



Was ist Coaching?

Coaching ist ein individueller Beratungsprozess, in dem der/die Gecoachte (Klient/in) und sein/ihr Coach (Begleiter, Berater, Mentor) gemeinsam an vorher miteinander vereinbarten Themen und Zielen arbeiten.

Coaching unterstützt lern- und entwicklungsbereite Menschen (insbesondere Führungskräfte) dabei, ihr volles Potenzial zu entfalten und ihre Leistungs-, Führungs- und Handlungsfähigkeit zu verbessern.

Die kommunikative und psychologische Berater-Kompetenz des Coaches, sein fachliches und methodisches Berufswissen aus eigener Führungserfahrung und sein therapeutisches Know-how im Umfeld von Wirtschaft und Management helfen, deutliche Verbesserungen in den Ergebnissen, in der persönlichen Zufriedenheit und im Wohlbefinden des Gecoachten zu erzielen.

Voraussetzungen für Coaching

Eine Grundvoraussetzung für ein gutes Coaching ist vollkommene Unabhängigkeit des Coachs von seinem Kunden und völlige Unvoreingenommenheit gegenüber dessen Umfeld. Der Coach muss alles von verschiedenen Seiten betrachten können und hervorragend darin sein, den Gecoachten in die unterschiedlichen Wahrnehmungs-Positionen (assoziiert, dissoziiert und neutrale Meta-Ebene) zu führen.

„Jedes Ding sollte von drei Seiten betrachtet werden.“ (Leonardo da Vinci)

Eine weitere unabdingbare Voraussetzung ist volles Vertrauen des Klienten zu seinem Coach sowie dessen absolute Verschwiegenheit gegenüber Dritten.

Ziele und Inhalte des Coachings

Coaching ist ziel-, zukunfts- und lösungsorientiert. Nicht die Ursachen der Probleme (Schuldsuche), sondern die erforderlichen Strategien zu ihrer Lösung stehen im Mittelpunkt. Der Coach unterstützt die Führungskraft dabei, ihre Ziele klar zu definieren und geeignete Möglichkeiten zu finden, sie bestmöglich zu erreichen.

Im Coaching geht es weniger um Wissensvermittlung wie in Seminaren oder Trainings, auch wenn der Coach sein Know-how durchaus einbringen darf. Er wird dies im Idealfall so geschickt durch gezielte offene Fragen tun, dass die gecoachte Führungskraft selbst die Lösungen entdecken und sich aneignen kann.



Hilfreiche Methoden zum effektiven und effizienten Umgang mit den eigenen Ressourcen und Möglichkeiten stehen im Vordergrund. Es geht auch darum, großes Einfühlungsvermögen und hohe Flexibilität im Umgang mit den Mitmenschen (Kunden, Mitarbeiter, Kollegen, Management, Partner, Familienmitglieder etc.) zu erreichen.

Es ist Aufgabe eines guten Coaches, dem Klienten in jeder Situation zu einem guten inneren Zustand und zu vielen Wahlmöglichkeiten zu verhelfen, um die Unabhängigkeit und Selbständigkeit des Gecoachten zu fördern. Hilfe zur Selbsthilfe steht an erster Stelle.

Der Coach ist nicht derjenige, der weiß, wie alles besser geht, und auch nicht der Problemlöser und „Rat-Schläger“. Er hilft beim Sortieren und neu Betrachten. Für den Gecoachten passende persönlichkeits- und systemorientierte Lösungen zu entwickeln erfordert oft ein Wegkommen von vorschnellen, vordergründigen Sachlösungen.

Manchmal liegen die Lösungen jenseits des Zauns (der eigenen Grenzen des Coachees). Der Coach sollte daher auch mit unkonventionellen Methoden dazu anregen, vom gewohnten „Weg abzukommen und die Gegend kennen zu lernen“ (Martina Schmidt-Tanger).

Wozu Coaching?

Führungskräfte sind oft einsam. Doch sie brauchen ehrliche Rückmeldung (Feedback) darüber, wie sie und ihr Verhalten wahrgenommen werden. Die Selbsteinschätzung kann erst zusammen mit der Fremdeinschätzung eine realistische Gesamteinschätzung erbringen. Doch wie viel „ungeschminkte“ Rückmeldung erhalten sie im beruflichen Alltag?

Manager reden viel, doch selten über sich und ihre Gefühle. Wie gut sie sich präsentieren, sagt jedoch wenig darüber aus, wie erfüllend sie leben. Wer darauf aus ist, von andern respektiert zu werden aufgrund seiner Leistungen, kann leicht den Kontakt zu sich selbst verlieren.

Wobei hilft Coaching?

Durch Coaching holen sich Führungskräfte unabhängige, kritische, ehrliche und wohlmeinende Rückmeldung und konstruktive Unterstützung. Weil der externe Coach nicht in die betrieblichen Rollen und Strukturen eingebunden ist, hilft seine Sicht, weit über den Tellerrand hinaus zu blicken, und ermöglicht so neue Perspektiven, Ideen und Erfolge.

„Der Problemraum ist nicht der Lösungsraum.“ (Einstein)

In wie weit auch Themen wie Fitness, Gesundheit, Ernährung, Bewegung, Partnerschaft, familiäre Beziehungen, Glauben, Sexualität etc. behandelt werden, hängt von Ausbildung, Erfahrung und Kompetenz des Coachs und vom Vertrauen des Gecoachten zu ihm ab.



Welche Vorteile bietet Coaching gegenüber Seminaren?

Betriebliche Mitarbeiter-Entwicklung (*früher oft despektierlich „Personal“-Entwicklung genannt*) besteht überwiegend aus Schulung von Gruppen. Individuelles Eingehen auf persönliche Wünsche und Sorgen ist dabei aus Zeitgründen meist nicht möglich. Außerdem verbietet oft die dafür notwendige Diskretion beider Seiten das Bearbeiten wichtiger (intimer) Fragen und Angelegenheiten einzelner. (Auch sind nur wenige Trainer dafür qualifiziert).

Fortbildung von Führungskräften in Seminaren braucht daher eine gezielte individuelle Umsetzung der persönlich relevanten Themen und Inhalte. Da die Vorgesetzten meist dazu nicht in der Lage sind aufgrund fehlender Zeit, fehlender Ausbildung, mangelnder Unabhängigkeit und mangelnder Empathie, bleibt nur das personenbezogene Einzelcoaching.

In Seminaren wird viel Wissen vermittelt. Ergänzendes Einzelcoaching verstärkt diese Lernprozesse nachhaltig und sorgt für die Umsetzung in neues Verhalten und wachsende Fähigkeiten. Coaching ermöglicht es, sich mit Unterstützung des Beraters in individuellen Schritten neue Perspektiven und Standpunkte anzueignen und die eigenen Probleme und Ziele in neuem Licht erscheinen zu lassen, wodurch neue Lösungen erleichtert werden.

Zum Gewinner werden durch Coaching

Das Bedürfnis nach Echtheit und Glaubwürdigkeit, die Forderung von stimmigem, authentischen Verhalten (Reden und Handeln) nimmt beständig zu und bestimmt zunehmend die Entscheidungskriterien bei der Auswahl von Führungskräften und Verkäufern. Das verwundert nicht, denn eine der weit verbreitetsten Störungen in der Arbeitswelt heutzutage ist inkongruentes Verhalten, d.h. Denken, Fühlen, Wollen, Sagen und Tun eines Menschen stimmen nicht überein.

Nur wer sich kongruent verhält, wird wirklich respektiert und erwirbt wahres Ansehen. Natürliche Autorität und Charisma wird nicht durch Anhäufen von Wissen erworben, sondern nur durch Entwicklung der Persönlichkeit und des Charakters zu innerer Harmonie gewonnen. Seelenfrieden ermöglicht Kongruenz, die Voraussetzung für Vertrauens- und Glaubwürdigkeit. Das sind die wertvollsten Qualitäten einer wahren Führungspersönlichkeit.

Daher gehört es zu den Hauptaufgaben eines Coachs, den Klienten zu **innerer Balance** zu verhelfen. Denn ungelöste Konflikte zwischen beruflichen und privaten Werten oder Zielen führen zu starken Belastungen, die Depression, Sucht oder Krankheit nach sich ziehen können. Unterschiedliche Werte, Prioritäten und handlungsbestimmende Motive zu erkennen und sie in Einklang zu bringen, ist eine der edelsten Aufgaben eines Coachs.

Wenn er es schafft, den Gecoachten wieder in Kontakt mit seinen Ressourcen und mit der Quelle seiner intuitiven Lebensweisheit zu bringen, auf Dauer flexible Zielerreichungs-Strategien etabliert, Selbsterkenntnis, Selbstbewusstsein und Selbstvertrauen herstellt, dann führt er seinen Klienten zur Selbstverantwortung und macht sich selbst als Coach überflüssig. Damit sind alle Beteiligten Gewinner geworden und seine Aufgabe ist erfolgreich beendet.