

Coaching ist gerade in chaotischen Zeiten wichtiger denn je, darf aber nicht als Allheilmittel angesehen werden.



Die Krise bewirkt nicht nur Veränderungen in der Wirtschaft, sondern verstärkt vor allem auch das Bewusstsein für individuelle Probleme. Der Bedarf für Coaching ist damit gerade in der Krise ein erhöhter, allerdings wird dies nicht immer erkannt. "Leider werden in größeren Betrieben Präventivmaßnahmen wie Coaching schon sehr frühzeitig eingespart. Dies schadet dem Unternehmen ebenso wie den Mitarbeitern", erklärt die selbständige Unternehmensberaterin, systemischer Coach und eingetragene Mediatorin Ulrike Strelec von der Werkstatt für Unternehmensentwicklung.

NICHT ALLES IST COACHING

Nach der Definition des Österreichischen Dachverbandes für Coaching (ACC) ist Coaching ein interaktiver personenzentrierter Beratungs- und Begleitungsprozess im beruflichen Kontext, der zeitlich begrenzt und thematisch definiert ist. Die Definition ist wichtig, denn nicht alles, was heutzutage als Coaching begriffen wird, ist es auch.

Das Ziel eines Coaching-Gesprächs ist die Förderung von Selbstreflexion und -wahrnehmung, von Bewusstsein und Verantwortung und von Selbsthilfe bzw. -management. "Coaching ist eine Möglichkeit, seine Ziele zu klären und besser, schneller oder überhaupt zu erreichen und mit sich selbst und anderen einen besseren Umgang zu finden", erklärt Strelec. Gerade in sehr fachlich orientierten Expertenbereichen wie zum Beispiel der IT sei die intensive Auseinandersetzung mit der Sache oftmals im Vordergrund: »Die Führungskräfte sind im Tagesgeschäft häufiger mit sachlichen Herausforderungen beschäftigt, und menschliche Führung kommt oft zu kurz. Das Coaching bringt hier neue Sichtweisen in diese Führungssituationen«, erklärt Gerda Hechinger, zuständig für die Personalentwicklung bei SHT Haustechnik. Bei SHT wird bevorzugt das lösungsorientierte systemische Coaching, etwa für das Erarbeiten von Führungstools, bei der Begleitung von Change-Prozessen, für das Finden von Balance im Beruf oder für die Vor- bzw. Nachbereitung einer wichtigen Führungsaufgabe eingesetzt; die individuelle Unterstützung on-the-job steht also im Vordergrund.

KONKRETE ZIELE HABEN

Die Coachees – jene Menschen, die Coaching in Anspruch nehmen – müssen die Bereitschaft zur Mitarbeit und Veränderung mitbringen, um gecoacht zu werden. Es braucht evaluierbare Kriterien für das Erreichen von konkreten Zielen und explizit formulierte operable Aufträge für Inhalte, Rahmen und Interventionen. »"e klarer ein Ziel herausgearbeitet wird und je klarer die einzelnen Schritte zur Umsetzung in konkreten Handlungen erarbeitet werden, umso eher kann erreicht werden, was angestrebt wurde«, so Strelec. Wichtig ist eine tragfähige Beziehungsbasis, die durch Freiwilligkeit, gegenseitigen Respekt und Vertrauen begründet ist. Eine gleichwertige Ebene des Kooperierens zwischen Coachee – dem "Fachmann im Problem oder Thema" und Coach – dem Experten im Prozess – muss vorhanden sein. "Hier hast du mein Problem, löse es für mich – dieser Ansatz funktioniert nicht. Gleiches gilt, wenn Mitarbeiter 'zur Reparatur' gebracht werden", erklärt Strelec. Deshalb ist es wichtig, dass Mitarbeiter nicht gedrängt werden, ein Coaching in Anspruch zu nehmen. Menschen würden dann agieren, wenn es für sie Sinn ergibt. Deshalb sollten Führungskräfte gemeinsam mit den Mitarbeitern herausfinden, wodurch beide Seiten von einem Coaching profitieren können. Solange Coaching die Idee anhafte, dass der Coachee die Dinge nicht allein auf die Reihe bekommt oder seine Aufgaben nicht erfüllen kann, wird Angst vor Stigmatisierung vorherrschen. Sobald aber klar erkannt wird, dass ein Problem gerade durch Einnehmen einer Außensicht mit Hilfe eines professionellen Prozess-Begleiters gelöst werden kann, kann man von Coaching profitieren.

WO FINDET MAN DEN RICHTIGEN?

Wie überall ist eine fundierte Ausbildung und Erfahrung seitens des Coaches wichtig, Zertifizierungen können etwas über Professionalität aussagen. Oft bieten Coaches Gespräche zum gegenseitigen Kennenlernen auch kostenfrei an. Im Rahmen ihrer Ausbildung zum Lebens- und Sozialberater bieten manche Institute bis zu fünf kostenlose Coaching-Termine mit qualifizierten NLP-Beratern. "Auch ein kurzes Telefonat kann schon Vertrauen und ein gutes Bauchgefühl schaffen. Beim Richtigen gelandet zu sein ist durch nichts zu ersetzen", erklärt Strelec, denn nicht jeder Coach passe zu jedem Kunden. Auch E-Mail-Coaching ist möglich, wobei hier die nonverbale Kommunikation, die etwa 80 Prozent unserer Kommunikation ausmacht, weitgehend vernachlässigt werden muss. Das Wichtigste ist auf jeden Fall die persönliche (Erst-)Kontaktaufnahme, um sich ein Bild über den potenziellen Coach zu machen.