses.

Veränderung geschieht nicht im Großen, sondern in kleinen Einheiten. Genau hier setzen die pini5 Coaching-Karten an. Die Qualität der Antwort hängt auch wesentlich von der Qualität der Frage ab - es geht darum, mit Hilfe von „guten Fragen“ sich selbst und andere zu führen und Wachstum zu fördern. Und zwar Wachstum hinsichtlich des Verhaltens: Haben wir die letzten Jahrzehnte damit verbracht, uns laufend mehr Fachwissen anzueignen, geht es nun darum, das Wissen um erfolgreiches Verhalten und Verhaltensstrategien zu vertiefen und zu optimieren. Denn lebenslanges Lernen bedeutet auch Reflexion der eigenen Erfahrungen, des eigenen Verhaltens und seiner Wirkung als Basis für den persönlichen Erfolg. Dazu wirkt «pini5» wie ein Coach an Ihrer Seite.



Das Basis-Kit beinhaltet 3 Kartensets mit je 48 Karten für die Bereiche:

- Persönliche Kompetenz
- Sozialkompetenz
- Führungskompetenz

Demnächst erhältlich als Folgeserie:

- Verkaufskompetenz
- Emotionale Kompetenz

In Unternehmen wird die Coaching-Methode «pini5» erfolgreich eingesetzt für:

- Teamentwicklung
- Führungsweiterbildung
- Entwicklung von Coaching-Kompetenzen
- Verhaltenszieldefinition (verbindliche und nachhaltige Gesprächsführung)

Mit der Coaching-Methode «pini5» wird erfahrungs- und erkenntnisbasiertes Lernen gezielt und lösungsorientiert ermöglicht: Vom linearen Denken hin zu mehr Handlungsoptionen. Mit der Steuerung durch den Frageprozess wird der Lösungsweg systematisch erarbeitet. pini5 ist das ideale Werkzeug für jeden, der sich verändern oder andere bei ihrer Veränderung unterstützen möchte. Weg von Ratschlägen und Belehrungen (Ratschläge können «Schläge» sein) - hin zu passenden Lösungen.

Der Nutzen: Veränderung aktiv herbeiführen und eigenverantwortlich steuern, statt sie passiv zu erleben.

von Carolyn Pini

## Interview

## Nach Wellness etwas für die Mindness tun

Marcus Harun: „Frau Pini, Sie haben soeben das Buch „fragen – führen – wachsen“ veröffentlicht. Ein weiteres von einer Unzahl von Büchern auf diesem unübersichtlichen Markt?“

Carolyn Pini: Ursprünglich wollte ich ein Buch bestehend aus Fragen schreiben. Dann begann ich mich mit der Frage nach „sinnvollen Fragen“ zu beschäftigen, die Veränderung besser ermöglichen als die üblichen Ratgeber. Und so entstand die pini5 Coaching-Methode mit Buch und Karten. Ganz im Sinne von Anthony Robbins, amerikanischer Coach der sagte: „Die Qualität unserer Fragen bestimmt die Qualität unseres Lebens.“

MH: Es geht also um mehr als nur ein weiteres Buch. Was macht ihre Coaching-Methode pini5 besonders?“

CP: Sie ist konsequent einfach und pragmatisch in der Anwendung, eine Hilfe und Anleitung zum strukturierten, lösungsorientierten Denken. Es geht um Reflexion und darum, zu einem Handlungsplan zu kommen.

MH: „Sie arbeiten in dieser Methode mit fünf einfachen Fragen. Reicht das fürs Coaching?“

CP: Wenn wir erst einmal gelernt haben, so strukturiert nachzudenken, dann können wir tatsächlich vieles mit dieser Methode lösen. Wenn ein Problemfeld nicht auf eine kleine Einheit reduziert wird, dann sind erfolgreiche Veränderungen nur schwer realisierbar. Dabei ist Veränderung nicht als eine 180-Grad-Umkehr zu verstehen, sondern findet in sehr kleinen Schritten statt. Ich als Coach bin meist nur am Anfang nötig, um hier unterstützend mit weiteren Fragen den Klienten mehr in die Tiefe zu bringen. Das kann anfänglich etwas ungewohnt sein, aber das geht auch alleine.

MH: „Sie bieten Ihre Methode ausdrücklich auch Führungskräften für deren Gespräche mit ihren Mitarbeitern an. Schließt sich nicht die Funktion des Chefs mit der des Coaches gegenseitig aus?“

CP: Der Chef ist als Coach in einer Doppelrolle. So lange er sich seiner Rolle bewusst ist und beide konsequent erfüllt, kann er durchaus auch Coach sein. Anstatt Mitarbeiter über Kritik und Feedback zu führen, was meist zu einer größeren emotionalen Distanz zwischen Mitarbeiter und Chef führt, wird er nun in die Lage versetzt, sachlich und konkret über ein bestimmtes Verhalten zusammen mit dem Mitarbeiter zu reflektieren, dabei werden die gegenseitigen Erwartungen und Bedürfnisse konkret beleuchtet. Also im Gegenteil, so lange der Chef seine Rolle als Coach auf diese reine Verhaltensreflexion und sein Erwartungsmanagement ausführt, ist diese Methode ein großer Gewinn.

MH: „Sie sprechen in Zusammenhang mit der Coaching-Methode pini5 auch von Selbstcoaching. Mal ehrlich – funktioniert das wirklich? Ich meine, derjenige, der sich selbst coacht, kann sich doch selbst belügen, weil er ohne Kontrolle arbeitet, oder?“

CP: Es ist meine persönliche Entscheidung im Selbstcoaching, wie offen ich mir selbst gegenüber bin. Dasselbe gilt aber auch für ein Coaching. Auch hier ist es immer möglich, den Coach zu belügen. Meine Erfahrung ist jedoch, dass jeder der sich für eine Selbstreflexion welcher Art auch immer entschieden hat, in der Regel nicht dazu neigt, sich selber zu belügen. Oftmals sind unzureichende Antworten lediglich Zeugnis unserer mangelnden Fähigkeit, strukturiert über Verhalten nachzudenken. Das braucht etwas Übung.

MH: „Was ist das Besondere an den Kästchen mit den je 48 Karten? Ließe sich das nicht auch als Bestandteil Ihres Buches zu vermitteln?“

CP: Nun, die Methode verstehen ist eines. Die qualitativ „guten“ Fragen zu finden etwas anderes. Die Karten helfen zu 48 Begriffen

**Die Buchautorin  
Carolyn Pini antwortet  
auf Fragen von  
Marcus Harun, Coach  
und Geschäftsführer  
von com motus –  
Collegium für  
Führungskräfte**



rund um eine Verhaltenskompetenz mit den richtigen ersten Fragen, die eine Reflexion und damit oft eine Veränderung anstoßen. Die Karten sind klein und handlich und fokussieren auf ein ganz konkretes Thema.

MH: „Jede Ihrer jeweils 48 Karten eines Kartensatzes hat ein Thema. Woher weiß ich oder weiß der Coach, welches Thema das richtige ist? Und gibt es nicht theoretisch noch mehr, als eben gerade jene 48 Themen?“

CP: Die Begriffe sind unter anderem in vielen Workshops zum Thema Führung entstanden und entsprechen auch meinem eigenen Verständnis von Führungskompetenzen. Zur Wahl der Themen: entweder weiß ich, in welchen Themen ich besser werden möchte, weil ich schon öfters dafür kritisiert wurde, oder ich nutze das Stärken-Schwächen-Profil, das ich auf der Webseite anbiete, um die Auswahl einzugrenzen, oder ich wähle ein Thema intuitiv.

MH: „Zu Ihrem System gehören auch Downloads. In wie weit sind sie hilfreich und was kostet das zusätzlich?“

CP: Die Downloads bieten Erklärungen zu den einzelnen Themen, beispielsweise Empathie. Außerdem gibt es entsprechende Stärken-Schwächen-Profile für die Themenauswahl. Dies kann auch als 360-Grad-Feedback genutzt werden. Außerdem gibt es zu jeder Übung aus dem Buch ein Arbeitsblatt zum Herunterladen. Das alles kostet nichts zusätzlich.

MH: „Weil wir bei den Kosten sind – was muss ich für das ganze System ausgeben?“

CP: Das Ganze ist modular aufgebaut, je nach Lerntyp. Die einen lesen lieber erst mal ein Buch, und entscheiden dann, ob sie mit den Karten arbeiten wollen. Andere möchten keine Theorie, sondern wollen einfach mal loslegen, die Karten und Themen packen und ihre Antworten entdecken gehen. Das Buch ersetzt größtenteils mich als Coach und ermöglicht gezieltes Selbstcoaching. Das Basis-Kit für Führungskräfte kostet weniger als eine Coachingstunde.

MH: „Gibt es etwas, was Ihnen noch wichtig ist zu erläutern, was jetzt noch nicht gefragt wurde?“

CP: Mir war es sehr wichtig, dass die Menschen nach den Zeiten der Wellness nun etwas für ihre Mindness tun. Die Gesellschaft wandelt sich, dazu wollte ich meinen Beitrag leisten. Es geht darum, das eigene Verhalten zu hinterfragen und bessere Lösungen als bisher zu finden. Und zwar Lösungen für uns als individualisierte Menschen, für eine neue Form der Gemeinschaft mit bewussten Werten, mit einer bewussten Steuerung unseres Verhaltens. Indem viele Menschen kleine Veränderungen machen, wird sich viel bewegen. Dazu soll pini5 einen Beitrag leisten.

MH: „Vielen Dank für das Gespräch!“