

Newsletter zum Thema Coaching

Einleitung

Sehr geehrte Leser*innen, liebe Kund*innen,

in diesem Newsletter informiert Sie unsere Kollegin **Simone Happel** (Melsungen) zum Thema „Coaching“ und dessen Potential und Nutzen, besonders angesichts der mit dem Fachkräftemangel verbundenen, immer wichtiger werdenden Personalbindung und Mitarbeiter*innen-Motivation. Coaching kann zur Verbesserung von Führungs- und Kommunikationskompetenz und Selbstreflexionsfähigkeit beitragen.

Nutzen Sie unsere Expertise!

Zugunsten der besseren Lesbarkeit verwenden wir im Text überwiegend die männliche Form. Selbstverständlich sind Angehörige aller Geschlechter gemeint.

Was soll wie anders werden?

Zielorientiertes Coaching

Woher stammt der Begriff „Coaching“?

Begriff

Der Begriff „Coaching“ entstammt dem englischen Wort „Coach“ und bedeutet Kutsche bzw. Kutscher*in. Ein Kutscher hat die Aufgabe, die Pferde schnell und sicher ans Ziel zu bringen. Selbst zieht der Kutscher die Kutsche jedoch nicht, vielmehr hat er lediglich eine steuernde Funktion. Seine Aufgabe ist es, dafür Sorge zu tragen, dass die Pferde sicher und schnell das Ziel erreichen.

Abgeleitet bedeutet das Wort Coach also, jemanden dabei zu unterstützen, sein Ziel schnell und sicher zu erreichen.

Coaching ist auch aus dem Sport bekannt. Hier hat der Coach die Aufgabe, Spitzensportler*innen zu unterstützen, eine Spitzenleistung zu erbringen. Im Unterschied zum Training, wo ein Trainer dem Sportler verhilft, die eigenen Fähigkeiten zu entwickeln, z.B. indem praktische Abläufe trainiert werden, bearbeitet der Coach darüber hinaus auch persönliche Themen wie: Wie geht der Trainierende mit Erfolg und Misserfolg um? Was traut die Person sich zu? Ist sie überzeugt, dass sie es schafft, oder zweifelt sie an ihren Fähigkeiten?

Hintergrund für den Wechsel vom Training zum Coaching beim Sport ist die Erfahrung, dass Erfolg nicht nur von Fähigkeiten der betreffenden Person abhängt, sondern ebenfalls von ihren Einstellungen, Befürchtungen und Ängsten, Zweifeln und Hoffnungen (vgl. König & Volmer 2012).

Was ist Coaching im beruflichen Kontext?

Kontext

Coaching ist eine Verknüpfung aus individueller Beratung, persönlichem Feedback und praxisorientiertem Training. Im Coaching werden Fragestellungen behandelt, die die berufliche Aufgabe und Rolle sowie die Persönlichkeit des „Coachee“ (die das Coaching in Anspruch nehmende Person) betreffen. Es geht immer um zwei Perspektiven gleichzeitig: die der Person und die ihrer Rolle (vgl. Fischer-Epe 2011). Coaching ist ein aktiver und selbstverantwortlich gestalteter Prozess. Die Gespräche sind lösungs- und zielorientiert. Wesentlicher Bestandteil im Coaching ist die Förderung und Erweiterung von Handlungskompetenzen innerhalb der persönlichen und beruflichen Entwicklung. Dies geschieht unter behutsamer Einbindung aller relevanten Systemebenen. Hierzu zählen die Organisations-, Professions- und die persönlich-private Ebene.

Welche Inhalte finden im Coaching Raum?

Inhalte

Inhaltlich geht es im Coaching häufig darum, den eigenen beruflichen Standort zu bestimmen, Ziele zu formulieren, geeignete Lösungs- und Umsetzungsstrategien zu entwickeln, das eigene Verhalten zu analysieren und weiterzuentwickeln und eine Rollenklärung und Positionsbestimmung in schwierigen Entscheidungssituationen vorzunehmen. Sämtliche Inhalte dienen dazu, den Arbeitsalltag im Sinne des zu erreichenden Ziels effektiv zu bewältigen (vgl. Fischer-Epe 2011).

Themen im **beruflichen Kontext/Zusammenarbeit** sind u.a.

- Kommunikation
- Konflikte
- Selbstmanagement
- Selbstreflexion
- Führung

Mögliche Themen, die **persönliche Entwicklung** betreffend sind u.a.

- *Laufbahnentscheidungen*
- *Berufliche Um- / Neuorientierung*
- *Vorbereitung auf den Ruhestand*
- *Körperliche / psychische Symptome der Überforderung*
- *Überlastung*
- *Sinn- und/oder Motivationsverlust.*

Wie gestaltet sich der organisatorische Rahmen?

Rahmen

Wesentlich im Coaching ist, dass der Coachee für Inhalte und Ergebnisse (Zielerreichung) der Gespräche verantwortlich ist. Der Coach übernimmt Verantwortung für den Prozess, die Struktur und die Rahmenbedingungen. Er steht dem Coachee als Prozessbegleiter und Impulsgeber zur Verfügung.

Eine Besonderheit beim Coaching im Kontext der Betrieblichen Sozialberatung ist der : „Dreiecksvertrag“ zwischen Auftraggeber*in (Arbeitgeber*in), Coach und Coachee, der Auftragsklärungsgespräch gemeinsam geschlossen wird. Über die Inhalte des Coachings wird gegenüber Dritten Verschwiegenheit vereinbart.

Welchen Nutzen hat man von einem Coaching?

Nutzen

Der persönliche Nutzen eines Coachings entsteht durch die Klärung, Förderung und Vermittlung von Handlungskompetenzen – ein für Unternehmen oft „ungeahnter“ Nutzen. Vielfach hat sich gezeigt, dass durch das Coaching beim Coachee Potenziale freigesetzt werden können, sofern dieser dazu bereit ist und im besten Fall Veränderungspotenziale auch erkennt.

Künzli ermittelte 2005 in seinen empirischen Forschungsarbeiten folgende Wirkungen des Coachings:

- Emotionale Entlastung
- Stressabbau
- Erhöhte Selbstreflexionsfähigkeit und Perspektivwechsel
- Verbesserte Führungskompetenz und Kommunikation
- Verbessertes Beziehungsverhalten
- Effektiveres Handeln

Die „Studie zum deutschen Coaching-Markt 2008/09“ Stephan & Rötz der Philipps-Universität Marburg fand heraus, dass Unternehmen immer einen Nutzen vom Coaching haben. Während sich dieser mit 42% beziffern lässt, profitiert der Coachee mit 67% in noch weit höherem Maße als das Unternehmen.

Inzwischen entwickelte sich das Coaching zum gefragtesten Personalentwicklungsinstrument (vgl. Stephan & Gross 2012).

Kontakt



Bettina Tiggemann-Raabe

Bereichsleitung Betriebliche Sozialberatung

Tel.: (05661) 919 97 85

Mobil: 0159 – 02 38 51 13

E-Mail: bettina.tiggemann-raabe@diebildungspartner.de