

Coaching – wäre das auch etwas für Sie?

- Sie stehen immer wieder vor beruflichen Fragestellungen, bei denen Sie sich wünschen es gäbe jemanden, mit dem Sie diese von allen Seiten durchleuchten könnten, damit Sie sich dann mit der Entscheidung auch wohl fühlen?
- Sie haben ein schwieriges Mitarbeitergespräch zu führen und würden das Gespräch gerne mit jemandem Professionelles vorbereiten, der sich damit auskennt?
- Sie haben den Eindruck sich bei beruflichen Entscheidungsprozessen ständig um die eigene Achse zu drehen und den Überblick zu verlieren?

Dann könnte für Sie die Beratungsdienstleistung eines Coachs oder einer Coach eine gute Möglichkeit sein, die Ihnen dabei hilft Ihre Situation zu analysieren und besser zu strukturieren.

Woher kommt eigentlich dieser Begriff?

Der Begriff „Coaching“ stammt vom Wort „Coach“ welches übersetzt „Kutscher“ bedeutet. Also denjenigen beschreibt, welcher ein Pferdegespann sicher zu einem Ziel bringt. In dieser Definition ist bis heute etwas von der Ausrichtung des Coachings enthalten.

Außerdem kennen wir diesen Begriff auch aus dem angloamerikanischen Sprachraum. Dort wurde die Unterstützung auf eine Prüfung oder einen Wettbewerb ebenfalls als Coaching bezeichnet, vielleicht schon damals von dem Stammwort „Kutscher“ abgeleitet. Seither wird die Unterstützung und das Training im sportlichen Bereich ebenfalls als Coaching bezeichnet und hat sich als Begriff durchgesetzt. Die Person die coacht ist der/die Coach, allerdings hat sich das Tätigkeitsfeld des Coachings vor allem im Spitzensport schon seit langem weiter entwickelt. Inzwischen steht dieser Begriff nicht mehr nur für das reine körperliche Training, sondern als Synonym für die umfassende Begleitung und Betreuung des Sportlers, der Sportlerin, oft bis in das Privatleben hinein.

Aber Coaching sagt doch inzwischen Jeder zu Allem...

In den letzten Jahren hat sich der Begriff Coaching auch im beruflichen Zusammenhang etabliert, wobei Coaching oft nicht von anderen Formen der beruflichen Begleitung abgegrenzt wird. Hier wird oft **jedes** Gespräch im beruflichen Kontext, welches ein Problem zum Inhalt hat und in dem zumindest von einem der Gesprächspartner eine Lösung angestrebt wird, oder das zwischen Kollegen oder zwischen Mitarbeitern und Vorgesetzten stattfindet, als Coaching bezeichnet. Manchmal beinhalten diese Gespräche auch Themen mit privat-persönlichem Inhalt. Was also ist Coaching?

Der Begriff „Coaching“ ist als Berufsbezeichnung nicht geschützt ist. Er kann also von jedem der ihn benutzt mit allen beliebigen Bedeutungsinhalten gefüllt werden. Dem ist nichts entgegenzusetzen, als der Versuch, so genau wie möglich nachzufragen bzw. zu definieren, was Ratsuchende und Beratungsdienstleistende unter dem Begriff Coaching verstehen.

Was ist demnach professionelles, berufsbezogenes Coaching?

Von professionell arbeitenden, berufsbezogenen Coaches wird Coaching als eine spezifische Form individueller, prozessorientierter Beratung im beruflichen Kontext angeboten, die auf eine sehr genau zu beschreibende Zielgruppe begrenzt ist. Coaching wird als eine Personalentwicklungsmaßnahme verstanden, die angeboten wird für Menschen, die in einer Leitungsposition stehen, oder sich darauf vorbereiten Führungsaufgaben zu übernehmen. Coaching richtet sich auch an Menschen, die Freiberufler oder Unternehmer sind, d.h. auch an ExistenzgründerInnen, also Menschen die planen sich selbständig zu machen oder es vor kurzem geworden sind.

Was ist die Besonderheit dieser Art des Coaching?

Wichtig dabei ist, dass die Blickrichtung auf das dynamische Dreieck gerichtet ist, das zwischen der Person, seiner/ihrer beruflichen Rolle und der Organisation besteht, in der er/sie arbeitet.

Es geht beim berufsbezogenen Coaching wie es hier gemeint ist also nicht um allgemeine Fragen der beruflichen Situation, es geht auch nicht um den „ganzen Menschen“, sondern es geht um die Aufgaben und Tätigkeiten in der Berufsrolle eines Menschen. Also um sehr konkrete Anliegen und Fragen aus dem beruflichen Bereich, die der/die Coachee bearbeiten möchte und wo es darauf ankommt für die formulierten Ziele möglichst passgenaue, konkrete Lösungen zu entwickeln. Gerade diese erkennbare Abgrenzung zwischen der Privatperson und der Berufsperson macht ein professionelles Coaching aus. Andere Rollen (Tochter, Bruder, Vereinsmitglied usw.) aus dem privaten Leben eines Coachees sind nur als Hintergrund der Berufsrolle von Bedeutung und haben im Coachingprozess eine untergeordnete Wichtigkeit.

Was ist bei einem Coaching zu beachten und zu regeln?

Hier wird auch der Unterschied zu vielen anderen Formen von Gesprächen deutlich. Die Begegnung passiert nicht zufällig und genauso wenig zufällig sind die Themen, die zur Sprache kommen. Denn ein professionell arbeitender Coach klärt im Vorfeld mit dem/der Coachee folgende Fragen, für die Vereinbarungen getroffen und schriftlich festgehalten werden:

- **Ort und Zeit** (Zeit, Häufigkeit und Dauer der Beratungseinheiten)
- **Inhalt** dessen, was im Coaching bearbeitet werden soll, bzw. die zu erreichenden Ziele
- **Honorar & Spesen** (Rechnungslegung und Bezahlung, Zahlungsziele)
- **Verschwiegenheit** (...und was geschieht, wenn andere Personen Inhalte aus dem Coachingprozess wissen müssen?)
- **Verbindlichkeit** (wie wird mit Terminen umgegangen, die abgesagt werden müssen?)

Es ist wichtig, dass der/die Coach die in einem Erstgespräch formulierten Fragestellungen und Anliegen gemeinsam mit dem/der Coachee als Arbeitsinhalte/-Ziele zusammenfasst. Diese Ziele sollten in einem Kontrakt schriftlich festgehalten werden. Dies bietet die Möglichkeit während oder am Ende des Prozesses zu evaluieren, inwieweit das angestrebte Ziel auch tatsächlich erreicht wurde. Sollten sich im Laufe der gemeinsamen Arbeit neue Themen ergeben, ist es meist kein Problem, diese in den bestehenden Kontrakt und Prozess zu integrieren. Aber auch das muss eindeutig miteinander vereinbart werden.

Coaching ist demzufolge eine ziel- und zweckgerichtete Beratungsform, die den/die Coachee darin unterstützt, die eigene berufliche Situation zu analysieren, daraus Ziele oder Aufgaben zu formulieren und anschließend Wege für angemessene Lösungen zu finden. Damit werden Veränderungsprozesse angestoßen, die der Weiterentwicklung der beruflichen Kompetenz, und damit der besseren Ausgestaltung der Berufsrolle dienen. Häufig ist damit auch eine größere Zufriedenheit am Arbeitsplatz verbunden.

Vertrauen und Methoden im Coaching?

Coaching ist gleichzeitig eine Form der Beratung, die davon lebt, dass sich zwischen Coach und Coachee ein Vertrauensverhältnis entwickelt. Dieses muss allerdings begründet sein in hoher fachlicher Kompetenz des Coachs, die nicht nur individualpsychologische Kenntnisse sondern ebenso Kenntnisse über organisationsdynamische Abläufe einschließt, dessen/deren Einfühlungs- und Vorstellungsvermögen und der Fähigkeit des Coachs, sich tatsächlich als suchender Begleiter und nicht als „Rat“geberIn und EntscheiderIn zu verstehen. Wenn Sie feststellen, dass es etwas gibt, was Sie an Ihrem/Ihrer Coach stört, wenn Sie irritiert sind, sich nicht gut verstanden fühlen – dann sprechen Sie es an. Denn wenn die „Chemie“ nicht mehr stimmt, wird konstruktives Arbeiten schwierig bis unmöglich.

Die Methoden mit denen erfolgreiche Coaches arbeiten sind sehr vielfältig und unterschiedlich. Dazu ist zu sagen, dass es nicht darum geht, dass eine Methode besser oder schlechter als eine andere ist, sondern darum, dass Sie mit Ihrem Anliegen verstanden werden und sich gestärkt und befähigt fühlen, für Ihre Fragestellung eine Lösung zu entwickeln. Wenn Sie merken, dass Sie in Ihren Themen vorankommen, dass Sie sich auch unabhängig vom Coach ermutigt fühlen neue Handlungsmuster auszuprobieren, wenn Sie erleben, dass die Arbeit mit Ihrem/Ihrer Coach auf gleicher Augenhöhe passiert und er/sie gleichbleibend respektvoll mit Ihnen umgeht, dann sind die Methoden, die dort angewandt werden für Sie offenbar die richtigen.

Welche Formen des Coaching gibt es?

In den meisten Fällen wird ein Einzelcoaching angefragt oder angeboten. Doch diese Form ist nicht immer die einzig mögliche oder angemessene. Gerade Führungskräfte in kleinen Unternehmen, oder Inhaber von KMU haben selten die Gelegenheit mit Gleichgesinnten oder „LeidensgenossInnen“ über die Situationen in ihrem Arbeitsalltag im Austausch zu stehen, die ihnen schwerer fallen, oder wo sie einfach einmal hören und wissen wollen, wie machen es die anderen? Hier bietet sich ein Gruppencoaching an. Oft treffen sich dann Führungskräfte aus ähnlichen Berufsfeldern zu einem regelmäßigen Coaching.

Es müssen aber nicht alle TeilnehmerInnen aus der selben Branche kommen. Im Gegenteil, besonders bereichernd sind Coachinggruppen deren TeilnehmerInnen aus unterschiedlichen Branchen kommen. Sozusagen ein Cross-Coaching stattfindet. .

Die besondere Chance eines Gruppencoachings mit Teilnehmern unterschiedlicher Arbeitsfelder liegt gerade darin, dass einem der Blick über den Tellerrand ermöglicht wird, und dass es möglich ist, zu erleben, welche vielfältigen Erfahrungen in anderen Feldern gemacht werden. Dadurch wird ein Perspektivenwechsel angeregt und erleichtert. Innovative Ideen treten zu Tage und kreative Lösungsansätze werden entwickelt.

Literaturverzeichnis

Braun R. Gawlas H. Schmalz A. Daus E., Die Coaching Fibel, Vom Ratgeber zum High Performance Coach, Linde Verlag Wien,

Kühl Stefan, Das Scharlatanerieproblem, Coaching zwischen Qualitätsproblemen und Professionalisierungsbemühungen, Herausgeberin: Deutsche Gesellschaft für Supervision e.V. , November 2005

Lippmann Eric, Alles Coaching...oder was? In: Forum Supervision, Heft 29, Fachhochschulverlag Frankfurt, Seite 26-37, 2007

Müller Gabriele, Systemisches Coaching im Management, Ein Praxisbuch für Neueinsteiger und Profis, Belz-Verlag, 2003