

Coaching – Es muss schnell und langsam zu gleich sein!

Wer kommt schon auf die Idee, sich coachen zu lassen?

Doch nur Menschen, die selbst nicht wissen, wo es lang geht oder Softies, die Zuspruch brauchen oder vielleicht auch „harte Jungs“, die vom Coach das hören möchten, was sie ohnehin schon immer für richtig hielten.

Es ist durchaus möglich, dass alle drei „Typen“ ein Coaching in Anspruch nehmen – darüber hinaus gibt es aber noch weitere Situationen und Aufgabenstellungen, bei denen Coaching ein geeigneter Weg sein kann, ...

- wenn Menschen ihre beruflichen Ambitionen mit ihren Stärken und Entwicklungspotenzialen in Übereinstimmung bringen möchten,
- wenn Teams durch interne Reibungsverluste nicht ihre optimale Leistung erbringen,
- wenn Menschen in beruflichen Sackgassen gelandet sind,
- wenn Mitarbeiter oder Führungskräfte ihren Job verlieren,
- wenn Führungskräfte kein Land mehr sehen,
- wenn Menschen in persönlichen Lebenskrisen stehen oder
- wenn scheinbar unlösbare Konfliktsituationen entstanden sind.

Es geht also immer um konkrete und praktische Aufgabenstellungen aus der täglichen Arbeit, für Führungskräfte oder für Mitarbeiter. Gemeinsam mit dem Coach wird nach Lösungen gesucht. Diese werden häufig dadurch gefunden, dass die Probleme oder Aufgabenstellungen dann aus ganz anderen

Blickwinkeln betrachtet werden. Neue Perspektiven und neue Fragen führen oft zu neuen Antworten und Einsichten. Auch paradoxe Fragestellungen wie z.B.: „Was könnten wir/Sie spontan tun, um die Situation weiter zu verschlechtern?“ können helfen, neue Sichtweisen zu gewinnen. Folgende Fragenbeispiele geben einen kleinen Einblick in die mögliche Themenvielfalt des Coachings.

- „Auf welchem Gebiet wäre ich am besten, wenn ich einen neuen Beruf ergreifen würde?“
- „Mit welchen Schlüsselideen beschäftige ich mich zur Zeit?“
- „Was gehört zu meiner unverwechselbaren Eigenart?“
- „Was ist mein (einmaliger) Beitrag zur Entwicklung des Unternehmens, für das ich tätig bin?“
- „Wem in meiner Umgebung kann und will ich mehr Eigenverantwortung zumuten? Was wird die Wirkung sein?“
- „Mit wem steht zur Zeit ein wichtiges Gespräch an? Wann und wie werde ich es führen?“

WEKOS Personalmanagement GmbH berät Unternehmen in allen Fragen des Personalmanagements. Die (Lebens-)Erfahrung aus vielen Projekten stellen die Geschäftsführer ihren Klienten in Coachings gerne zur Verfügung.

**Jürgen Weißenrieder
Marijan Kosel
Geschäftsführer
WEKOS Personalmanagement GmbH
Am Ranken 9
88069 Tettnang
www.wekos.com**

Nicht selten liegen die Lösungen auch schon auf der Hand, aber es fehlt die Kraft zur Umsetzung. Dann kann der Coach helfen, neuen Schwung zu holen, um die Lösungen auch anzupacken.

Manchmal darf Coaching aber ruhig auch ein bisschen tiefer schürfen und zu grundsätzlichen Einsichten führen. Es ist nicht alles „Führungs- und Verhaltenstechnik“, die man nur instrumentell erlernt, sondern Führung wird wesentlich durch eingefahrene Verhaltensmuster und Charaktermerkmale der Führungskraft, wir nennen sie „Bordmittel“, beeinflusst. Genau aus diesem Grund kann es durchaus hilfreich sein, nicht nur ein konkretes Problem nach dem anderen zu lösen, sondern die zugrunde liegenden Verhaltensmuster und eben auch die „Bordmittel“ unter die Lupe zu nehmen. Sich mit Fragen zu beschäftigen, die durchaus auch leicht verunsichern können, ist geradezu ein Wesensmerkmal von Coaching. Manchmal werden dabei dann auch Verhaltensmuster über „Bord geworfen“.

Deshalb ist Coaching noch längst keine Therapie, für die man sich – man kennt diese Stereotype ja – wie beim Psychiater auf die Coach legt, um sich seelisch zu entblößen. Sondern es gilt: „Wenn wir neue Fragen stellen, werden wir neue Antworten bekommen!“

Aber nicht nur: Coaches dürfen auch Antworten und Lösungen einbringen. Jahrelang wurden Coaches



Jürgen Weißenrieder, Marijan Kosel

in ihrer Ausbildung darauf trainiert, nur ja keine schnellen Antworten zu geben. Das führte dazu, dass viele Coaches mittels Fragetechniken „um den heißen Brei herum redeten“ anstatt die auf der Hand liegenden Lösungen selbst zu benennen. Natürlich besteht dabei das Risiko, dass der Klient sich mit der vorgeschlagenen Lösung nicht wirklich identifiziert oder sich sogar dagegen wehrt, weil sie aus seiner Sicht nicht „passend“ ist. Dieser Balanceakt zwischen den möglichen schnellen Antworten und dem langsamen Suchen und Ringen um die richtigen Antworten macht u.a. die Qualität des Coachings aus.

Was prägt den Erfolg des Coachings in erster Linie? Es sind sicher viele Faktoren, aber letztendlich sind es die Persönlichkeiten des Klienten und des Coaches, die jedes Coaching einzigartig machen und die die vielfältigen Techniken und Instrumente mit Leben füllen. Dazu gehört, dass sich Klienten bei ihrem Coach in erster Linie gut aufgehoben fühlen. Der zweite wichtige Aspekt ist, dass man sich mehr um Lösungen, als um die Beschreibung der Probleme kümmert. Also steht die Gestaltung der Zukunft und nicht das „Stochern“ in der Vergangenheit im Vordergrund.

Dabei ungewohnte und neue Wege zu gehen, ist die Chance, die sich mit Coaching verbindet. Bewährtes nicht über Bord zu werfen und trotzdem ausgetretene Pfade zu verlassen, das ist die Kunst dabei.